



CORTE DEI CONTI

SEZIONE CENTRALE DI CONTROLLO
SULLA GESTIONE DELLE AMMINISTRAZIONI DELLO STATO

LA GESTIONE DEL FONDO PER IL DIRITTO AL LAVORO DEI DISABILI (2016-2021)

Deliberazione 11 maggio 2022, n. 9/2022/G



CORTE DEI CONTI



CORTE DEI CONTI

**SEZIONE CENTRALE DI CONTROLLO
SULLA GESTIONE DELLE AMMINISTRAZIONI DELLO STATO**

**LA GESTIONE DEL FONDO
PER IL DIRITTO AL LAVORO DEI DISABILI
(2016-2021)**

Relatore Cons. Paola COSA

Hanno collaborato

per l'istruttoria e l'elaborazione dei dati: Sig.ra Luciana Severini, Sig. Adriano Grimaudo

SOMMARIO

	Pag.
Deliberazione	7
* * *	
Relazione	13
Sintesi	15
CAPITOLO I – Inquadramento generale della tematica e oggetto dell’indagine	17
1. Oggetto e scopo dell’indagine e profili metodologici	17
2. Il quadro internazionale di riferimento per le politiche in materia di inclusione delle persone con disabilità	20
3. La dimensione nazionale del fenomeno: i dati Istat	23
4. L’evoluzione del Fondo e delle competenze in materia di collocamento mirato..	30
4.1. Il funzionamento del Fondo negli anni 2014-2015	37
5. I Fondi regionali per l’occupazione dei lavoratori disabili	41
CAPITOLO II – Il funzionamento del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili	43
1. Il funzionamento del Fondo negli anni 2016-2021	43
2. Il procedimento di presentazione e accettazione delle istanze	45
3. La sospensione, l’esenzione e gli esoneri dall’obbligo assunzionale	46
4. Gli accomodamenti ragionevoli ed il loro finanziamento	48
5. L’incremento occupazionale netto	49
6. L’adeguatezza delle risorse da trasferire all’Inps	50
CAPITOLO III – La gestione del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili	53
1. I provvedimenti annuali di riparto delle risorse del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili	53
1.1 Anni 2014-2015	53
1.2 Anni 2016-2021	56
2. Le competenze di gestione affidate al Ministero del lavoro e delle politiche sociali ed i risultati conseguiti	61
2.1. Le attività ispettive	63
3. Le competenze di gestione del Fondo affidate all’Inps	63
3.1. Monitoraggio degli incentivi per l’assunzione dei lavoratori con disabilità	65
4. Le competenze affidate alla Presidenza del Consiglio dei ministri	66
5. L’Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità	68
6. La Consulta nazionale per l’integrazione in ambiente di lavoro delle persone con disabilità	70
7. La banca dati del collocamento mirato	71

CAPITOLO IV – Le risorse destinate alla gestione del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili	73
1. La gestione del capitolo 2573 artt. 15 e 17 negli esercizi 2016-2021	73
2. La gestione del capitolo 3892/01 negli esercizi 2014-2021	78
CAPITOLO V – Le risultanze della gestione del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili	85
1. Le risultanze della gestione del Fondo	85
2. Le assunzioni di lavoratori con disabilità	86
3. Le assunzioni di lavoratori incentivate a seconda del tipo di disabilità	89
4. Le domande di assunzione di lavoratori disabili	90
5. La distribuzione fra le regioni delle assunzioni effettuate con l’incentivo ex lege n. 68/1999	93
6. Gli accantonamenti per le assunzioni di lavoratori con disabilità	94
CAPITOLO VI – Considerazioni conclusive dell’istruttoria - Esiti dell’adunanza pubblica e raccomandazioni proposte	101
1. Considerazioni conclusive dell’istruttoria	101
2. Controdeduzioni dell’Amministrazione e esiti dell’adunanza	108
3. Raccomandazioni proposte	112
Appendice	115

* * *

INDICE DELLE TABELLE

Tabella n. 1 - Ripartizione regionale delle risorse del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili. Anno 2014	54
Tabella n. 2 - Ripartizione regionale delle risorse del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili. Anno 2015	55
Tabella n. 3 - Provvedimenti di attribuzione fondi all’Inps. Anni 2016-2021	57
Tabella n. 4 - Dati anagrafici riferiti al capitolo 2573/15 di entrata nel Bilancio dello Stato	74
Tabella n. 5 - Dati anagrafici riferiti al capitolo 2573/17 di entrata nel Bilancio dello Stato	74
Tabella n. 6 - Entrate del capitolo 2573/15 esercizi 2016-2021	74
Tabella n. 7 - Entrate del capitolo 2573/17 esercizi 2019-2021	75
Tabella n. 8 - Quietanze di versamento relative al capitolo 2573/17	75
Tabella n. 9 - Entrate del capitolo 2573/15 ess. 2016-2021 versate al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili	76
Tabella n. 10 - Capitolo di Spesa 3892/01 Fondo per il diritto al lavoro dei disabili	76
Tabella n. 11 – Capitolo 3892 piano gestionale n. 1. Fondo per il diritto al lavoro dei Disabili ess. 2014-2021	80
Tabella n. 12 – Cap. 3892 Fondo per il diritto al lavoro dei disabili - periodo 2014-2020.	

Dati degli ordini di pagare (solo PG 1 rileva pagamenti). Beneficiario unico degli ordini di pagamento (O.P.) "INPS - art. 24, legge 21.12.1978, n. 843"	81
Tabella n. 13 - Cap. 3892/1 - Fondo per il diritto al lavoro dei disabili - anni 2016/2021. Ordini di pagamento (O.P.) verso "INPS - art. 24, legge 21.12.1978, n. 843"	82
Tabella n. 14 - Assunzioni lavoratori con disabilità per i quali è stato riconosciuto l'incentivo di cui all'art. 13 della l. 68/99. Anni 2013-2021	86
Tabella n. 15 - Datori di lavoro che hanno beneficiato degli incentivi alle assunzioni e settori produttivi di appartenenza. Anni 2016-2021	87
Tabella n. 16 - Assunzioni per tipologia di lavoratori con disabilità. Anni 2016-2021	89
Tabella n. 17 - Istanze di accesso all'incentivo non accolte Anni 2016-2021	91
Tabella n. 18 - Dettaglio numerico lavoratori con disabilità - Analisi per Regioni 2016-2021	93
Tabella n. 19 - Accantonamenti per le assunzioni di lavoratori con disabilità. Anni 2016-2020	95
Tabella n. 20 - Accantonamenti annuali per tipologia di invalidità e anno di assunzione	96
Tabella n. 21 - Numero di cessazioni dal 2016 al 2021.....	97
Tabella n. 22 - Importi riconosciuti distinti per tipologia di disabilità - assunzioni per anno	98
Tabella n. 23 - Numero di lavoratori dall'anno 2016 al 2021 distinti per Regioni	99
Tabella n. 24 - Accantonamenti annuali per tipologia di invalidità e anno di assunzione	100

INDICE DELLE TAVOLE

Tavola 1 - Persone di 15 anni e più per gravità delle limitazioni nelle attività abitualmente svolte e condizione professionale dichiarata (limitazioni gravi) per sesso (maschi)	25
Tavola 2 - Persone di 15 anni e più per gravità delle limitazioni nelle attività abitualmente svolte e condizione professionale dichiarata (limitazioni non gravi) per sesso: (maschi)	26
Tavola 3 - Persone di 15 anni e più per gravità delle limitazioni nelle attività abitualmente svolte e condizione professionale dichiarata (senza limitazioni) per sesso (maschi)	27
Tavola 4 - Persone di 15 anni e più per gravità delle limitazioni nelle attività abitualmente svolte e condizione professionale dichiarata (limitazioni gravi) per sesso (femmine)	28
Tavola 5 - Persone di 15 anni e più per gravità delle limitazioni nelle attività abitualmente svolte e condizione professionale dichiarata (limitazioni non gravi) per sesso (femmine) - Anni 2009-2019	29

INDICE DEI GRAFICI

Grafico n. 1 - Gestione del capitolo 3892/1 Fondo per il diritto al lavoro dei disabili	80
Grafico n. 2 - Ordini di pagamento (O.P.) verso "INPS - art. 24, legge 21.12.1978, n. 843"	83
Grafico n. 3 - Assunzioni lavoratori con disabilità ai quali è stato riconosciuto l'incentivo di cui all'art. 13 della l. n. 68/99. Anni 2013-2021	88
Grafico n. 4 - Assunzioni per tipologia di lavoratori con disabilità. Anni 2016-2021	90
Grafico n. 5 - Lavoratori con disabilità - dato nazionale per gli anni 2016-2021	91
Grafico n. 6 - Assunzione di lavoratori con disabilità per regione nel periodo 2016-2021	94
Grafico n. 7 - Accantonamenti per le assunzioni di lavoratori con disabilità. Anni 2016-2020	95
Grafico n. 8 - Accantonamenti annuali per tipologia di invalidità e anno di assunzione	96
Grafico n. 9 - Cessazioni dal 2016 al 2021 per anno di assunzione	97

INDICE DELLE TABELLE DELL'APPENDICE

Tabella n. 1 - Normativa in materia di Fondo per il diritto al lavoro dei disabili	119
Tabella n. 2 - Il funzionamento del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili - Il procedimento gestionale delle risorse - Periodo 2000-2015	123
Tabella n. 3 - Il funzionamento del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili - Il procedimento gestionale delle risorse - Periodo 2015-2018	125
Tabella n. 4 - Il funzionamento del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili - Il procedimento gestionale delle risorse - Periodo 2018-2021	126
Tabella n. 5 - Le leggi regionali per l'occupazione dei disabili	127
Tabella n. 6 - Le risorse dei fondi regionali per l'occupazione dei disabili	131
Tabella n. 7 - I provvedimenti di attribuzione delle risorse all'Inps: anni 2016-2021	132
Tabella n. 8 - Accantonamenti per tipologia di disabilità dal 2016 al 2020	133

DELIBERAZIONE



CORTE DEI CONTI

SEZIONE CENTRALE DI CONTROLLO SULLA GESTIONE DELLE AMMINISTRAZIONI DELLO STATO

Collegi congiunti

Adunanza del 12 aprile 2022
e Camera di consiglio del 12 aprile 2022

presieduta dal Presidente Mauro OREFICE

composta dai magistrati:

Presidente della Sezione: Mauro OREFICE

Consiglieri: Antonello COLOSIMO, Domenico PECCERILLO, Carmela MIRABELLA, Paola COSA (relatore), Michele SCARPA, Gerardo DE MARCO, Paolo ROMANO, Daniela ALBERGHINI

Referendari: Khelena NIKIFARAVA, Andrea GIORDANO

* * *

Visto l'art. 100, comma 2, Cost.;

vista la l. 14 gennaio 1994, n. 20 e, in particolare, l'art. 3, c. 4, ai sensi del quale la Corte dei conti svolge il controllo sulla gestione delle amministrazioni pubbliche, verificando la corrispondenza dei risultati dell'attività amministrativa agli obiettivi stabiliti dalla legge e valutando comparativamente costi, modi e tempi dello svolgimento dell'azione amministrativa;

vista la deliberazione della Sezione in data 24 gennaio 2018, n. 1/2018/G, con la quale è stato approvato il programma di controllo sulla gestione per l'esercizio 2018;

vista la relazione, presentata dal cons. Paola Cosa, che illustra gli esiti dell'indagine condotta in merito a *"La gestione del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili (2016-2021)"*;

visto il decreto-legge 24 marzo 2022, n. 24 "Disposizioni urgenti per il superamento delle misure di contrasto alla diffusione dell'epidemia da COVID-19", in conseguenza della cessazione dello stato di emergenza;

visti i decreti n. 2/2020 e n. 3/2020 e successive integrazioni e modificazioni del Presidente della Sezione con cui i Magistrati assegnati alla Sezione medesima sono stati ripartiti tra i diversi collegi;

vista l'ordinanza n. 11 in data 23 marzo 2022, con la quale il Presidente della Sezione ha convocato i Collegi congiunti per l'adunanza del 12 aprile 2022, ai fini della pronuncia sulla gestione in argomento;

vista la nota di convocazione n. 783 del 24 marzo 2022, in attuazione della succitata ordinanza presidenziale n. 11/2022, con la quale la Segreteria della Sezione centrale di controllo sulla gestione delle Amministrazioni dello Stato - Servizio per le adunanze - ha

comunicato la convocazione per il giorno 12 aprile 2022, trasmettendo la suddetta nota ai seguenti Uffici:

Presidenza del Consiglio dei ministri:

- Segretariato Generale;
- Ufficio per il coordinamento delle azioni del Governo per le persone con disabilità e le loro famiglie;

Ministero del lavoro e delle politiche sociali:

- Ufficio di Gabinetto del Ministro;
- Segretariato Générale
- Organismo Indipendente di valutazione della *performance*;
- Direzione generale per la lotta alla povertà e per la programmazione sociale;
- Divisione V Politiche sociali per le persone con disabilità e per le persone non autosufficienti;

Ministero dell'economia e delle finanze:

- Ufficio di Gabinetto del Ministro;
- Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato;
- Ufficio Centrale di Bilancio presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali;

Istituto Nazionale per la previdenza sociale INPS - Direzione Centrale Entrate:

- Area datori di lavoro,

vista la memoria n. 1 inviata con nota del 5 aprile 2022 dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Direzione generale delle politiche attive del lavoro già Divisione V della Direzione generale per la lotta alla povertà e per la programmazione sociale, presa in carico al prot. Cdc n. 928 del 6 aprile 2022;

vista la memoria n. 2 inviata con nota dell'11 aprile 2022 dall'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale Inps presa in carico ai prot. C.d.c. n. 1005 e n. 1006 dell' 11 aprile 2022;

udito il relatore, Cons. Paola Cosa;

uditi, in rappresentanza delle Amministrazioni convocate:

per il Ministero del lavoro e delle politiche sociali:

- la dr.ssa Anita PISARRO Direttore Generale della Direzione Generale politiche attive del lavoro e la dr.ssa Elena RENDINA Dirigente della Divisione I;

per la Presidenza del Consiglio dei ministri:

- il Cons. Antonio CAPONETTO Capo Ufficio per le politiche in favore delle persone con disabilità e la dr.ssa Chiara GAGLIONE esperto della Segreteria tecnica per le politiche in materia di disabilità,

assente l'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale - Inps,

DELIBERA

di approvare, con le indicazioni formulate in Camera di consiglio, la relazione concernente *“La gestione del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili (2016-2021)”*.

La presente deliberazione e l'unita relazione saranno inviate, a cura della Segreteria della Sezione, alla Presidenza del Senato della Repubblica e alla Presidenza della Camera dei deputati, alla Presidenza del Consiglio dei ministri, alla Presidenza della Commissione Bilancio del Senato della Repubblica, alla Presidenza della Commissione Bilancio della

Camera dei deputati, nonché alle seguenti Amministrazioni:

- Presidenza del Consiglio dei Ministri: Ufficio del Segretario generale, Ufficio per le politiche in favore delle persone con disabilità;

- Ministero del lavoro e delle politiche sociali: Ufficio di Gabinetto del Ministro, Organismo indipendente di valutazione della *performance*, Direzione Generale per le politiche attive del lavoro già Divisione V della Direzione generale per la lotta alla povertà e per la programmazione sociale;

- Istituto Nazionale per la previdenza sociale Inps - Direzione centrale Entrate - Area datori di lavoro;

- Ministero dell'economia e delle finanze: Ufficio di Gabinetto del Ministro, Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, Ufficio centrale di bilancio presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Le amministrazioni interessate comunicheranno alla Corte dei conti e al Parlamento, entro sei mesi dalla data di ricevimento della presente relazione, le misure consequenziali adottate ai sensi dell'art. 3, c. 6, l. 14 gennaio 1994, n. 20, come modificato dall'art. 1, c. 172, l. 23 dicembre 2005, n. 266 (legge finanziaria 2006).

Le medesime, ove ritengano di non ottemperare ai rilievi formulati, adotteranno, entro trenta giorni dalla ricezione della presente relazione, l'eventuale provvedimento motivato previsto dall'art. 3, c. 64, l. 24 dicembre 2007, n. 244.

La presente deliberazione è soggetta a obbligo di pubblicazione, ai sensi dell'art. 31 d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33 (concernente il "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni"). La relativa relazione è inviata, altresì, alle Sezioni Riunite in sede di controllo

Il Consigliere estensore

Paola Cosa

f.to digitalmente

Il Presidente

Mauro Orefice

f.to digitalmente

Depositata in segreteria il 11 maggio 2022

Il dirigente Maria Laura Iorio

f.to digitalmente

RELAZIONE

Sintesi

L'indagine ha avuto ad oggetto la gestione delle risorse del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili istituito ai sensi dell'art. 13, l. 12 marzo 1999, n. 68. L'arco di tempo dell'analisi svolta è stato ampio ed ha ricompreso gli esercizi dal 2014 al 2021, riuscendo, in tal modo, a rilevare anche il passaggio dal vecchio sistema, vigente fino al 2015, al nuovo che ha preso l'avvio dal gennaio 2016, a seguito dell'entrata in vigore dell'art. 10 del d.lgs. 14 settembre 2015, n. 151.

Dopo aver inquadrato la tematica oggetto di indagine nell'ambito del contesto internazionale e nazionale, l'analisi ha ricostruito l'evoluzione del Fondo a partire dall'entrata in vigore della citata legge istitutiva, illustrando i diversi passaggi per focalizzare l'attenzione sugli istituti di riferimento e fornendo elementi informativi anche in merito agli omologhi fondi istituiti dalle regioni ai sensi delle stesse disposizioni.

Dall'analisi sono emerse alcune criticità che inficiano il funzionamento del Fondo ed il conseguimento degli obiettivi dallo stesso perseguiti, che, vale la pena ricordare, riguardano la tutela di un diritto costituzionalmente garantito, quale quello ad un'occupazione dignitosa ed adeguata alle capacità e alla professionalità di persone che si trovano in condizioni di particolare difficoltà nell'accesso al mercato del lavoro, pur potendo costituire un valore aggiunto per le aziende che li occupano.

I dati che sono emersi dall'indagine non vanno nel senso auspicato, giacché il numero dei lavoratori disabili assunti nel periodo considerato (11.882) è ben lungi dal coprire quello degli iscritti alle liste del collocamento mirato e mostra un andamento annuale che ha raggiunto il livello più elevato nei primi due anni di vigenza del nuovo sistema di erogazione delle risorse del Fondo (2016 e 2017) ed è tornato, successivamente, a stabilizzarsi su valori molto più contenuti. Per quanto ricostruito, l'andamento è dipeso anche dalle risorse stanziare nel bilancio dello Stato e dal loro utilizzo con tempistiche non sempre adeguate. Inoltre, sulla base delle risultanze dell'indagine, è emerso un utilizzo non efficiente delle fonti che concorrono al finanziamento del Fondo e che consistono nel riversamento delle entrate derivanti dai contributi versati dai datori di lavoro per l'esonero dall'obbligo assunzionale e nei versamenti effettuati da privati a titolo spontaneo e solidale. Nel primo caso difettano, infatti, i controlli sul rispetto dell'obbligo e nel secondo caso è mancata un'adeguata campagna informativa che rendesse nota l'iniziativa benefica al grande pubblico.

L'indagine ha ricostruito il complesso e articolato quadro delle competenze istituzionali, facendo emergere criticità in termini di carenza di un'efficace collaborazione fra le diverse amministrazioni interessate e di momenti di effettivo coordinamento e di

concertazione efficace sulle tematiche riguardanti la gestione delle risorse, rimessa principalmente all'Inps in qualità di soggetto erogatore, ma che si è rivelato essere l'istituzione in grado di avere il polso della situazione e di conoscere le risorse e valutarne l'adeguatezza, senza disporre delle competenze in materia e non essendo ovviamente titolare delle stesse, che fanno capo al Ministero del lavoro. Contribuiscono a rendere complessa la gestione della distribuzione delle competenze, attualmente in vigore, le asimmetrie informative che comportano la mancata coincidenza dei dati in possesso delle Amministrazioni, con evidenti ricadute in termini di trasparenza della gestione e di controllo dei risultati.

A fronte delle criticità emerse nel corso dell'istruttoria, che si è avvalsa di proficui momenti di incontro con i rappresentanti delle amministrazioni interessate, sono stati formulati, via via, dei suggerimenti compendati nella parte del presente referto relativa alle conclusioni.

CAPITOLO I

INQUADRAMENTO GENERALE DELLA TEMATICA E OGGETTO DELL'INDAGINE

Sommario: 1. Oggetto e scopo dell'indagine e profili metodologici. - 2. Il quadro internazionale di riferimento per le politiche in materia di inclusione delle persone con disabilità. - 3. La dimensione nazionale del fenomeno: i dati Istat. - 4. L'evoluzione del Fondo e delle competenze in materia di collocamento mirato - 4.1. Il funzionamento del Fondo negli anni 2014-2015. - 5. I fondi regionali per l'occupazione dei lavoratori disabili.

1. Oggetto e scopo dell'indagine e profili metodologici

L'istruttoria condotta per l'indagine ha avuto ad oggetto l'attività posta in essere dalle competenti amministrazioni statali per la gestione delle risorse del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili, che è stato istituito ai sensi dell'art. 13, c. 4 della l. 12 marzo 1999, n. 68,¹

¹ L'art. 13, c. 4 della l. 12 marzo 1999, n. 68, recita testualmente: "Nel rispetto dell'articolo 33 del Regolamento UE n. 651/2014 della Commissione del 17 giugno 2014, ai datori di lavoro è concesso, a domanda, un incentivo per un periodo di trentasei mesi:

a) nella misura del 70 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore disabile, assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79 per cento o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, e successive modificazioni;

b) nella misura del 35 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore disabile, assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che abbia una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67 per cento e il 79 per cento o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle citate nella lettera a).

1-bis. L'incentivo di cui al comma 1 è altresì concesso, nella misura del 70 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, per un periodo di 60 mesi, in caso di assunzione a tempo indeterminato o di assunzione a tempo determinato di durata non inferiore a dodici mesi e per tutta la durata del contratto.

1-ter. L'incentivo di cui ai commi 1 e 1-bis è corrisposto al datore di lavoro mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili. La domanda per la fruizione dell'incentivo è trasmessa, attraverso apposita procedura telematica, all'INPS, che provvede, entro cinque giorni, a fornire una specifica comunicazione telematica in ordine alla sussistenza di una effettiva disponibilità di risorse per l'accesso all'incentivo. (*omissis*)

3. Gli incentivi di cui al comma 1 sono estesi anche ai datori di lavoro privati che, pur non essendo soggetti agli obblighi della presente legge, procedono all'assunzione di lavoratori disabili e ne fanno domanda con le modalità di cui al comma 1-ter.

4. Per le finalità di cui al presente articolo è istituito presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale il Fondo per il diritto al lavoro dei disabili, per il cui finanziamento è autorizzata la spesa di lire 40 miliardi per l'anno 1999 e seguenti, euro 37 milioni per l'anno 2007 ed euro 42 milioni a decorrere dall'anno 2008. A valere sulle risorse del Fondo di cui al primo periodo e nei limiti del 5 per cento delle risorse complessive, possono essere finanziate sperimentazioni di inclusione lavorativa delle persone con disabilità da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Le risorse sono attribuite per il tramite delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano sulla base di linee guida adottate dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

4-bis. Per le finalità di cui ai commi 1 e 1-bis, il Fondo di cui al presente articolo è altresì alimentato da versamenti da parte di soggetti privati a titolo spontaneo e solidale. Le somme sono versate all'entrata del bilancio dello Stato per essere successivamente riassegnate al medesimo Fondo, nell'ambito dello stato di previsione della spesa del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, secondo modalità definite con decreto del Ministro del lavoro e delle

recante norme per il diritto al lavoro dei disabili (entrata in vigore 300 giorni dopo la sua pubblicazione, abrogando ufficialmente la l. 2 aprile 1968, n. 482), successivamente modificate a più riprese e da ultimo in forza dell'art.10, d.lgs. 14 settembre 2015, n. 151.

La finalità perseguita dal Fondo, sin dalla sua istituzione, è stata quella di incentivare, attraverso la concessione di sgravi contributivi a favore dei datori di lavoro, l'assunzione, a tempo indeterminato, ma anche determinato, di persone con un livello elevato di disabilità² fisica e psichica, per un periodo massimo che va da tre (nel caso di lavoratori con disabilità fisica) a cinque anni (nel caso di lavoratori con disabilità psichica). A tale finalità deve aggiungersi quella di rendere meno gravoso l'adempimento dell'obbligo di assunzione di lavoratori disabili gravante sui datori di lavoro appartenenti alle categorie previste dalle vigenti disposizioni. Proprio quest'ultima è la caratteristica che contraddistingue la misura in esame rispetto agli ordinari incentivi all'assunzione, che normalmente intendono orientare la scelta del datore di lavoro verso l'assunzione di lavoratori svantaggiati, a fronte della sua libertà di determinarsi ad assumere o meno personale e quale, e che non trovano applicazione, quindi, in caso di obbligo di legge o di disposizioni della contrattazione collettiva. In tali casi trovano applicazione gli incentivi anche a fronte dell'obbligo assunzionale e fino alla copertura della cd. "quota di riserva"³, oltre la quale scattano nuovamente i divieti validi per gli altri incentivi.

politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottarsi entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione.

² Nella Convenzione Onu per i diritti delle persone disabili la definizione di *disabilità* (Uncrpd) è il risultato di un'evoluzione concettuale approdata nell'individuazione di una condizione che è il risultato dell'interazione fra persone con menomazioni fisiche o psichiche e barriere comportamentali e ambientali, che impediscono la loro piena ed effettiva partecipazione alla società su base paritaria (v. *ex plurimis* cause CGCE C-13/05, C-335/11, C-337/11).

³ Per quota di riserva si intende il numero dei lavoratori con disabilità che i datori di lavoro sono tenuti ad avere alle loro dipendenze ai sensi dell'art. 3, c. 1 l. n. 68/1999. La quota di riserva, calcolata sulla base netta, che è data dai lavoratori alle dipendenze dell'azienda, esclusi gli addetti impegnati in lavorazioni a rischio elevato, si definisce quota netta.

L'obbligo di assunzione per i datori di lavoro pubblici e privati riguarda: 1) le persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e ai portatori di handicap intellettivo, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, accertata dalle competenti commissioni; 2) le persone invalide sul lavoro con un grado di invalidità superiore al 33 per cento, accertata dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (INAIL); 3) le persone non vedenti o sordomute (colpite da cecità assoluta o da sordità dalla nascita); 4) le persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e invalide per servizio. L'accertamento delle condizioni che danno diritto di accedere al sistema per l'inserimento lavorativo dei disabili è effettuato dalle commissioni ex art. 4 l. n. 104/1992, istituite presso le unità sanitarie locali, integrate da figure professionali di volta in volta ritenute necessarie dalla stessa legge, che fissa all'art. 3 le cd. "quote di riserva" e le modalità di computo delle stesse.

In forza delle citate disposizioni, le anzidette quote di obbligo sono individuate nel 7 per cento delle risorse umane a carico dei datori che abbiano più di 50 dipendenti, 2 unità nel caso di un numero di dipendenti fra 36 e 50 e 1 unità in caso di meno di 36 dipendenti (35-15).

Nella stessa legge è contenuta, altresì, la definizione di "collocamento mirato" per i lavoratori disabili che consiste in una serie di strumenti tecnici (ovvero nell'impiego di professionalità e strumentazione tecnica) adeguati ad un'approfondita valutazione delle circostanze di fatto (posto di lavoro, forme di sostegno, soluzione dei problemi connessi agli ambienti, relazioni interpersonali sui luoghi di lavoro) nelle quali deve intervenire l'assunzione obbligatoria del lavoratore disabile, dotato di attitudini lavorative anch'esse oggetto di approfondito esame da parte degli Uffici competenti, in raccordo con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio.

Il lavoratore disabile da assumere per obbligo di legge deve essere considerata una risorsa per l'azienda che la assume e non un onere, nel rispetto delle sue professionalità e dignità (cfr. *ex multis* Cass. lavoro, 12 marzo 2009, n. 6017 e 25 marzo 2011, n. 7007⁴).

Le Amministrazioni interpellate nel corso dell'istruttoria sono state, oltre al Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Direzione Generale per la lotta alla povertà e la programmazione sociale - Div. V "Politiche sociali per le persone con disabilità", la Presidenza del Consiglio dei ministri - Ufficio per le politiche in favore delle persone con disabilità e l'Istituto nazionale per la previdenza sociale - Direzione Centrale entrate - Area datori di lavoro, che ha sempre seguito la gestione delle risorse del Fondo dalla sua istituzione.

La modalità prevalente di raccolta delle informazioni è stata quella delle richieste formali, alle quali le anzidette Amministrazioni hanno fornito riscontro con l'invio, nel rispetto dei termini, di abbondante documentazione a corredo degli elementi informativi trasmessi; non sono mancate, altresì, occasioni di contatto diretto, attraverso audizioni informali, che si sono tenute con l'Amministrazione del lavoro e con l'Inps. Ciò anche in considerazione delle difficoltà che si sono presentate nel periodo conclusivo dell'istruttoria, caratterizzato dall'emergenza pandemica e dal distanziamento sociale, superato con ampio uso dello *smart working* che ha stimolato il ricorso a proficue modalità di confronto.

L'indagine ha inteso verificare lo stato di attuazione delle finalità perseguite dalla legge istitutiva del Fondo, seguendone l'evoluzione nel corso del periodo analizzato, che ha visto

⁴ Nella fattispecie la Suprema Corte ha statuito che "A fronte di un avviamento numerico, ai sensi della l. n. 68/1999, è legittimo che il datore di lavoro rifiuti l'avviamento del lavoratore con un qualifica diversa da quella richiesta. Ne consegue che il datore di lavoro può legittimamente rifiutare l'assunzione non soltanto di un lavoratore con qualifica che risulti in base all'atto di avviamento diversa ma anche di un lavoratore con qualifica simile a quella richiesta, in mancanza di un suo previo addestramento". Indirizzo confermato anche in successive pronunce del Giudice delle leggi.

nel 2016 l'anno di svolta per le modalità di utilizzo delle risorse a livello nazionale, con il superamento dell'originario meccanismo di distribuzione *pro-quota* fra le regioni dello stanziamento annuale e il trasferimento diretto delle risorse dal Ministero del lavoro all'Inps quale ente competente per l'erogazione dei benefici.

Un *focus* specifico è stato destinato all'analisi dei meccanismi di monitoraggio e controllo posti in essere dalle amministrazioni per verificare il corretto e proficuo utilizzo delle risorse unitamente alle attività ispettive, esercitate per la verifica della correttezza dei comportamenti da parte dei beneficiari delle provvidenze.

L'analisi finanziario-contabile è stata condotta sulla gestione del capitolo in entrata 2573, articoli 15 "versamento del contributo da parte dei datori di lavoro privati e degli enti pubblici economici per l'esonero dall'obbligo del collocamento dei lavoratori con disabilità, previsto dall'art. 13, l. n. 68/1999" e 17 "versamenti da parte dei soggetti privati a titolo spontaneo e solidale, ai sensi dell'art. 13, c. 4 bis della l. n. 68/1999 da riassegnare al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili", nonché sulla gestione del cap. 3892 dello stato di previsione della spesa del Ministero del lavoro, dedicato specificamente alla gestione del Fondo.

2. Il quadro internazionale di riferimento per le politiche in materia di inclusione delle persone con disabilità

La promozione della formazione e dell'assunzione di lavoratori con disabilità rappresenta un obiettivo fondamentale delle politiche socio-economiche perseguite dall'Unione europea e, considerato che tale categoria di lavoratori incontra ancora notevoli difficoltà per accedere al mercato del lavoro, si sono rese necessarie misure volte ad incentivare le imprese ad incrementarne il livello occupazionale, con particolare riferimento ai giovani.

Con la Strategia europea sulla disabilità 2010-2020, varata nel novembre 2010,

⁵ La Strategia europea sulla disabilità (2010-2020) del 15.11.2010, ha perseguito *in primis* la finalità di sfruttare tutte le potenzialità rappresentate dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (art. 1 "la dignità umana è inviolabile..."; art. 26 "l'Unione riconosce e rispetta il diritto delle persone con disabilità di beneficiare di misure intese a garantire l'autonomia, l'inserimento sociale e professionale e la partecipazione alla vita della comunità"), dal Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (art. 10 "L'Unione deve combattere la discriminazione fondata sulla disabilità nella definizione e nell'attuazione delle sue politiche..") e dalla Convenzione dell'Onu sui diritti delle persone con disabilità che impone agli Stati firmatari di tutelare e salvaguardare tutti i diritti umani e le libertà fondamentali delle persone disabili. Nella sua articolazione in otto assi (l'accessibilità, la partecipazione, l'uguaglianza, l'occupazione, l'istruzione e la formazione, la protezione sociale, la salute e le azioni esterne) la Strategia ha perseguito le finalità indicate attraverso azioni chiave individuate in: a) la sensibilizzazione della società alle questioni di disabilità, anche allo scopo di rendere più consapevoli gli stessi diretti interessati dei diritti loro riconosciuti e degli strumenti per esercitarli; b) il sostegno finanziario messo a disposizione attraverso strumenti diretti a favorire l'accessibilità e la non discriminazione, avviando un processo di incremento costante dei finanziamenti, per i quali i programmi dell'Unione europea devono considerarsi strumenti di sostegno e completamento degli interventi nazionali; c) la raccolta di elementi informativi sulla disabilità e di dati statistici periodicamente monitorati, al fine di seguire l'evoluzione della situazione delle persone con disabilità.

l'Europa si è impegnata all'adozione di iniziative antidiscriminazione, volte all'inclusione attiva delle persone con disabilità, in linea con quanto stabilito dalla Convenzione delle Nazioni Unite, adottata dall'Assemblea Generale dell'ONU il 13 dicembre 2006 (New York) sui diritti delle persone disabili ed entrata in vigore il 3 maggio 2008, ratificata in Italia con l. 3 marzo 2009, n. 18. Nell'ambito degli obiettivi perseguiti dal citato documento programmatico (accessibilità, partecipazione, uguaglianza, occupazione, istruzione, formazione, protezione sociale, salute e azioni esterne), l'area di intervento rivolta a consentire ad un maggior numero di disabili di guadagnarsi da vivere sul mercato del lavoro aperto, a fronte di un tasso di disoccupazione pari al 50 per cento (25 per cento quello dei soggetti normodotati) ricomprende azioni indirizzate al sostegno ed all'integrazione degli interventi nazionali, contribuendo ad un loro riconoscimento in termini di aiuti per i quali non è necessaria la notifica preliminare alla Commissione.

Nei 10 anni di vigenza della Strategia molti sono stati i progressi ottenuti nei settori indicati dalla stessa e, in particolare, in quelli dell'accessibilità, della sensibilizzazione, dell'istruzione e della formazione. Ciò anche in ragione del consolidamento intervenuto nel quadro giuridico dell'Unione europea che oggi comprende anche l'Atto europeo sull'accessibilità. Per assicurare l'inclusione sociale delle persone con disabilità molte cose restano da realizzare e in questo senso contiene proposte implementative la nuova Strategia 2021-2030, che prende le mosse proprio dai risultati del decennio precedente.

La Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità è stata adottata il 13 dicembre 2006 dall'Assemblea Generale ed è stata firmata il 30 marzo 2007 a nome della Comunità europea che l'ha approvata con decisione del Consiglio del 26 novembre 2009. Essa costituisce un *pilastro* importante ed efficace per la promozione e per la tutela dei diritti delle persone con disabilità all'interno dell'Unione europea, prendendo le mosse dai principi proclamati nello Statuto delle Nazioni Unite, che riconoscono la dignità e il valore connaturati a tutti i membri della famiglia umana ed assicurano diritti uguali e inalienabili, fondamento di libertà, giustizia e pace nel mondo, il cui pieno godimento da parte delle persone con disabilità deve essere garantito senza discriminazioni. La Convenzione riconosce la natura in evoluzione del concetto di disabilità, in quanto questo è il risultato dell'interazione tra persone con menomazioni e barriere comportamentali ed ambientali che impediscono la loro piena ed effettiva partecipazione alla società, su base egualitaria. La discriminazione contro qualsiasi persona sulla base della disabilità rappresenta una violazione della dignità e del valore connaturati alla persona umana. Pur considerando la diversità delle persone con disabilità, la Convenzione impone di promuovere e di proteggere i diritti umani di tutte le persone con disabilità, incluse quelle che richiedono maggiore sostegno. L'art. 27 della Convenzione è dedicato proprio al diritto al lavoro, che gli Stati parti riconoscono alle persone con disabilità su base di uguaglianza con le altre persone, allo scopo di garantire che queste possano mantenersi attraverso un lavoro scelto liberamente o accettato sul mercato del lavoro, in un ambiente aperto, inclusivo e accessibile. L'esercizio del diritto al lavoro viene garantito anche nei confronti di coloro i quali abbiano acquisito una disabilità durante l'attività lavorativa.

Gli strumenti per garantire l'esercizio del diritto al lavoro spaziano dalla realizzazione di accomodamenti ragionevoli nei luoghi di lavoro, alla promozione di programmi di orientamento e riabilitazione professionale. La Convenzione promuove, altresì, adeguati livelli di vita e di protezione sociale (art. 28), la partecipazione alla vita politica e pubblica (art. 29), nonché alla vita culturale e ricreativa e allo sport (art. 30).

Allo scopo di consentire agli Stati membri di formulare e di attuare politiche che diano esecuzione alla Convenzione, gli stessi si impegnano a raccogliere informazioni, dati statistici e risultati di ricerche in modo coerente con le garanzie stabilite per legge e con le norme accettate livello internazionale per la protezione dei diritti

umani. Le informazioni raccolte devono essere disaggregate in modo tale da consentire una valutazione degli adempimenti posti in essere da parte degli Stati per dare seguito alla Convenzione.

A tal fine, ai sensi dell'art.35, ogni Stato membro deve presentare al Comitato sui diritti delle persone con disabilità, previsto dall'art. 34, attraverso il Segretariato Generale dell'Onu, un rapporto dettagliato sulle misure adottate per adempiere agli obblighi previsti dalla Convenzione e sui risultati conseguiti, entro due anni dall'entrata in vigore della stessa e successivamente ogni quattro anni. I rapporti presentati devono essere esaminati dal suddetto Comitato (art. 36), che ha il compito di formulare suggerimenti, raccomandazioni di carattere generale, oltre che di richiedere ulteriori informazioni relative all'attuazione della Convenzione. Il Comitato riferisce ogni due anni all'Assemblea generale e al Consiglio economico e sociale gli esiti delle attività di valutazione svolte sui rapporti presentati dagli Stati membri. Questi ultimi si riuniscono regolarmente in una Conferenza, convocata almeno ogni due anni dal Segretario Generale dell'Onu, avente il compito di esaminare tutte le questioni concernenti l'applicazione della Convenzione.

La previsione a livello di disciplina nazionale di incentivi all'assunzione dei disabili deve rispondere alle regole dettate in materia di aiuti compatibili con il mercato interno, in applicazione degli artt. 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (Tfue) e del Reg. Ue 651/2014 del 17 giugno 2014 (cd. regolamento *de minimis*)⁶. Pertanto, gli incentivi concessi a valere sulle risorse del Fondo oggetto di analisi possono essere considerati compatibili con il mercato interno, ai sensi dell'articolo 107 par. 3 del Trattato Ue e sono esentati, perciò, dall'obbligo di notifica, di cui al successivo articolo 108, purché soddisfino le condizioni previste dall'art. 33 del citato Reg. Ue. Ovvero, i costi ammissibili all'aiuto devono essere quelli salariali relativi al periodo in cui il lavoratore disabile è stato impiegato, e la misura dell'aiuto non superiore al 75% del valore complessivo dei suddetti costi ammissibili. Nell'ambito dell'intervento sono ricompresi anche i *sovra-costi* connessi all'occupazione di lavoratori con disabilità che il regolamento elenca partitamente. Fra le voci di costo ammissibili all'aiuto rilevano quelle relative all'adeguamento dei locali, all'assistenza dei lavoratori disabili, all'acquisto di attrezzature o alla validazione di software ad uso specifico di tali lavoratori, ivi compresi gli ausili tecnologici adattati o di assistenza e i costi direttamente connessi al trasporto sul luogo di lavoro, oltre ai costi salariali relativi alle ore impiegate dagli stessi lavoratori per la riabilitazione. In questo caso la copertura è pari al 100% del valore ammissibile.

⁶ La sezione sesta del Reg. Ue n. 651 del 2014 è dedicata, infatti, agli aiuti a favore dei lavoratori svantaggiati e dei lavoratori con disabilità. In particolare, all'articolo 33 si prevede che gli aiuti per l'assunzione di lavoratori con disabilità possano essere considerati compatibili con il mercato interno ai sensi dell'articolo 107 del Trattato Ue ed, in quanto non costituenti aiuti di Stato, esentati dall'obbligo di notifica di cui al successivo articolo 108, purché soddisfino le condizioni previste dallo stesso articolo.

Nell'ambito del citato Regolamento per lavoratore con disabilità deve intendersi "il lavoratore riconosciuto tale ai sensi dell'ordinamento vigente nello Stato membro, ovvero chiunque presenti menomazioni fisiche, mentali, intellettuali o sensoriali durature, che possano ostacolare la piena ed effettiva partecipazione all'ambiente di lavoro su base paritaria con gli altri dipendenti".

3. La dimensione nazionale del fenomeno: i dati Istat

La dimensione nazionale del fenomeno dell'inclusione delle persone con disabilità può essere descritta attraverso i numeri dei rapporti Istat che a tal proposito, di recente, ha evidenziato⁷ l'interesse da sempre rivolto da parte dell'Istituto alla tematica dell'inclusione delle persone con invalidità in ambito scolastico, lavorativo ed in generale nel contesto sociale. Allo scopo di raccogliere dati e informazioni utili a facilitare l'anzidetto processo di inclusione, è stato creato un Registro delle invalidità, in grado di consentire il perseguimento dell'obiettivo del monitoraggio dei processi di inclusione, in ottemperanza alle finalità individuate dalla citata Convenzione, come declinate nella l. n. 18/2009 di attuazione della stessa. Tramite il suddetto Registro, avviato nel dicembre 2020, a seguito dell'autorizzazione dell'Autorità Garante per la protezione dei dati personali, si sarebbe dovuto ottenere un computo complessivo delle persone affette da deficit fisici e mentali o con problemi di salute invalidanti. Il conseguimento del predetto obiettivo era collegato all'implementazione di un archivio delle certificazioni di disabilità ed handicap, rilasciate dalle commissioni mediche delle Asl e dell'Inps, in grado di dialogare con altri archivi e registri riguardanti trattamenti pensionistici o previdenziali a favore delle anzidette categorie di persone.

I dati illustrati dall'Istat nella relazione sono aggiornati al 2019 e riferiscono di 3.150.000 persone con disabilità nel nostro Paese o che soffrono di problemi di salute invalidanti, delle quali gli anziani rappresentano la percentuale più elevata.

La disabilità è presente su tutto il territorio nazionale, facendo registrare numeri particolarmente elevati in Umbria e Sardegna, mentre le percentuali più basse sono state rilevate in Lombardia e nel Trentino-Alto Adige. Ben il 29 per cento delle persone disabili vive da sola.

Uno degli aspetti approfonditi dalle ricerche svolte dall'Istat per la predisposizione della citata relazione è stato quello dell'inclusione scolastica, in merito alla quale risulta che le difficoltà più gravi siano quelle incontrate dagli alunni con disabilità sensoriali, sebbene siano ancora molto numerose le barriere architettoniche che rendono difficile l'accesso ai locali dove si impartisce la formazione scolastica (sono presenti in due istituti su tre).

Per quanto riguarda la possibilità di inclusione nel mondo del lavoro nel 2019, nella fascia di età fra i 15 ed i 64 anni risulta occupato il 32,2 per cento dei disabili, che soffrono di limitazioni gravi a fronte del 59,8 per cento dei normo dotati.

⁷ Le notizie sono state tratte dall'Audizione del Presidente dell'Istat davanti al Comitato tecnico scientifico dell'Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità, presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri del 24 marzo 2021.

La condizione delle persone con disabilità è stata osservata anche con riferimento all'incidenza del rischio povertà, che, nonostante i trasferimenti di natura previdenziale e/o assistenziale previsti dalla vigente legislazione, appare indubbiamente più elevato rispetto agli altri cittadini, anche in ragione dei costi aggiuntivi sostenuti dai nuclei familiari nei quali vive almeno una persona con disabilità per le cure mediche e assistenziali da somministrare loro.

Dalla lettura dei dati illustrati nelle tabelle di seguito riportate (acquisite dal sito istituzionale dell'Istat) emerge che con riferimento al campione dei soggetti di età compresa fra i 15 ed i 64 anni, con distinzione di genere e di gravità delle limitazioni dalle quali gli stessi risultano affetti, il numero degli occupati ha fatto registrare un lieve costante incremento negli ultimi 5 anni, come pure il numero dei soggetti in cerca di occupazione, mentre in netta contrazione è quello delle persone dichiarate inabili al lavoro.

La situazione fotografata dalla tav. 1 con riferimento ai maschi con limitazioni gravi appare in tutto simile a quella evidenziata dalla tavola 3 per le femmine aventi lo stesso tipo di limitazioni, fornendo come dato di sintesi la sostanziale mancanza di differenze di genere. Il divario più importante è chiaramente rappresentato dalla gravità delle menomazioni che rende il numero complessivo degli occupati decisamente più contenuto rispetto alle persone in cerca di occupazione.

Tavola 1 – Persone di 15 anni e più per gravità delle limitazioni nelle attività abitualmente svolte e condizione professionale dichiarata (limitazioni gravi) per sesso (maschi)
Anni 2009 - 2019

Condizione professionale dichiarata								
	Occupato	In cerca di occupazione	Casalinga-o	Ritirato-a dal lavoro	In altra condizione	Inabile al lavoro	Non indicato	Totale
2009	212	96	0	727	73	134	0	1.242
2010	236	79	0	728	56	197	0	1.295
2011	204	82	0	741	48	190	0	1.264
2012	177	104	0	725	76	130	0	1.213
2013	185	104	0	669	96	160	0	1.212
2014	175	90	0	711	88	206	0	1.269
2015	167	120	0	777	98	165	0	1.328
2016	181	113	0	744	86	159	0	1.282
2017	203	120	0	745	86	106	0	1.258
2018	206	145	0	748	102	58	0	1.259
2019	218	177	0	748	93	76	0	1.313
Condizione professionale dichiarata								
	Occupato	In cerca di occupazione	Casalinga-o	Ritirato-a dal lavoro	In altra condizione	Inabile al lavoro	Non indicato	Totale
2009	17,1	7,7	0	58,5	5,9	10,8	0	100
2010	18,2	6,1	0	56,2	4,3	15,2	0	100
2011	16,1	6,5	0	58,6	3,8	15	0	100
2012	14,6	8,6	0	59,8	6,3	10,7	0	100
2013	15,3	8,6	0	55,2	7,9	13,2	0	100
2014	13,8	7,1	0	56	6,9	16,2	0	100
2015	12,6	9	0	58,5	7,4	12,4	0	100
2016	14,1	8,8	0	58	6,7	12,4	0	100
2017	16,1	9,5	0	59,2	6,8	8,4	0	100
2018	16,4	11,5	0	59,4	8,1	4,6	0	100
2019	16,6	13,5	0	57	7,1	5,8	0	100

Fonte: Istat

**Sono considerate con disabilità le persone che vivono in famiglia e dichiarano di avere delle limitazioni gravi, a causa di motivi di salute e che durano da almeno 6 mesi, nelle attività che le persone svolgono abitualmente. Non sono considerati i disabili nelle residenze

Tavola 2- Persone di 15 anni e più per gravità delle limitazioni nelle attività abitualmente svolte e condizione professionale dichiarata (limitazioni non gravi) per sesso: (maschi)
Anni 2009-2019

Condizione professionale dichiarata								
	Occupato	In cerca di occupazione	Casalinga-o	Ritirato-a dal lavoro	In altra condizione	Inabile al lavoro	Non indicato	Totale
2009	1.456	259	0	1.982	184	47	0	3.924
2010	1.428	253	0	1.957	138	61	0	3.838
2011	1.375	267	0	1.910	143	68	0	3.767
2012	1.274	313	0	1.856	180	55	0	3.683
2013	1.304	343	0	1.930	214	19	0	3.814
2014	1.367	363	0	1.967	221	32	0	3.950
2015	1.386	387	0	1.949	224	44	0	3.993
2016	1.379	379	0	1.984	234	52	0	4.032
2017	1.420	387	0	2.065	250	42	0	4.164
2018	1.557	395	0	2.149	263	22	0	4.385
2019	1.623	372	0	2.086	221	22	0	4.327
Condizione professionale dichiarata								
	Occupato	In cerca di occupazione	Casalinga-o	Ritirato-a dal lavoro	In altra condizione	Inabile al lavoro	Non indicato	Totale
2009	37,1	6,6	0	50,5	4,7	1,2	0	100
2010	37,2	6,6	0	51	3,6	1,6	0	100
2011	36,5	7,1	0	50,7	3,8	1,8	0	100
2012	34,6	8,5	0	50,4	4,9	1,5	0	100
2013	34,2	9	0	50,6	5,6	0,5	0	100
2014	34,6	9,2	0	49,8	5,6	0,8	0	100
2015	34,7	9,7	0	48,8	5,6	1,1	0	100
2016	34,2	9,4	0	49,2	5,8	1,3	0	100
2017	34,1	9,3	0	49,6	6	1	0	100
2018	35,5	9	0	49	6	0,5	0	100
2019	37,5	8,6	0	48,2	5,1	0,5	0	100

Fonte: Istat

**Sono considerate con disabilità le persone che vivono in famiglia e dichiarano di avere delle limitazioni gravi, a causa di motivi di salute e che durano da almeno 6 mesi, nelle attività che le persone svolgono abitualmente. Non sono considerati i disabili nelle residenze

Tavola 3- Persone di 15 anni e più per gravità delle limitazioni nelle attività abitualmente svolte e condizione professionale dichiarata (senza limitazioni) per sesso (maschi)
Anni 2009-2019

Condizione professionale dichiarata								
	Occupato	In cerca di occupazione	Casalinga-o	Ritirato-a dal lavoro	In altra condizione	Inabile al lavoro	Non indicato	Totale
2009	13.088	1.946	0	3.956	2.374	43	0	21.385
2010	12.831	2.156	0	3.907	2.370	64	0	21.349
2011	12.695	2.244	0	3.890	2.479	64	0	21.372
2012	12.668	2.460	0	3.906	2.503	43	0	21.581
2013	12.658	2.772	0	3.885	2.488	22	0	21.824
2014	12.605	3.107	0	3.790	2.490	44	0	22.037
2015	12.530	3.265	0	3.706	2.493	44	0	22.060
2016	12.681	3.170	0	3.702	2.572	44	0	22.169
2017	12.980	2.904	0	3.709	2.703	45	0	22.341
2018	13.159	2.561	0	3.696	2.828	22	0	22.266
2019	13.289	2.503	0	3.721	2.636	0	0	22.149
Condizione professionale dichiarata								
	Occupato	In cerca di occupazione	Casalinga-o	Ritirato-a dal lavoro	In altra condizione	Inabile al lavoro	Non indicato	Totale
2009	61,2	9,1	0	18,5	11,1	0,2	0	100
2010	60,1	10,1	0	18,3	11,1	0,3	0	100
2011	59,4	10,5	0	18,2	11,6	0,3	0	100
2012	58,7	11,4	0	18,1	11,6	0,2	0	100
2013	58	12,7	0	17,8	11,4	0,1	0	100
2014	57,2	14,1	0	17,2	11,3	0,2	0	100
2015	56,8	14,8	0	16,8	11,3	0,2	0	100
2016	57,2	14,3	0	16,7	11,6	0,2	0	100
2017	58,1	13	0	16,6	12,1	0,2	0	100
2018	59,1	11,5	0	16,6	12,7	0,1	0	100
2019	60	11,3	0	16,8	11,9	..	0	100

Fonte: Istat

**Sono considerate con disabilità le persone che vivono in famiglia e dichiarano di avere delle limitazioni gravi, a causa di motivi di salute e che durano da almeno 6 mesi, nelle attività che le persone svolgono abitualmente. Non sono considerati i disabili nelle residenze

Tavola 4- Persone di 15 anni e più per gravità delle limitazioni nelle attività abitualmente svolte e condizione professionale dichiarata (limitazioni gravi) per sesso (femmine)
2009-2019

Condizione professionale dichiarata								
	Occupato	In cerca di occupazione	Casalinga-o	Ritirato-a dal lavoro	In altra condizione	Inabile al lavoro	Non indicato	Totale
2009	127	57	590	723	179	113	0	1.789
2010	136	47	564	702	185	181	0	1.814
2011	111	44	550	698	158	179	0	1.740
2012	127	62	593	683	184	120	0	1.769
2013	128	68	590	652	189	155	0	1.782
2014	103	62	578	672	161	191	0	1.769
2015	104	76	615	666	180	125	0	1.767
2016	141	73	652	649	159	113	0	1.787
2017	160	87	576	780	165	89	0	1.858
2018	143	102	488	914	135	48	0	1.828
2019	158	90	553	825	132	77	0	1.837
Condizione professionale dichiarata								
	Occupato	In cerca di occupazione	Casalinga-o	Ritirato-a dal lavoro	In altra condizione	Inabile al lavoro	Non indicato	Totale
2009	7,1	3,2	33	40,4	10	6,3	0	100
2010	7,5	2,6	31,1	38,7	10,2	10	0	100
2011	6,4	2,5	31,6	40,1	9,1	10,3	0	100
2012	7,2	3,5	33,5	38,6	10,4	6,8	0	100
2013	7,2	3,8	33,1	36,6	10,6	8,7	0	100
2014	5,8	3,5	32,7	38	9,1	10,8	0	100
2015	5,9	4,3	34,8	37,7	10,2	7,1	0	100
2016	7,9	4,1	36,5	36,3	8,9	6,3	0	100
2017	8,6	4,7	31	42	8,9	4,8	0	100
2018	7,8	5,6	26,7	50	7,4	2,6	0	100
2019	8,6	4,9	30,1	44,9	7,2	4,2	0	100

Fonte: Istat

**Sono considerate con disabilità le persone che vivono in famiglia e dichiarano di avere delle limitazioni gravi, a causa di motivi di salute e che durano da almeno 6 mesi, nelle attività che le persone svolgono abitualmente. Non sono considerati i disabili nelle residenze

Tavola 5- Persone di 15 anni e più per gravità delle limitazioni nelle attività abitualmente svolte e condizione professionale dichiarata (limitazioni non gravi) per sesso(femmine)
Anni 2009-2019

Condizione professionale dichiarata								
	Occupato	In cerca di occupazione	Casalinga-o	Ritirato-a dal lavoro	In altra condizione	Inabile al lavoro	Non indicato	Totale
2009	1.054	187	1.854	1.652	258	61	0	5.066
2010	987	211	1.933	1.566	242	96	0	5.035
2011	984	209	1.884	1.546	254	94	0	4.971
2012	1.028	217	1.834	1.557	242	64	0	4.943
2013	998	243	1.906	1.534	263	20	0	4.963
2014	1.035	302	1.973	1.507	287	21	0	5.125
2015	1.104	322	2.006	1.510	296	42	0	5.280
2016	1.137	311	2.037	1.560	273	48	0	5.361
2017	1.175	368	2.009	1.614	296	33	0	5.489
2018	1.278	413	1.997	1.596	273	17	0	5.579
2019	1.328	353	1.967	1.598	254	11	0	5.511
Condizione professionale dichiarata								
	Occupato	In cerca di occupazione	Casalinga-o	Ritirato-a dal lavoro	In altra condizione	Inabile al lavoro	Non indicato	Totale
2009	20,8	3,7	36,6	32,6	5,1	1,2	0	100
2010	19,6	4,2	38,4	31,1	4,8	1,9	0	100
2011	19,8	4,2	37,9	31,1	5,1	1,9	0	100
2012	20,8	4,4	37,1	31,5	4,9	1,3	0	100
2013	20,1	4,9	38,4	30,9	5,3	0,4	0	100
2014	20,2	5,9	38,5	29,4	5,6	0,4	0	100
2015	20,9	6,1	38	28,6	5,6	0,8	0	100
2016	21,2	5,8	38	29,1	5,1	0,9	0	100
2017	21,4	6,7	36,6	29,4	5,4	0,6	0	100
2018	22,9	7,4	35,8	28,6	4,9	0,3	0	100
2019	24,1	6,4	35,7	29	4,6	0,2	0	100

Fonte: Istat

**Sono considerate con disabilità le persone che vivono in famiglia e dichiarano di avere delle limitazioni gravi, a causa di motivi di salute e che durano da almeno 6 mesi, nelle attività che le persone svolgono abitualmente. Non sono considerati i disabili nelle residenze

4. L'evoluzione del Fondo e delle competenze in materia di collocamento mirato

L'impianto della legge 12 marzo 1999, n. 68 ha radicalmente modificato l'approccio con il collocamento delle persone disabili, ponendole in una posizione diversa da quella di soggetti semplicemente destinatari di assistenza e facendoli assurgere a cittadini titolari di un vero e proprio diritto al lavoro. Alla data della sua entrata in vigore, la concessione di agevolazioni contributive a favore dei datori di lavoro privati, anche non soggetti all'obbligo di legge, che assumessero persone disabili era affidata agli uffici provinciali, individuati dalle regioni, ai sensi dell'art. 4 del d.lgs. 23 dicembre 1997, n. 469⁸ (servizi per l'impiego), meglio precisati dalla circolare Inps n. 203 del 19 novembre 2001.

⁸ La distribuzione di funzioni e compiti in materia risulta chiaramente dal disposto degli artt. 1 e 2, d.lgs. 23 dicembre 1997, n. 469 "Conferimento alle regioni e agli enti locali di funzioni e compiti in materia di mercato del lavoro, a norma dell'articolo 1 della L. 15 marzo 1997, n. 59" sotto riportati.

Art. 1. Oggetto 1. Il presente decreto disciplina ai sensi dell'articolo 1 della legge 15 marzo 1997, n. 59, come modificata dalla legge 15 maggio 1997, n. 127, il conferimento alle regioni e agli enti locali delle funzioni e compiti relativi al collocamento e alle politiche attive del lavoro, nell'ambito di un ruolo generale di indirizzo, promozione e coordinamento dello Stato.

2. Resta salva l'ulteriore attuazione della delega di cui all'articolo 1, comma 1, della citata legge n. 59 del 1997, relativamente alle materie di competenza del Ministero del lavoro e della previdenza sociale non interessate dal presente decreto. (omissis).....

Art.2. Funzioni e compiti conferiti.

1. Sono conferiti alle regioni le funzioni ed i compiti relativi al collocamento e in particolare:

- a) collocamento ordinario;
- b) collocamento agricolo;
- c) collocamento dello spettacolo sulla base di un'unica lista nazionale;
- d) collocamento obbligatorio;
- f) collocamento dei lavoratori non appartenenti all'Unione europea;(omissis).....

3. Al fine di garantire l'omogeneità delle procedure e dei relativi provvedimenti, l'esercizio delle funzioni e dei compiti di cui al comma 2 del presente articolo che investono ambiti territoriali pluriregionali è svolto d'intesa fra tutte le regioni interessate.

4. Il conferimento di cui ai commi 1 e 2 comporta quello delle funzioni e dei compiti connessi e strumentali all'esercizio di quelli conferiti.

Il sistema durante la vigenza della circolare Inps n. 203 del 19 novembre 2001

La circolare n. 203 ha individuato i rapporti intercorrenti tra l'Inps e i competenti enti territoriali. In particolare, l'Istituto, come ampiamente sottolineato in quella sede, delimitava la propria competenza solo alle operazioni di conguaglio delle somme spettanti a titolo di fiscalizzazione, ai sensi dell'art. 13 della l. n.68/1999, rimanendo assolutamente esclusi da tale ambito gli aspetti riguardanti il contenzioso o i chiarimenti sulla disciplina normativa, di competenza degli uffici regionali/provinciali. Questi ultimi erano tenuti, fra l'altro, all'invio all'Inps delle comunicazioni riguardanti la denominazione delle aziende autorizzate alla fiscalizzazione e i nominativi dei lavoratori interessati al beneficio. Le regioni erano, a loro volta, le uniche ad interfacciarsi con i destinatari, in termini di comunicazione dell'avvenuta ammissione alle agevolazioni, oltre a tenere e curare il flusso delle informazioni con i competenti enti territoriali. Le aziende autorizzate alla fiscalizzazione erano tenute a comunicare, attraverso la compilazione di uno specifico modello (DM 10/2), elementi informativi relativi a: il numero di dipendenti disabili assunti aventi titolo al beneficio, il numero delle giornate lavorative ovvero delle ore retribuite, l'ammontare delle retribuzioni corrisposte ai predetti dipendenti e l'importo dei contributi aventi titolo alla fiscalizzazione. Le stesse aziende erano tenute a calcolare l'importo complessivo del beneficio loro spettante, esponendolo in uno specifico spazio dello schema compilato. Al fine di costituire i mezzi finanziari necessari alla copertura degli oneri derivanti dai benefici riconosciuti alle aziende ritenute meritevoli, ciascuna regione doveva anticipare alla sede provinciale dell'Inps la somma necessaria alla copertura dei benefici autorizzati, nonché il costo per il servizio reso con riferimento a tutto l'anno solare. Tale provvista per ciascuno degli anni successivi alle autorizzazioni concesse doveva essere accreditata dalle regioni alla sede Inps competente per territorio, entro il 31 gennaio. I predetti versamenti confluivano sulla contabilità speciale, accesa presso ciascuna sede provinciale della Tesoreria dello Stato, ovvero in un apposito conto corrente bancario già esistente, intestato alla sede medesima. Le somme anticipate dovevano essere imputate in contropartita del conto acceso sulla suddetta contabilità speciale ed erano previste specifiche procedure di ripartizione con una codicistica indicata espressamente per ciascuna regione all'interno della citata circolare Inps. Una volta chiusa la contabilità delle prescritte registrazioni contabili, la sede dell'Inps competente per territorio doveva provvedere all'immediato trasferimento del credito accertato nei confronti della regione, comprensivo anche del computo dei costi per il servizio reso dall'Inps.

Il sistema originariamente vigente, come descritto nella citata circolare, era caratterizzato da una modalità di regolazione di poste contabili tra le regioni, le tesorerie provinciali dello Stato e le competenti sedi dell'Inps molto complessa ed articolata e, soprattutto, era previsto l'obbligo gravante in capo alle regioni di anticipazione dell'onere finanziario relativo alla defiscalizzazione, in vista del riversamento da parte dello Stato, in un successivo momento, di quanto loro spettante.

Di fatto, non si trattava di un sistema semplice per la gestione dei rapporti tra l'Inps, che risultava interessato esclusivamente in qualità di soggetto erogatore delle agevolazioni, e le singole realtà regionali, rappresentate dai centri provinciali per l'impiego, ai quali spettava l'esclusiva competenza circa l'approvazione dei programmi e la conseguente concessione delle agevolazioni, restando di competenza delle Tesorerie provinciali il trasferimento delle risorse.

I criteri e le modalità di ripartizione delle disponibilità erano stati individuati originariamente nel decreto ministeriale del 13 gennaio 2000, n. 91, adottato di concerto con il Ministero del Tesoro, acquisito il parere favorevole della Conferenza Unificata.

Il decreto ministeriale 13 gennaio 2000, n. 91 prevedeva per la ripartizione delle risorse del Fondo alle regioni l'adozione di un decreto ministeriale entro il 10 marzo di ciascun anno a decorrere dall'anno 2001. Per tale ragione i datori di lavoro interessati erano tenuti a presentare al servizio competente il programma diretto ad ottenere le misure agevolative entro il 30 giugno di ciascun anno. Le regioni, a loro volta, dovevano comunicare al ministero entro il 30 novembre di ogni anno il numero dei programmi ammessi ai benefici e dovevano trasmettere una relazione sullo stato delle iniziative dirette a favorire l'inserimento lavorativo di disabili oltre che sui risultati ottenuti in termini di incremento occupazionale. La relazione annuale inviata dalle regioni doveva contenere elementi informativi relativi al numero e alla qualità dei programmi finalizzati all'inserimento lavorativo mirato nell'ambito delle convenzioni cui all'articolo 11 della legge n. 68, alla verifica dell'effettiva ed efficace attuazione dei programmi sopra indicati, nonché alla conformità delle iniziative di integrazione lavorativa agli indirizzi definiti dall'unione europea in materia di politiche attive del lavoro. Nello stesso decreto erano stabilite, altresì, le modalità per l'ammissione agli incentivi, basate sulla valutazione dei programmi diretti all'avviamento lavorativo dei disabili, con preferenza per quelli rivolti a lavoratori con particolari difficoltà di inserimento o che prevedessero forme di inserimento lavorativo stabile, oltre a percorsi in grado di favorire l'inserimento delle donne disabili

I criteri sulla base dei quali i competenti servizi per l'impiego dovevano effettuare la valutazione, ai fini dell'ammissione agli incentivi dei programmi presentati dai datori di lavoro, erano improntati alla preferenza per i programmi che favorissero l'inserimento lavorativo delle donne disabili, dei lavoratori con particolari difficoltà (handicap intellettuale o psichico) e il collocamento in forma stabile, oltre ai programmi che contenessero al loro interno percorsi formativi e l'applicazione di tempi e metodologie innovativi.

I programmi dovevano essere presentati entro il termine del 30 giugno ma erano ammessi anche quelli presentati fino al 31 ottobre. Ciò allo scopo di consentire alle regioni la più ampia scelta e, soprattutto, di assicurare la trasmissione al Ministero degli elementi informativi richiesti dalla legge, rispettando il termine del 30 novembre. Al fine di ottenere la massima diffusione delle informazioni relative alle modalità di fruizione degli incentivi, i servizi per l'impiego avevano l'obbligo di pubblicizzare le misure a livello territoriale.

Il funzionamento del Fondo era sottoposto a verifica da parte dei competenti Uffici territoriali, per decidere del proseguimento delle agevolazioni, sulla base del grado di raggiungimento degli scopi perseguiti e degli obiettivi individuati, in linea con gli standard europei. Ogni tre anni il Governo era tenuto ad una verifica degli effetti delle disposizioni recate dalla legge n. 68 ed alla valutazione dell'adeguatezza delle risorse finanziarie annualmente stanziare.

Secondo la disciplina allora vigente, la ripartizione annuale alle Regioni delle risorse del Fondo avveniva con decreto ministeriale sulla base dei criteri e delle modalità definite dal Ministero del lavoro di concerto con il Ministero del Tesoro, per l'importo complessivamente finanziato nell'anno *t* in proporzione alle assunzioni intervenute nell'anno *t-1*, ma le risorse trasferite alle Regioni venivano da queste erogate sulla base delle richieste pervenute nel corso

dell'anno e ritenute ammissibili sulla base del punteggio loro assegnato⁹.

Successivamente, alla luce delle modifiche apportate alla disciplina del Fondo dall'art. 1, c. 37 lett. c) della legge 24 dicembre 2007, n. 247¹⁰, il d. m. 4 febbraio 2010, modificato ed abrogato dal successivo d. m. del 27 ottobre 2011¹¹, ha stabilito, fra l'altro, che il riparto delle risorse fosse effettuato ogni anno entro il 30 aprile dal Ministero del lavoro, proporzionalmente alle richieste di contributo presentate dai datori di lavoro privati che avessero effettuato assunzioni a tempo indeterminato nell'anno antecedente. Inoltre, lo stesso decreto stabiliva che le regioni e le province autonome dovessero assegnare per ciascuna richiesta di contributo un punteggio, calcolato moltiplicando il costo salariale annuo per i fattori ivi individuati. Ai sensi dell'art. 2, le regioni erano tenute a comunicare, entro il 28 febbraio, al Ministero del lavoro il punteggio assegnato per ciascuna richiesta di agevolazione, indicando, al contempo, i dati identificativi del datore di lavoro. Sulla base dei punteggi complessivamente attribuiti e comunicati, veniva calcolata la quota di risorse spettanti a ciascuna regione. La regione, a sua volta, provvedeva all'erogazione nelle tre annualità di riferimento, assicurando la corrispondenza del contributo erogato al costo salariale realmente sostenuto dal datore di lavoro per le assunzioni effettuate, da verificarsi caso per caso da parte dei competenti servizi

⁹ Nel decreto di riparto relativo all'anno 2003, adottato in data 21 luglio 2003, la somma complessiva di euro 30.987.414 è stata ripartita tra le regioni, tenuto conto dell'effettiva attuazione delle iniziative regionali in materia di inserimento dei disabili e dei risultati concretamente conseguiti, illustrati nelle relazioni presentate dalle regioni nonché delle ulteriori informazioni acquisite direttamente presso le stesse regioni. Sulla base dell'accordo intervenuto tra il Ministero del lavoro e le regioni interessate, riunite nei tavoli tecnici ed in assemblea plenaria per l'esame e la valutazione delle proposte avanzate dal Ministero, il riparto per l'anno 2003 ha distribuito l'80% dell'intero ammontare delle risorse del Fondo, assegnato sulla base dei programmi ammessi alla fiscalizzazione ed il restante 20% in funzione del numero dei lavoratori disabili avviati con convenzioni non fiscalizzate, una parte delle risorse assegnate per il 2003 attiene alle somme già ripartite fra le regioni con precedenti provvedimenti ministeriali, ancora non programmate e che erano rimaste nella disponibilità delle rispettive tesorerie territoriali, con il medesimo vincolo di destinazione, utilizzabili, pertanto, anche negli anni successivi per gli interventi di fiscalizzazione.

¹⁰ L'art. 1 c. 37, lett. c) della l. n. 247/2007 ha modificato l'art. 13 della l. n. 68/1999 ed in particolare ha: a) eliminato la fiscalizzazione totale, per la durata di otto anni, dei contributi previdenziali e assistenziali relativi al lavoratore disabile assunto con incapacità lavorativa >79 per cento, riducendo la percentuale della misura al 60 per cento del costo salariale annuo; b) introdotto il rispetto delle disposizioni del Reg. CE 2204/2002 in materia di aiuti di Stato e compatibilità con il mercato europeo dei contributi alle assunzioni di persone disabili; c) ribadito la necessità di utilizzare per l'assunzione dei lavoratori disabili le convenzioni di cui all'art. 11 della stessa l. n. 68 che rappresentavano già una *condicio sine qua non*; d) confermato il rimborso forfettario parziale delle spese necessarie alla trasformazione del posto di lavoro, per renderlo adeguato ad accogliere disabili con riduzione della capacità lavorativa > 50 per cento.

¹¹ Il citato decreto 27 ottobre 2011 ha definito i criteri e le modalità di ripartizione delle risorse del Fondo da effettuare entro il 30 aprile di ciascun anno in misura proporzionale alle richieste di contributo presentate dai datori di lavoro privati che hanno effettuato assunzioni a tempo indeterminato. Per ciascuna richiesta di contributo ritenuta ammissibile le regioni assegnavano un punteggio, calcolato moltiplicando il costo salariale annuo sostenuto dal datore di lavoro per il lavoratore disabile assunto per un coefficiente diversificato a seconda della tipologia di assunzione. Le modifiche introdotte dal d.m. 27 ottobre 2011 si sono rese necessarie anche alla luce delle priorità definite nella Comunicazione della Commissione e del Consiglio sulla situazione dei disabili nell'Ue. Oltre a ciò, deve sottolinearsi che il citato d.m. ha recepito il concetto di costo salariale introdotto dall'art. 2, p. 15 del Reg. Ue 800/2008, confermando, al contempo, la competenza delle regioni in materia di determinazione dell'entità dei contributi e di erogazione degli stessi.

territoriali.

Il decreto prevedeva, inoltre, una forma di monitoraggio da parte delle regioni, tenute a trasmettere, entro il 31 ottobre di ogni anno, una relazione al Ministero, che provvedeva al successivo inoltro delle informazioni ricevute dalle regioni all'Unione europea (cfr. *infra* Cap. par.).¹²

Le risorse del Fondo trasferite dal Ministero direttamente alle regioni, da queste dovevano essere gestite con obbligo di contabilità separata.

Il decreto n. 469/1997 è stato abrogato in forza dell'art. 30 del d.lgs. 14 settembre 2015, n. 151, recante disposizioni della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell'art. 1, comma 3 della l. 10 dicembre 2014, n. 183 che ha introdotto importanti modifiche.

Il testo attualmente vigente della legge n. 68/1999 ha recepito le modifiche recate dal citato d.lgs. n. 151/2015 che ha previsto l'adozione, entro sei mesi dalla sua entrata in vigore, di linee guida per il collocamento mirato delle persone con disabilità che avrebbero dovuto tenere conto di alcuni principi ed in particolare di: a) l'istituzione del fascicolo elettronico unico, contenente tutte le informazioni relative a ciascun lavoratore, con la raccolta sistematica dei dati disponibili sul collocamento mirato; b) l'individuazione di buone pratiche di inclusione lavorativa; c) la realizzazione di accordi territoriali con le organizzazioni sindacali e le associazioni di categoria; d) l'analisi dei posti da assegnare anche in relazione agli accomodamenti ragionevoli da realizzare nei luoghi di lavoro; e) la promozione di una rete integrata di servizi sociali, sanitari, educativi e formativi; f) l'istituzione di un responsabile dell'inserimento lavorativo dei disabili in ciascuna struttura lavorativa interessata; g) l'individuazione di modalità di valutazione bio-psico-sociale della disabilità, nelle more della revisione delle procedure di accertamento dello stato del disabile.

¹² Nelle anzidette relazioni dovevano essere obbligatoriamente presenti i dati relativi all'anagrafica dei lavoratori assunti, comprensiva dell'indicazione della percentuale di riduzione della capacità lavorativa o della minorazione relativa alle categorie tabellate, ovvero la presenza di handicap intellettuale o psichico. Fra le informazioni che le regioni dovevano necessariamente comunicare al Ministero erano ricomprese anche quelle riguardanti l'anagrafica del datore di lavoro, il settore di attività economica di appartenenza, la dimensione aziendale e la tipologia di convenzione stipulata con riferimento al contributo concesso.

Specifiche novità sono state introdotte nell'art. 13 con riferimento, in particolare, alla possibilità di assumere disabili tanto a tempo indeterminato quanto a tempo determinato (v. art. 10 c. 1 *ter* lett. c). In precedenza era possibile erogare gli incentivi unicamente per le assunzioni effettuate attraverso il ricorso alle convenzioni di cui all'art. 11, l. n. 68/1999.

Le convenzioni stipulate ai sensi della legge n.68/1999 sono di tre diversi tipi. Quelle previste dall'articolo 11 riguardano l'integrazione lavorativa nei confronti di quei lavoratori disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario. Tali convenzioni definiscono i tempi e le modalità delle assunzioni alle quali si impegna il datore di lavoro e le modalità comprendono, tra le altre possibili, anche la facoltà di scelta nominativa dei dipendenti, o lo svolgimento di tirocini con finalità formative o di orientamento, nonché l'assunzione con contratto di lavoro a termine e lo svolgimento di periodi di prova più lunghi rispetto a quelli previsti dal contratto collettivo. Le predette convenzioni possono essere stipulate anche da datori di lavoro non obbligati alle assunzioni ai sensi della legge 68.

La seconda tipologia di convenzione (di cui all'art. 12 della stessa l. n. 68) è quella di "inserimento lavorativo temporaneo con finalità formative", in questo caso, ferme restando le disposizioni relative alle altre tipologie di convenzioni, è possibile la stipula con datori di lavoro privati soggetti agli obblighi di assunzione di convenzioni finalizzate all'inserimento temporaneo dei lavoratori disabili. Si tratta di convenzioni non ripetibili nei confronti dello stesso soggetto e che non possono riguardare più di un lavoratore disabile se il datore occupa un numero di dipendenti inferiore a 50 e, nel caso in cui i lavoratori dipendenti siano più di 50, la quota di lavoratori disabili da poter includere in questo tipo di convenzioni è pari al 30% di quelli che costituiscono l'obbligo di legge. Infine, esiste una terza tipologia di convenzioni, previste dall'articolo 12-bis, definite di "inserimento lavorativo" finalizzate all'assunzione 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 specifiche. La stipula di tale tipo di convenzione è ammessa esclusivamente a copertura della quota d'obbligo, la durata non è inferiore a tre anni e i datori di lavoro devono rientrare nelle caratteristiche previste dalle norme.

Di queste tre tipologie di convenzioni le più diffuse sono quelle ex articolo 11 e quelle ex articolo 12 -bis, mentre minore diffusione si registra per le convenzioni ex art. 12. In generale, il sistema delle convenzioni risulta teso a favorire la programmazione e la gradualità delle assunzioni mirate, allo scopo di consentire ai lavoratori disabili un ampliamento confacente alle loro caratteristiche tanto professionali quanto umane e, nello stesso tempo, ai datori di lavoro di programmare in modo ottimale la progressione quantitativa e qualitativa degli inserimenti di lavoratori disabili. Le regioni hanno adottato dei formulari che i datori di lavoro devono utilizzare per la stipula delle convenzioni, nei quali devono essere inseriti elementi informativi che riguardano principalmente il datore di lavoro con riferimento all'anagrafica della società, alla situazione occupazionale, alla tipologia aziendale (ovvero se soggetta o meno all'obbligo di assunzione se già convenzionata o in presenza di esonero parziale dell'obbligo). Varie sono le tipologie di contratto oggetto di convenzione ai sensi dell'articolo 11 e vanno dal contratto a tempo indeterminato a quello di tele lavoro (attuale *smart working*) fino al contratto a tempo determinato di durata superiore ai sei mesi. In generale ogni convenzione deve riportare il programma delle gradualità di adempimento degli interventi di integrazione lavorativa, individuati con la specificazione del numero di inserimenti, del tipo di interventi, delle scadenze entro le quali gli inserimenti devono essere espletati e delle mansioni assegnate ai lavoratori disabili assunti.

A partire dal 2016 le risorse del Fondo non sono state più ripartite fra le regioni ma trasferite dal Ministero per l'erogazione ai soggetti beneficiari della misura all'Inps, che ha acquisito un ruolo centrale nella loro gestione. Dallo stesso anno è stato possibile ottenere le facilitazioni a seguito di assunzioni effettuate attraverso chiamata nominativa, oltre al caso in cui gli uffici competenti provvedano *de jure* ad avviare la persona con disabilità in caso di inadempienza del datore di lavoro obbligato.

In ordine, altresì, alle modalità di erogazione essa si è venuta a connotare in termini di congruaggio sulle denunce contributive mensili. Nel rispetto dell'art. 33 del Reg. Ce 651/2014,

l'incentivo viene concesso a domanda nei confronti dei datori di lavoro che assumano persone disabili¹³. La domanda da parte dei datori di lavoro viene rivolta, attraverso un'apposita procedura telematica, all'Inps e non più ai competenti uffici regionali¹⁴. Ma la cosa più importante è che, secondo quanto previsto dalle norme vigenti, l'incentivo è dovuto al datore di lavoro solo nel caso in cui l'assunzione della persona disabile sia in grado di incrementare il numero netto dei lavoratori impiegati in azienda e quindi non sia orientato alla sostituzione dei posti resisi vacanti per dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti di età, licenziamento per giusta causa (sul punto v. Cap. II par.).

Con l'entrata in vigore del d. l. 12 luglio 2018, n. 86, convertito dalla l. 9 agosto 2018, n. 97, sono state attribuite al Presidente del Consiglio dei ministri le funzioni di indirizzo e coordinamento in materia di politiche in favore delle persone con disabilità che, fra gli altri ambiti settoriali, comprendono anche l'inclusione scolastica e lavorativa.

Per lo svolgimento delle anzidette funzioni, con dpcm 25 ottobre 2018 è stata costituita un'apposita Struttura di missione, per la durata di un anno, alle dirette dipendenze del Ministro per la famiglia e la disabilità. La composizione di tale Struttura prevede la presenza di un dirigente e nove unità di personale non dirigenziale ed il supporto di una Segreteria tecnica, costituita, a sua volta, da dieci esperti, anche estranei all'Amministrazione (la cui attività è stata prorogata una prima volta fino al 31 dicembre 2020, in forza dell'art. 1, c. 10 del d. l. 30 dicembre 2019, n. 162 e, successivamente, fino al 31 dicembre 2023, ai sensi del comma 367 della legge di bilancio per il 2021).

Con dpcm 21 ottobre 2019, nell'ambito della riorganizzazione della Presidenza del Consiglio dei Ministri sono state apportate modifiche al dpcm 1° ottobre 2012 recante l'ordinamento delle strutture della Presidenza del Consiglio con l'istituzione, fra l'altro, di un Ufficio per le politiche in favore delle persone con disabilità (art. 24-*quater* del citato dpcm) avente il fine di supportare lo stesso Presidente del Consiglio, all'epoca titolare delle funzioni, ed assicurare, al contempo, una continuità operativa con la precedente Struttura di Missione.

¹³ L'incentivo può essere concesso a domanda per 36 mesi:

1) nella misura del 70 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per 36 mesi per ciascun lavoratore disabile assunto a tempo indeterminato con riduzione della capacità lavorativa >79 per cento; 2) nella misura del 35 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per 36 mesi per ciascun lavoratore assunto a tempo indeterminato con riduzione della capacità lavorativa >67=79 per cento; 3) nella misura del 70 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per un periodo di 60 mesi per ciascun lavoratore assunto a tempo indeterminato con disabilità intellettiva o psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa > 45 per cento o per tutta la durata del contratto a tempo determinato non inferiore a 12 mesi.

¹⁴ Oltre a ciò all'art. 10, c. 1 *ter* si precisa che le somme necessarie all'erogazione dell'agevolazione vengono bloccate a seguito delle comunicazioni di avvenuta accettazione, lasciando sette giorni di tempo al datore di lavoro per stipulare il contratto, che deve essere comunicato all'Inps nei successivi sette giorni, pena la decadenza dal beneficio e la riutilizzazione delle relative somme per altri incentivi.

I compiti assegnati all'Ufficio in forza della citata normativa¹⁵ ricomprendono, fra gli altri, il supporto tecnico e amministrativo al funzionamento dell'Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità, la cui gestione, attraverso una modifica della legge di ratifica della Convenzione Onu (l. 3 marzo 2009, n. 18) apportata in forza del citato d. l. n. 86/2018, era stata attribuita proprio alla Presidenza del Consiglio (v. *infra* Cap. par.). L'organizzazione dell'Ufficio è stata completata con l'adozione del dpcm 4 marzo 2020 che ha assegnato fra gli altri compiti all'Ufficio le attività di informazione e divulgazione delle azioni tese a supportare le persone con disabilità ed il loro inserimento nel contesto sociale, lavorativo ed educativo. Oltre a ciò, l'Ufficio risulta impegnato, a fianco dell'Istat e dell'Inps, nella raccolta dei dati concernenti la condizione delle persone con disabilità, promuove e coordina studi in materia e il costante confronto con le associazioni di categoria. Centrale nella tematica trattata la competenza, sottolineata dalla stessa Amministrazione, consistente nella realizzazione di un raccordo con le funzioni delle amministrazioni territoriali, a conferma dell'asseverata trasversalità delle competenze in materia.

4.1. Il funzionamento del Fondo negli anni 2014-2015

Nel periodo 2014 – 2015, preso in considerazione dalla presente trattazione per evidenziare le differenze rispetto alle modalità di funzionamento del Fondo attualmente vigenti (descritte più puntualmente nel successivo capitolo), potevano essere concessi contributi per le assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori disabili con convenzioni di inserimento lavorativo ex art. 12 -*bis* della l. n. 68/1999¹⁶ ma anche mediante convenzioni di cui all'art. 11 della stessa legge e per gli interventi relativi alla trasformazione del posto di lavoro e al suo adeguamento allo svolgimento delle attività da parte dei lavoratori disabili.

Soggetti destinatari delle riduzioni contributive erano datori di lavoro privati, cooperative sociali, consorzi ex art. 8, l. n. 68/1999, le organizzazioni di volontariato iscritte nei registri regionali ed altri soggetti pubblici e privati in grado di contribuire all'attuazione delle finalità della citata legge.

¹⁵ L'art. 24-*quater* del dpcm 1° ottobre 2012 dispone che l'Ufficio cura le attività istruttorie connesse all'adozione degli atti, anche normativi, di competenza in materia di disabilità, nonché alla promozione di intese in sede di Conferenza Unificata, dirette a sviluppare una *governance* coordinata fra i diversi livelli di governo delle prestazioni e dei servizi socio-sanitari ed educativi in favore delle persone con disabilità. Allo stesso Ufficio è affidata la rappresentanza del Governo italiano negli Organismi nazionali, europei e internazionali.

¹⁶ L'art. 12-*bis* è stato introdotto dalla l. n. 247/2007 e prevede la stipula da parte dei competenti uffici di convenzioni con datori di lavoro soggetti all'obbligo assunzionale (cd. soggetti conferenti) e con i soggetti destinatari ovvero (v. art. 12-*bis*, c. 4) cooperative sociali, imprese sociali, che rispondano ad alcune specifiche caratteristiche, fra cui la presenza nell'organico della figura del *tutor* per i soggetti con particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel mondo del lavoro.

Gli obblighi di assunzione previsti dagli articoli 3 e 4 della l. n. 68/1999 risultano ben declinati dal regolamento di esecuzione, approvato con d. p. r. 10 ottobre 2000, n. 333.¹⁷

Tutto il sistema verteva attorno alle convenzioni di cui all'art. 11 della stessa legge n. 68/1999, nelle quali erano stabiliti tempi e modi per le assunzioni che il datore si impegnava ad effettuare e che venivano stipulate per la definizione di un programma, mirante al conseguimento degli obiettivi occupazionali individuati dalla specifica normativa a tutela dei lavoratori disabili, anche da parte di datori non assoggettati agli obblighi di legge.

I datori di lavoro interessati erano tenuti a comunicare entro il 30 giugno di ogni anno alle regioni i programmi per le assunzioni e queste ultime dovevano riferire al Ministero dei programmi ammessi agli incentivi entro il 30 novembre. Contestualmente le stesse regioni erano obbligate a trasmettere al Ministero anche una relazione nella quale riferivano dei risultati conseguiti in termini occupazionali e delle iniziative intraprese per favorire l'assunzione di lavoratori disabili. Queste informazioni rivestivano un ruolo fondamentale ai fini della ripartizione delle risorse del Fondo alle regioni da parte del Ministero, che doveva distribuirle proprio tenuto conto dell'effettiva attuazione delle iniziative a livello regionale, prendendo in considerazione, non solo il numero dei programmi finalizzati all'inserimento lavorativo mirato, quanto anche e soprattutto la loro conformità alle iniziative di integrazione lavorativa definite dall'Unione Europea, oltre che l'effettiva ed efficace attuazione dei predetti programmi.

La citata circolare n. 203/2001 ha individuato i rapporti intercorrenti tra l'Inps e i competenti enti territoriali. In particolare, l'Istituto in quella sede sottolineava un aspetto molto importante rappresentato dal fatto che lo stesso era chiamato ad occuparsi solo delle operazioni di conguaglio delle somme spettanti a titolo di fiscalizzazione, ai sensi dell'art. 13 della l. n. 68/1999, rimanendo assolutamente estraneo ad aspetti riguardanti tanto il contenzioso quanto i chiarimenti sulla disciplina normativa, rientranti nell'esclusiva competenza degli uffici regionali provinciali. Gli Uffici regionali erano, quindi, gli unici ad interfacciarsi con i destinatari in termini di comunicazione dell'avvenuta ammissione alle agevolazioni. Per il resto, il circuito delle informazioni prevedeva che le aziende autorizzate comunicassero, attraverso la compilazione di uno specifico modello (dm 10/2), elementi relativi al numero di dipendenti disabili assunti aventi titolo al beneficio, al numero delle giornate lavorative ovvero delle ore retribuite, all'ammontare delle retribuzioni corrisposte ai predetti dipendenti e all'importo dei contributi aventi titolo alla fiscalizzazione. Le stesse

¹⁷ Il regolamento di esecuzione della legge sul lavoro disabili individua le caratteristiche dei soggetti che possono ottenere l'iscrizione negli elenchi del collocamento obbligatorio e la modalità di calcolo dell'obbligo di riserva gravante a carico dei datori di lavoro pubblici e privati con le relative esclusioni.

aziende erano chiamate a calcolare l'importo complessivo del beneficio loro spettante, esponendolo in uno specifico spazio del suddetto schema da compilare.

Al fine di preconstituire i mezzi finanziari necessari alla copertura degli oneri derivanti dagli incentivi attribuiti alle aziende, ciascuna regione doveva anticipare alla sede provinciale dell'Inps competente per territorio la somma necessaria alla copertura dei benefici autorizzati, nonché il costo per il servizio, reso con riferimento a tutto l'anno solare, relativo alle autorizzazioni concesse. Tale provvista, per ciascuno degli anni successivi alle autorizzazioni concesse, doveva essere accreditata dalle regioni alla sede Inps entro il 31 gennaio di ciascun anno. I predetti versamenti confluivano sulla contabilità speciale accesa presso ciascuna sede provinciale della Tesoreria di Stato, ovvero in un apposito conto corrente bancario già esistente intestato alla sede medesima. Le somme anticipate dovevano essere imputate in contropartita del conto acceso sulla suddetta contabilità speciale ed erano previste specifiche procedure di ripartizione, con una codicistica indicata espressamente per ciascuna regione all'interno della citata circolare n. 203.

Complessivamente, come ben si vede, il sistema vigente in quel periodo era caratterizzato da una complessa modalità di regolazione delle poste contabili tra le regioni, le Tesorerie provinciali dello Stato e le competenti sedi dell'Inps e, soprattutto, vedeva l'obbligo gravante in capo alle regioni di anticipazione dell'onere relativo alla defiscalizzazione, in vista del successivo riversamento di quanto distribuito dallo Stato a valere sulle risorse del Fondo. Sicuramente si trattava di un sistema piuttosto complesso anche per quanto riguarda la gestione dei rapporti tra l'Istituto, interessato esclusivamente in qualità di soggetto erogatore delle agevolazioni, e le singole realtà regionali, rappresentate dai centri per l'impiego, ai quali spettava l'approvazione dei programmi e la conseguente concessione delle agevolazioni.

Successivamente, il d. m. 4 febbraio 2010, modificato ed abrogato dal successivo d. m. del 27 ottobre 2011, aveva stabilito che le regioni e le province autonome fossero tenute a determinare l'entità del contributo concesso per ciascuna richiesta con riferimento alle convenzioni di cui all'articolo 12 della legge istitutiva del Fondo, erogando il contributo sull'arco di tre anni e assicurando la corrispondenza dello stesso al costo salariale realmente sostenuto dai datori di lavoro. L'erogazione di ciascuna delle annualità di durata del beneficio era, comunque, subordinata alla verifica da parte dei competenti servizi della permanenza del rapporto di lavoro instaurato con il soggetto disabile, in quanto, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, per cause non imputabili al lavoratore, il contributo doveva essere ridotto in proporzione alla durata del rapporto di lavoro effettivamente intercorso.

Come già accennato in precedenza, le risorse del Fondo venivano distribuite

annualmente alle regioni ed alle province autonome, in forza di specifici provvedimenti adottati dal Ministero del lavoro, sulla base dei criteri indicati nella stessa delibera di riparto e specificati nell'allegato riportante le quote regionali, che ne costituiva parte integrante¹⁸. Le regioni e le province autonome provvedevano alla concessione dei contributi all'assunzione a valere sulle risorse del Fondo, gestite con contabilità separata.

Il suddetto riparto fra le regioni, dunque, avveniva, come accennato sopra, in base alle assunzioni effettuate nell'anno antecedente al provvedimento di riparto delle risorse e l'incentivo era fissato in due misure: l'una non superiore al 60 per cento del costo salariale annuo lordo per ogni lavoratore disabile con riduzione della capacità lavorativa superiore al 79 per cento, ovvero per ogni lavoratore con handicap di natura intellettiva e psichica, assunto attraverso le convenzioni ex art. 11 della stessa legge¹⁹ e l'altra nella misura non superiore al 25 per cento del costo salariale annuo lordo per ogni lavoratore disabile con riduzione della capacità lavorativa compresa fra il 67 il 79 per cento. Gli incentivi erano estesi anche ai datori di lavoro privati, non soggetti agli obblighi di legge, che avessero proceduto all'assunzione a

¹⁸ I criteri rappresentati nella tabella di ripartizione delle risorse fra le regioni ricomprendevano oltre al numero complessivo delle assunzioni intervenute nel corso dell'anno precedente (nel 2013 rispetto alla distribuzione del 2014) il numero dei contributi richiesti ai sensi dell'art. 13 c. 1 lett. d) ovvero rimborso forfettario parziale delle spese necessarie alla trasformazione del posto di lavoro o per l'addestramento dei lavoratori disabili e la rimozione delle barriere architettoniche o l'apprestamento del telelavoro. Oltre a ciò trovavano applicazione i punteggi relativi all'applicazione delle diverse tipologie individuate dalla legge nel testo allora vigente che erano elencate alle lettere da a) a c) dell'art. 1.

¹⁹ L. n. 68/1999, art. 11 c. 1. "Al fine di favorire l'inserimento lavorativo dei disabili, gli uffici competenti, sentito l'organismo di cui all'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, come modificato dall'articolo 6 della presente legge, possono stipulare con il datore di lavoro convenzioni aventi ad oggetto la determinazione di un programma mirante al conseguimento degli obiettivi occupazionali di cui alla presente legge. 2. Nella convenzione sono stabiliti i tempi e le modalità delle assunzioni che il datore di lavoro si impegna ad effettuare. Tra le modalità che possono essere convenute vi sono anche la facoltà della scelta nominativa, lo svolgimento di tirocini con finalità formative o di orientamento, l'assunzione con contratto di lavoro a termine, lo svolgimento di periodi di prova più ampi di quelli previsti dal contratto collettivo, 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.

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

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

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

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

tempo indeterminato di lavoratori con disabilità.

5. I fondi regionali per l'occupazione dei lavoratori disabili

L'art. 14 della legge 68/1999 ha previsto l'istituzione da parte delle regioni di un fondo regionale per l'occupazione dei disabili da destinare al finanziamento dei programmi regionali di inserimento lavorativo, dei quali, pur non essendo oggetto della presente trattazione, se ne riferisce, per completezza espositiva, in considerazione dei punti di contatto con la disciplina del Fondo nazionale.

Come riportato nella tabella inserita in appendice, tutte le regioni hanno adottato norme in materia e quasi tutte le regioni hanno individuato le iniziative da attuarsi a livello territoriale a valere sulle risorse dei fondi regionali.

Il funzionamento dei predetti fondi regionali è stato regolato dalla normativa regionale. Tali fondi erogano contributi agli enti che svolgano attività rivolta al sostegno e all'integrazione lavorativa dei disabili, oltre che contributi destinati al rimborso forfettario delle spese necessarie all'adozione di accomodamenti ragionevoli²⁰ in favore dei lavoratori con ridotta capacità lavorativa (> al 50%), oltre che all'istituzione della figura del responsabile dell'inserimento nei luoghi di lavoro dei lavoratori disabili.

La provvista finanziaria dei predetti fondi, per espressa previsione normativa, è costituita, oltre che dalle liberalità di fondazioni e privati²¹, dalle risorse derivanti dalle sanzioni amministrative irrogate dalle competenti direzioni provinciali del lavoro, a termini dell'art. 15²² della l. n. 68/1999, nei confronti delle imprese private e degli enti pubblici economici, nonché dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, nella misura prevista dal

²⁰ A proposito di accomodamenti ragionevoli deve rammentarsi quanto disposto dall'art. 3, c. 3-bis, d.lgs. 9 luglio 2003, n. 216, recante norme di attuazione della direttiva 2000/78/Ce per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, in merito all'obbligo gravante sui datori di lavoro pubblici e privati di adottare tali accomodamenti per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori, senza oneri aggiuntivi per la finanza pubblica.

²¹ Con d.m. 4 marzo 2020 sono state definite le modalità di versamento delle somme che i soggetti privati devolvono a titolo spontaneo e solidale all'entrata del bilancio dello Stato per essere successivamente riversate nel Fondo per il diritto al lavoro dei disabili.

²² Ai sensi dell'articolo 15 si prevede l'irrogazione da parte delle direzioni provinciali del lavoro di sanzioni amministrative nei confronti delle imprese private e degli enti pubblici economici che non adempiano agli obblighi di legge. In particolare, sono previste sanzioni amministrative dell'importo complessivo di 635 euro per ritardato invio del prospetto informativo, concernente i dati che il datore di lavoro deve comunicare circa il numero complessivo dei lavoratori dipendenti, il numero e i nominativi di quelli rientranti nella quota di riserva, nonché i posti disponibili e relative mansioni per i soggetti tutelati dal collocamento mirato. È prevista una maggiorazione per ogni giorno di ulteriore ritardo di 30 euro. Sanzioni sono stabilite anche per il mancato rispetto dell'obbligo di impiego dei soggetti appartenenti alle categorie tutelate o del mancato versamento della quota d'obbligo per un importo pari a 5 volte la misura del contributo esonerativo, che viene adeguato ogni cinque anni con apposito decreto del Ministero del lavoro. Le relative risorse vengono destinate a foraggiare i fondi regionali di cui all'art. 14 della legge n.68/1999.

c. 4 del citato articolo.

Nella tabella inserita anch'essa in appendice, si dà conto delle risorse stanziare nei bilanci regionali per finanziare il fondo regionale per il lavoro disabili nelle annualità 2016, 2017 2018. Il finanziamento del Fondo non si mostra costante negli anni, fatta eccezione per le regioni Veneto, Friuli Venezia Giulia, Emilia-Romagna e Toscana oltre alla Provincia autonoma di Trento. Nelle altre realtà regionali il finanziamento del Fondo appare discontinuo e in molti casi assente. Tale ultima circostanza ha caratterizzato realtà regionali interessanti bacini di utenza molto ampi, questo il caso *in primis* del Lazio, della Campania, della Sicilia e ovviamente anche di altre Regioni tra cui Calabria e Puglia.

CAPITOLO II

IL FUNZIONAMENTO DEL FONDO PER IL DIRITTO AL LAVORO DEI DISABILI

Sommario: 1. Il funzionamento del Fondo negli anni 2016 - 2021 – 2. Il procedimento di presentazione e accettazione delle istanze. – 3. La sospensione, l'esenzione e gli esoneri dall'obbligo assunzionale – 4. Gli accomodamenti ragionevoli ed il loro finanziamento. – 5. L'incremento occupazionale netto – 6. L'adeguatezza delle risorse da trasferire all'Inps.

1. Il funzionamento del Fondo negli anni 2016 - 2021

Il sistema di erogazione delle risorse del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili, istituito ai sensi dell'art. 13 della legge 12 marzo 1999, n. 68²³, ha visto profondamente modificato il suo funzionamento a seguito delle novità introdotte dal decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151.

A far data dal 1° gennaio 2016 è stato superato il descritto sistema con l'introduzione

²³ Art. 13, l. n. 68/1999 incentivi alle assunzioni 1. Nel rispetto dell'articolo 33 del Regolamento UE n. 651/2014 della Commissione del 17 giugno 2014, ai datori di lavoro è concesso a domanda un incentivo per un periodo di trentasei mesi: **a)** nella misura del 70 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore disabile, assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79 per cento o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, e successive modificazioni; **b)** nella misura del 35 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore disabile, assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che abbia una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67 per cento e il 79 per cento o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle citate nella lettera a).

1-bis. L'incentivo di cui al comma 1 è altresì concesso, nella misura del 70 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, per un periodo di 60 mesi, in caso di assunzione a tempo indeterminato o di assunzione a tempo determinato di durata non inferiore a dodici mesi e per tutta la durata del contratto.

1-ter. L'incentivo di cui ai commi 1 e 1-bis è corrisposto al datore di lavoro mediante congruaggio nelle denunce contributive mensili. La domanda per la fruizione dell'incentivo è trasmessa, attraverso apposita procedura telematica, all'INPS, che provvede, entro cinque giorni, a fornire una specifica comunicazione telematica in ordine alla sussistenza di una effettiva disponibilità di risorse per l'accesso all'incentivo. A seguito della comunicazione, in favore del richiedente opera una riserva di somme pari all'ammontare previsto dell'incentivo spettante e al richiedente è assegnato un termine perentorio di sette giorni per provvedere alla stipula del contratto di lavoro che dà titolo all'incentivo. Entro il termine perentorio dei successivi sette giorni lavorativi, il richiedente ha l'onere di comunicare all'INPS, attraverso l'utilizzo della predetta procedura telematica, l'avvenuta stipula del contratto che dà titolo all'incentivo. In caso di mancato rispetto dei termini perentori di cui al terzo e quarto periodo, il richiedente decade dalla riserva di somme operata in suo favore, che vengono conseguentemente rimesse a disposizione di ulteriori potenziali beneficiari. L'incentivo di cui al presente articolo è riconosciuto dall'INPS in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande cui abbia fatto seguito l'effettiva stipula del contratto che dà titolo all'incentivo e, in caso di insufficienza delle risorse a disposizione determinate ai sensi del decreto di cui al comma 5, valutata anche su base pluriennale con riferimento alla durata dell'incentivo, l'INPS non prende in considerazione ulteriori domande fornendo immediata comunicazione anche attraverso il proprio sito internet istituzionale. L'INPS provvede al monitoraggio delle minori entrate valutate con riferimento alla durata dell'incentivo, inviando relazioni trimestrali al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. L'INPS provvede all'attuazione del presente comma con le risorse umane, strumentali e finanziarie già disponibili a legislazione vigente.

della corresponsione dell'incentivo, per un periodo massimo di 3 anni (5 anni per la disabilità psichica), mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili da parte dell'Inps a favore dei datori di lavoro che abbiano assunto lavoratori disabili.

I datori di lavoro in questione, i quali non erano stati in grado, con il sistema precedente, di conoscere in anticipo la quantità delle risorse a disposizione e i tempi di fruizione del beneficio, con il sistema introdotto dal d.lgs. n. 151/2015 hanno potuto avere contezza delle risorse disponibili già al momento dell'assunzione, al fine di poter opportunamente programmare tali assunzioni fuori dall'obbligo.

Inoltre, mentre il vecchio sistema prevedeva che l'incentivo fosse costituito da un contributo all'assunzione avvenuta a tempo indeterminato attraverso l'applicazione delle convenzioni, quello attuale consente di incentivare tutte le assunzioni a tempo indeterminato, anche in assenza delle convenzioni, e le assunzioni a tempo determinato per i lavoratori con disabilità intellettiva e psichica di durata non inferiore ad un anno.

Attuazione art. 13 l. 12 marzo 1999, n. 68	
Ante d.lgs. 14 settembre 2015, n. 151	Ex d.lgs. 14 settembre 2015, n. 151
Misura incentivo = < 60% del costo del salario annuo lordo Lavoratore con disabilità >79% Lavoratore con disabilità intellettuale o psichica e rientrante nelle categorie tabellate I-III	Misura incentivo = 70% retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali Durata max 36 mesi Lavoratore con disabilità >79%
Misura incentivo = < 25% del costo del salario annuo lordo Lavoratore con disabilità=>67% =<797% Lavoratore con disabilità intellettuale o psichica e rientrante nelle categorie tabellate IV-VI	Misura incentivo = 35% retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali Durata max 36 mesi Lavoratore con disabilità =>67% =<797%
Datori di lavoro non soggetti ad obblighi assunzionali <i>ex lege</i>	Lavoratore con disabilità intellettuale o psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa =>45% Misura incentivo = 70% retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali Durata max 60 mesi

Fonte: Corte dei conti

La misura dell'incentivo è pari al 70 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per ogni lavoratore disabile con riduzione della capacità lavorativa > 79 per cento, assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Per i lavoratori disabili, assunti a tempo indeterminato, con una riduzione compresa fra il 67 ed il 79 per cento la misura dell'incentivo riconosciuto al datore di lavoro è pari al 35 per cento dell'anzidetta retribuzione mensile lorda.

La durata del beneficio è estesa a cinque anni nel caso di assunzioni di lavoratori con disabilità intellettiva e psichica, che riduca la capacità lavorativa per una percentuale superiore al 45 per cento. La misura dell'incentivo, in questo caso, è pari al 70 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali.

2. Il procedimento di presentazione e accettazione delle istanze

Alla luce delle citate disposizioni, introdotte dall'art. 10 del d.lgs. n. 151/2015, l'Inps, una volta ricevuta, sull'apposito portale telematico, la domanda da parte del datore di lavoro interessato, è tenuto a fornire risposta, entro cinque giorni in ordine all'effettiva disponibilità di risorse per l'accesso all'incentivo, positiva ovvero negativa²⁴. A seguito della prenotazione, entro un termine ristretto di sette giorni, pena la decadenza, il datore deve provvedere alla comunicazione dell'avvenuta stipula del contratto di lavoro con il disabile. L'Istituto provvede, fino ad esaurimento delle risorse a disposizione per cassa sul Fondo, al riconoscimento dell'incentivo sulla base dell'ordine cronologico di arrivo delle domande, sempre che a questa abbia fatto seguito l'effettiva stipula del relativo contratto. Infatti, in caso contrario, l'istanza, come accennato sopra, decade e le risorse riservate in suo favore vengono rimesse a disposizione di altri potenziali beneficiari.

L'Inps ha il compito di monitorare le minori entrate derivanti dall'applicazione dei benefici concessi ai datori di lavoro che abbiano assunto lavoratori disabili con riferimento alla durata dell'incentivo ed a tal fine invia relazioni trimestrali al Ministero del lavoro e al Ministero dell'economia.

Le risorse annualmente stanziare sul cap. 3892 dello stato di previsione della spesa del Ministero del lavoro sono dallo stesso trasferite, come ricostruito nella parte di referto specificamente dedicata a questo aspetto (cfr. infra Cap. III, par. 1), con apposito provvedimento.

²⁴ D.lgs. 14 settembre 2015, n. 151, art. 10 c. 1-ter ".....A seguito della comunicazione, in favore del richiedente opera una riserva di somme pari all'ammontare previsto dell'incentivo spettante e al richiedente è assegnato un termine perentorio di sette giorni per provvedere alla stipula del contratto di lavoro che dà titolo all'incentivo. Entro il termine perentorio dei successivi sette giorni lavorativi, il richiedente ha l'onere di comunicare all'INPS, attraverso l'utilizzo della predetta procedura telematica, l'avvenuta stipula del contratto che dà titolo all'incentivo. In caso di mancato rispetto dei termini perentori di cui al terzo e quarto periodo, il richiedente decade dalla riserva di somme operata in suo favore, che vengono conseguentemente rimesse a disposizione di ulteriori potenziali beneficiari. L'incentivo di cui al presente articolo è riconosciuto dall'INPS in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande cui abbia fatto seguito l'effettiva stipula del contratto che dà titolo all'incentivo e, in caso di insufficienza delle risorse a disposizione, determinate ai sensi del decreto di cui al comma 5, valutata anche su base pluriennale con riferimento alla durata dell'incentivo, l'INPS non prende in considerazione ulteriori domande, fornendo immediata comunicazione, anche attraverso il proprio sito internet istituzionale. L'INPS provvede al monitoraggio delle minori entrate valutate con riferimento alla durata dell'incentivo, inviando relazioni trimestrali al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. L'INPS provvede all'attuazione del presente comma con le risorse umane, strumentali e finanziarie già disponibili a legislazione vigente".

3. La sospensione, l'esenzione e gli esoneri dall'obbligo assunzionale

La disciplina recata dalla legge n. 68/1999, a fronte degli obblighi di assunzione gravanti sulle imprese e sui datori di lavoro ai sensi degli articoli 1 e 3²⁵, prevede le tipologie di attività lavorative per le quali è escluso l'obbligo (personale viaggiante e navigante nel settore dei trasporti e dell'autotrasporto e degli impianti a fune, il personale di cantiere del settore edile). Oltre a ciò le norme consentono la sospensione del predetto obbligo per la durata dei programmi di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale, individuati nelle richieste di intervento straordinario di integrazione salariale.²⁶

In aggiunta alle esclusioni dall'obbligo di assunzione, secondo le quote di riserva, sono previste fattispecie di esonero parziale, ai commi 3 e 3-bis del citato art. 5²⁷. In particolare, ai sensi del comma 3, i datori di lavoro privati e degli enti pubblici economici che, in considerazione delle speciali caratteristiche dell'attività dagli stessi svolta, non sono in condizioni di assumere l'intera percentuale dei disabili oggetto di obbligo, possono essere esonerati parzialmente, a domanda, a condizione che versino, al momento della presentazione dell'istanza, al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili, un contributo pari a euro 39,21, per ciascuna unità disabile non assunta e per ogni giorno lavorativo del periodo d'obbligo²⁸.

Ogni regione determina criteri e modalità per il pagamento, la riscossione ed il versamento dei predetti contributi, stabilendo, al contempo, la periodicità con la quale il datore di lavoro è chiamato a trasmettere al servizio competente territorialmente i versamenti effettuati a tale titolo. In caso di mancato o inesatto versamento, il suddetto servizio assegna

²⁵ Obblighi consistenti nell'assunzione di lavoratori appartenenti alle categorie individuate nella misura del 7 per cento dei lavoratori occupati in caso di datore di lavoro con 50 e più dipendenti, di due lavoratori se le risorse umane sono comprese fra 36 e 50 dipendenti e un solo lavoratore disabile ove l'attività occupi un numero di dipendenti compreso tra 15 e 35.

²⁶ All'art. 4 del regolamento di esecuzione sono disciplinate le modalità di assegnazione della sospensione degli obblighi di assunzione, concedibile a favore del datore di lavoro privato che presenti ai competenti uffici territoriali una domanda corredata da idonea documentazione, atta a dimostrare la ricorrenza delle condizioni che la consentono. La sospensione opera per un periodo pari alla durata dei trattamenti previsti dall'art.3, c. 5 della legge n.68/2015. In attesa dell'emanazione del provvedimento definitivo di sospensione, il datore di lavoro può chiedere la concessione di una sospensione temporanea, per un periodo non superiore a tre mesi, rinnovabile per una sola volta.

²⁷ Per quota di esonero deve intendersi il numero di lavoratori con disabilità per cui si autocertifica l'esonero dall'obbligo ex art. 5 l. n. 68/1999.

²⁸ La materia degli esoneri parziali dagli obblighi occupazionali è stata specificatamente regolata dal d.m. 7 luglio 2000 n. 357, ove si prevede, fra l'altro, che l'autorizzazione all'esonero parziale possa essere concessa per un periodo di tempo determinato, sulla base di apposita domanda, presentata dai datori di lavoro interessati, adeguatamente motivata, in ordine alle speciali condizioni di attività che consentono l'esonero. In questo caso, la competenza a concedere l'esonero spetta ai servizi territorialmente incaricati, i quali ricevono le richieste e verificano la sussistenza delle condizioni con riferimento alla tipologia della prestazione richiesta, alla pericolosità connessa al tipo di attività svolta nell'impresa, anche derivante da condizioni ambientali e dalle particolari modalità di svolgimento delle lavorazioni. Ai fini del rilascio dell'autorizzazione, il datore di lavoro che abbia fatto richiesta dell'esonero, al momento della presentazione della domanda, è tenuto a versare al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili il contributo indicato.

al datore di lavoro inadempiente un congruo termine, nel corso del quale lo stesso trasmette le comunicazioni necessarie al servizio ispettivo della direzione provinciale del lavoro presso la quale è stato chiesto l'esonero. Nel caso in cui il datore di lavoro, che ha richiesto l'esonero, non ottemperi, neppure a seguito dell'irrogazione della sanzione amministrativa, al versamento del contributo da lui dovuto, secondo le modalità stabilite, il servizio deve provvedere, con apposito provvedimento, a dichiarare la decadenza dall'esonero.

Diversamente, sono destinati ad incrementare le risorse del Fondo nazionale per il diritto al lavoro dei disabili i contributi esonerativi, versati dai datori di lavoro privati e dagli enti pubblici economici che occupino addetti in lavorazioni, cosiddette a rischio elevato, che comportino il pagamento di un tasso di premio ai fini Inail pari o superiore a 60 per 1000. Questi ultimi hanno la possibilità di autocertificare l'esonero dall'obbligo per quanto concerne gli addetti e sono tenuti a versare, a tal fine, un contributo nella misura di euro 39,21 per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore con disabilità non occupato²⁹. Per quanto riguarda la concessione di tale ultima forma di esonero ex art. 5 c. 3-bis della legge n. 68/1999 le competenze e i requisiti sono dettati dal decreto ministeriale 10 marzo 2016³⁰.

Sulla base di quanto sopra ricostruito emerge chiaramente come il Fondo in esame risulti finanziato non solamente dalle risorse provenienti dalla legge di bilancio e dalle successive eventuali variazioni, intervenute in corso d'esercizio, ma anche sulla base delle entrate versate a termini dell'art. 5 co. 3-bis al capitolo 2573 pg. 15 e di quelle versate sullo stesso capitolo ma sul diverso pg. 17, rinvenienti dalle liberalità disposte da parte di soggetti privati, secondo le modalità indicate dal decreto ministeriale 4 marzo 2020³¹. Le predette

²⁹ Il primo versamento del contributo dovuto per l'esonero deve essere effettuato nei cinque giorni lavorativi precedenti l'autocertificazione ed esso copre un periodo trimestrale, in quanto ogni trimestre, entro il giorno 10 del mese successivo al termine, deve essere effettuato il versamento che copre l'intero trimestre successivo con la modalità del bonifico bancario ordinario. Nel caso di inesatto versamento dei contributi, i servizi per il collocamento mirato assegnano un termine al datore di lavoro inadempiente, decorso il quale, trasmettono la comunicazione dell'inadempienza all'Ispettorato nazionale del lavoro territorialmente competente, il quale ultimo deve provvedere al calcolo delle maggiorazioni, sulla base dell'entità dell'infrazione rilevata, procedendo alla notifica del verbale di contravvenzione e dall'irrogazione delle sanzioni.

³⁰ Ai fini della fruizione dell'esonero in condizione di autocertificazione, i datori di lavoro interessati sono tenuti a presentare, entro 60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo di assunzione di lavoratori con disabilità, apposita autocertificazione. Quest'ultima deve essere trasmessa esclusivamente in via telematica, attraverso la banca dati del collocamento mirato, che è stata istituita ai sensi dell'articolo 9 c. 6-bis della legge n. 68/1999, come introdotto dall'art. 8 del d.lgs. n. 151/2015, avvalendosi del modello allegato al citato d.m. L'autocertificazione presentata deve contenere obbligatoriamente una serie di elementi informativi e dichiarazioni rese da parte del datore di lavoro. Contestualmente alla presentazione dell'autocertificazione, il datore di lavoro, ai fini dell'ottenimento dell'esonero autocertificato, deve versare al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili un contributo per ciascun lavoratore con disabilità per il quale si autocertifichi l'esonero, nella misura di euro 39,21 per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore non occupato.

³¹ Ai sensi dell'art. 13, c. 4 bis, introdotto dal d. l. n. 101/2019 ulteriore fonte di finanziamento del Fondo sono i versamenti spontanei da parte di privati a titolo solidale versati all'entrate dello Stato per essere poi riassegnate al cap. 3892.

entrate, versate al citato cap. 2573, vengono successivamente riassegnate nello stato di previsione della spesa del Ministero del lavoro e delle politiche sociali al capitolo 3892, destinato al finanziamento del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili (cfr. *infra* Cap. IV par.1).

4. Gli accomodamenti ragionevoli ed il loro finanziamento

Ai sensi della vigente disciplina non sono più finanziabili a valere sulle risorse del Fondo nazionale gli accomodamenti ragionevoli per l'adeguamento del posto di lavoro alle necessità dei lavoratori disabili, che attualmente trovano finanziamento nei fondi regionali per l'occupazione dei disabili (sul punto cfr. *supra* Cap. I par. 5). La questione non appare di secondaria importanza considerati i risvolti sull'adeguamento alla disciplina euro-unitaria (Direttiva 2000/78/Ce)³² e alla stessa Convenzione Onu (art.5), ove gli accomodamenti ragionevoli richiesti al datore di lavoro sono parte integrante della tutela del diritto al lavoro nei confronti delle persone disabili. La loro obbligatorietà a livello nazionale risulta sancita a termini dell'art. 3, c. 3-*bis* del d.lgs. 9 luglio 2003, n. 216, come modificato dall'art. 9 c. 4-*ter* del d. l. 28 giugno 2013, n. 76, convertito dalla l. 9 agosto 2013, n. 99, ove, al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento e la piena eguaglianza delle persone con disabilità, i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad adottare accomodamenti ragionevoli come definiti dalla Convenzione Onu. La disposizione nazionale riprende quanto contenuto nell'art. 5 della citata Direttiva 78 in materia di eguaglianza e non discriminazione, la quale assegna al datore di lavoro il compito di adottare le soluzioni ragionevoli che consentano al disabile di poter accedere al luogo di lavoro e di prestare la propria attività o ricevere una formazione professionale. Viene individuato, altresì, un limite di proporzionalità delle soluzioni adottabili, che non devono richiedere un dispendio di risorse per il datore eccessivo, lì dove tale valutazione dovrà essere fatta caso per caso, con riferimento alle dimensioni dell'azienda ed alle disponibilità finanziarie della stessa.

Di accomodamenti ragionevoli si è occupata la Presidenza del Consiglio dei ministri nella direttiva del 24 giugno 2019, n. 1 (G.U. 11 settembre 2019, n. 213) relativa al collocamento obbligatorio delle categorie protette, ai sensi degli articoli 35 e 39 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e della l. n. 68/1999, al fine di rendere più efficaci gli strumenti approntati dalla legge per

³² La norma è stata introdotta a causa della condanna comminata dalla Corte di Giustizia europea all'Italia (causa C-312/11) per la mancata attuazione dell'art. 5 della dir. 2000/78/Ce che prevede l'adozione da parte del datore di lavoro di soluzioni ragionevoli, al fine di rendere l'ambiente di lavoro adatto al disabile nella prestazione lavorativa o nella formazione professionale.

i beneficiari del collocamento obbligatorio e assicurare una corretta ed omogenea applicazione della normativa di riferimento, tanto per il lavoro privato quanto per quello presso le pubbliche amministrazioni. Gli stessi accomodamenti sono richiamati espressamente nei criteri da applicare, ai sensi dell'art. 2, l. 22 dicembre 2021, n. 227, nell'esercizio della delega da parte del Governo in materia di disabilità, con riferimento alla realizzazione dei progetti che consentano di favorire la partecipazione delle persone con disabilità ai diversi ambiti della vita sociale, con particolare riferimento ai contesti scolastico e lavorativo³³.

Con il nuovo sistema non sono più finanziabili, a valere sulle risorse del Fondo, gli accomodamenti ragionevoli per l'adeguamento del posto di lavoro a favore dei lavoratori con riduzione della capacità lavorativa > 50%³⁴, per i quali si prevede ora il finanziamento da parte dei fondi regionali, ove istituiti (cfr. *supra* Cap. I par.5).

Ad oggi, l'attuazione a macchia di leopardo della disposizione non sembra in linea con quanto previsto dall'art. 27 della Convenzione Onu per i diritti delle persone con disabilità, che impegna, fra l'altro, gli Stati aderenti a garantire che le stesse possano fruire di accomodamenti ragionevoli sui luoghi di lavoro, necessitando dell'individuazione ancora di là da venire dei Lep.

5. L'incremento occupazionale netto

La condizione fondamentale alla quale risulta assoggettata l'attribuzione dell'incentivo in esame è che l'assunzione del lavoratore disabile comporti un incremento occupazionale della relativa categoria rispetto alla media dei lavoratori occupati nei 12 mesi precedenti.

Tale circostanza, alla luce della giurisprudenza comunitaria³⁵, deve essere valutata

³³ Sul punto si vedano anche i contenuti dei due Programmi di azione biennale per la promozione dei diritti e l'integrazione delle persone con disabilità, adottati rispettivamente con D.P.R. 4 ottobre 2013 (I programma 2014-2015) e con D.P.R. 12 ottobre 2017 (II programma 2018-2019).

³⁴ Questo costituisce un problema assai delicato, in quanto impinge sulla natura stessa degli obblighi assegnati al datore di lavoro e sul bilanciamento dei diritti costituzionalmente tutelati, che vedono da una parte il diritto alla non discriminazione del lavoratore disabile o che è divenuto inabile al lavoro in un successivo momento e dall'altra parte la libertà di iniziativa economica che consente all'imprenditore di scegliere liberamente l'organizzazione della sua azienda. La ricerca di soluzioni ragionevoli (peraltro non esiste nella normativa nazionale un'elencazione degli aggiustamenti che il datore di lavoro deve porre in essere, esemplificativamente annoverati nel considerando n. 20 della direttiva 2000/78/ Ue) potrebbe finire col tradursi in un onere assistenziale a carico del privato datore di lavoro, mentre appare chiara la centralità dell'intervento pubblico a sostegno della categoria dei lavoratori disabili. In questo senso, tuttavia, si corre il rischio di travisare definitivamente, a distanza di oltre vent'anni dalla sua entrata in vigore, la *ratio* stessa della l. n. 68/1999, che era riuscita a collocare il diritto al lavoro dei disabili in un'ottica meno assistenziale e più promotrice di un ruolo attivo della loro professionalità, da intendersi non certo come onere, bensì come valore aggiunto per l'attività di impresa. In questo senso gli accomodamenti ragionevoli si includono nel sistema antidiscriminatorio di matrice europea. Sul punto vedasi la giurisprudenza della Suprema Corte *ex plurimis* Cass. civ. Sez. lavoro, sent. 12 novembre 2019, n. 29289.

³⁵ Corte di Giustizia Europea sentenza del 2 aprile 2009 n. C-415/07 ove viene precisato, fra l'altro, che per creazione

come incremento netto di dipendenti occupati a tempo pieno per un anno nello stabilimento, lì dove il secondo termine di paragone non è costituito dall'organico dell'impresa al giorno dell'assunzione. Il raffronto va effettuato fra il numero medio di unità di lavoro annue (U.L.A.) dell'anno precedente all'assunzione e il numero medio di unità di lavoro annue dell'anno successivo all'assunzione. Non è richiesta la ricorrenza del predetto presupposto nel caso in cui, come previsto dall'art. 33 del Reg. Ue n. 651/2014³⁶, i posti di lavoro precedentemente occupati si siano resi disponibili a seguito di: dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti di età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro, licenziamento per giusta causa (resta quindi applicabile in tutti i casi di licenziamento per riduzione del personale). L'anzidetto parametro, per espressa previsione della circolare Inps n. 99, deve essere valutato in relazione all'intera struttura organizzativa datoriale e non con riferimento a singole unità produttive³⁷.

La valutazione viene operata in concreto dall'azienda per ciascuna assunzione per la quale la stessa abbia chiesto di avvalersi del beneficio e, per quanto è dato intendere dalle risposte fornite dall'Inps, non costituisce oggetto di verifica da parte dello stesso Istituto e neppure da parte del Ministero, sebbene la sua ricorrenza rappresenti *condicio sine qua non* per poter usufruire dell'incentivo e l'eventuale venir meno, in un momento successivo all'assunzione, faccia decadere il beneficio concesso³⁸.

6. L'adeguatezza delle risorse da trasferire all'Inps

L'adeguatezza delle risorse stanziata annualmente per il Fondo, secondo le vigenti disposizioni, dovrebbe essere valutata dal Governo con cadenza triennale, unitamente alla verifica degli effetti delle disposizioni della legge n. 68/1999 vigenti dopo le modifiche alla

di posti di lavoro si deve intendere "la creazione netta, comportante almeno un posto supplementare rispetto all'organico, calcolato come media su un certo periodo, (non inferiore ai cinque anni) dell'impresa in questione. La semplice sostituzione di un lavoratore senza ampliamento dell'organico e, quindi, senza creazione di nuovi posti di lavoro non rappresenta una creazione effettiva di occupazione.....Si deve, quindi, detrarre dal numero apparente di posti di lavoro creati nel corso del periodo considerato, il numero dei posti di lavoro eventualmente soppressi nel corso dello stesso periodo".

³⁶ L'art. 33 del Reg. Ue n. 651/2014, in materia di aiuti all'occupazione di lavoratori con disabilità sotto forma di integrazione salariale, subordina la compatibilità con il mercato interno di tali aiuti ad alcuni requisiti ed in particolare che i costi corrispondano a quelli salariali sostenuti durante il periodo in cui il lavoratore è stato impiegato.

³⁷ Il computo della forza lavoro mediamente occupata in un'azienda, in forza dell'art. 31, c. 1, let. f) del d.lgs. n. 150/2015, viene effettuato mensilmente, confrontando il numero di lavoratori dipendenti equivalente a tempo pieno del mese di riferimento con quello medio dei dodici mesi precedenti, avuto riguardo alla nozione di impresa unica di cui all'art. 2 par. 2 Reg. Ue n. 1408/2013.

³⁸ Risulta prevista anche la possibilità di un reintegro nel beneficio del datore di lavoro, ove questi riesca a dimostrare il ripristino della condizione richiesta con una successiva verifica del parametro.

disciplina dell'incentivo, introdotte dal decreto legislativo 151 del 2015.

L'attuazione delle citate norme non prevede l'adozione da parte del Governo di specifici atti ma è stata oggetto di costante attenzione da parte dell'Amministrazione.

Nelle annualità precedenti al 2014, l'inadeguatezza delle risorse del Fondo è stata il portato di provvedimenti di taglio delle risorse in termini di *spending review*, tanto da rendersi necessario l'intervento del legislatore, al fine di garantire risorse da ripartire durante l'anno nel 2013 e nel 2014 rispettivamente per 10 e 20 milioni di euro. Solo con la legge di stabilità del 2015 all'anzidetta dotazione aggiuntiva di 20 milioni è stata riconosciuta stabilità strutturale.

Le modifiche introdotte nelle modalità di erogazione dell'incentivo, a partire dal 1° gennaio 2016, e anche le nuove forme di alimentazione del Fondo, attraverso il versamento di contributi esonerativi da parte di datori di lavoro che ricorrono all'autocertificazione dell'esonero, hanno confermato la necessità di un processo di costante verifica della dotazione del Fondo.

A fronte di tale verifica è emersa, soprattutto a seguito dell'entrata in vigore del nuovo sistema di erogazione delle risorse del Fondo e il contestuale incremento delle richieste di incentivo, la necessità di adeguare lo stanziamento, al fine di evitare interruzioni nel riconoscimento del beneficio ai datori di lavoro. A dimostrazione di ciò, nel corso dell'anno 2017 è stato necessario adeguare la disponibilità del Fondo con un incremento di ben 58 milioni di euro.

Non è stato possibile nel 2018 adeguare la dotazione ma anche in quell'anno è apparso evidente la sua scarsità. E, quindi, della legge di bilancio 2019 gli uffici di diretta collaborazione all'opera del Ministro del lavoro hanno segnalato, come riferito dall'Amministrazione del lavoro, che sulla base dell'evidenza dei primi due anni di applicazione del nuovo sistema, ribaltata su un profilo massimo di sei anni per ciascuna tipologia di disabilità, il fabbisogno ammontava a circa 85 milioni di euro. Poiché la dotazione annuale del fondo risultava pari a 30 milioni di euro, è apparso necessario un incremento annuale del Fondo di almeno 55 milioni di euro. L'auspicato intervento non ha avuto seguito ed in tal senso il legislatore ha disposto solamente nella legge di bilancio 2020, prevedendo, a partire dal 2022, uno stanziamento pari a euro 76.915.742.

Il quadro finanziario evidenziato e la necessità costante di un incremento delle risorse a fronte del fabbisogno crescente nelle annualità osservate, ha reso palese, come affermato dall'Amministrazione, la difficoltà di dar seguito all'opzione, ex art. 13, c. 4, l. n. 68/1999, di destinare una quota pari al 5% delle risorse complessivamente stanziata all'utilizzo previsto dal legislatore e cioè per interventi di carattere sperimentale, aventi ad oggetto l'inclusione

lavorativa delle persone disabili. Infatti, secondo quanto argomentato dall'Amministrazione in sede istruttoria, una diversa destinazione delle risorse avrebbe comportato la limitazione delle assunzioni incentivanti a valere sul Fondo.

La Presidenza del Consiglio, nel corso dell'istruttoria, ha precisato di non aver avuto alcun ruolo, anche quando il riparto delle risorse del Fondo è stato attuato con dpcm, nella definizione dell'adeguatezza delle stesse rispetto alle esigenze espresse a livello territoriale, giacché la titolarità delle anzidette risorse è attribuita al Ministero del lavoro che annovera il relativo capitolo di bilancio nel proprio stato di previsione della spesa.

Il Ministero, al quale è stata rivolta analoga richiesta in merito, ha fatto presente che per individuare il fabbisogno effettivo di risorse da destinare al Fondo in esame è stato necessario da parte dell'Inps un monitoraggio protratto nel tempo, a causa dell'andamento non costante delle erogazioni, che, pur essendo incrementate a partire dal 2016, tuttavia, hanno mostrato delle battute di arresto sia nel 2018 che nel 2020 (secondo quanto asserito dal Ministero, a causa della crisi pandemica). In generale (vedasi sul punto infra Cap. IV par.2), il dato che è emerso è stato quello dell'insufficienza delle risorse stanziata a inizio d'anno, che ha reso necessaria l'adozione di provvedimenti di variazione incrementale in corso d'esercizio e, successivamente, in forza di quanto disposto dalla l. n. 160/2019, l'incremento dello stanziamento annuale si è attestato su complessivi 71,95 mln di euro per il 2020 ed il 2021 ed ha raggiunto 76,91 mln di euro per il 2022.

Conclusivamente, deve evidenziarsi che l'Amministrazione, sulla base degli accantonamenti del primo biennio (2016-2017), ha stimato il fabbisogno annuale del Fondo in circa 86 mln di euro, prevedendo, al contempo, un ritorno dei flussi assunzionali ai valori registrati in quelle due annualità.

CAPITOLO III

LA GESTIONE DEL FONDO PER IL DIRITTO AL LAVORO DEI DISABILI

Sommario: 1. I provvedimenti annuali di riparto delle risorse del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili: 1.1. anni 2014-2015 – 1.2. anni 2016-2021. – 2. Le competenze di gestione affidate al Ministero del lavoro e delle politiche sociali ed i risultati conseguiti. – 2.1. Le attività ispettive. – 3. Le competenze di gestione del Fondo affidate all’Inps. – 3.1. Monitoraggio degli incentivi per l’assunzione dei lavoratori con disabilità. – 4. Le competenze affidate alla Presidenza del Consiglio dei ministri. – 5. Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità. – 6. La Consulta nazionale per l’integrazione in ambiente di lavoro delle persone con disabilità. – 7. La banca dati del collocamento mirato.

1. I provvedimenti annuali di riparto delle risorse del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili

1.1. Anni 2014-2015

Il riparto del Fondo, come accennato sopra, fra le regioni e le province autonome era originariamente effettuato ogni anno dal Ministero del lavoro con apposito decreto, proporzionalmente alle richieste³⁹ presentate dai datori di lavoro privati e ritenute ammissibili al beneficio nell’anno t-1. Con lo stesso decreto il Ministero provvedeva alla definizione di criteri e modalità per la ripartizione (d. m. 4 febbraio 2010 e il successivo d. m. 27 ottobre 2011). Di seguito si riportano le tabelle tratte dagli allegati dei decreti ministeriali relativi alle annualità 2014 e 2015 di data rispettivamente 12 maggio 2014 e 27 maggio 2015.

³⁹ Le regioni comunicavano al Ministero le richieste di contributo ricevute sulla base delle quali veniva determinato l’importo finanziario spettanti a ciascuna regione.

Tabella n. 1 - Ripartizione regionale delle risorse del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili anno 2014

	Quota Fondo assegnato	% distribuzione regionale	Numero assunzioni	Costo salariale annuo	Contributo richiesto ex art. 13. c. 1, lett. d)
TOTALI NAZIONALI	21.845.924,00	100,00%	1.464	28.679.169	123.466
Regione					
Valle D'Aosta	0,00	0,00%	0	0,00	0,00
Piemonte	3.710.768,29	16,99%	247	5.252.713,00	0,00
Liguria	452.994,93	2,07%	30	596.494,00	0,00
Lombardia	4.700.064,10	21,51%	296	6.463.022,00	0,00
Veneto	4.764.722,75	21,81%	298	5.686.387,00	24.817,00
Friuli Venezia Giulia	695.094,46	3,18%	49	909.872,00	0,00
Emilia Romagna	973.357,45	4,46%	59	1.128.596,00	0,00
Toscana	1.052.101,87	4,82%	80	1.248.092,00	93.649,00
Marche	866.449,92	3,97%	69	1.174.434,00	0,00
Umbria	220.556,19	1,01%	14	308.986,00	0,00
Lazio	1.639.182,98	7,50%	96	2.273.108,00	0,00
Abruzzo	193.827,62	0,89%	19	318.661,00	0,00
Molise	0,00	0,00%	0	0,00	0,00
Campania	181.446,11	0,83%	16	195.436,00	0,00
Puglia	452.342,56	2,07%	53	655.911,00	0,00
Basilicata	110.113,74	0,50%	5	124.693,00	0,00
Calabria	618.698,22	2,83%	38	731.556,00	5.000,00
Sicilia	634.697,27	2,91%	45	841.058,00	0,00
Sardegna	579.505,54	2,65%	50	770.150,00	0,00

Fonte: Corte dei conti d. m. 12 maggio 2014

Come emerge dalla lettura della tabella sopra riportata le assunzioni di lavoratori disabili nel corso dell'anno 2013, di riferimento per il riparto delle risorse anno 2014, sono state pari a 1.464 unità, delle quali la parte più rilevante si è concentrata nelle Regioni con il numero più alto di assunzioni ovvero: Veneto (298), Lombardia (296), Piemonte (247) e Lazio (96).

Il corrispondente costo salariale è stato pari a 28,68 mln di euro, a fronte di una quota complessiva annuale di Fondo assegnato pari a 21,84 mln di euro. Inoltre, deve osservarsi che solo in tre Regioni, specificatamente Calabria, Toscana e Veneto sono state distribuite risorse anche con riferimento alla lett. d) del c. 1 dell'art.13, nella versione allora vigente, che prevedeva il rimborso forfettario delle spese necessarie per l'adeguamento dell'ambiente di lavoro all'accoglienza dei lavoratori disabili, ivi compresa l'eliminazione delle barriere architettoniche e per la predisposizione di tecniche di telelavoro (sul punto degli accomodamenti ragionevoli v. *supra* Cap. II par. 4).

Tabella n. 2 - Ripartizione regionale delle risorse del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili anno 2015

	Quota Fondo assegnato	% distribuzione regionale	Numero assunzioni	Costo salariale annuo	Contributo richiesto art. 13. c. 1, lett. d)
TOTALI NAZIONALI	21.910.107	100,00%	1.121	22.578.521	74.680
Regione					
Valle D'Aosta	0,00	0,00%	0	0,00	0,00
Piemonte	1.614.774,89	7,37%	95	1.821.988,00	0,00
Liguria	635.393,10	2,90%	32	721.410,00	0,00
Lombardia	5.639.661,54	25,74%	266	5.898.223,00	0,00
Veneto	3.869.324,90	17,66%	187	3.701.961,00	0,00
Friuli Venezia Giulia	788.763,85	3,60%	47	850.157,00	0,00
Emilia Romagna	1.207.246,90	5,51%	63	1.332.019,00	0,00
Toscana	1.553.426,59	7,09%	73	1.453.197,00	74.312,00
Marche	920.224,49	4,20%	52	1.049.881,00	0,00
Umbria	135.842,66	0,62%	9	143.249,00	0,00
Lazio	2.637.976,88	12,04%	124	2.570.996,00	0,00
Abruzzo	166.516,81	0,76%	11	202.693,00	0,00
Molise	0,00	0,00%	0	0,00	0,00
Campania	446.966,18	2,04%	28	460.585,00	0,00
Puglia	374.662,83	1,71%	29	417.917,00	0,00
Basilicata	304.550,49	1,39%	14	264.489,00	0,00
Calabria	352.752,72	1,61%	25	438.515,00	0,00
Sicilia	663.876,24	3,03%	35	649.072,00	368,00
Sardegna	598.145,92	2,73%	31	602.169,00	0,00

Fonte: Corte dei conti d. m. 27 maggio 2015

Per la successiva annualità 2015, come esposto nella tabella sopra riportata, la quota di Fondo distribuita è stata pari a 21,9 mln di euro, a fronte di 1.121 assunzioni effettuate nel 2014, con un costo salariale sostenuto pari a complessivi 22,58 mln. Si è registrata una generale riduzione del numero delle assunzioni, che si sono concentrate, tuttavia, nelle stesse Regioni che hanno fatto registrare, nell'anno t-1, il numero più elevato di assunzioni ed in particolare in Lombardia, ove sono state pari a 266, nel Veneto (187), nel Lazio, ove sono ammontate a 124, con un incremento rispetto al 2013, mentre il Piemonte ha mostrato una riduzione (95) del dato alla stregua della Lombardia e del Veneto. Solo due le regioni che nella distribuzione delle risorse sono state interessate dall'adozione di provvedimenti ex art. 13, c. 1 lett. d), ovvero Toscana e Sicilia.

1.2. Anni 2016-2021

A partire dal 2016, come già precisato, è stato superato il sistema di riparto annuale delle risorse alle regioni e stabilita la diretta erogazione da parte dell'Inps. Con lo stesso decreto annuale deve essere, altresì, definito l'ammontare delle risorse da attribuire al Ministero del lavoro per finanziare sperimentazioni di inclusione lavorativa delle persone con disabilità.

In ordine alle motivazioni che hanno indotto il legislatore ad apportare queste modifiche alle disposizioni precedentemente vigenti, l'Amministrazione, nel corso dell'istruttoria, ha fatto presente che il meccanismo di gestione del Fondo, come originariamente concepito non era molto efficiente. Tale osservazione, peraltro, collima perfettamente con quanto considerato nella relazione tecnica che accompagnava il d.lgs. n.151/2015, a proposito del fatto che l'intervento come precedentemente strutturato (computo delle risorse basato sulla definizione degli indici numerici derivanti dalle precedenti annualità) aveva dimostrato carenza di certezza delle risorse per i datori di lavoro, le cui assunzioni avvenivano prima dell'erogazione dell'incentivo ed a prescindere dalla stessa. In tal modo, di fatto, risultava assai limitata la programmabilità delle disponibilità finanziarie per le assunzioni di lavoratori disabili, oltre l'obbligo di legge, e l'incertezza finiva con il ripercuotersi negativamente proprio nei confronti di una categoria di lavoratori quanto mai bisognosa di tutela.

A ciò deve aggiungersi che, se per gli anni 2012 e 2013 le risorse destinate al Fondo dalla legge di bilancio sono state successivamente prosciugate per fare luogo alle misure introdotte dalla *spending review*, le modifiche recate dal d.lgs. n. 151/2015 hanno previsto un incremento di 20 mln di euro a partire proprio dal 2015. Anno in cui ci sono state più risorse a disposizione del Fondo, ma anche anno in cui, in forza di quanto disposto dalla l. 11 dicembre 2016, n. 232 (legge di stabilità per il 2017), le stesse risorse, trasferite alle regioni e non impegnate per la corresponsione dei benefici a favore dei datori di lavoro, sono state attribuite ai fondi regionali per l'occupazione dei disabili (eventualmente istituiti, vedasi *supra* Cap. I, par. 5), per essere prioritariamente utilizzate allo scopo di finanziare gli incentivi alle assunzioni delle persone con disabilità successive al 1° gennaio 2015, non coperte dal Fondo nazionale.

Incrementi della dotazione del Fondo si sono resi necessari negli anni successivi in ragione dell'endemica carenza di risorse, lamentata in diverse occasioni dall'Inps, al fine di evitare l'interruzione nell'erogazione del beneficio in corso d'anno.

Al riguardo, deve osservarsi che nella scelta del legislatore di trasferire le risorse del

Fondo non più alle regioni ma direttamente all'Inps, un ruolo importante è stato giocato dalla farraginosità del meccanismo a livello di strutture regionali, comportante effetti di distribuzione a macchia di leopardo degli incentivi sul territorio nazionale. In questo senso, appariva preferibile un unico soggetto istituzionale che si occupasse, con un'articolazione a livello territoriale capillare, di procedure comuni a tutte le regioni gestite con modalità uniformi su tutto il territorio nazionale e garantisse omogeneizzazione e semplificazione delle procedure, con positive ricadute in termini di ampliamento della platea dei beneficiari che, in effetti, si sono registrate nelle due annualità immediatamente successive.

Nella tabella di seguito riportata sono esposti i decreti di riparto adottati negli anni 2016-2021.

Tabella n. 3 - Provvedimenti di attribuzione fondi all'Inps anni 2016-2021

(valori in euro)				
DM	Dispositivo	Importo	Tot. DM	Tot. anno
24 febbraio 2016	Art. 1, co. 1: a decorrere dall'anno finanziario 2016 all'INPS sul "F.do diritto al lavoro dei disabili" art. 13, c. 4, L. 68/1999 sono trasferite risorse per la corresponsione degli incentivi ai datori di lavoro pari a 20 mln	20.000.000	21.915.742	Anno 2016
	Art.1 (Risorse attribuite all'INPS), co. 2: per l'A.F. 2016 sono trasferite su detto Fondo € 915.742	915.742		
	Art.2 (risorse attribuite al M.L.P.S.), co.1: per l'A.F. 2016 al Ministero L. P.S. sono attribuite sullo stesso Fondo risorse pari a 1 mln euro per sperimentazioni di inclusione lavorativa delle persone con disabilità	1.000.000		21.915.742
16 marzo 2017	Art. 1, co. 1: fermo restando quanto stabilito dall'art. 1, co. 1 del d. m. 24.2.2016 che trasferisce all'INPS a valere sul "F.do diritto al lavoro dei disabili" art. 13, c. 4, L. 68/1999 risorse per la corresponsione degli incentivi ai datori di lavoro per l'anno 2017 pari a 20 mln	20.000.000	35.670.026	Anno 2017
	Art.1, co.1, lett. a) sono trasferite all'INPS le risorse, già attribuite allo stesso INPS nell'E.F. con dm 24.2.2016, non impegnate nel 2016	5.228.936		
	Art.1, co.1, lett. b) sono trasferite all'INPS le risorse, già attribuite al MLPS con l'art. 2 DM 24.2.2016, non impegnate nel 2016	1.000.000		
	Art.1, co.1, lett. c) sono trasferite all'INPS le risorse relative a somme versate dai datori di lavoro al Fondo con riferimento agli esoneri relativi anno 2016 .	7.525.349		
	Art.1, co.1, lett. d) sono trasferite all'INPS le risorse a valere sul Fondo per l' annualità 2017	1.915.742		
29.9.2017	Art.1, co.1: fermo restando il DM 16.3.2017 di attribuzione al M.L.P.S. di dette risorse, per le assunzioni relative all'anno 2017 le stesse sono trasferite all'INPS integralmente	58.000.000	58.000.000	93.670.026
7 maggio 2018	Art. 1, co. 1: fermo restando quanto stabilito dall'art. 1, co. 1 del d. m. 24.2.2016 che trasferisce all'INPS a valere sul "F.do diritto al lavoro dei disabili" art. 13, c. 4, L. 68/1999 risorse per la corresponsione degli incentivi ai datori di lavoro per l'anno 2018 pari a 20 mln	20.000.000	29.165.062	Anno 2018
	Art.1, co. 1, lett. a): sono trasferite all'INPS le somme versate dai datori di lavoro al "Fondo diritto al lavoro dei disabili" art. 13, c.4, L. 68/1999 e art. 5, c.3-bis L. 68/1999, con riferimento agli esoneri relativi anno 2017 .	7.597.992		
	Art.1, co. 1, lett. b): sono trasferite all'INPS le risorse a valere sul "Fondo diritto al lavoro dei disabili" art. 13, c. 4, L. 68/1999, annualità 2018	1.567.070		29.165.062
3 luglio 2019	Art. 1, co. 1: fermo restando quanto stabilito dall'art. 1, co. 1 del d. m. 24.2.2016 che trasferisce all'INPS a valere sul "F.do diritto al lavoro dei disabili" art. 13, c. 4, L. 68/1999 risorse per la corresponsione degli incentivi ai datori di lavoro per l'anno 2019 pari a 20 mln	20.000.000	39.195.353	Anno 2019
	Art.1, co. 1, lett. a): sono trasferite all'INPS le somme versate dai datori di lavoro al "Fondo diritto al lavoro dei disabili" art. 13, c.4, L. 68/1999 e art. 5, c.3-bis L. 68/1999, con riferimento agli esoneri relativi anno 2018 .	7.279.611		
	Art.1, co. 1, lett. b): sono trasferite all'INPS le risorse a valere sul "Fondo diritto al lavoro dei disabili" art. 13, c. 4, L. 68/1999, annualità 2019	11.915.742		
21 novembre 2019	DPCM			Anno 2019
	Art.1, co. 1, lett. a): sono trasferite all'INPS le risorse versate nel I, II, III bimestre 2019 dai datori di lavoro al Fondo per contributi esonerativi	3.789.575	5.705.317	
	Art.1, co. 1, lett. b): sono trasferite all'INPS a decorrere dall'a. f. 2020 , oltre risorse art. 1, c. 1 decreto 24.2.2016 pari a 20 mln annui, ulteriori risorse pari a 1.915.742 assegnate al cap. 3892	1.915.742		44.900.670

segue Tabella n. 3

	DPCM			
6 luglio 2020	Art. 1, co. 1: fermo restando quanto stabilito dall'art. 1, co. 1 del d. m. 24.2.2016 che trasferisce all'INPS a valere sul "F.do diritto al lavoro dei disabili" art. 13, c. 4, L. 68/1999 risorse per la corresponsione degli incentivi ai datori di lavoro per l'anno 2019 pari a 20 mln	21.915.742	74.415.513	Anno 2020
	Art.1, co. 1, lett. a): sono trasferite all'INPS le risorse versate nel IV e V bimestre 2019 dai datori di lavoro al Fondo per contributi esonerativi	2.499.771		
	Art.1, co. 1, lett. b): sono trasferite all'INPS a per l'annualità 2020 , risorse pari a 50 mln annui, a valere sul Fondo.	50.000.000		74.415.513
8 luglio 2021	Decreto del M.L.P.S. - Ministri per le disabilità - M.E.F.			
	Art. 1, co. 1: fermo restando quanto stabilito dall'art. 1, co. 1 del d. m. 24.2.2016 che trasferisce all'INPS a valere sul "F.do diritto al lavoro dei disabili" art. 13, c. 4, L. 68/1999 risorse per la corresponsione degli incentivi ai datori di lavoro per l'anno 2019 pari a 20 mln	21.915.742	77.455.197	Anno 2021
	Art.1, co. 1, lett. a): sono trasferite all'INPS le risorse versate nel IV bimestre 2019 e nel I, II, III, IV e V 2020 dai datori di lavoro al Fondo per contributi esonerativi	4.808.209		
	Art.1, co. 1, lett. b): sono trasferite all'INPS le risorse versate per l'annualità 2020 a soggetti privati ai sensi dell'art. 13, co. 4 bis , pari a euro 731.246.	731.246		
	Art.1, co. 1, lett. c): sono trasferite all'INPS le risorse versate per l'annualità 2020 , risorse pari a 50 mln annui, a valere sul Fondo.	50.000.000		77.455.197
Totale trasferimenti			341.522.210	

Fonte: Ministero del lavoro e delle politiche sociali

Nell'anno 2016, con d. m. del 24 febbraio 2016, sono stati trasferiti all'Inps per la corresponsione degli incentivi 20.915.742 euro (di cui 20 mln rappresentati dallo stanziamento pluriennale ancora vigente) e al Ministero del lavoro sono state destinate risorse per un importo di un milione di euro in vista delle sperimentazioni di inclusione lavorativa per le persone con disabilità, da realizzarsi da parte dello stesso Ministero⁴⁰.

Giacché l'art. 13 c. 6 prevede la possibilità di utilizzazione delle risorse non impegnate nell'esercizio di competenza in quelli successivi, nel 2017 le risorse trasferite all'Inps con d.m. 16 marzo 2017 (di concerto con il Mef) sono state, oltre a quelle fissate dalla citata l. n. 232/2016 (20 mln di euro) e dall'art. 1, c. 1 del d.m. 24 febbraio 2016, quelle già attribuite e non impegnate nel 2016 (5.228.935,50 euro) per le erogazioni e quelle assegnate al Ministero per le sperimentazioni, anch'esse già attribuite e non utilizzate nell'anno 2016 (pari a 1 mln di euro) ed, infine, le risorse relative alle somme versate dai datori di lavoro con riferimento agli esoneri del 2016, pari a euro 7.525.348,86. Ai suddetti importi deve aggiungersene un altro di euro 1.915.742, definito dall'Amministrazione *disponibile sul capitolo* ma riferito nel citato decreto al c. 3-bis dell'art. 5, ovvero agli esoneri parziali.

L'andamento delle assunzioni e i dati rivenienti dal monitoraggio degli incentivi

⁴⁰ 4. Per le finalità di cui al presente articolo è istituito presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale il Fondo per il diritto al lavoro dei disabili, per il cui finanziamento è autorizzata la spesa di lire 40 miliardi (delle vecchie lire) per l'anno 1999 e seguenti, euro 37 milioni per l'anno 2007 ed euro 42 milioni a decorrere dall'anno 2008. A valere sulle risorse del Fondo di cui al primo periodo e nei limiti del 5 per cento delle risorse complessive, possono essere finanziate sperimentazioni di inclusione lavorativa delle persone con disabilità da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

concessi nel corso delle precedenti annualità, all'avvio del nuovo sistema di gestione del Fondo, avevano reso evidente la necessità di finanziare lo stesso su base pluriennale, di qui la disposizione dell'art. 1 del d.m. del 24 febbraio 2016⁴¹, avente lo scopo di evitare interruzioni del beneficio in corso d'anno. In tale direzione deve leggersi, altresì, l'intervento del legislatore che, in forza dell'art. 55-*bis* del d.l. 24 aprile 2017 n. 50 ha incrementato lo stanziamento del Fondo -anno 2017- per complessivi 58 milioni di euro, che sono stati attribuiti interamente all'Inps, con decreto del Ministro del lavoro del 29 settembre 2017, senza trattenere alcuna somma per il perseguimento delle finalità di sperimentazione di nuove metodologie di inclusione lavorativa da parte del Ministero.

Per il riparto del Fondo relativo all'anno 2018 è stato adottato in data 7 maggio il decreto del ministro del lavoro di concerto con il Mef, che, oltre ai 20 mln del d. m. 24 febbraio 2016, ha attribuito all'Inps ulteriori 9.165.061,34 a valere sul Fondo: di cui 7,59 mln derivanti dai versamenti effettuati dai datori di lavoro ai sensi dell'art. 5, c. 3 *bis* della l. n. 68/1999⁴².

Nell'anno 2019 il provvedimento di riparto è stato adottato, prima con decreto del Ministero del lavoro di concerto con il Mef ed il Ministro per la famiglia e la disabilità e poi, alla luce del modificato assetto di competenze in materia di disabilità, con dpcm, su proposta del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e con il concerto del Mef.

In particolare, il primo dei due provvedimenti di trasferimento delle risorse all'Inps è stato adottato con d. m. nel luglio del 2019 (e sottoposto al controllo della Corte dei conti nel settembre successivo), sebbene si legga nelle premesse che, con nota del 18 gennaio 2019, l'Inps aveva rappresentato che le risorse per il 2019 risultavano a quella data già esaurite. Per questa stessa ragione e a fronte dell'andamento della spesa registrato negli anni precedenti, il legislatore ha ritenuto necessario provvedere all'incremento per complessivi 10 mln di euro attraverso il comma 520 della l. 30 dicembre 2018, n. 145. Il decreto ministeriale di concerto fra le amministrazioni sopra precisate per il 2019 ha trasferito all'Inps 31.915.742 euro, rivenienti dagli stanziamenti sull'apposito capitolo dello stato di previsione della spesa del Ministero del

⁴¹ L'art. 1 del d. m. 24 febbraio 2016 dispone che, a decorrere dall'anno finanziario 2016, all'Istituto nazionale per la previdenza sociale sono trasferite, a valere sul Fondo di cui all'art. 13, c. 4 della legge n. 68/1999, risorse pari a 20 mln di euro per la corresponsione di incentivi ai datori di lavoro ai sensi del medesimo articolo.

⁴² L'art. 5 c. 3-bis. della l. n. 68/1999 prevede che 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 (assunzioni obbligatorie) 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 (quota da aggiornare ogni cinque anni).
(omissis)

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

lavoro, oltre ai 7.279.611 euro, derivanti dal pagamento degli esoneri da parte dei datori di lavoro.

Nello stesso anno 2019, come accennato sopra, è stata necessaria, sulla base delle comunicazioni dell'Inps relative all'insufficienza dei fondi per garantire l'accesso agli incentivi da parte dei datori di lavoro, l'adozione di un ulteriore provvedimento di trasferimento delle risorse del Fondo, adottato questa volta con d.p.c.m. del 21 novembre 2019. Il suddetto provvedimento ha trasferito all'Inps 3.789.575,00 euro, derivanti dalle variazioni incrementalmente stabilite con decreti del Mef del maggio, luglio e ottobre 2019, e, allo stesso tempo, stabilito che le risorse da attribuire annualmente, a partire dal 2020, non fossero più 20 mln, come fissato nel d.m. 24 febbraio 2016, bensì 21.915.742,00 euro.

La legge di bilancio per il 2020 (l. 27 dicembre 2019, n. 160 art. 1, c. 332) ha previsto un incremento dello stanziamento annuale per il Fondo di 5 mln di euro e a norma del d. m. 21 novembre 2019 le risorse annuali da trasferire all'Inps sono pari a 21.915.742. Risorse queste ultime alle quali, come indicato nel dpcm del 6 luglio 2020, adottato sulla proposta del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e di concerto con il Mef, devono aggiungersi quelle derivanti dalle entrate versate quali contributi esonerativi, oggetto di apposite variazioni incrementalmente stabilite, con decreti del Mef del 22 novembre 2019 (+ 1.200.789 euro) e del 18 dicembre 2019 (+1.298.982 euro) per complessivi euro 2.499.771. Inoltre, come precisato ancora nel dpcm, a fronte della richiesta formulata dal Ministero del lavoro di risorse aggiuntive, volte a corrispondere alle necessità manifestate dall'Inps di garantire ai datori di lavoro privati l'accesso agli incentivi, sono stati trasferiti all'istituto ulteriori 50 mln di euro.

Infine, nell'anno 2021 con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali di concerto con quello per le disabilità ed il Mef, in data 8 luglio 2021, sono stati trasferiti all'Inps complessivi 77.455.197 euro, di cui 71.915.742, assegnati all'apposito capitolo di bilancio dello stato di previsione della spesa del suddetto Ministero dalla legge di bilancio 30 dicembre 2020, n. 178. I restanti 5.539.455 euro sono stati desunti dalla sommatoria delle riassegnazioni di entrate rappresentate dai versamenti per gli esoneri dagli obblighi assunzionali, nonché dalle somme versate a titolo spontaneo dai privati (731.246,00 euro). Anche per questa annualità, come per le ultime tre, non risultano assegnate risorse per attività di sperimentazione di metodi di inclusione lavorativa delle persone disabili e neppure i relativi utilizzi se non in termini di riversamento all'adozione di contributi assunzionali.

2. Le competenze di gestione affidate al Ministero del lavoro e delle politiche sociali ed i risultati conseguiti

Le competenze di gestione affidate al Ministero del lavoro, secondo quanto attestato dall'Amministrazione, attualmente consistono nel trasferimento all'Inps delle risorse per la corresponsione dell'incentivo al datore di lavoro e nell'aggiornamento annuale del decreto sulla base della riassegnazione al Fondo delle somme versate dai datori di lavoro privati e dagli enti pubblici economici che auto-certificano l'esonero dall'obbligo di assunzione per gli addetti impegnati in lavorazioni che comportino il pagamento di un tasso di premio ai fini Inail pari o superiore a 60 per mille.

In precedenza, il Ministero, come già precisato, era chiamato, sulla base dei criteri stabiliti con apposito d. m., con il concerto del Mef e sentita la Conferenza unificata, a distribuire le risorse del Fondo fra le regioni, proporzionalmente alle richieste presentate dai datori di lavoro privati e ritenute ammissibili, comunicate dalle stesse regioni, distinguendo per tipologia di disabilità. In tal modo, l'Amministrazione aveva una maggiore consapevolezza dell'utilizzo di tali risorse, giacché la distribuzione si basava proprio sulle richieste di contributi effettivamente dichiarati ammissibili nel corso del precedente anno.

Nel sistema attuale, vale la pena sottolineare che il Ministero si occupa non solo del trasferimento all'Inps delle risorse del Fondo ma fra le altre competenze affidategli dalla legge istitutiva vi è anche quella di cui all'art. 7, c. 1-ter, aggiunto dall'art. 6, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 151/2015, consistente nello specifico monitoraggio degli effetti prodotti, in termini di livelli occupazionali e di incontro fra domanda ed offerta di lavoro, dall'attuazione dell'obbligo assunzionale da parte dei datori di lavoro.

Oltre a quanto sopra, deve rammentarsi che per la predisposizione della relazione al Parlamento, che il Ministero è tenuto a rendere, ogni due anni, sullo stato di attuazione della legge n. 68/1999 (art. 21), esso si avvale della collaborazione dell'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (Inapp) che, in qualità di ente pubblico di ricerca scientifica, a far data dal 1 dicembre 2016, in forza di quanto disposto dall'art. 10 del d.lgs. n. 14 settembre 2015, n. 150, ha preso il posto dell'Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori (Isfol). I dati necessari per la relazione al Parlamento sono stati tratti fino ad ora (art. 13 d.lgs. n. 150/2015) dal sistema informativo unitario delle politiche del lavoro e dalle comunicazioni che le regioni inviano al Ministero annualmente entro il mese di marzo, avvalendosi di un apposito questionario (prospetto informativo) via web (attraverso un portale informatico messo a disposizione dall'Inapp). Le attività connesse alla predisposizione della suddetta relazione sono state disciplinate da apposite convenzioni, l'ultima delle quali è stata adottata

in data 23 luglio 2020, con durata triennale, e che ha a riferimento la rilevazione dei dati 2019, 2020, 2021.

A tale proposito, pur prendendosi atto della mancata previsione nella convenzione di oneri aggiuntivi e pur volendo considerare quanto rappresentato dall'Amministrazione in ordine alle difficoltà incontrate nel corso della fase pandemica per raccogliere i dati relativi agli anni 2019 e 2020, non può non osservarsi come la durata triennale della stessa convenzione non risulti allineata con la cadenza biennale dell'adempimento posto in capo al Ministero. Oltre che a doversi rimarcare che l'ultima (IX) relazione, pubblicata nel corso del 2021, riguarda il triennio 2016-2018, temporalmente troppo risalente per poter fornire al Parlamento una situazione aggiornata sull'andamento delle politiche attive del lavoro in attuazione della legge n. 68.

Ulteriore questione, relativa anch'essa alla raccolta dei dati, si pone con riferimento alla circostanza che per l'Amministrazione, a fronte della mancata comunicazione da parte delle regioni o della comunicazione di elementi informativi non omogenei con il citato *format*, di pubblicare dati trattati statisticamente sulla base di un modello ritenuto utilizzabile dal Ministero. A tale proposito, si ritiene opportuno suggerire all'Amministrazione cautela nell'utilizzo di dati statisticamente trattati a fronte della necessità di tenere il conto di una gestione che deve essere riferita puntualmente, facendo leva sullo spirito di collaborazione fra amministrazioni interessate a livello territoriale e nazionale. Oltre a ciò si rammenta che l'inadempienza all'obbligo di trasmissione del prospetto informativo⁴³ comporta l'irrogazione della sanzione prevista dall'art. 15 della legge n. 68, dell'importo di euro 702,43, e si richiama la necessità di una verifica puntuale dell'avvenuto rispetto delle norme, anche ai fini del finanziamento dei fondi regionali dove confluiscono i relativi introiti.

Nel corso dell'istruttoria, l'organismo indipendente di valutazione ha reso noto che l'attività nel corso degli ultimi anni svolta dalla competente Direzione generale del Ministero rispetto al Piano della Performance ed ai documenti di report prodotti dalla stessa non ha mostrato nel periodo considerato dall'indagine elementi di criticità tali da rendere necessari approfondimenti e verifiche specifiche sulla gestione del Fondo. Al contempo il suddetto

⁴³ Ai sensi del citato art. 39-*quater* introdotto dal suddetto art. 10 del d.lgs. n. 175/2017, le amministrazioni pubbliche tenute a dare attuazione alle disposizioni di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68 in materia di collocamento obbligatorio devono inviare un prospetto informativo al Dipartimento della Funzione pubblica ed al Ministero del lavoro oltre che al Centro per l'impiego territorialmente competente. I dati così raccolti vengono convogliati nella banca dati delle politiche attive del lavoro, istituita ai sensi dell'art. 8 del d. l. 28 giugno 2013, n. 76. Per dare ottemperanza alle citate disposizioni, il Dipartimento della Funzione pubblica ha diramato apposita circolare in data 10 luglio 2018 a tutte le amministrazioni interessate dagli obblighi assunzionali, di cui agli artt. 3 e 18 della l. n. 68/1999, con la quale è stato loro richiesto l'invio, entro il 15 settembre, del prospetto informativo, rimettendole così in termini rispetto alla scadenza già fissata al 28 febbraio 2018.

Organismo ha precisato che le schede sottoposte alla sua verifica dall'Amministrazione non contengono dati finanziario-contabili relativi all'impiego delle risorse per i diversi settori e che consentano una conoscenza più approfondita della gestione. Sul punto si ritiene opportuno segnalare la necessità di un approfondimento della gestione da parte dell'Organismo di controllo interno all'Amministrazione del lavoro.

2.1. Le attività ispettive

Nel corso dell'istruttoria, a fronte di specifico quesito in ordine alle attività ispettive effettuate con riferimento alla concessione dei benefici a valere sulle risorse del Fondo in esame, l'Amministrazione ha precisato che tali attività sono di competenza dell'Agenzia Ispettiva (InI), istituita dal d.lgs. 149 del 14 settembre 2015, che opera sulla base delle direttive ministeriali e nei limiti delle competenze già spettanti al Ministero ed in particolare alle sedi territoriali che sono state assorbite dall'anzidetto Ispettorato Nazionale. Nello specifico, dunque, i controlli sul collocamento mirato sono demandati ai servizi competenti territorialmente che operano presso i Centri per l'impiego, ai quali è affidata la gestione operativa, in quanto strutture territoriali di emanazione delle regioni. Le sanzioni, tuttavia, che seguono alla diffida elevata dai servizi per il collocamento mirato nei confronti dei datori inadempienti, sono irrogate dagli Ispettorati territoriali, ai quali vengono pure trasmesse tutte le diffide cui non sia stato dato un seguito entro il termine di trenta giorni.

3. Le competenze di gestione del Fondo affidate all'Inps

Le competenze dell'Inps sono state modificate nel corso degli anni osservati dalla presente analisi, sebbene esso abbia sempre svolto il ruolo di ente erogatore dei benefici, anche quando, ai sensi dell'art. 4 del d.lgs. 23 dicembre 1997, n. 469 e dell'art. 1, c. 31 l. 24 dicembre 2007, n. 247, la concessione delle agevolazioni in parola era affidata ai servizi per l'impiego competenti sul territorio per l'approvazione dei programmi.

Alla luce delle modifiche introdotte dal d.lgs. n. 151/2015, a decorrere dal 1° gennaio 2016, l'Istituto ha fornito le indicazioni operative necessarie agli uffici centrali e periferici per la concessione dell'incentivo, con la circolare 16 giugno 2016 n. 99, che è tuttora vigente.

L'Inps è chiamato, oltre che ad erogare i benefici previsti dalla misura in esame, anche ad effettuare controlli circa i requisiti di spettanza dell'incentivo, a seguito della ricezione delle domande di fruizione del beneficio, inviate mediante apposita procedura telematica.

Le verifiche, operate a campione, come riferito dallo stesso Istituto, riguardano in particolare: la natura privatistica del datore di lavoro (censita negli archivi Inps), l'esistenza del rapporto di lavoro (mediante la consultazione degli archivi gestiti dal Ministero) e la disponibilità delle risorse per cassa. A seguito dell'esito positivo delle verifiche automatizzate, nei limiti delle risorse specificamente stanziare e presenti sul Fondo, secondo l'ordine cronologico di presentazione delle domande, gli incentivi possono essere attribuiti ai datori di lavoro attraverso il conguaglio nelle denunce contributive mensili.

L'Istituto ha riferito che, per favorire il rispetto del tetto di spesa, all'atto dell'elaborazione dell'istanza telematica, provvede ad incrementare del 5 per cento le somme accantonate, che rappresentano la misura massima dell'incentivo spettante, alla luce della tipologia di disabilità e della stima dell'imponibile dichiarati dal datore di lavoro interessato, in modo tale da coprire le eventuali variazioni che dovessero intervenire nella retribuzione.

Oltre alle verifiche propedeutiche all'autorizzazione al beneficio, come reso noto in sede istruttoria, l'Istituto effettua controlli sui datori di lavoro, aventi carattere anch'essi automatizzato, per verificare, da una parte, l'avvenuto rispetto delle percentuali di esposizione dell'incentivo nelle denunce mensili (che in base alla tipologia di disabilità varia dal 35 al 70 per cento rispetto alla retribuzione imponibile)⁴⁴ e dall'altra la regolarità contributiva mensile (durc positivo). Secondo quanto riferito dall'Istituto per questi controlli non sono emerse criticità. Nulla è stato riportato in ordine a quanto pure richiesto nella stessa sede circa gli esiti di eventuali controlli ispettivi effettuati nel periodo osservato.

Considerato che la gestione finanziaria ed economico patrimoniale dell'Istituto è unica, come unico è il bilancio generale, rappresentativo di tutte le attività previdenziali e assistenziali in cui si concretizza la missione istituzionale dell'Inps, la mole rilevante di risorse accantonate per cassa, ai fini della copertura pluriennale dei benefici a valere sul Fondo in esame, risulta difficilmente controllabile da parte dell'Amministrazione del lavoro sulla base dei dati a sua disposizione, che sono essenzialmente quelli delle estrazioni trimestrali e non di semplice monitoraggio da parte dell'Istituto, dato l'automatismo delle registrazioni contabili sullo specifico conto della Gestione sgravi degli oneri sociali ed altre agevolazioni contributive, istituito *ad hoc*. Viepiù complessa appare la possibilità di verifica delle somme accantonate, liberate a seguito delle cessazioni *medio tempore* intervenute nei rapporti lavorativi agevolati, che non siano arrivati alla naturale conclusione, interrompendosi prima dei 36 o 60 mesi

⁴⁴ Il beneficio in esame si differenzia dagli altri di più recente introduzione in considerazione della modalità di computo, che incide percentualmente sulla retribuzione imponibile e non sulla contribuzione complessivamente dovuta, al netto dei premi e contributi Inail.

preventivati.

3.1. Il monitoraggio degli incentivi per l'assunzione dei lavoratori con disabilità

Trimestralmente l'Inps invia al Ministero ed al Mef le relazioni sulle minori entrate che vengono monitorate con riferimento alla durata degli incentivi, il cui rilievo appare di tutta evidenza, ove si consideri che il conto di bilancio dedicato agli incentivi è alimentato proprio dalle minori entrate derivanti dal conguaglio contributivo, esposto da ciascun datore di lavoro ammesso all'incentivo.

Le anzidette estrazioni trimestrali che consistono in tabelle numeriche in excel sono accompagnate da brevi relazioni con le quali l'Inps riferisce al Ministero in esito alle richieste formulate per il monitoraggio trimestrale degli incentivi per l'assunzione dei lavoratori con disabilità.

Dalla lettura di alcune di esse è emerso chiaramente come le notizie fornite dall'Inps in quella sede non abbiano un carattere particolarmente dettagliato e neppure servano ad approfondire l'andamento del fenomeno nel trimestre di riferimento. Nella maggior parte dei casi risultano ribaditi alcuni concetti essenziali relativi alle modalità operative seguite per l'erogazione delle risorse del Fondo, delle quali viene costantemente lamentata la scarsità o l'insufficienza a coprire le necessità derivanti dalle richieste di autorizzazioni pervenute al sistema (sul punto v. *supra* Cap. II par. 6).

Al riguardo si sottolinea che solo nell'aprile del 2020 (v. pec in data 29/04/2020 inviata al Ministero DG inclusione) l'Inps ha comunicato di *aver evidenziato nelle estrazioni del 1° trimestre le assunzioni effettuate nel 2019, al fine di fornire un dettaglio maggiormente esemplificativo*, di un dato che si ritiene dovesse già far parte di un pacchetto informativo di utilizzo ordinario. In una comunicazione immediatamente successiva a quella sopra citata (pec del 27/07/2020), l'Inps ha chiesto all'Amministrazione di sostituire i dati relativi agli importi riconosciuti, che erano stati trasmessi al Ministero nel luglio del 2018, con quelli inviati con il messaggio pec sopra precisato (29/04/2020), con ciò denotando una comunicazione fra i due soggetti istituzionali preposti alla gestione del Fondo non esattamente efficace. Nello stesso messaggio l'Inps sottolineava di *aver provveduto, come richiesto ad aggiornare la voce sugli importi riconosciuti ai lavoratori con disabilità intellettiva e psichica comportante la riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento determinato, anno 2017*.

Si è resa necessaria, altresì, la precisazione da parte dell'Istituto, in una successiva comunicazione al Ministero (pec 06/11/2020), della tipologia dei dati riferiti al numero di

istanze presentate che, secondo quanto asserito dall'Inps, comprendevano anche quelle prenotazioni accolte e non ancora confermate, in virtù del fatto che le stesse erano state processate solo di recente, a seguito dell'ulteriore finanziamento in forza del dpcm 6 luglio 2020. A tal proposito, si sottolinea la mancata previsione di ipotesi di decadenza delle istanze formulate al sistema che invece, per quanto rappresentato dall'Amministrazione, permangono in attesa di risorse sul Fondo anche per lungo tempo.

Infine, si deve sottolineare che, sulla base delle notizie acquisite in corso d'istruttoria, i monitoraggi trimestrali, secondo quanto riferito dall'Inps, non costituirebbero un automatismo regolato da specifiche disposizioni, bensì, in assenza di una formale richiesta da parte dell'Amministrazione potrebbero non essere trasmessi. Circostanza che nei fatti si è verificata almeno per quanto reso noto con riferimento al I e II trimestre 2019. A ben vedere però l'obbligatorietà delle relazioni trimestrali è prevista dallo stesso art. 13 della l. n. 68/1999 e, dunque, la richiesta da parte del Ministero è solo una forma di sollecitazione all'adempimento, con eventuale aggiunta di specifiche richieste di ulteriori informazioni.

Le anzidette estrazioni hanno costituito l'occasione, nel corso dell'istruttoria, per chiedere elementi informativi relativi al numero di datori di lavoro beneficiari dell'incentivo, classificati per settori di attività, al numero di lavoratori con disabilità, distinti per regione e classificati per tipologia di disabilità, nonché alle somme provvisoriamente accantonate e quelle effettivamente fruite. Le predette informazioni sono state successivamente integrate con i dati relativi all'importo riconosciuto ai datori di lavoro, distinto per tipologia di disabilità del lavoratore e i dati sono riportati nelle tabelle esposte nel successivo Capitolo. Dalla lettura delle comunicazioni, in parte sopra riportate, intercorse fra l'Inps e il Ministero, per il monitoraggio trimestrale degli incentivi, emerge chiaramente come le richieste rivolte nel corso dell'istruttoria abbiano rappresentato l'occasione per implementare e migliorare il pacchetto di informazioni comunicate con la modalità delle estrazioni trimestrali. Oltre a ciò, deve sottolinearsi che dall'osservazione dei dati riferiti dall'Istituto, messi a confronto con quelli forniti dal Ministero, sono emersi alcuni disallineamenti, per i quali sono state richieste le opportune spiegazioni, fornite principalmente con riferimento alle modalità di elaborazione dei dati oltre che alle modalità di raccolta degli stessi.

4. Le competenze affidate alla Presidenza del Consiglio dei ministri

Con l'entrata in vigore del d. l. 12 luglio 2018, n. 86, convertito dalla l. 9 agosto 2018, n. 97, sono state attribuite al Presidente del Consiglio dei ministri le funzioni di indirizzo e

coordinamento in materia di politiche in favore delle persone con disabilità che, fra gli altri ambiti settoriali, comprendono anche l'inclusione scolastica e lavorativa.

Per lo svolgimento delle anzidette funzioni, con dpcm 25 ottobre 2018 è stata costituita un'apposita Struttura di missione, per la durata di un anno, alle dirette dipendenze del Ministro per la famiglia e la disabilità.

La composizione di tale Struttura prevedeva la presenza di un responsabile, con qualifica dirigenziale generale, e di un contingente di personale costituito da una dirigente non generale e nove unità di personale non dirigenziale, con il supporto di una Segreteria tecnica, costituita, a sua volta, da un numero massimo di dieci esperti (per i quali era previsto un budget annuo complessivo di 240.000 euro), anche estranei all'Amministrazione, dotati di adeguata professionalità (la cui attività è stata prorogata, una prima volta fino al 31 dicembre 2020, in forza dell'art. 1, c. 10 del d. l. 30 dicembre 2019, n. 162 e, successivamente, fino al 31 dicembre 2023, ai sensi del comma 367 della legge di bilancio per il 2021).

Con dpcm 21 ottobre 2019, nell'ambito della riorganizzazione della Presidenza del Consiglio dei Ministri sono state apportate modifiche al dpcm 1° ottobre 2012 (recante l'ordinamento delle strutture della stessa Presidenza), con l'istituzione, a decorrere dal 1° gennaio 2020, di un Ufficio per le politiche in favore delle persone con disabilità (art. 24-*quater* del citato dpcm del 2012), al fine di supportare lo stesso Presidente del Consiglio, titolare *pro tempore* delle competenze in materia ed assicurare, al contempo, una continuità operativa con la precedente Struttura di Missione.

Pur essendo le risorse del Fondo allocate nello stato di previsione del Ministero del lavoro, il decreto di riparto per alcune annualità (sul punto v. *supra* Cap. idem par. 1) ha avuto la forma di dpcm, adottato su proposta dell'anzidetto Ministero, con il concerto del Mef.

I compiti assegnati all'Ufficio in forza della citata normativa⁴⁵ ricomprendono, fra gli altri, il supporto tecnico e amministrativo al funzionamento dell'Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità, la cui gestione, attraverso una modifica della legge di ratifica della Convenzione Onu (l. 3 marzo 2009, n. 18, art. 3), apportata in forza del citato d. l. n. 86/2018, era stata attribuita proprio alla Presidenza del Consiglio, nonché lo sviluppo e l'aggiornamento del sito web.

L'organizzazione dell'Ufficio è stata completata con l'adozione del dpcm 4 marzo

⁴⁵ L'art. 24-*quater* del dpcm 1° ottobre 2012 dispone che l'Ufficio cura le attività istruttorie connesse all'adozione degli atti, anche normativi, di competenza in materia di disabilità, nonché alla promozione di intese in sede di Conferenza Unificata dirette a sviluppare una *governance* coordinata fra i diversi livelli di governo delle prestazioni e dei servizi socio-sanitari ed educativi in favore delle persone con disabilità. Allo stesso Ufficio sono affidate le attività di informazione e comunicazione istituzionale nelle materie di propria competenza, nonché la rappresentanza del Governo italiano negli Organismi nazionali, europei e internazionali.

2020, che ha confermato le funzioni già attribuite dal precedente decreto, aggiungendo fra gli altri compiti dell'Ufficio le attività di promozione, e, a fianco dell'Istat e dell'Inps, quelle di raccolta dei dati concernenti le persone con disabilità e di coordinamento delle attività di studio in materia, nonché il costante confronto con le associazioni di categoria. Centrale nella tematica trattata la competenza, sottolineata dalla stessa Amministrazione, consistente nella realizzazione di un raccordo con le funzioni delle amministrazioni territoriali a conferma dell'asseverata trasversalità delle competenze istituzionali in materia.

L'organico dell'Ufficio è costituito da un dirigente, da 5 unità di area A, 3 di area B ed a supporto dell'Osservatorio vi è una Segreteria tecnica che si avvale di 5 esperti. Tale Segreteria, in particolare nel periodo interessato dalla crisi pandemica, si è occupata del mantenimento delle piattaforme digitali che hanno consentito il proseguimento delle attività dell'Osservatorio da remoto. Modalità con la quale si sono tenuti anche gli incontri dei Gruppi di lavoro, i cui documenti sono stati elaborati e conservati sulle stesse piattaforme, in vista di un loro facile utilizzo. Gli esperti della Segreteria hanno fornito, altresì, supporto all'Ufficio della Presidenza attraverso: la gestione delle istanze ricevute dai cittadini e dalle associazioni; l'analisi dei dati raccolti; la gestione delle comunicazioni istituzionali in materia; gli approfondimenti giuridici e la formulazione di pareri per organismi europei e internazionali; lo sviluppo di progetti e buone prassi.

5. L'Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità

L'Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità (Ond), istituito dalla legge 3 marzo 2009, n. 18 di ratifica della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone disabili, siglata a New York il 13 dicembre 2006, ha subito modifiche nella sua organizzazione a seguito dell'entrata in vigore dell'art. 3 del d. l. 12 luglio 2018, n. 86. L'organismo era inizialmente incardinato nell'ambito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e presieduto dal Ministro del lavoro ed è stato, in forza delle citate disposizioni, trasferito all'interno della Presidenza del Consiglio dei ministri e sotto la guida del Ministro delegato per la famiglia e le disabilità (*pro tempore* del Presidente del Consiglio)⁴⁶.

Le funzioni ad esso attribuite sono sia consultive che di supporto tecnico-scientifico per l'elaborazione delle politiche nazionali in materia di disabilità. Le finalità perseguite dall'organo consistono, fra l'altro, nel far evolvere e migliorare l'informazione sulla disabilità nel nostro Paese, anche attraverso la raccolta di dati statistici e, nel contempo, nel fornire un

⁴⁶ Nel febbraio del 2021 è stato nominato il Ministro per la disabilità nella persona dell'On. Erika Stefani.

contribuito al miglioramento del livello di efficacia e di adeguatezza delle relative politiche, anche attraverso la promozione di studi e ricerche. In particolare, le attività di competenza dell'Osservatorio sono quelle elencate all'art. 3, c. 5 della legge 3 marzo 2009, n. 18⁴⁷.

La composizione dell'Osservatorio vede un numero massimo di partecipanti pari a 40, appartenenti alle amministrazioni centrali⁴⁸ e territoriali⁴⁹ competenti per la definizione e l'attuazione delle politiche per la disabilità, oltre che agli istituti di previdenza sociale e all'Istat. All'interno dell'Organismo siedono, altresì, i rappresentanti delle maggiori sigle sindacali (Cgil, Cisl, Uil, Ugl), oltre che (14 rappresentanti) delle associazioni nazionali di categoria e delle organizzazioni più rappresentative a livello nazionale del terzo settore, operanti nel campo della disabilità. Rientrano nella composizione dell'Osservatorio anche esperti della materia, in numero massimo di tre.

Il funzionamento dell'Osservatorio è stato disciplinato con apposito Regolamento, adottato con decreto del Ministero del lavoro del 6 luglio 2010 n. 167, in corso di revisione. Nel regolamento è prevista l'esistenza di un Comitato tecnico-scientifico del quale fanno parte un rappresentante del Ministero del lavoro e uno del Ministero della salute, un rappresentante delle regioni ed un rappresentante delle autonomie locali, due rappresentanti delle associazioni di categoria e tre esperti.

L'Osservatorio ha adottato in data 15 maggio 2019 un regolamento interno, con il quale è stata prevista, al fine di rendere più efficiente la sua azione ed in linea con quanto richiesto dalla Convenzione Onu del 2006, la costituzione di gruppi di lavoro per l'approfondimento di

⁴⁷ Art. 3, l. n. 18/2009 "Istituzione dell'Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità"

1.(omissis)

5. L'Osservatorio ha i seguenti compiti:

- a) promuovere l'attuazione della Convenzione di cui all' articolo 1 ed elaborare il rapporto dettagliato sulle misure adottate di cui all' articolo 35 della stessa Convenzione, in raccordo con il Comitato interministeriale dei diritti umani;
- b) predisporre un programma di azione biennale per la promozione dei diritti e l'integrazione delle persone con disabilità, in attuazione della legislazione nazionale e internazionale;
- c) promuovere la raccolta di dati statistici che illustrino la condizione delle persone con disabilità, anche con riferimento alle diverse situazioni territoriali;
- d) predisporre la relazione sullo stato di attuazione delle politiche sulla disabilità, di cui all' articolo 41, comma 8, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, come modificato dal comma 8 del presente articolo;
- e) promuovere la realizzazione di studi e ricerche che possano contribuire ad individuare aree prioritarie verso cui indirizzare azioni e interventi per la promozione dei diritti delle persone con disabilità.

6. Al funzionamento dell'Osservatorio è destinato uno stanziamento annuo di 500.000 euro, per gli anni dal 2009 al 2014. Al relativo onere si provvede mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all' articolo 20, comma 8, della legge 8 novembre 2000, n. 328.

⁴⁸ Le amministrazioni centrali presenti nella composizione dell'Osservatorio sono i Ministeri degli affari esteri, dell'economia e delle finanze, delle infrastrutture e trasporti, della salute, del lavoro e politiche sociali, dell'istruzione e ricerca.

⁴⁹ Siedono nell'Osservatorio, altresì, due rappresentanti della Conferenza dei presidenti delle regioni, un rappresentante dell'Upi e un rappresentante dell'Anci.

specifiche tematiche⁵⁰, con la partecipazione, oltre che di componenti dello stesso Osservatorio, anche di esperti e membri della Struttura di Missione.

Il supporto tecnico necessario allo svolgimento dei compiti istituzionali dell'Osservatorio è assicurato da una Segreteria tecnica, già costituita presso la Struttura di Missione di cui al dpcm 25 ottobre 2018 (art. 3, c.3), prorogata in forza del d. l. 30 dicembre 2019, n. 162, art. 1, c. 10 fino al 31 dicembre 2020, con una dotazione complessiva di 316.800 euro. Successivamente, in attuazione dell'art. 1, c. 367 della l. 30 dicembre 2020, n. 178, la suddetta Segreteria è stata ulteriormente prorogata fino al 31.12.2023 e la dotazione finanziaria incrementata a 700.000 euro.

Il numero delle riunioni dell'Osservatorio, ancor prima dello scoppio della pandemia, era molto esiguo. L'Organo si è riunito al massimo due volte l'anno e ancor meno nel corso degli ultimi due anni 2020 e 2021. Invece, il Comitato ha continuato ad operare e si è riunito con una frequenza trimestrale.

Per il funzionamento dell'Osservatorio il regolamento del 6 luglio 2010, n. 167 disponeva lo stanziamento di 500.000 euro per gli anni dal 2009 al 2014, da ultimo la somma autorizzata nel bilancio della Presidenza del Consiglio dei ministri per gli esercizi 2021 e 2022 è stata pari a 484.977 euro. Sul punto, deve sottolinearsi l'esiguità delle spese sostenute nel corso degli ultimi due anni in ragione dello svolgimento da remoto delle riunioni, con l'unico onere della realizzazione del collegamento e della traduzione nella lingua dei segni della riunione plenaria e la programmazione di ricerche e studi riguardanti, fra l'altro, gli impatti materiali e psicologici dell'emergenza sulle famiglie delle persone con disabilità.

Per quanto stabilito inizialmente l'organismo doveva durare in carica per tre anni ed era rinnovabile per una sola volta. In effetti, l'Osservatorio è stato più volte ricostituito e da ultimo, con dpcm del 21 ottobre 2019, prorogato per ulteriori tre anni.

6. La Consulta nazionale per l'integrazione in ambiente di lavoro delle persone con disabilità

Con l'entrata in vigore dell'art.10 del d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, è stato introdotto nel d.lgs. 30 marzo 2001, n.165, l'art. 39-*bis* che ha istituito presso il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio una Consulta nazionale per l'integrazione in ambiente

⁵⁰ Le tematiche assegnate ai gruppi di lavoro hanno riguardato: non discriminazione, armonizzazione delle disposizioni legislative in materia; diritto alla vita adulta contrasto alla segregazione, salute e diritto alla vita, politiche sociali, educazione e competenze personali, lavoro e occupazione, donne con disabilità, prevenzione violenza, occupazione, genitorialità, accessibilità, libertà e diritti civili, monitoraggio, cooperazione internazionale.

di lavoro delle persone con disabilità. La composizione, per espressa previsione di legge, vede la presenza di uno o più rappresentanti per ciascuna delle indicate componenti: Dipartimento per le pari opportunità, Dipartimento per la funzione pubblica, Ministero del lavoro, Ministero della salute, Anpal, Inail, Conferenza Unificata, organizzazioni sindacali e associazioni di categoria.

Alla Consulta sono assegnati compiti riguardanti: a) l'elaborazione di piani e programmi e delle linee di indirizzo per ottemperare agli obblighi della legge n. 68/1999; b) l'effettuazione del monitoraggio di cui al successivo art. 39-*quater*, c) la formulazione di proposte alle amministrazioni pubbliche di iniziative e misure innovative, volte a migliorare i livelli di occupazione e valorizzare le capacità e le competenze dei lavoratori disabili; d) la previsione di interventi straordinari per l'adozione degli accomodamenti ragionevoli; e) la verifica dello stato di attuazione e della corretta applicazione delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della disabilità da parte delle amministrazioni.

7. La banca dati del collocamento mirato

Nei primi anni di vigenza del sistema di incentivazione alle assunzioni di lavoratori con disabilità a valere sulle risorse del Fondo era stato instaurato un flusso di informazioni fra l'Inps e le regioni firmatarie delle intese (riguardante, fra l'altro, l'elenco, su base provinciale, delle aziende beneficiarie, il numero dei lavoratori assunti, distinti a seconda dell'entità del beneficio, i relativi monti retributivi e gli importi delle somme conguagliate a titolo di fiscalizzazione). Gli uffici regionali o provinciali erano, a loro volta, tenuti a trasmettere alle competenti sedi Inps la denominazione delle aziende autorizzate alla fiscalizzazione, i nominativi dei lavoratori interessati al beneficio, con indicazione della durata e della percentuale di fiscalizzazione spettante. Gli stessi uffici dovevano, inoltre, occuparsi della comunicazione ai datori di lavoro dell'avvenuta ammissione alle agevolazioni. Tutte queste informazioni circolavano senza il supporto di un sistema informativo unico ma sulla base dell'assetto allora vigente di distribuzione delle competenze, con la sollecitazione proveniente dall'Inps all'adozione da parte delle sedi regionali di efficaci sinergie, al fine di ottimizzare il flusso complessivo di dati relativi alla gestione del Fondo.

Solo con l'entrata in vigore dell'art. 9, c. 6 *bis* della l. n. 68/1999, introdotto dall'art. 8 del d.lgs. 14 settembre 2015, n. 151, all'interno della già esistente banca dati delle politiche attive e passive del lavoro, istituita ai sensi dell'art. 8 del d. l. 28 giugno 2013, n. 76 è stata prevista una specifica sezione denominata "banca dati del collocamento mirato", finalizzata a

raccogliere le informazioni concernenti i datori di lavoro pubblici e privati sottoposti all'obbligo assunzionale e i lavoratori interessati. L'alimentazione della banca dati in questione sarà assicurata dalle informazioni trasmesse dai datori di lavoro, anche con riferimento agli esoneri autocertificati ed agli accomodamenti ragionevoli, attraverso la compilazione di un format previsto dallo stesso art. 9 al c. 6 della l. n. 68/1999 per le assunzioni da obbligo di legge. Ulteriori fonti di alimentazione della banca dati in parola sono rappresentate dalle regioni, per i dati relativi agli incentivi regionali per il collocamento delle persone con disabilità, dal Ministero per le comunicazioni obbligatorie su costituzione, variazione e cessazione dei rapporti di lavoro, dall'Inps circa gli incentivi di cui beneficiano i datori di lavoro ai sensi dell'art. 13 della l. n. 68, dall'Inail in merito alle attività di vigilanza previste dal d.lgs. n. 149/2015. Tutti i soggetti che inseriscono dati sono responsabili della veridicità e correttezza delle informazioni fornite. Tutte le informazioni contenute nella banca dati devono essere messe a disposizione non solo dei soggetti istituzionali che la alimentano ma anche di tutti coloro i quali sono interessati alla gestione delle risorse del Fondo. Tra le funzioni che non sono state ancora implementate, in ragione della mancata attivazione della banca dati, vi è anche quella della trasmissione, prevista esclusivamente in via telematica dal d. m. 10 marzo 2016, della comunicazione dell'autocertificazione dell'esonero ex art. 5, c. 3 *bis* della l. n. 68/1999, oltre che degli esoneri autorizzati ai sensi del comma 3 del suddetto articolo.

La banca dati ex art. 9, c. 6 *bis* della l. n. 68, il cui decreto attuativo (d. m. 29 dicembre 2021) è stato pubblicato sulla GU del 23 febbraio 2022⁵¹, non risulta essere stata ancora implementata, in ragione della complessità del procedimento per la sua adozione, che prevedeva la partecipazione e l'avviso di diversi soggetti istituzionali e che ha molto rallentato l'adozione del suddetto decreto ministeriale. Attualmente, come riferito dall'Amministrazione in sede di contraddittorio finale, *sono in corso gli incontri di carattere prevalentemente tecnico con INPS, INAIL e Regioni, diretti alla verifica definitiva dei singoli interventi per garantire la interoperabilità dei dati.*

⁵¹ I dati e le informazioni oggetto della banca dati ex art. 9 l. n. 68/1999, come rassegnati dall'art. 3 del d. m. 29 dicembre 2021, ricomprendono, fra l'altro, quelli di seguito elencati:

- ✓ prospetti informativi;
- ✓ accomodamenti ragionevoli;
- ✓ esoneri autocertificati; comunicazioni obbligatorie;
- ✓ comunicazioni obbligatorie relative alle instaurazioni, variazioni e cessazioni dei rapporti di lavoro;
- ✓ sospensioni ex art. 3, c. 5, l. n. 68;
- ✓ gli esoneri autorizzati;
- ✓ le convenzioni ;
- ✓ le schede di cui all'art. 8 c. 1, l. n. 68/1999;
- ✓ gli avviamenti effettuati dagli uffici competenti;

CAPITOLO IV

LE RISORSE DESTINATE ALLA GESTIONE DEL FONDO PER IL DIRITTO AL LAVORO DEI DISABILI

Sommario: 1. La gestione del capitolo 2573 artt. 15 e 17 negli esercizi 2016-2021. - 2. La gestione del capitolo 3892/01 negli esercizi 2014-2021.

1. La gestione del capitolo 2573 artt. 15 e 17 negli esercizi 2016-2021

Nella disamina delle risorse finanziarie interessate dalla gestione del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili si ritiene, innanzitutto, necessaria la ricognizione delle entrate che confluiscono nel bilancio dello Stato al capitolo 2573, a titolo di versamenti di contributi da parte dei datori di lavoro per l'esonero dall'obbligo di collocamento dei lavoratori con disabilità, o di somme elargite per spontanea solidarietà da parte di privati cittadini, da destinare al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili", suddiviso, come di seguito descritto, nei due articoli 15 e 17.⁵²

⁵² Il c. 3-*bis* dell'art. 5 della l. n. 68/1999 recita " 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". Il comma è stato inserito dall' art. 5, c. 1, lett. b), d.lgs. 14 settembre 2015, n. 151, a decorrere dal 24 settembre 2015, ai sensi di quanto disposto dall' art. 43, c. 1 del medesimo d.lgs. 151/2015.

Il successivo c. 4-*bis*, che è stato inserito dall' art. 8, c. 1, D.L. 3 settembre 2019, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla L. 2 novembre 2019, n. 128, recita: " Per le finalità di cui ai commi 1 e 1-bis, il Fondo di cui al presente articolo è altresì alimentato da versamenti da parte di soggetti privati a titolo spontaneo e solidale. Le somme sono versate all'entrata del bilancio dello Stato per essere successivamente riassegnate al medesimo Fondo, nell'ambito dello stato di previsione della spesa del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, secondo modalità definite con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottarsi entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione."

Tabella n. 4 - Dati anagrafici riferiti al capitolo 2573/15 di entrata nel Bilancio dello Stato

Capitolo di entrata 2573/15 - Provvedimento di istituzione					
Versamento del contributo da parte dei datori di lavoro privati e degli enti pubblici economici, di cui all'art. 5, c. 3-bis (*), della l. n. 68 del 1999, per l'esonero dall'obbligo di collocamento dei lavoratori con disabilità previsto dall'art. 3 della medesima legge, da destinare al Fondo.					
Anno	2016	Tipo	DMT	Istituzione del 28/04/2016	N.ro Prov. 38164
Capitolo di entrata 2573/15 - Classificazione in bilancio					
titolo	002	Entrate extra-tributarie			
natura	001	Entrate ricorrenti			
proventi	007	Restituzione, rimborsi, recuperi e concorsi vari			
attività	003	Rimborsi, contributi, recuperi e concorsi vari collegati o da riassegnare ai competenti stati di previsione			
categoria	007	Proventi e servizi pubblici minori			
Cod. puntato	2.1.7.3				
cdr	0080	Direzione generale per la lotta alla povertà e per la programmazione sociale (dal 2020)			
cdr	0067	Direzione generale per l'attività ispettiva (fino al 2019)			
capo	027	Versamento in tesoreria da debitori diretti			

Fonte: elaborazione della Corte dei conti su dati tratti dal Sistema informativo controllo e referto

Tabella n. 5 - Dati anagrafici riferiti al capitolo 2573/17 di entrata nel Bilancio dello Stato

Capitolo di entrata 2573/17 - Provvedimento di istituzione					
Versamenti da parte di soggetti privati a titolo spontaneo e solidale, ai sensi dell'articolo 13, c. 4-bis, della l. 12 marzo 1999, n. 68, da riassegnare al Fondo, istituito presso il ministero del lavoro e delle politiche sociali, di cui al c.4, dell'art. 13, della legge medesima.					
Anno	2019	Tipo	DMT	Istituzione del 10/12/2019	N.ro Prov. 254065
Capitolo di entrata 2573/17 - Classificazione in bilancio					
Titolo	002	Entrate extra-tributarie			
Natura	001	Entrate ricorrenti			
Proventi	007	Restituzione, rimborsi, recuperi e concorsi vari			
Attività	003	Rimborsi, contributi, recuperi e concorsi vari collegati o da riassegnare ai competenti stati di previsione			
Categoria	007	Proventi e servizi pubblici minori			
Codice puntato	2.1.7.3				
cdr	0080	Direzione generale per la lotta alla povertà e per la programmazione sociale			
capo	027	Versamento in tesoreria da debitori diretti accertamento contestuale versione sintetica			

(**) Fonte: elaborazione della Corte dei conti su dati tratti dal Sistema informativo controllo e referto

Tabella n. 6 - Entrate del capitolo 2573/15 esercizi 2016-2021

Anno	Accertato	Riscosso competenza	Riscosso residui	Versamenti comp.	Versamenti res.
2016	7.532.090,00	7.532.090,00	0,00	7.532.090,00	0,00
2017	7.602.038,00	7.602.038,00	0,00	7.602.038,00	0,00
2018	7.279.614,00	7.279.614,00	0,00	7.279.614,00	0,00
2019	6.544.303,00	6.544.303,00	0,00	6.544.303,00	0,00
2020	4.553.259,00	4.553.259,00	0,00	4.553.259,00	0,00
2021	4.405.917,00	4.405.917,00	0,00	4.405.917,00	0,00
	37.917.221,00	37.917.221,00	0,00	37.917.221,00	0,00

Fonte: elaborazione della Corte dei conti su dati tratti dal Sistema informativo controllo e referto

Tabella n. 7 – Entrate del capitolo 2573/17 esercizi 2019-2021

Anno	Accertato	Riscosso competenza	Riscosso residui	Versamenti comp.	Versamenti res.
2019	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
2020	731.247,00	731.247,00	0,00	731.247,00	0,00
2021		0,00	0,00	0,00	0,00
		731.247,00	0,00	731.247,00	0,00

Fonte: elaborazione della Corte dei conti su dati tratti dal Sistema informativo controllo e referto

L'andamento del capitolo in entrata mostra, nel suo complesso, l'assenza di gestione in conto residui e per tutti gli esercizi considerati la perfetta corrispondenza fra quanto accertato, riscosso e versato.

Nel confronto fra i due articoli del capitolo 2573 si è registrata, come è ovvio, una quantità di risorse decisamente più rilevante per il contributo pagato dai datori di lavoro al fine di essere esentati dall'obbligo di assunzione di soggetti disabili, risorse (piano gestionale 15) che, per quanto emerso nel corso dell'istruttoria, sono state tempestivamente messe a disposizione degli obiettivi perseguiti dalla legge n. 68/1999 (vedi tab.6).

L'andamento del capitolo di entrata in esame e soprattutto le necessità di utilizzo delle relative risorse per le finalità di grande rilevanza perseguite dal Fondo per incentivare l'assunzione di lavoratori disabili rende opportuna una riflessione sulla possibilità di ricomprenderlo nell'ambito delle entrate oggetto di stabilizzazione, ai sensi dell'art. 23, c. 1-bis l. 31 dicembre 2009, n. 196 a fronte della possibilità di previsione dei contributi versati dai datori di lavoro per l'esonero dall'obbligo assunzionale che rappresentano una percentuale ricorrente delle assunzioni agevolate intervenute nel corso dell'anno.

Tabella n. 8 - Quietanze di versamento relative al capitolo 2573/17

Tipologia Importo	Emissioni/annullamenti del giorno						
Tesoreria/Descrizione	Capo	Capitolo	Articolo	C/R	Data Contabile	Emissioni BKI alla data	Emissioni SICR alla data
348-Roma	27	2573	17	C	15/07/2020	590.500,00	590.500,00
348-Roma	27	2573	17	C	16/07/2020	140.746,93	140.746,93
Totale						731.246,93	731.246,93

Fonte: elaborazione della Corte dei conti su dati tratti dal Sistema informativo controllo e referto

Ben diverso l'andamento del piano gestionale 17, dedicato alla raccolta delle liberalità da destinare al Fondo, che ha fatto registrare nei tre anni dalla sua istituzione un ammontare complessivo di risorse assai contenuto (circa 731 mila euro) e dimostrativo di uno scarso interesse per l'iniziativa benefica, probabilmente poco nota al grande pubblico per mancanza

di adeguati strumenti pubblicitari. Le uniche due quietanze registrate dal sistema sono entrambe del luglio 2020 (590.500,00 euro del 15.07.2020 e 140.746,93 euro del 16.07.2020) e sono riferite a versamenti che provengono dal Comitato per i rimborsi e le restituzioni, costituito con atto notarile del 7 agosto 2018.

Tabella n. 9 - Entrate del capitolo 2573/15 es. 2016-2021 versate al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili

Anno	Riscosso competenza	Versamenti comp.	Versamenti Fondo disabili
2016	7.532.090	7.532.090	7.298.431
2017	7.602.038	7.602.038	7.144.629
2018	7.279.614	7.279.614	7.074.720
2019	6.544.303	6.544.303	6.289.346
2020	4.553.259	4.553.259	4.396.611
2021	4.524.701	4.524.701	4.524.701
	38.036.005	38.036.005	36.728.438

Fonte: elaborazione della Corte dei conti su dati tratti dal Sistema informativo controllo e referto

Dalla lettura dei dati sopra riportati emerge chiaramente come le risorse versate sul capitolo in entrata 2573/15 siano state trasferite nell'anno di competenza sul cap. 3892 pg.1 dello stato di previsione della spesa relativo al Fondo in esame per una percentuale pari complessivamente al 96,56.

Le risorse versate in entrata al cap. 2573/17, con riguardo al solo esercizio 2020, sono transitate totalmente (731.247 euro) sull'anzidetto capitolo di spesa 3892 nel piano gestionale 2.

Tabella n. 10 - Capitolo di Spesa 3892/01 Fondo per il diritto al lavoro dei disabili

Provvedimenti di Spesa relativi al periodo 2014-2021 per esercizio di gestione							
Esercizio	Esercizio Provv.	Tipo Provv.	Numero Provv.	Prov. Fondi	Cassa (Bilancio)	Competenza (Bilancio)	(valori in euro) Conto residui (Bilancio)
2014	2014	DLB	000001	LB 2014	21.915.778,00	21.915.778,00	0,00
		DMT	098946		-69.854,00	-69.854,00	0,00
		PASS	000001		12.590.387,00	0,00	0,00
Totale 2014					34.436.311,00	21.845.924,00	0,00
2015	2015	DLB	000001	LB 2015	1.910.107,00	1.910.107,00	0,00
		NVS2	000006	LB 2015	20.000.000,00	20.000.000,00	0,00
Totale 2015					21.910.107,00	21.910.107,00	0,00
2016	2016	DLB	000001	LB 2016	21.915.742,00	21.915.742,00	0,00
		DMT	079309	cap. 00/0/2573/15	5.746.750,00	5.746.750,00	0,00
			093352	cap. 00/0/2573/15	1.551.681,00	1.551.681,00	0,00
Totale 2016					29.214.173,00	29.214.173,00	0,00

segue Tabella n. 10

2017	2017	DDG	015525	3528/01 x residui	13.520.625,70	0,00	0,00
		DLB	000001	LB 2017	21.915.742,00	21.915.742,00	0,00
		DMT	018858	Nuove risorse	233.653,00	233.653,00	0,00
			049902	cap. 00/0/2573/15	1.636.728,00	1.636.728,00	0,00
			121066	cap. 00/0/2573/15	1.627.443,00	1.627.443,00	0,00
			142791	vari cap. (dal 2401)	58.000.000,00	58.000.000,00	0,00
			160956	cap. 00/0/2573/15	277.362,00	277.362,00	0,00
			191069	cap. 00/0/2573/15	1.523.868,00	1.523.868,00	0,00
			211649	cap. 00/0/2573/15	2.079.228,00	2.079.228,00	0,00
Totale 2017				100.814.649,70	87.294.024,00	0,00	
2018	2018	DDG	009001	3528/01 x residui	7.144.629,00	0,00	0,00
		DLB	000001	LB 2018	21.567.070,00	21.567.070,00	0,00
		DMT	020177	Nuove risorse	451.339,00	451.339,00	0,00
			106435	cap. 00/0/2573/15	1.493.123,00	1.493.123,00	0,00
			171690	cap. 00/0/2573/15	1.801.061,00	1.801.061,00	0,00
			210726	cap. 00/0/2573/15	225.803,00	225.803,00	0,00
			243242	cap. 00/0/2573/15	1.738.376,00	1.738.376,00	0,00
			256650	cap. 00/0/2573/15	1.816.357,00	1.816.357,00	0,00
			Totale 2018				36.237.758,00
2019	2019	DLB	000001	LB 2019	21.915.742,00	21.915.742,00	0,00
		DMC	011187	3528/01 x residui	3.642.635,00	0,00	0,00
			012569	3528/01 x residui	3.432.085,00	0,00	0,00
		DMT	025713	Nuove risorse	204.891,00	204.891,00	0,00
			098998	cap. 00/0/2573/15	1.733.222,00	1.733.222,00	0,00
			179329	cap. 00/0/2573/15	1.698.863,00	1.698.863,00	0,00
		DRGS	210531	cap. 00/0/2573/15	357.490,00	357.490,00	0,00
			234861	cap. 00/0/2573/15	1.200.789,00	1.200.789,00	0,00
			254657	cap. 00/0/2573/15	1.298.982,00	1.298.982,00	0,00
NVS2	000001	LB 2019	10.000.000,00	10.000.000,00	0,00		
Totale 2019				45.484.699,00	38.409.979,00	0,00	
2020	2020	DDG	008600	3528/01 x residui	3.789.575,00	0,00	0,00
			010046	3528/01 x residui	2.499.771,00	0,00	0,00
		DLB	000001	LB 2020	66.915.742,00	66.915.742,00	0,00
		DRGS	055130	Nuove risorse	254.954,00	254.954,00	0,00
			088984	cap. 00/0/2573/15	1.150.999,00	1.150.999,00	0,00
			119922	cap. 00/0/2573/15	849.189,00	849.189,00	0,00
			164377	cap. 00/0/2573/15	209.439,00	209.439,00	0,00
			219305	cap. 00/0/2573/15	1.036.358,00	1.036.358,00	0,00
			237305	cap. 00/0/2573/15	1.150.626,00	1.150.626,00	0,00
NVS2	000001	LB 2020	5.000.000,00	5.000.000,00	0,00		
Totale 2020				82.856.653,00	76.567.307,00	0,00	

segue Tabella n. 10

2021	2021	DLB	000001	LB 2021	71.915.742,00	71.915.742,00	0,00
		DRGS	33282	Nuove risorse	156.644,00	156.644,00	0,00
		DRGS	149027	cap. 00/0/2573/15	1.202.342,00	1.202.342,00	0,00
		DRGS	208683	cap. 00/0/2573/15	1.001.654,00	1.001.654,00	0,00
		DRGS	269601	cap. 00/0/2573/15	1.272.503,00	1.272.503,00	0,00
		DRGS	297190	cap. 00/0/2573/15	929.416,00	929.416,00	0,00
	2020	DMC	16411	4349/01 x residui	4.651.565,00	0,00	0,00
Totale 2021				81.129.866,00	76.478.301,00	0,00	
Il dmt 142791 movimentata in totale risorse per 27.813.528.826 € per il triennio 2017-2019 di cui 4.637.760.016 € per il solo 2017. In particolare, per analogia di cifra, si può supporre che i 58 mln € trasferiti al cap. 3892/1 lo siano stati dal cap. 2401 - Fondo per il finanziamento dell'assegno di disoccupazione							
Questi provvedimenti stanziano risorse ma non viene dal S.I. SICR indicata la fonte di provenienza della somma.							
I provvedimenti indicati stanziano risorse esclusivamente per cassa al fine di coprire le esigenze di pagamento dei residui trasportati dall'anno precedente, sono provvedimenti emanati sempre nel secondo semestre dell'anno di gestione. Il capitolo di provenienza delle somme è il 3528/01 - somme da trasferire all'INPS per pagamenti relativi alle pensioni di invalidità civile, per assegni destinati ai ciechi e ai sordomuti. Nel 2021 i fondi vengono trasferiti dal capitolo 4349 di nuova istituzione, p.g. 01 - maggiorazione sociale dei trattamenti minimi di pensione e di integrazione del trattamento minimo dell'assegno ordinario di invalidità (731.246 € trasferiti al 3892/2)							
Fonte: elaborazione della Corte dei conti su dati tratti dal Sistema informativo controllo e referto							

2. La gestione del capitolo 3892/01 negli esercizi 2014-2021

L'andamento del capitolo in esame, come esposto nella tabella di seguito riportata, mostra nel periodo considerato un trend in significativo incremento delle risorse stanziare (stanziamenti definitivi), che sono passate dai circa 22 mln di euro del 2014 agli 87,3 mln del 2017, stabilizzandosi su 76,5 mln del 2020 e del 2021.

Le variazioni intervenute negli stanziamenti hanno sempre avuto segno positivo, fatta eccezione per il primo degli esercizi osservati (nel 2014 - 69.854 euro) e hanno fatto registrare il valore più elevato nel 2017 con + 65,4 mln di euro.

La gestione in conto competenza ha fatto registrare una percentuale di impegni totali rispetto alla massa spendibile soddisfacente.

In termini complessivi, a fronte dei 380,81 mln di stanziamenti definitivi nel periodo osservato (2014-2021), gli impegni di competenza sono ammontati a 341,51 mln di euro e i pagamenti di competenza sono assommati a 337,73 mln di euro (nel dettaglio le operazioni sono meglio specificate nella tab. n. 11).

La gestione in conto residui ha visto la formazione di somme non liquidate in conto competenza di lettera f, a partire dall'esercizio 2016, per 13,5 mln di euro, ammontare che si è andato via via riducendo nel corso degli anni fino ad azzerarsi anche nell'esercizio 2021, passando attraverso i 6,3 mln registrati per l'esercizio 2019, interamente pagati nel corso del

2020, con la conseguenza, in tal modo, di scongiurare la formazione di ulteriori residui nel corso dello stesso anno.

Considerando, conclusivamente, la gestione osservata compresa quella in conto residui, deve evidenziarsi che gli impegni totali del periodo analizzato, pari a 376,4 mln euro, sono stati trasformati in pagamenti per complessivi 312,27 mln di euro.

Le cennate risultanze evidenziano certo una gestione finanziaria scevra da particolari criticità. Tuttavia, può evidenziarsi che il capitolo considerato, finalizzato, a partire dal 2016, al trasferimento delle risorse del Fondo all'Inps dovrebbe essere utilizzato come accade per la maggior parte dei capitoli di analoga natura, integralmente entro l'esercizio di riferimento. Al contrario, deve registrarsi una mole significativa di residui che si sono accumulati nel corso degli esercizi, fatta eccezione per gli ultimi due e che sono passati dai complessivi 51,27 mln di euro di residui iniziali a 34 mln di euro di residui totali nel periodo considerato.

La circostanza gestionale osservata non è ascrivibile fra le irregolarità finanziario-contabili, essendo prevista per legge la possibilità di utilizzo delle risorse stanziato nell'anno anche nell'esercizio successivo in assenza di impegno e, quindi, come residui di lett. f). Tuttavia, una simile modalità denota la mancanza di un'adeguata programmazione delle risorse stanziato in incremento negli ultimi esercizi.

Tabella n. 11 - Capitolo 3892 piano gestionale n. 1 - Fondo per il diritto al lavoro dei disabili

Esercizio	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Totale
Stanziamenti iniziali	21.915.778	21.910.107	21.915.742	21.915.742	21.567.070	31.915.742	71.915.742	71.915.742	284.971.665
Variazioni	-69.854	-	7.298.431	65.378.282	7.526.059	6.494.237	4.651.565	4.562.559	95.841.279
Stanziamenti definitivi	21.845.924	21.910.107	29.214.173	87.294.024	29.093.129	38.409.979	76.567.307	76.478.301	380.812.944
Impegni sulla comp.	21.845.924	21.910.107	15.693.547	80.149.395	22.018.409	35.910.208	71.915.742	72.072.386	341.515.718
Pagamenti da comp.	21.845.924	21.910.107	15.693.547	80.149.395	22.018.409	32.120.633	71.915.742	72.072.386	337.726.143
Economie di comp.	-	-	-	-	-	-	-	4.405.915	4.405.915
Residui dalla comp.	-	-	13.520.626	7.144.629	7.074.720	6.289.346	4.651.565	-	38.680.886
Residui iniziali	12.590.387	-	-	13.520.626	7.144.629	7.074.720	6.289.346	4.651.565	51.271.273
Impegni sui residui F	-	-	-	13.520.626	7.144.629	7.074.720	2.499.771	4.651.565	34.891.311
Pagamenti sui res.	12.590.387	-	-	13.520.626	7.144.629	7.074.720	6.289.346	4.651.565	51.271.273
Economie dai residui	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Residui dai residui	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Massa spendibile	34.436.311	21.910.107	29.214.173	100.814.650	36.237.758	45.484.699	82.856.653	81.129.866	393.403.331
Impegni totali	21.845.924	21.910.107	15.693.547	93.670.021	29.163.038	42.984.928	74.415.513	76.723.951	376.407.029
Pagamenti totali	34.436.311	21.910.107	15.693.547	93.670.021	29.163.038	39.195.353	78.205.088	76.723.951	388.997.416
Economie totali	-	-	-	-	-	-	-	4.405.915	4.405.915
Residui totali	-	-	13.520.626	7.144.629	7.074.720	6.289.346	4.651.565	-	38.680.886

Fonte: elaborazione della Corte dei conti su dati tratti dal Sistema informativo controllo e referto. Dati aggiornati al 17.12.2021

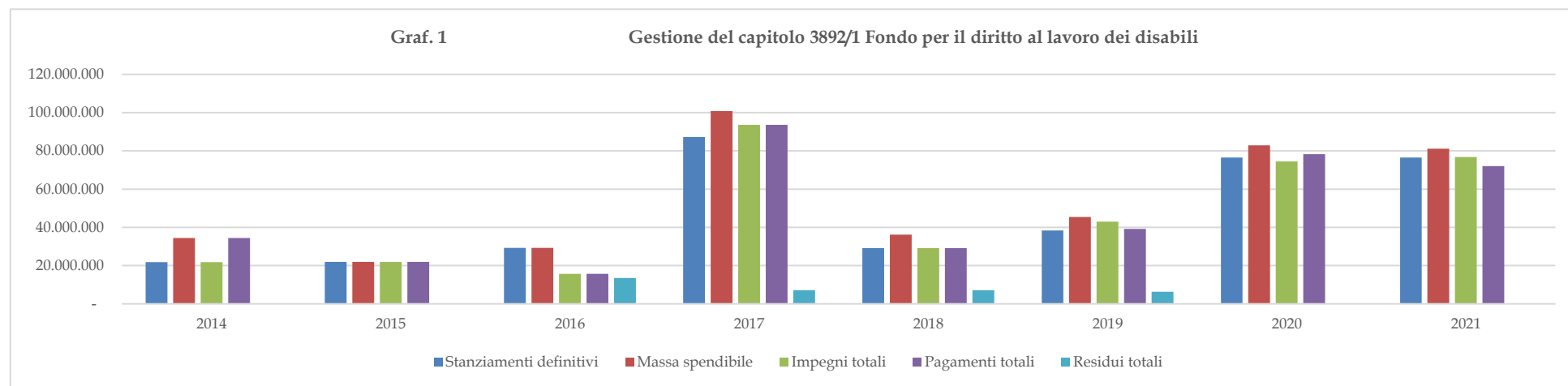


Tabella n. 12 - Cap. 3892 Fondo per il diritto al lavoro dei disabili - periodo 2014-2020 - Dati degli ordini di pagare (solo pg 1 rileva pagamenti) Beneficiario unico degli ordini di pagamento (O.P.) "INPS-ART.24-I. 21.12.1978, n. 843"

Ministero del lavoro e delle politiche sociali

(valori in euro)

Eserc. Prov.	Eserc. Gest.	Data Pagato	Causale Ordinativo di pagamento	Pagato in conto comp.	Pagato in conto residui	Pagato totale
2016	2016	12/12/2016	rimborso a favore Alluminio di qualita' spa	6.741	-	6.741
2016	2016	20/04/2016	Fondo diritto al lavoro dei disabili Trasf INPS I e II quota 2016	10.457.871	-	10.457.871
2016	2016	13/07/2016	Fondo diritto lavoro disabili Trasferimenti INPS III quota 2016	5.228.936	-	5.228.936
2016	2017	14/12/2017	Fondo incentivi occupazione disabili	-	13.520.626	13.520.626
2016 Totale				15.693.547	13.520.626	29.214.173
2017	2017	13/06/2017	Fondo occupazione disabili I e II quota 2017 Trasferimento INPS	10.457.871	-	10.457.871
2017	2017	18/07/2017	Fondo incentivi occupazione disabili III quota 2017 ecc. Trasf INPS	5.978.936	-	5.978.936
2017	2017	20/07/2017	Fondo incentivi occup disabili Trasf INPS 2017 ex riassegnazioni	233.653	-	233.653
2017	2017	11/12/2017	Fondo disabili Stanziamento ex DL 50_2017 art. 55_bis Trasf INPS	58.000.000	-	58.000.000
2017	2017	15/12/2017	Fondo occup invalidi Trasferimento INPS IV quota 2017	5.478.936	-	5.478.936
2017	2018	02/10/2018	Fondo diritto lavoro disabili	-	7.144.629	7.144.629
2017 Totale				80.149.395	7.144.629	87.294.024
2018	2018	22/03/2018	Fondo diritto lavoro disabili Trasf INPS I quota 2018	5.000.000	-	5.000.000
2018	2018	12/04/2018	Fondo diritto occupazione invalidi Trasferimenti INPS II quota 2018	5.000.000	-	5.000.000
2018	2018	24/07/2018	Fondo diritto lavoro disabili Trasf INPS III quota 2018	5.000.000	-	5.000.000
2018	2018	24/07/2018	Trasferimento INPS Fondo diritto lav disabili Riassegnazione VI bim 2017	451.339	-	451.339
2018	2018	24/07/2018	Trasf INPS 3 quote 2018 lett b art 1 decreto 7_5_2018	1.175.303	-	1.175.303
2018	2018	20/11/2018	Fondo diritto lavoro disabili Trasf INPS IV quota 2018 stanziament. art. 1 decr. 24.2.2016	5.000.000	-	5.000.000
2018	2018	20/11/2018	Fondo diritto lavoro disabili trasf INPS IV quota 2018 art 1 dec 7_5_2018	391.768	-	391.768
2018	2019	11/12/2019	Fondo incentivi occupazione disabili	-	7.074.720	7.074.720
2018 Totale				22.018.409	7.074.720	29.093.129
2019	2019	11/03/2019	Fondo diritto lavoro disabili Trasf INPS I quota 2019 stanz ex L 68_1999 art 13	5.000.000	-	5.000.000
2019	2019	19/04/2019	Fondo diritto lavoro disabili Trasf INPS II quota 2019	5.000.000	-	5.000.000
2019	2019	24/07/2019	Fondo diritto lavoro disabili Trasferimento INPS III quota 2019	5.000.000	-	5.000.000
2019	2019	25/10/2019	Fondo diritto lavoro disabili Trasf INPS IV quota stanz 2019_20 mln	5.000.000	-	5.000.000
2019	2019	04/11/2019	Trasferimento INPS art. 1 lett) b decreto 3_7_2019 Fondo diritto lavoro disabili	11.915.742	-	11.915.742
2019	2019	04/11/2019	trasferimento INPS risorse art1 letta decreto 3_7_2019 Fondo diritto lavoro disabili	204.891	-	204.891
2019	2020	23/10/2020	Fondo diritto occupazione disabili	-	3.789.575	3.789.575
2019	2020	21/12/2020	Fondo diritto occupazione disabili - pagamento residui lett. f es fin 2019	-	2.499.771	2.499.771
2019 Totale				32.120.633	6.289.346	38.409.979

segue Tabella n. 12

2020	2020	03/04/2020	Fondo diritto occupazione disabili Trasf INPS I quota 2020	5.478.936	-	5.478.936
2020	2020	14/04/2020	Fondo diritto occupazione disabili trasf INPS II quota 2020 di 21.915.742 euro	5.478.936	-	5.478.936
2020	2020	20/07/2020	Fondo diritto occupazione disabili Trasf INPS III quota di 21,9 mln	5.478.936	-	5.478.936
Eserc. Prov.	Eserc. Gest.	Data Pagato	Causale Ordinativo di pagamento	Pagato incontro comp.	Pagato in conto residui	Pagato totale
2020	2020	01/10/2020	Trasferimento INPS su DPCM 7_7_2020 art. 1 lett b) 45mln	45.000.000	-	45.000.000
2020	2020	01/10/2020	Trasferimento INPS su DPCM 6_7_2020 art 1 lett b 5 mln L. 160_2019	5.000.000	-	5.000.000
2020	2020	12/10/2020	Fondo diritto lavoro disabili trasferimento INPS IV quota 2020 di 21,9 mln	5.478.936	-	5.478.936
2020 Totale				71.915.742	-	71.915.742
2021	2021	01/03/2021	Trasferimento I quota INPS	5.478.936	5.478.936	5.478.936
2021	2021	21/04/2021	Trasferimento II quota INPS	5.478.936	5.478.936	5.478.936
2021	2021	06/07/2021	Trasferimento III quota INPS	5.478.936	5.478.936	5.478.936
2021	2021	24/09/2021	Trasferimento INPS 3 quote stanziamento 50mln Decreto annuale lett c)	37.500.000	37.500.000	37.500.000
2021	2021	27/10/2021	Trasferimento INPS IV quota 2021 dello stanziamento 21.915.742,00	5.478.936	5.478.936	5.478.936
2021	2021	27/10/2021	Trasferimento INPS IV quota 2021 dello stanziamento di 50 mln	12.500.000	12.500.000	12.500.000
2021	2021	27/10/2021	Trasferimento INPS 2021 Riassegnazioni VI bimestre 2020 contrib esonerativi	156.644	156.644	156.644
2020	2021	14/12/2021	Fondo diritto al lavoro dei disabili - riass datori lav	4.651.565	4.651.565	4.651.565
2021 Totale				76.723.951	76.723.951	76.723.951
	Totale 2016-2021			298.621.677	110.753.272	332.650.998

Fonte: elaborazione della Corte dei conti su dati tratti dal Sistema informativo controllo e referto

Tabella n. 13 - Cap. 3892/1 - Fondo per il diritto al lavoro dei disabili - anni 2016/2021 - Ordini di pagamento (O.P.) verso "INPS-art. 24 - legge 21.12.1978, n. 843"

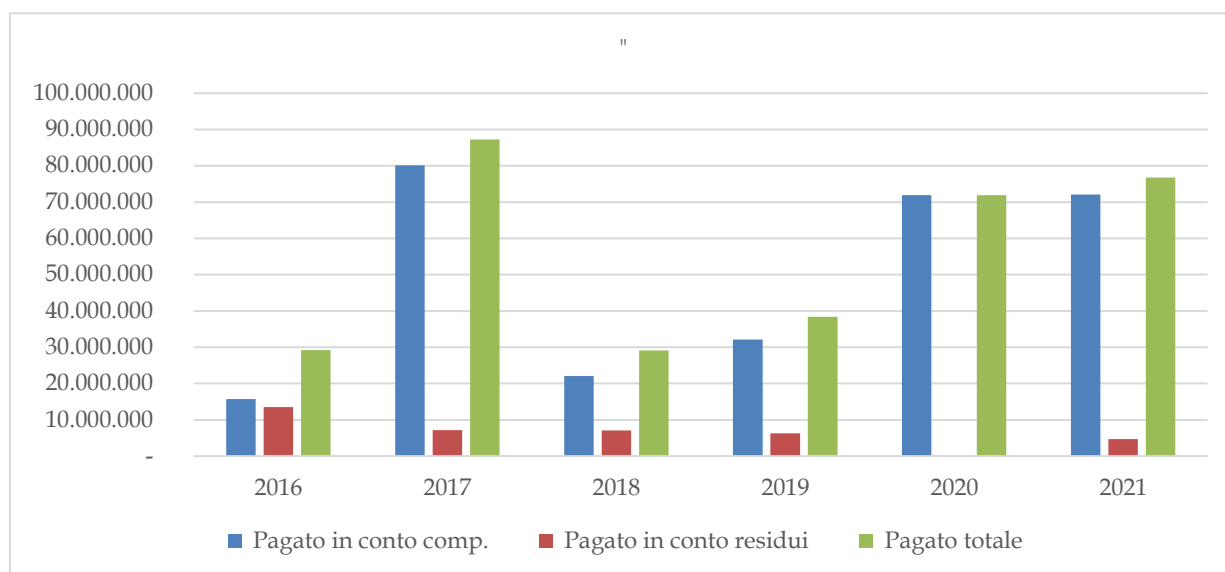
Ministero del lavoro e delle politiche sociali

(valori in euro)

Esercizio di provenienza	Pagato in conto competenza	Pagato in conto residui	Pagato totale
2016	15.693.547	13.520.626	29.214.173
2017	80.149.395	7.144.629	87.294.024
2018	22.018.409	7.074.720	29.093.129
2019	32.120.633	6.289.346	38.409.979
2020	71.915.742	-	71.915.742
2021	72.072.386	4.651.565	76.723.951
totale	293.970.112	38.680.886	332.650.998

Fonte: elaborazione della Corte dei conti su dati tratti dal Sistema informativo controllo e referto

Graf. 2 - Ordini di pagamento (O.P.) verso "INPS-art. 24 L. 21. 12. 1978, n. 843"



Fonte: elaborazione della Corte dei conti su dati tratti dal Sistema informativo controllo e referto

La tabella ed il grafico sopra riportati espongono dati relativi ai pagamenti, come ricostruiti dagli ordinativi emessi a favore dell'Inps, dimostrando un trend costante di pagamenti in conto residui, eccezion fatta per il 2020, allorquando, come accennato sopra, non ne sono stati registrati. I dati non devono essere confusi con quelli esposti nella tabella precedente che illustra le risorse per esercizio osservato (conto competenza, residui e cassa) mentre nella tabella in esame le risultanze riguardano il pagato di competenza ed in conto residui con riferimento agli esercizi di provenienza.

CAPITOLO V

LE RISULTANZE DELLA GESTIONE DEL FONDO PER IL DIRITTO AL LAVORO DEI DISABILI

Sommario: 1. Le risultanze della gestione del Fondo. – 2. Le assunzioni di lavoratori con disabilità. – 3. Le assunzioni di lavoratori incentivate a seconda del tipo di disabilità. – 4. Le domande di assunzione di lavoratori disabili. – 5. La distribuzione fra le regioni delle assunzioni effettuate con l'incentivo *ex lege* n. 68/1999. – 6. Gli accantonamenti per le assunzioni di lavoratori con disabilità.

1. Le risultanze della gestione del Fondo

Nel corso dell'istruttoria sono stati raccolti dati relativi al numero delle assunzioni di lavoratori disabili cui è stato riconosciuto il beneficio a valere sulle risorse del Fondo, nonché notizie in merito alla suddivisione per regioni del dato e elementi informativi in ordine alle cessazioni intervenute nonché alle risorse accantonate per singola annualità. I suddetti dati sono stati richiesti con le medesime modalità di raccolta all'interno di tabelle predefinite al Ministero del lavoro e all'Inps, che li hanno forniti in modo congruente alle istanze ma con evidenze non sempre coincidenti fra loro, pur essendo unica la fonte di riferimento, ovvero le estrazioni trimestrali, che l'Istituto trasmette al Ministero, per quanto appurato nel corso dell'istruttoria dietro sua richiesta, nonostante la loro trasmissione costituisca per l'Istituto un obbligo di legge.

Le incongruenze incontrate nei dati ricevuti nel corso dell'istruttoria avrebbero potuto motivare una rappresentazione distinta e separata delle tabelle come restituite dalle due amministrazioni interpellate, ma l'intento era quello di fornire un quadro complessivo della gestione delle risorse del Fondo, i cui andamenti risultavano complessivamente coincidenti e, quindi, le tabelle sono state riportate secondo quanto ricostruito ed aggiornato nell'ultima fase istruttoria dal Ministero del lavoro, solo in parte validate dall'Inps.

Sicuramente la difficoltà incontrata non induce alla considerazione di un completo ed efficace governo del dato da parte del Ministero del lavoro, che pure è tenuto a riferire al Parlamento, come già precisato (cfr. *supra* Cap. par), anche sulla gestione del Fondo nell'ambito dell'attuazione della legge n. 68/1999. Nonostante ciò, è stato possibile raccogliere una batteria di dati ed informazioni che si espongono nelle tabelle di seguito riportate, al fine di mostrare le ricadute dell'utilizzo delle risorse del Fondo nel periodo considerato.

2. Le assunzioni di lavoratori con disabilità

Nel periodo considerato dalla presente analisi sono state effettuate in totale 14.467 assunzioni di lavoratori disabili con il riconoscimento al datore di lavoro dell'incentivo a valere sulle risorse del Fondo. Nel dato complessivo del periodo manca quello relativo all'anno 2015 che non è stato fornito né dal Ministero e neppure dall'Istat con le motivazioni che si preciseranno più avanti.

Tabella 14 - Assunzioni lavoratori con disabilità per i quali è stato riconosciuto l'incentivo di cui all'art. 13 della l. n. 68/1999. Anni 2013-2021

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Totale
Assunzioni lavoratori con disabilità	1.464	1.121	n.d.	3.089	2.999	1.042	1.483	1.708	1.561	14.467
Datori di lavoro	n.d.	n.d.	n.d.	2.705	2.732	975	1.346	1.535	1.415	10.708
Media assunzioni per datore	-	-	-	1,14	1,10	1,07	1,10	1,11	1,10	1,11*

Fonte: Elaborazioni inviate dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali su dati Inps aggiorn.to 15/12/2021

* Il valore medio risulta dal rapporto fra la sommatoria delle assunzioni degli anni 2016-2021(11.882) e il numero dei datori di lavoro per le stesse annualità

L'andamento delle anzidette assunzioni ha avuto carattere ondivago, mostrando valori non costanti nel tempo, particolarmente elevati nel 2016, allorquando sono state pari a 3.090 unità, quasi il doppio di quelle registrate nel 2013 (1.464). Il dato del 2016 è stato confermato nel 2017 (2.999), ma il numero di assunzioni per anno si è successivamente allontanato dai valori iniziali, facendo registrare nel 2018 il picco più basso (1.042) ed è tornato a crescere fino al 2020, allorquando il numero totalizzato delle assunzioni agevolate è stato pari a 1.708 scese a 1.561 nel 2021. A fronte del numero complessivo di lavoratori assunti, sono stati 10.708 i datori di lavoro che hanno beneficiato dei contributi, con una media *pro-capite* di assunti pari a 1,11 unità.

Dovendo restringere il campo di osservazione alle annualità 2016-2021, in ragione dell'assenza, già dichiarata sopra, del dato relativo all'anno 2015, le assunzioni complessivamente effettuate in attuazione e con i benefici della l.n. 68/1999 assommano a 11.820.

Nella tabella che segue il numero dei datori di lavoro è stato disarticolato nei diversi settori del mondo produttivo. Dalla lettura dei dati emerge una netta predominanza dei settori manifatturiero (3.017) e commercio all'ingrosso ed al dettaglio (1.996), seguiti da quello della ricezione alberghiera e della ristorazione. Sul punto è bene precisare che i dati in questione non sono stati validati dall'Inps nella fase istruttoria già riferita.

Tabella n. 15 - Datori di lavoro che hanno beneficiato degli incentivi alle assunzioni e settori produttivi di appartenenza - Anni 2016 - 2021

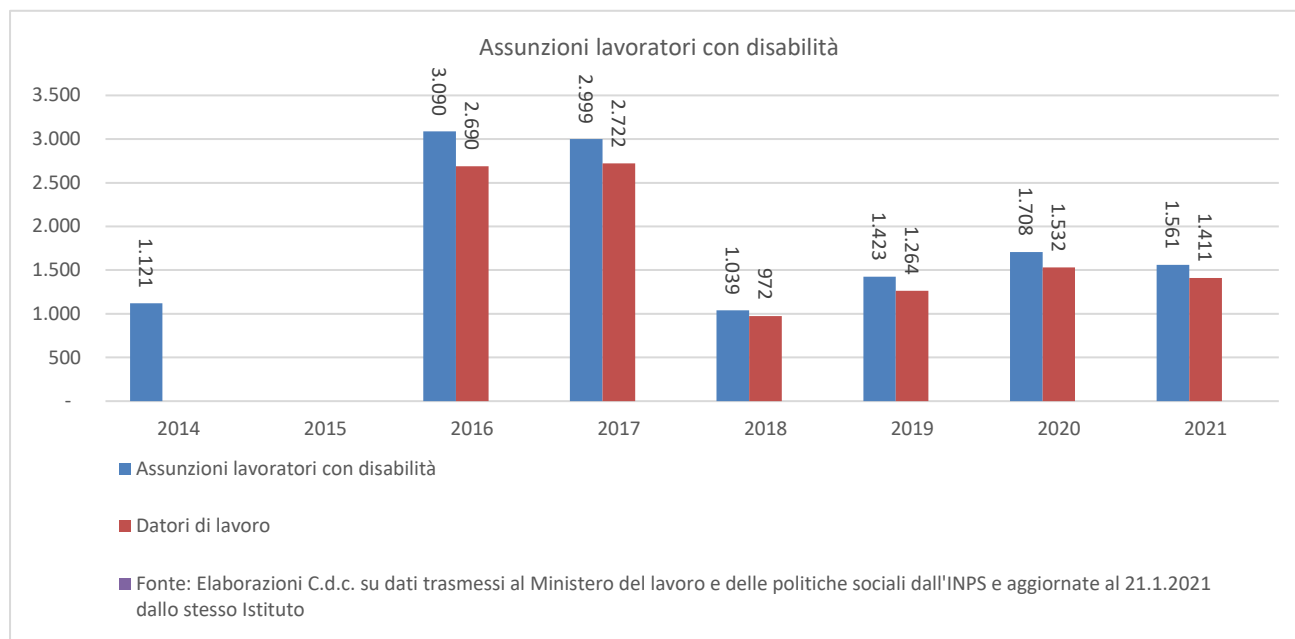
(valori in euro)

DATORI LAVORO	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Totale
N.D.	7	4	4	2		1	18
Agricoltura, silvicoltura e pesca	20	28	8	8	11	9	84
Altre attività di servizi	96	98	29	38	52	52	365
Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria	1	1	1			1	4
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	26	28	13	14	18	10	109
Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	248	255	76	96	95	86	856
Attività finanziarie e assicurative	25	20	9	23	16	25	118
Attività immobiliari	13	26	4	6	11	12	72
Attività manifatturiere	778	768	303	400	397	371	3.017
Attività professionali, scientifiche e tecniche	138	128	51	83	105	96	601
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli	492	500	186	268	292	258	1.996
Costruzioni	121	157	59	81	113	148	679
Estrazione di minerali da cave e miniere	3	3	1		3	3	13
Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	53	36	10	20	24	16	159
Fornitura di energia, gas, vapore e aria condizionata	4	6	4	1	6	5	26
Istruzione	45	41	11	22	22	20	161
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	222	205	78	84	124	89	802
Organizzazioni ed organismi extraterritoriali						1	1
Sanità e assistenza sociale	151	168	41	67	89	67	583
Servizi di informazione e comunicazione	170	160	59	83	96	92	660
Trasporto e magazzinaggio	92	100	28	50	60	53	383
Totale complessivo	2.705	2.732	975	1.346	1.535	1.415	10.708

Fonte: Elaborazioni inviate dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali su dati Inps. Aggiorn.to 15/12/2021

Pur tenendo conto delle fenomenologie che possono aver influenzato il dato emerso dall'analisi svolta, tuttavia, appare evidente come il numero medio di assunzioni per datore di lavoro (1,11), emergente dai dati registrati nelle singole annualità (1,15 nel 2016, 1,13 nel 2019 e 1,11 nel biennio 2020-2021), risulti assai lontano da quello connesso agli obblighi assunzionali (sul punto v. *supra* Cap. par.), che pure sono agevolati dalla misura in esame. Di qui l'interrogativo in ordine all'effettiva capacità della stessa di andare incontro alle esigenze dei datori di lavoro nell'interesse dei lavoratori disabili e, soprattutto, di quelli con disabilità più elevata o con disabilità intellettiva e psichica.

Graf. 3 - Assunzioni lavoratori con disabilità per i quali è stato riconosciuto l'incentivo di cui all'art. 13 della l. 68/99. Anni 2013-2021



Fonte: Elaborazioni inviate dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali su dati Inps.. Dati aggiornati al 15/12/2021

Rileva in modo importante la mancanza del dato relativo all'annualità 2015, che è stato oggetto di reiterate richieste nei confronti delle amministrazioni destinatarie dell'istruttoria, le quali non hanno fornito quanto richiesto ma hanno esposto, comunque, delle motivazioni al riguardo. Innanzitutto, è bene ricordare che nei provvedimenti di riparto alle regioni delle risorse del Fondo, fino al 2015, erano esposti i dati relativi alle assunzioni verificatesi nell'anno precedente (t-1) e quindi nell'ultimo provvedimento di riparto (d.m. 27 maggio 2015) sono riportate in allegato le assunzioni intervenute nel 2014. Il successivo provvedimento di attribuzione delle risorse del Fondo per l'anno 2016 non riporta il numero dei lavoratori del 2015, essendo cambiata, come più volte ricordato, la modalità di assegnazione delle risorse del Fondo direttamente all'Inps. Sarebbe mancata, secondo quanto affermato dall'amministrazione, la base di riferimento del dato, raccolto fino al 2014 proprio ai fini della ripartizione fra le regioni, con la conseguenza che le assunzioni effettuate nel 2015 non potevano essere finanziate né dal vecchio né dal nuovo incentivo. Per porre rimedio a tale inconveniente il legislatore è intervenuto, consentendo ex art. 1, c. 251, l. n. 232/2016, l'utilizzo delle risorse già trasferite alle regioni, eventualmente non impegnate nei confronti dei beneficiari, distribuendole alle stesse per essere prioritariamente utilizzate per il finanziamento delle assunzioni del 2015.

Per quanto riguarda, quindi, il dato numerico delle assunzioni 2015, secondo quanto

ulteriormente asseverato dall'amministrazione, non poteva essere desunto dai contributi esonerativi versati dai datori di lavoro, giacché le risorse distribuite come detto sopra alle regioni, ai sensi della legge di stabilità 2017, non soggiacevano al meccanismo disposto per l'attribuzione all'Inps delle risorse e neppure risultavano legate ai contributi esonerativi, di cui all'art. 5, c. 3-bis, trattandosi di residui del precedente Fondo finanziato esclusivamente con risorse statali.

Preso atto delle argomentazioni fornite dalle Amministrazioni, non può non sottolinearsi, con accentuazione negativa, che il dato relativo alle assunzioni del 2015 non è stato reperito in ragione dell'indisponibilità di informazioni rese direttamente dai soggetti interessati, siano essi le aziende (datori di lavoro) o gli stessi lavoratori disabili assunti, sulle assunzioni effettuate in concreto nel corso dell'annualità considerata, mettendo in evidenza la natura *derivata* di un'informazione che, per il suo carattere basilare e per i numeri decisamente contenuti del fenomeno, dovrebbe risultare in modo diretto all'Amministrazione del lavoro.

3. Le assunzioni di lavoratori incentivate a seconda del tipo di disabilità

I dati esposti nella tabella e nel grafico sotto riportati consentono di visualizzare la situazione delle assunzioni intervenute in applicazione della l. n. 68/1999 nel corso degli anni 2016-2021, distinguendo le diverse tipologie di disabilità.

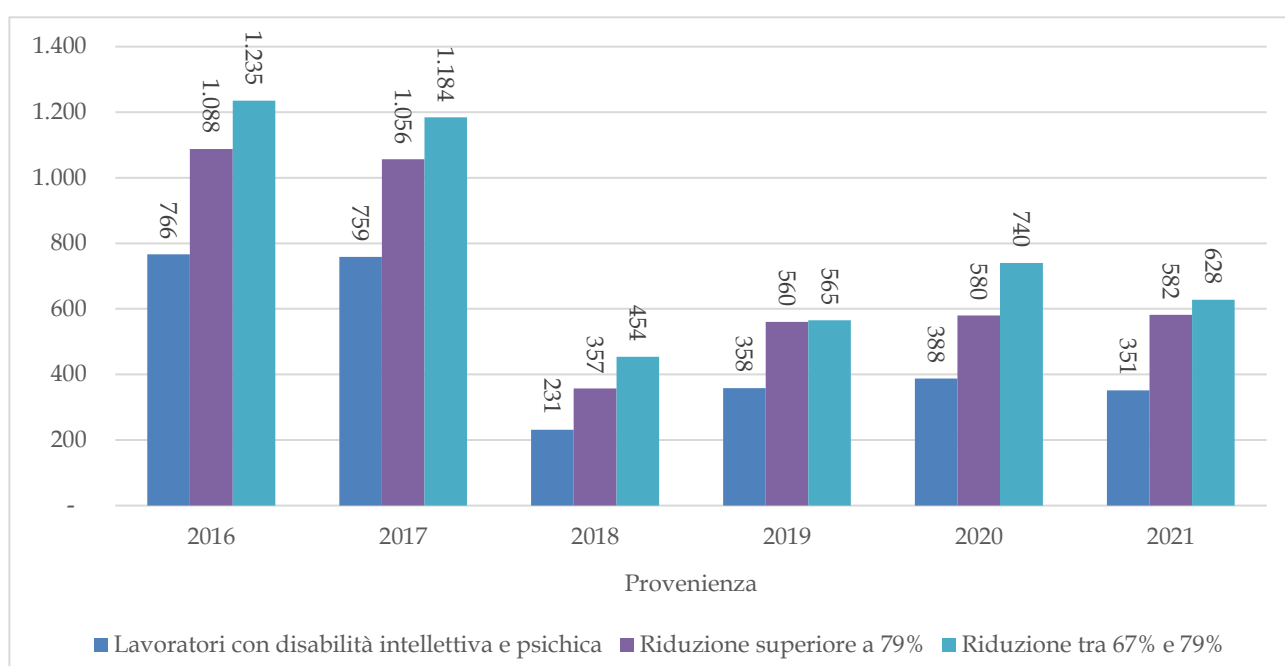
Tabella n. 16 - Assunzioni per tipologia di lavoratori con disabilità - Anni 2016-2021

Tipologia	Provenienza						
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Totale
Lavoratori con disabilità intellettuale e psichica	766	759	231	358	388	351	2.853
<i>Tempo determinato</i>	240	329	80	108	112	136	1.005
<i>Tempo indeterminato</i>	526	430	151	250	276	215	1.848
Riduzione superiore a 79%	1.088	1.056	357	560	580	582	4.223
Riduzione tra 67% e 79%	1.235	1.184	454	565	740	628	4.806
Totale	3.089	2.999	1.042	1.483	1.708	1.561	11.882

Fonte: Elaborazioni inviate dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali su dati Inps. Dati aggiornati al 15/12/2021

A fronte del dato complessivo di lavoratori assunti nel periodo considerato (2016-2021), pari a 11.882 unità, si osserva che la maggior parte ha una riduzione della capacità lavorativa compresa fra il 67 ed il 79 per cento (4.806). Più basso risulta essere il numero dei lavoratori assunti (4.223) con grado elevato di disabilità (>79 per cento). Decisamente più contenuto si mostra il dato complessivo dei lavoratori con disabilità intellettiva e psichica, pari a 2.853, che rappresentano il 24 per cento del totale dei lavoratori disabili assunti nel periodo, dei quali, poco più di mille a tempo determinato e la restante quota a tempo indeterminato.

Graf. 4 - Assunzioni per tipologia di lavoratori con disabilità Anni 2016-2021



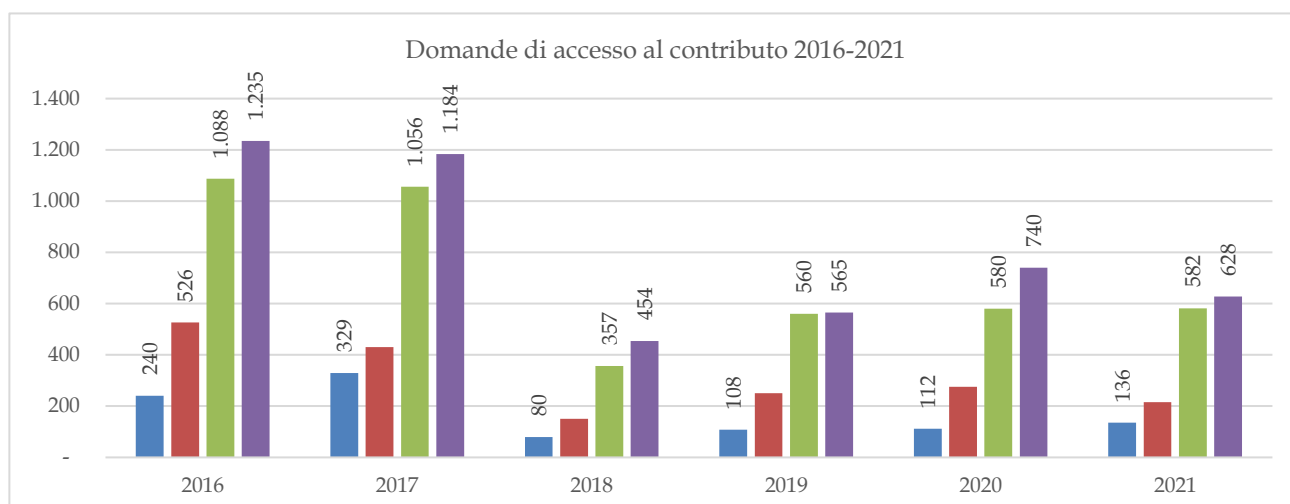
Fonte: Elaborazioni inviate dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali su dati Inps. Dati aggiornati al 15/12/2021

4. Le domande di assunzione di lavoratori disabili

Nel grafico di seguito riportato sono esposte le domande di accesso ai benefici del Fondo presentate nel periodo considerato che hanno avuto esito positivo⁵³.

⁵³ Le colonne rappresentano le domande per: lavoratori con riduzione > 45% a tempo det.; lavoratori con riduzione > 45% a tempo ind.; lavoratori con riduzione >79%; lavoratori con riduzione fra 67 e 79%.

Graf. 5 - Lavoratori con disabilità – dato nazionale per gli anni 2016-2021



Fonte: Elaborazioni del Ministero del lavoro e delle politiche sociali su estrazioni Inps. Dati aggiornati al 15/12/2021

Più interessante appare, invece, il dato relativo alle domande che non sono state accettate, distinguendo, come è possibile leggere dalla tabella sotto riportata, quelle non ammesse per carenza di risorse del Fondo e che complessivamente, con riferimento agli anni dal 2016 al 2021, sono assommate a 8.578 con un andamento oscillante.

Tabella n. 17 - Istanze di accesso all'incentivo non accolte Anni 2016-2021

ANNI	Domande non accolte per mancanza di fondi			Domande presentate oltre i termini	Totale complessivo
	Rifiutata Provvisoria	Rifiutata Definitiva	Totale		
2016	2	215	217	501	718
2017	1	1.274	1.275	550	1.825
2018	16	3.571	3.587	191	3.778
2019	27	2.996	3.023	253	3.276
2020	166	89	255	685	940
2021	221	-	221	n.d.	221
Totale	433	8.145	8.578	2.180	10.758

Fonte INPS: dati inviati il 16 marzo 2021

Come si può constatare dalla lettura dei dati esposti nella tabella sopra riportata, gli anni in cui si è registrato il numero di istanze rifiutate per carenza di risorse sul Fondo più elevato sono il 2018 e il 2019, con rispettivamente 3.587 e 3.023. Per questa tipologia di rifiuto occorre fare un distinguo fra le due fasi antecedente e successiva alle modifiche introdotte nella procedura di accettazione delle istanze a partire dal 2020.

Infatti, fino a quella data, le istanze potevano essere rifiutate in *via preliminare*, in attesa, per un massimo di trenta giorni, dell'incremento delle risorse del Fondo, giacché, per

l'ammissione delle stesse, il sistema telematico verificava, in via prospettica, che vi fossero risorse sufficienti per l'intero periodo di fruizione dell'incentivo da parte del datore di lavoro. Pertanto, ove le risorse, anche solo per un anno, non fossero risultate disponibili, l'istanza veniva rifiutata provvisoriamente ed, in assenza di un incremento del Fondo *medio tempore*, il rifiuto diveniva definitivo. Al riguardo, deve sottolinearsi che la circostanza del reintegro delle risorse del Fondo, entro i successivi trenta giorni dal rifiuto in via preliminare, ha consentito il "recupero" di un numero esiguo di istanze, ovvero 433 su 8578 rifiutate definitivamente.

A partire dal 2020, i fondi da destinare al finanziamento vengono imputati dall'Inps esclusivamente all'anno di assunzione e, quindi, risulta necessaria per l'ammissione al beneficio la copertura finanziaria, alla data dell'assunzione e non in via prospettica (con calcolo statistico), dell'intero periodo di agevolazione. Deve osservarsi che, proprio dal 2020, il numero delle istanze rifiutate definitivamente si è molto ridotto rispetto alle annualità immediatamente precedenti, passando dalle 3571 del 2018 alle 89 del 2020. Oltre a quanto sopra, a motivazione dell'osservato andamento, deve aggiungersi che dal 2020 non è più prevista la condizione di *istanza rifiutata preliminare* che diventa *definitiva* trascorsi trenta giorni, a risorse del Fondo invariate, ma le istanze non coperte restano nello stato di *rifiuto provvisorio* sino al loro eventuale accoglimento. In tal modo, si eviterebbero, per quanto affermato dall'Inps, le difficoltà per i datori di lavoro di dover riproporre istanza per ottenere i benefici anche a distanza di tempo dall'avvenuta assunzione.

Un discorso a parte meritano le istanze che risultano essere state rifiutate perché presentate oltre i termini fissati e che ammontano complessivamente dal 2016 al 2020 (non è stato riferito il 2021) a 2180.

Volendo fare un calcolo delle istanze prodotte al sistema Inps (piattaforma informatica) nell'arco di tempo considerato, possiamo individuare la cifra complessiva di circa 21 mila, rispetto alla quale quelle non ammesse al beneficio rappresentano il 48,8 per cento. Una percentuale piuttosto elevata se confrontata con i fabbisogni espressi a livello territoriale dalla categoria dei lavoratori disabili e soprattutto se si tiene conto del fatto che in gran parte essa è stata motivata da carenza di risorse sul Fondo, che negli anni 2018 e 2019 ha comportato un numero elevato di istanze rigettate con la necessità di un ripristino delle risorse in corso d'anno, attraverso appositi provvedimenti di variazione di bilancio. Sul punto l'Amministrazione ha fatto presente che tale fenomeno ha motivato la modifica introdotta nel 2020 nella modalità di accantonamento delle risorse necessarie alla copertura del beneficio per l'intero periodo della sua durata (36 o 60 mesi).

5. La distribuzione fra le regioni delle assunzioni effettuate con l'incentivo ex lege n. 68/1999

I dati che sono stati riportati nei precedenti paragrafi, relativi alle domande ed alle assunzioni di lavoratori disabili con l'erogazione degli incentivi *ex lege* n. 68/1999, totalizzate nel periodo osservato dalla presente analisi, devono essere disarticolati nelle diverse realtà territoriali del nostro Paese.

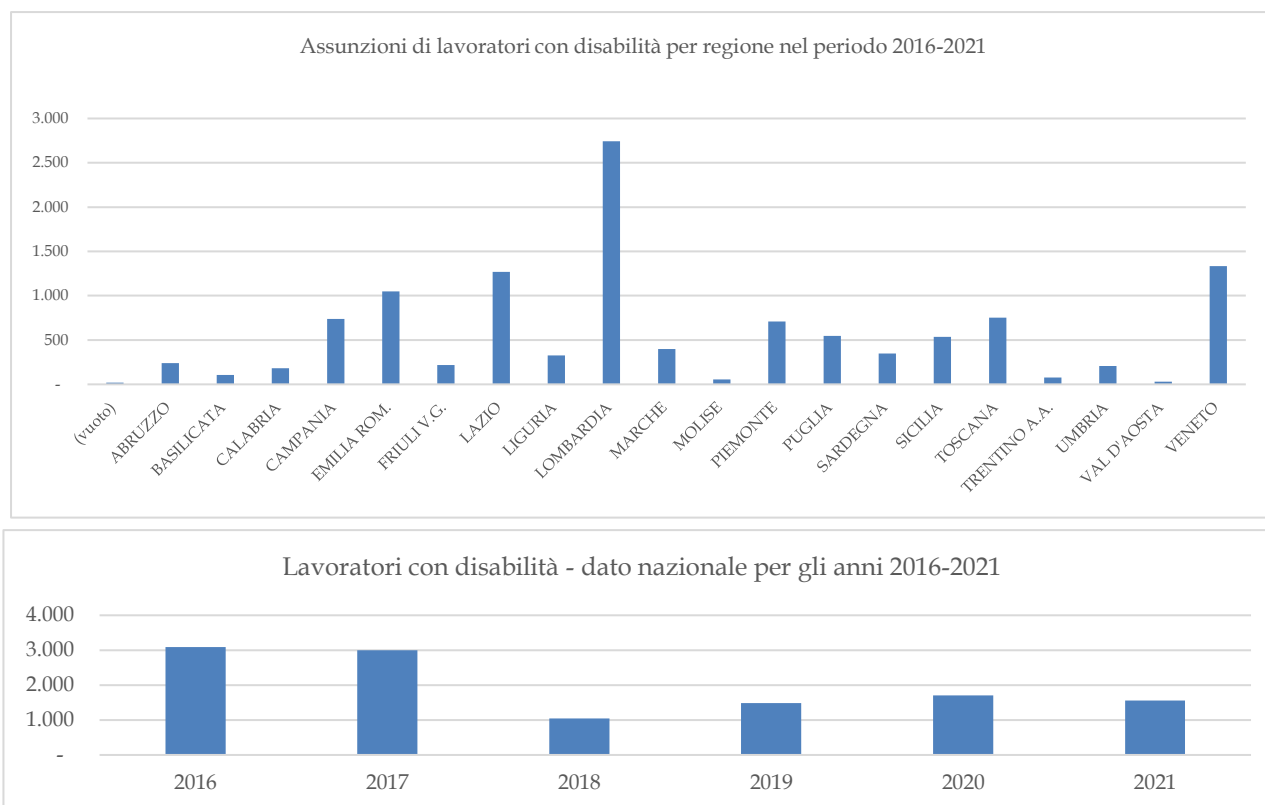
Dalla lettura della tabella sotto riportata, che espone la distribuzione fra le regioni delle assunzioni incentivate nel sessennio considerato (2016-2021), emerge, infatti, che la Regione Lombardia è quella che ha fatto registrare il numero complessivo (2.744) di assunzioni agevolate più elevato a fronte di altre regioni dell'area Nord che si sono fermate a numeri molto più contenuti, si pensi al Friuli Venezia Giulia (217) ed alla Liguria (327).

Tabella n. 18 - Dettaglio numerico lavoratori con disabilità - Analisi per Regioni 2016-2021

REGIONI	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Totale
(vuoto)	8	4	5	2		1	20
Abruzzo	58	61	23	27	36	34	239
Basilicata	36	23	2	15	15	16	107
Calabria	46	38	15	26	33	25	183
Campania	169	185	64	93	126	100	737
Emilia rom.	313	236	101	141	141	117	1.049
Friuli v.g.	69	58	24	16	24	26	217
Lazio	274	294	87	149	245	221	1.270
Liguria	90	79	33	36	46	43	327
Lombardia	727	690	232	352	381	362	2.744
Marche	93	116	45	48	49	46	397
Molise	11	19	5	7	6	6	54
Piemonte	205	182	67	90	79	85	708
Puglia	136	143	47	65	83	73	547
Sardegna	85	102	28	46	42	44	347
Sicilia	150	161	47	53	71	53	535
Toscana	210	192	61	102	99	88	752
Trentino a.a.	21	12	11	10	8	14	76
Umbria	50	34	16	28	41	39	208
Val d'aosta	7	6	5	1	9	3	31
Veneto	331	364	124	176	174	165	1.334
Totale complessivo	3.089	2.999	1.042	1.483	1.708	1.561	11.882

Fonte: Elaborazioni del Ministero del lavoro e delle politiche sociali su estrazioni Inps. Dati aggiornati al 15/12/2021

Graf. 6 – Assunzioni di lavoratori con disabilità per regione nel periodo 2016-2021



Fonte: Elaborazioni su dati del Ministero del lavoro e delle politiche sociali da estrazioni Inps. Dati aggiornati al 15/12/2021

Maggiormente in linea con il dato Istat della popolazione residente appare il numero complessivo delle assunzioni di lavoratori disabili registrato in Veneto (1334), nel Lazio (1.270) ed in Emilia Romagna (1049). La stessa osservazione non vale per alcune Regioni dell'area Sud fra cui la Campania, che si è fermata a 737 unità, la Sicilia con 479, la Puglia, che ha totalizzato 474 assunzioni e la Calabria e la Basilicata, fanalino di coda, rispettivamente con 183 e 107 assunzioni nel periodo considerato.

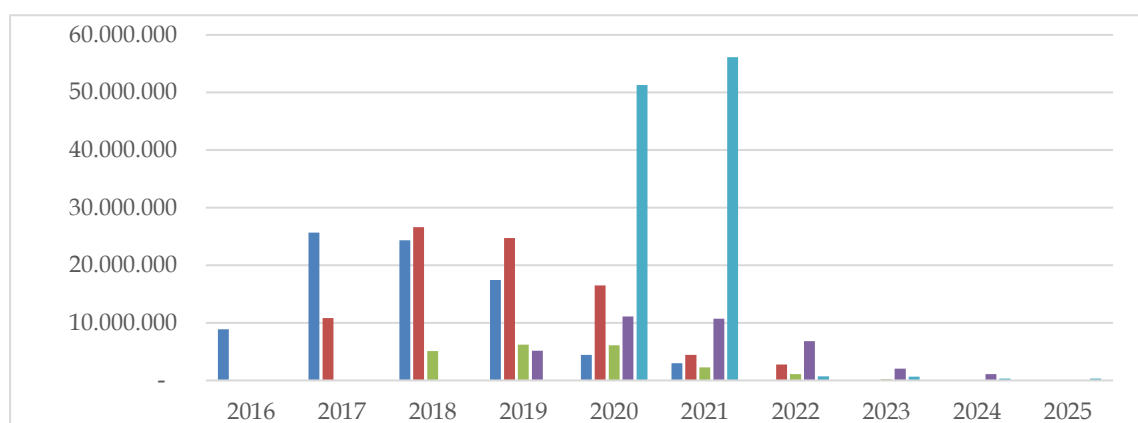
6. Gli accantonamenti per le assunzioni di lavoratori con disabilità

Per ciascuna delle istanze autorizzate con la conseguente corresponsione delle risorse del Fondo, il sistema calcola automaticamente una quota di risorse accantonate che corrispondono alla misura massima dell'incentivo spettante, in base alla tipologia di disabilità e alla stima dell'imponibile lordo annuo, dichiarati dal datore di lavoro che ha effettuato l'assunzione.

Tabella n. 19 - Accantonamenti per le assunzioni di lavoratori con disabilità - Anni 2016-2020

(valori in euro)					
Accant. nti	2016	2017	2018	2019	2020
2016	8.907.504				
2017	25.691.104	10.827.956			
2018	24.339.217	26.619.386	5.082.980		
2019	17.461.741	24.751.857	6.222.125	5.147.543	
2020	4.448.082	16.477.480	6.081.202	11.100.177	51.291.494
2021	2.977.453	4.424.178	2.256.220	10.741.562	56.157.344
2022		2.770.560	1.105.423	6.833.351	712.516
2023			207.216	2.020.584	648.935
2024				1.103.341	326.289
2025					326.289
Totali	83.825.100	85.871.418	20.955.167	36.946.558	109.462.867

Fonte: INPS. Elaborazioni inviate al Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Agg.to 15/12/2021

Graf. 7 Accantonamenti per le assunzioni di lavoratori con disabilità Anni 2016-2020

Fonte: INPS. Elaborazioni inviate al Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Agg.to 15/12/2021

Come è possibile constatare dalla lettura dei dati della tabella e del grafico sopra riportati, le risorse sono state accantonate per sei anni a partire da quello di assegnazione delle agevolazioni in considerazione dell'incremento, praticato, come accennato sopra, all'atto stesso dell'elaborazione dell'istanza telematica, dell'imponibile lordo dichiarato dal datore di lavoro nella misura del 5 per cento. Ciò allo scopo di tenere conto di possibili variazioni della retribuzione del lavoratore assunto, nel corso del periodo di vigenza dell'incentivo.

Le risorse fino ad ora complessivamente accantonate sono state pari a 337 mln di euro, delle quali la quantità più significativa è riferibile ai primi due esercizi (83,82 mln di euro nel 2016 e 85,87 mln di euro nel 2017). Nel 2018 le risorse accantonate mostrano un importo (20,95 mln) molto più contenuto, in ragione del numero esiguo delle assunzioni effettuate nell'anno (1.042). Gli accantonamenti negli anni 2019 e 2020 hanno fatto registrare un incremento particolarmente elevato (nel 2020 sono stati accantonati 109,46 mln di euro). Quest'ultimo dato

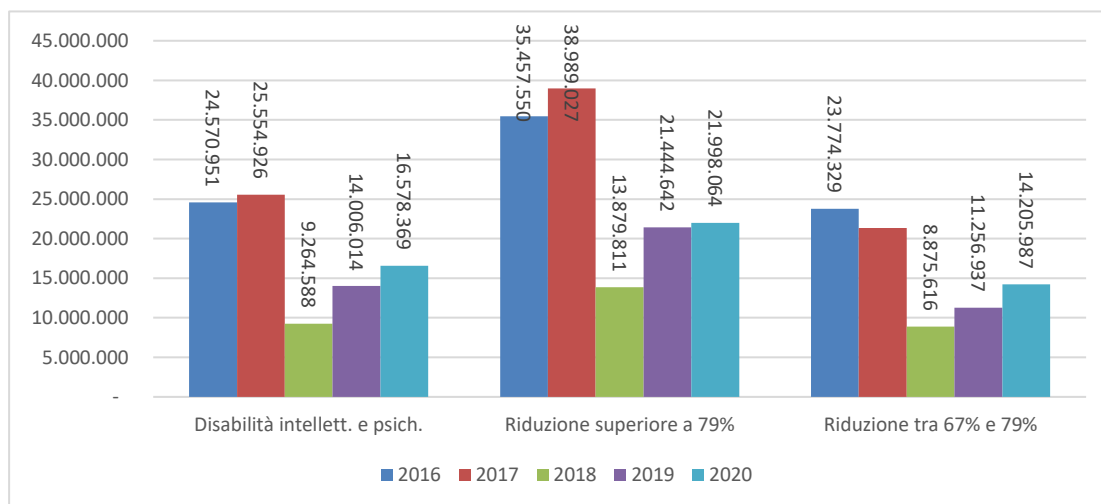
trova la sua spiegazione, come chiarito dall'Inps in sede istruttoria, nel cambio di sistema, intervenuto proprio in quell'anno, a partire dal quale, come già precisato, le risorse destinate a finanziare le agevolazioni vengono imputate complessivamente all'esercizio in cui interviene l'assunzione.

Tabella n. 20 - Accantonamenti annuali per tipologia di invalidità e anno di assunzione

(valori in euro)

Tipologia di invalidità	Anno di assunzione				
	2016	2017	2018	2019	2020
Disabilità intellett. e psich.	24.570.951	25.554.926	9.264.588	14.006.014	16.578.369
Tempo determinato	2.369.222	3.436.918	712.964	995.980	1.195.200
Tempo indeterminato	22.201.729	22.118.008	8.551.625	13.010.034	15.383.169
Riduzione superiore a 79%	35.457.550	38.989.027	13.879.811	21.444.642	21.998.064
Tempo indeterminato	35.457.550	38.989.027	13.879.811	21.444.642	21.998.064
Riduzione tra 67% e 79%	23.774.329	21.350.491	8.875.616	11.256.937	14.205.987
Tempo indeterminato	23.774.329	21.350.491	8.875.616	11.256.937	14.205.987
Totale complessivo	83.802.831	85.894.445	32.020.015	46.707.593	52.782.420

Graf. 8 - Accantonamenti annuali per tipologia di invalidità e anno di assunzione

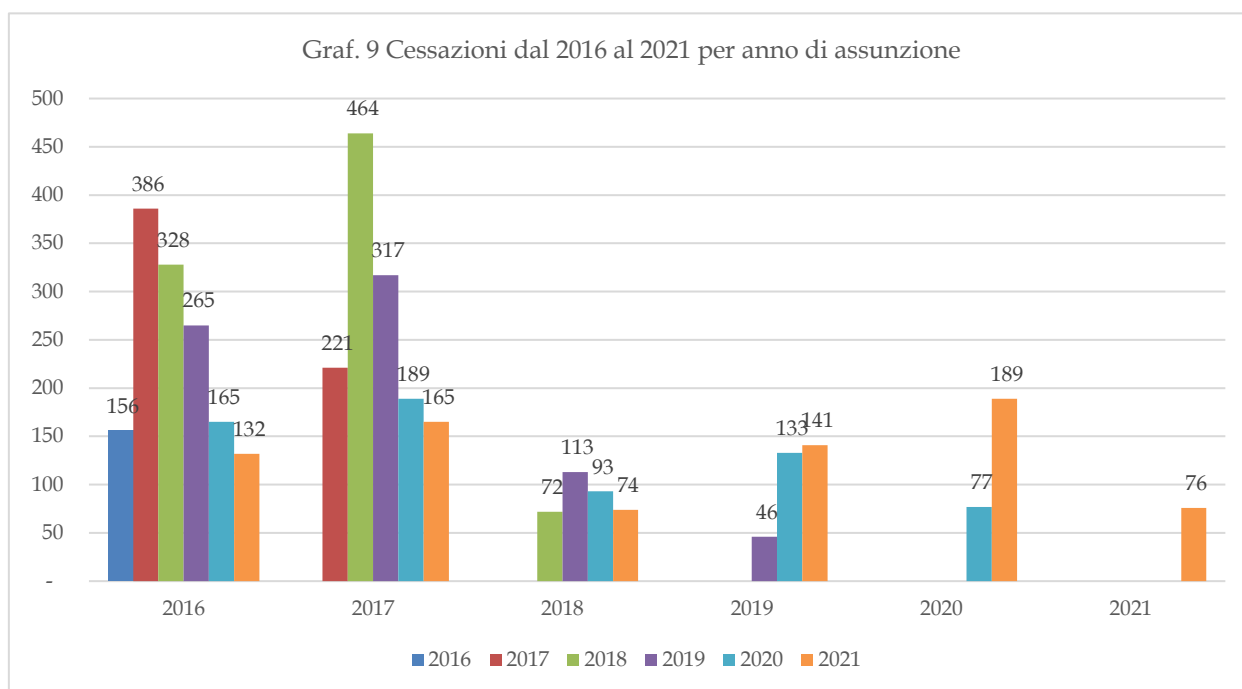


Fonte: Inps.

Tabella n. 21 - Numero di cessazioni dal 2016 al 2021

Numero di cessazioni							
	Anno di provenienza in base alla data assunzione istanza						
Data cessazione	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Totale
2016	156						156
2017	386	221					607
2018	328	464	72				864
2019	265	317	113	46			741
2020	165	189	93	133	77		657
2021	132	165	74	141	189	76	777
Totali	1.432	1.356	352	320	266	76	3.802

Graf. 9 - Cessazioni dal 2016 al 2021 per anno di assunzione



Fonte: Inps. Elaborazioni inviate al Ministero del lavoro e delle politiche sociali aggiorn.to 15/12/2021

Tabella n. 22 - Importi riconosciuti distinti per tipologia di disabilità - assunzioni per anno

(valori in euro)

		2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Lavoratori disabili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 79 per cento o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, e successive modificazioni		13.508.643	13.508.643	3.747.575	12.815.486	17.649.033	14.326.499,15	7.697.803,56
Lavoratori disabili, con riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67 per cento e il 79 per cento o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle citate nella lettera a)		7.949.363	7.949.363	2.085.193	7.442.563	10.586.305	8.489.499,98	4.501.439,22
Lavoratore con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento	determ.	1.364.453	1.364.453	530.187	1.790.563	1.543.194	441.923,62	286.312,85
	indeterm.	4.905.589	4.905.589	1.140.998	4.243.422	6.323.854	6.617.942,41	5.058.690,26
Totale		18.414.232	18.414.232	4.888.573	17.058.908	23.972.887	20.944.442	17.544.245,89

Fonte: INPS. Elaborazioni inviate al Ministero del lavoro e delle politiche sociali aggiorn.to 15/12/2021

Tabella n. 23 – Numero di lavoratori dall’anno 2016 al 2021

Numero Lavoratori	2016					2017					2018					2019					2020					2021					Totale 2016-2021
	Primo Trimestre	Secondo Trimestre	Terzo Trimestre	Quarto Trimestre	Totale 2016	Primo Trimestre	Secondo Trimestre	Terzo Trimestre	Quarto Trimestre	Totale 2017	Primo Trimestre	Secondo Trimestre	Terzo Trimestre	Quarto Trimestre	Totale 2018	Primo Trimestre	Secondo trimestre	Terzo trimestre	Quarto Trimestre	Totale 2019	Primo Trimestre	Secondo trimestre	Terzo trimestre	Quarto Trimestre	Totale 2020	Primo Trimestre	Secondo trimestre	Terzo trimestre	Quarto Trimestre	Totale 2021	
ABRUZZO	1	4	1	2	8			3	1	4	1	1	2	1	5	1	1			2									1	1	20
BASILICATA	7	15	10	26	58	11	19	14	17	61	14	7	1	1	23	7	4	9	7	27	10	4	5	17	36	4	9	19	2	34	239
CALABRIA	2	14	9	11	36	1	3	11	8	23	1	1			2	1	4	6	4	15	2	2	4	7	15	3	6	3	4	16	107
CAMPANIA	3	11	16	16	46	11	5	10	12	38	11	4			15	1	4	7	14	26	11	2	7	13	33	6	11	6	2	25	183
Città Vaticano	22	44	38	65	169	43	42	51	49	185	35	23	3	3	64	19	16	22	36	93	36	16	25	49	126	24	30	29	17	100	737
Emilia Rom.	50	69	64	130	313	55	55	56	70	236	47	21	12	21	101	31	27	39	44	141	43	25	35	38	141	34	37	34	12	117	1049
Friuli V. G.	10	9	22	28	69	10	13	20	15	58	13	8		3	24	4	1	6	5	16	7	4	7	6	24	7	4	13	2	26	217
LAZIO	42	57	71	104	274	74	58	71	91	294	41	27	6	13	87	22	27	38	62	149	65	19	34	127	245	78	55	68	20	221	1270
LIGURIA	13	25	22	30	90	14	13	26	26	79	17	8	2	6	33	7	7	6	16	36	16	7	7	16	46	12	17	11	3	43	327
LOMBARDIA	90	179	195	263	727	143	114	187	246	690	108	61	17	46	232	83	70	85	114	352	122	59	87	113	381	100	98	126	38	362	2.744
MARCHE	7	23	21	42	93	20	17	36	43	116	20	18	2	5	45	13	7	13	15	48	21	4	14	10	49	8	22	12	4	46	397
MOLISE			7	4	11	1	8	4	6	19	2	1		2	5	1	2	1	3	7	1	1	2	2	6	2	1	3		6	54
PIEMONTE	30	47	55	73	205	28	34	54	66	182	29	23	8	7	67	24	15	19	32	90	19	10	20	30	79	18	26	30	11	85	708
PUGLIA	15	29	35	57	136	38	34	39	32	143	20	18	4	5	47	11	15	16	23	65	25	8	12	38	83	13	20	28	12	73	547
SARDEGNA	17	18	25	25	85	32	25	25	20	102	9	8	4	7	28	7	8	14	17	46	14	7	7	14	42	21	9	10	4	44	347
SICILIA	15	39	36	60	150	35	25	54	47	161	14	21	2	10	47	4	8	7	34	53	19	7	14	31	71	11	22	17	3	53	535
TOSCANA	35	41	58	76	210	35	39	61	57	192	28	12	2	19	61	29	23	19	31	102	30	13	22	34	99	20	30	30	8	88	752
Trentino A.A.	1	1	5	14	21	5	1	6		12	5	4	1	1	11	2	1	6	1	10	3	1	2	2	8	4	4	3	3	14	76
UMBRIA	2	15	8	25	50	3	7	8	16	34	4	4	3	5	16	6	3	7	12	28	15	7	8	11	41	14	10	13	2	39	208
Val d'Aosta	1	1	2	3	7	2	1	3		6	2	1	1	1	5			1		1	3	1	1	4	9			2	1	3	31
VENETO	30	75	79	147	331	79	70	104	111	364	65	28	18	13	124	37	37	49	53	176	66	34	23	51	174	44	41	63	17	165	1334
Totale	393	716	779	1.201	3.089	640	583	843	933	2.999	486	299	88	169	1042	310	280	370	523	1.483	528	231	336	613	1.708	423	452	520	166	1.561	11.882

Fonte: Elaborazioni Ministero del lavoro e delle politiche sociali su dati Inps al 15/12/2021

Tabella n. 24 - Accantonamenti annuali per tipologia di invalidità e anno di assunzione

(valori in euro)

Tipologia di invalidità	Importi prenotati						Totale
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
Anno di assunzione 2016							
Disabilità intellett. e psich.	2.103.678	5.944.401	4.592.514	4.514.182	4.441.063	2.975.113	24.570.951
Tempo determinato	638.444	1.504.055	152.169	73.837	717		2.369.222
Tempo indeterminato	1.465.233	4.440.346	4.440.346	4.440.346	4.440.346	2.975.113	22.201.729
Riduzione superiore a 79%	4.221.252	11.819.183	11.819.183	7.597.933			35.457.550
Tempo indeterminato	4.221.252	11.819.183	11.819.183	7.597.933			35.457.550
Riduzione tra 67% e 79%	2.581.458	7.924.776	7.924.776	5.343.319			23.774.329
Tempo indeterminato	2.581.458	7.924.776	7.924.776	5.343.319			23.774.329
Totale complessivo	8.906.387	25.688.360	24.336.473	17.455.434	4.441.063	2.975.113	83.802.831
Anno di assunzione 2017							
Disabilità intellett. e psich.	2.697.654	6.519.655	4.648.298	4.494.581	4.424.178	2.770.560	25.554.926
Tempo determinato	1.044.612	2.096.053	224.697	70.979	577		3.436.918
Tempo indeterminato	1.653.042	4.423.602	4.423.602	4.423.602	4.423.602	2.770.560	22.118.008
Riduzione superiore a 79%	5.262.994	12.996.342	12.996.342	7.733.349			38.989.027
Tempo indeterminato	5.262.994	12.996.342	12.996.342	7.733.349			38.989.027
Riduzione tra 67% e 79%	2.868.598	7.116.830	7.116.830	4.248.234			21.350.491
Tempo indeterminato	2.868.598	7.116.830	7.116.830	4.248.234			21.350.491
Totale complessivo	10.829.245	26.632.827	24.761.470	16.476.164	4.424.178	2.770.560	85.894.445
Anno di assunzione 2018							
Disabilità intellett. e psich.	1.831.567	1.962.427	1.633.589	1.626.236	1.626.236	584.535	9.264.588
Tempo determinato	406.464	299.147	7.353				712.964
Tempo indeterminato	1.425.103	1.663.280	1.626.236	1.626.236	1.626.236	584.535	8.551.625
Riduzione superiore a 79%	3.323.709	4.494.764	4.465.281	1.596.057			13.879.811
Tempo indeterminato	3.323.709	4.494.764	4.465.281	1.596.057			13.879.811
Riduzione tra 67% e 79%	2.062.341	2.869.223	2.845.806	1.098.247			8.875.616
Tempo indeterminato	2.062.341	2.869.223	2.845.806	1.098.247			8.875.616
Totale complessivo	7.217.616	9.326.414	8.944.676	4.320.539	1.626.236	584.535	32.020.015
Anno di assunzione 2019							
Disabilità intellett. e psich.	2.519.233	3.036.256	2.383.261	2.345.738	2.345.738	1.373.480	14.006.014
Tempo determinato	431.136	527.322	37.523				995.980
Tempo indeterminato	2.088.097	2.508.934	2.345.738	2.345.738	2.345.738	1.373.480	13.010.034
Riduzione superiore a 79%	4.011.811	7.052.377	6.535.566	3.844.150	738		21.444.642
Tempo indeterminato	4.011.811	7.052.377	6.535.566	3.844.150	738		21.444.642
Riduzione tra 67% e 79%	2.162.815	3.740.798	3.430.157	1.923.167			11.256.937
Tempo indeterminato	2.162.815	3.740.798	3.430.157	1.923.167			11.256.937
Totale complessivo	8.693.859	13.829.431	12.348.984	8.113.055	2.346.476	1.373.480	46.707.593
Anno di assunzione 2020							
Disabilità intellett. e psich.	16.028.979	280.301	87.272	87.272	87.272	7.273	16.578.369
Tempo determinato	1.176.090	19.110					1.195.200
Tempo indeterminato	14.852.889	261.192	87.272	87.272	87.272	7.273	15.383.169
Riduzione superiore a 79%	21.480.463	366.594	143.179	7.828			21.998.064
Tempo indeterminato	21.480.463	366.594	143.179	7.828			21.998.064
Riduzione tra 67% e 79%	13.968.584	185.822	47.614	3.968			14.205.987
Tempo indeterminato	13.968.584	185.822	47.614	3.968			14.205.987
Totale complessivo	51.478.026	832.717	278.065	99.067	87.272	7.273	52.782.420

Fonte: Inps.

CAPITOLO VI

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE DELL'ISTRUTTORIA - ESITI DELL'ADUNANZA PUBBLICA E RACCOMANDAZIONI PROPOSTE

Sommario: 1. Considerazioni conclusive dell'istruttoria. – 2. Controdeduzioni dell'Amministrazione e esiti dell'adunanza. – 3. Raccomandazioni proposte.

1. Considerazioni conclusive dell'istruttoria

L'indagine ha avuto ad oggetto la gestione delle risorse del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili, istituito ai sensi dell'art. 13, l. 12 marzo 1999, n. 68, al fine di incentivare, attraverso la concessione di sgravi contributivi a favore dei datori di lavoro, l'assunzione di persone con un livello elevato di disabilità fisica e psichica, per un periodo massimo che va da tre (nel caso di lavoratori con disabilità fisica) a cinque anni (nel caso di lavoratori con disabilità psichica). A tale finalità deve aggiungersi quella di rendere meno gravoso l'adempimento dell'obbligo di assunzione di lavoratori disabili gravante sui datori di lavoro appartenenti alle categorie previste dalle vigenti disposizioni. Proprio quest'ultima è la caratteristica che contraddistingue la misura in esame rispetto agli altri incentivi all'assunzione, che normalmente intendono orientare la scelta dei datori di lavoro verso l'assunzione di lavoratori svantaggiati, a fronte della loro libertà di determinarsi ad assumere o meno personale e quale, e che non trovano applicazione, quindi, in caso di obbligo di legge o da disposizioni della contrattazione collettiva.

L'arco di tempo dell'analisi svolta è stato ampio ed ha ricompreso gli esercizi dal 2014 al 2021, riuscendo, in tal modo, a rilevare anche il passaggio dal vecchio sistema, vigente fino al 2015, al nuovo che ha preso l'avvio dal gennaio 2016, a seguito dell'entrata in vigore dell'art. 10 del d.lgs. 14 settembre 2015, n. 151, che ha modificato il citato art. 13. Il confronto fra le due modalità di erogazione delle risorse del Fondo mette, in primo luogo, in evidenza la circostanza che fino al 2015 l'attribuzione alle regioni, in forza dell'annuale decreto ministeriale di riparto, avveniva sulla base delle assunzioni intervenute nell'anno t-1 e, pertanto, il datore di lavoro doveva disporre nell'anno t le assunzioni senza avere certezza delle disponibilità finanziarie dell'anno in corso. Con il nuovo sistema cd. *a rubinetto* le risorse annualmente assegnate all'Inps vengono da quest'ultimo erogate sulla base delle istanze caricate al sistema dai datori di lavoro e fino a capienza delle risorse presenti nel Fondo, tenuto

conto che, a partire dal 2020, l'impegno per la singola assunzione comporta l'accantonamento delle risorse necessarie alla copertura dell'agevolazione per tutta la sua durata (36 o massimo 60 mesi). Sicuramente il sistema previgente attribuiva alle regioni un ruolo importante, giacché le stesse erano destinatarie del riparto per ciascuna annualità e dovevano occuparsi, attraverso gli Uffici territoriali dalle stesse individuati, dell'erogazione, anticipando alla sede Inps competente per territorio quanto necessario per la copertura delle agevolazioni riconosciute, in attesa di ricevere le risorse dallo Stato. Tutto ciò, come appare intuibile, rendeva difficile una programmazione dell'utilizzo delle risorse tanto da parte delle regioni quanto da parte dei datori di lavoro; l'unico dato certo era quello delle assunzioni intervenute nell'anno precedente.

Il sistema, introdotto a partire dal gennaio 2016, in forza del quale le risorse del Fondo vengono attribuite annualmente all'Inps, sulla base dello stanziamento di bilancio e degli eventuali successivi provvedimenti di variazione in corso d'esercizio, se per un verso ha reso automatico il meccanismo di erogazione delle risorse da parte dell'Istituto ai datori di lavoro, non sembra, tuttavia aver sgombrato il campo da ogni difficoltà, soprattutto per quanto riguarda i profili programmatici e organizzativi.

Le risorse ovviamente costituiscono il punto di riferimento della gestione del Fondo, come per ogni altro fondo, ma in questo caso l'Amministrazione del lavoro, per quel che è stato possibile ricostruire nel corso dell'istruttoria, sembra proprio limitarsi a prendere atto dello stanziamento autorizzato dalla legge di bilancio. Nello stesso modo prende atto dei riversamenti operati dal Mef, a seguito delle richieste di riassegnazione inviate dal Ministero ogni tre mesi, delle entrate relative alle altre due fonti di finanziamento della misura, rappresentate dagli esoneri ex art. 5, c. 3 *bis* della l. n. 68/1999 e dai versamenti volontari dei privati ex art. 13, c. 4 *bis* della stessa legge. A ben vedere, tuttavia, pur riconoscendo la natura in qualche misura aleatoria delle ultime due fonti citate, soprattutto quella dei versamenti volontari e volendo tenere in debito conto la difficoltà di prevedere, con un buon margine di certezza, le scelte operabili da parte dei datori di lavoro in termini di richieste di autorizzazione all'esonero, deve sottolinearsi che la vigente disciplina attribuisce al Governo (art. 13, c. 10) il compito di verificare ogni due anni l'adeguatezza delle risorse finanziarie destinate al Fondo dalla legge di bilancio. Sul punto l'analisi condotta ha potuto verificare la carenza di strumenti ed azioni adottati a tal fine nel corso del periodo osservato, anche in considerazione dell'asseverata assenza di disposizioni normative in tal senso dirette. Al riguardo, la Presidenza del Consiglio ha chiarito di non essere chiamata, nel suo ruolo istituzionale, ad occuparsi di questo aspetto della gestione del Fondo, giacché le relative risorse

risultano appostate nello stato di previsione della spesa del Ministero del lavoro. Da parte sua l'Inps, in qualità di soggetto erogatore, ha il polso della situazione delle risorse a disposizione del Fondo, ma l'attuale assetto delle competenze in materia non gli attribuisce alcun compito di valutazione della loro adeguatezza, se non in termini di mera cassa, della quale viene dal suddetto lamentata costantemente la scarsità e, in qualche caso anche ad inizio d'anno, l'insufficienza a coprire le istanze prodotte a sistema dai potenziali beneficiari.

Dall'osservazione è emerso, altresì, che, a seguito delle richieste formulate dall'Inps al Ministero, il Mef ha adottato i necessari provvedimenti di variazione in corso d'anno, successivamente tradotti in assegnazioni all'Istituto, la cui posizione è assimilabile a quella di altri organismi gestori di misure analoghe, finanziate da fondi nazionali (Consap e Invitalia). Nel caso di specie, tuttavia, deve sottolinearsi che si tratta di un'Istituzione competente in materia previdenziale e in grado, sicuramente, di fornire un utile apporto propositivo e di conoscenze. Peraltro, i rapporti intercorrenti fra l'Inps ed il Ministero non hanno nulla a che fare con quelli di natura prettamente convenzionale che legano le altre amministrazioni dello Stato agli organismi *in house* gestori di analoghe misure. Non risultano essere stati individuati obiettivi da perseguire da parte dell'Istituto nell'erogazione delle risorse o nella gestione delle stesse e neppure responsabilità in caso di mancato conseguimento degli anzidetti obiettivi. L'unico obbligo di rendicontazione da parte dell'Istituto nei confronti del Ministero è rappresentato dalle estrazioni trimestrali, che vengono trasmesse a seguito di specifica richiesta del Ministero, in mancanza della quale, nonostante tale trasmissione costituisca un obbligo di legge, si è verificato, in alcuni casi, l'inadempimento. Sul punto, deve sottolinearsi che l'istruttoria ha portato in emersione la mancata coincidenza fra i dati sulla gestione del Fondo in possesso dell'Inps e quelli elaborati dal Ministero sulla base delle anzidette estrazioni. Si tratta, come è intuibile, di una circostanza che evidenzia una criticità, non solo in termini di trasparenza e certezza delle informazioni circa l'utilizzo delle risorse del Fondo in esame, ma anche per la possibilità di controllo da parte delle amministrazioni interessate e di verifica dell'efficiente ed efficace utilizzo delle stesse.

Per completezza, occorre evidenziare che, in chiusura di istruttoria, il Ministero, a specifico quesito, ha risposto, fornendo una quantificazione del fabbisogno annuale odierno, individuata nell'importo di 86 mln di euro sulla base degli accantonamenti delle prime due annualità del nuovo sistema (2016/2017). In queste due annualità, come precisato nella relazione, sono stati registrati i valori più elevati di assunzioni di lavoratori disabili con i benefici del Fondo, pari a circa tremila unità per ciascun anno. Nelle successive annualità, a partire dal 2018, i valori registrati sono stati molto più contenuti, il che fa riflettere sulla

fondatezza del criterio utilizzato, nell'auspicio, espresso dalla stessa Amministrazione, di un ritorno ai valori del 2017, che non può avverarsi facilmente, se non attraverso azioni efficaci in tal senso da porre in essere da parte delle Amministrazioni interessate. Per un sistema a rubinetto come quello dell'attuale Fondo la previsione dello stanziamento di una quantità elevata di risorse dovrebbe comportare un incremento dei soggetti beneficiari, con tutto vantaggio dei destinatari ultimi della misura, che sono i lavoratori disabili, dei quali gli iscritti nelle liste del collocamento mirato risultano essere decisamente più numerosi di quelli beneficiari delle risorse del Fondo, lontano dall'essere in grado di coprire l'effettivo fabbisogno nazionale. Proprio la quantificazione del predetto fabbisogno ha rappresentato una delle questioni di fondo emerse nel corso dell'indagine. Al riguardo, si è cercato di fornire un quadro della situazione a livello nazionale con i dati contenuti nei rapporti dell'Istat e ripresi nella IX relazione al Parlamento di recente pubblicazione, che riferisce del periodo 2016-2018. Il governo del dato in questo caso, come in molti altri settori, è fondamentale e al momento i dati a disposizione risultano davvero pochi e non facilmente utilizzabili, in quanto non omogenei fra loro. Circostanza quest'ultima, peraltro, confermata dall'Inps in sede di controdeduzioni finali, con riferimento al controllo del parametro relativo all'incremento occupazionale netto.

Tornando al metodo della quantificazione delle risorse necessarie per la gestione del Fondo ed il conseguimento degli obiettivi indicati dal legislatore, si ritiene necessaria una più efficace collaborazione fra gli attori istituzionali coinvolti, non solo nel senso di una formale adozione di provvedimenti concertati, come è stato sino ad ora, ma, soprattutto, attraverso la condivisione di indirizzi programmatici, ai fini dell'effettiva realizzazione della legge istitutiva unitamente ad un necessario miglioramento della *governance* del Fondo ai diversi livelli centrale e territoriale.

Ciò tenuto conto anche dell'evoluzione delle competenze intestate alle regioni, che a loro volta sono dotate di un proprio strumento di finanziamento dell'occupazione dei disabili, consistente nei fondi regionali, destinati al sostegno degli enti finalizzati all'integrazione delle persone con ridotta capacità lavorativa e all'erogazione di contributi per il rimborso forfettario degli accomodamenti ragionevoli nei luoghi di lavoro.

A proposito degli accomodamenti ragionevoli, la cui obbligatorietà è sancita dall'art. 3, c. 3 bis del d.lgs. n. 216/2003, essi dovrebbero essere assicurati su tutto il territorio nazionale, attesa la loro coesistenzialità nella tutela del diritto al lavoro delle persone disabili, alla stregua di quanto sancito dalla Convenzione Onu del 13 dicembre 2006, ratificata dalla legge n. 18/2009 e dall'art. 5 della Direttiva 2000/78/Ce. Per questa ragione l'attuale attribuzione di

tale finalità ai fondi regionali, pur consentendo, nell'ottica della sussidiarietà, di avvicinare le risorse ai bisogni espressi a livello territoriale, comporta il rischio di un'attuazione a macchia di leopardo, quanto meno fino a quando non saranno definiti i livelli essenziali di prestazioni da garantire su tutto il territorio nazionale (Lep) e la cui realizzazione dovrebbe essere assicurata dalle risorse statali.

In ordine al necessario coordinamento fra i diversi livelli di governo della materia, in vista del conseguimento degli obiettivi individuati dalla legge istitutiva, il sistema previgente, con tutti i suoi limiti, tuttavia, comportava un momento concertativo fra le amministrazioni centrali e le regioni destinatarie del riparto delle risorse, nella sede della Conferenza Unificata, chiamata ad esprimere il proprio avviso in merito alla ripartizione. Quello attuale, invece, non vede più le regioni coinvolte nell'assegnazione delle risorse all'Inps e non comprende, a tal fine, alcuna concertazione se non fra le amministrazioni centrali che, tuttavia, non sembrano farvi ricorso in modo efficace.

Alla carenza di concertazione nella gestione del Fondo in esame non è riuscito a sopperire in modo adeguato neppure l'Organismo, istituito dalla legge n. 18/2009 in attuazione delle previsioni della citata Convenzione Onu con lo scopo di fornire supporto tecnico-scientifico al Governo per l'elaborazione delle politiche nazionali in materia di disabilità. L'Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità, infatti, si è riunito fino ad ora con una frequenza bassa, che si è ulteriormente ridotta negli ultimi due anni, come asserito dall'Amministrazione, a causa della pandemia da Covid-19. Il Comitato costituito al suo interno ed organizzato in gruppi ha portato avanti, invece, con frequenza trimestrale, i suoi lavori, esitando studi e documenti di approfondimento sulle tematiche inerenti la condizione delle persone con disabilità. Al riguardo, appare necessario un potenziamento dei lavori dell'Osservatorio ed un miglioramento della sua efficienza in termini di obiettivi conseguiti.

Sul punto appare necessario rammentare, altresì, che all'Osservatorio è stato assegnato, fra gli altri, un compito molto importante che è quello di predisporre il programma di azione biennale per la promozione dei diritti e l'integrazione delle persone con disabilità. L'ultimo programma è stato adottato con d.p.r. del 12 ottobre 2017 e prevede, fra le diverse linee di intervento, quelle sul lavoro e occupazione che hanno evidenziato alcune azioni specifiche destinate al miglioramento dell'attuazione della legge n. 68/1999. Una delle finalità perseguite a livello programmatico dal citato documento è rappresentata proprio dalla realizzazione di una banca dati del collocamento mirato, tesa a raccogliere le informazioni riguardanti i datori di lavoro, i lavoratori e gli accomodamenti ragionevoli, al fine di razionalizzare gli

adempimenti, rafforzare i controlli, migliorare il monitoraggio e la valutazione degli interventi di inserimento lavorativo. Pertanto, appare di tutta evidenza l'urgenza dell'entrata a regime di tale strumento di raccolta e di condivisione dei dati, previsto ai sensi dell'art. 8 del d. l. 28 giugno 2013, n. 76. In questa direzione ha operato il Ministero del lavoro, adottando tutti gli adempimenti propedeutici necessari, fra cui la predisposizione della bozza del decreto, che è stato adottato in data 29 dicembre 2021 (pubblicato sulla GU del 23 febbraio 2022) e con il quale, fra l'altro, sono state individuate le informazioni da inserire nella banca dati e le modalità di trattamento, comunicazione, trasmissione e scambio delle stesse fra le Amministrazioni competenti per le elaborazioni.

Proprio l'acquisizione e l'elaborazione dei dati relativi allo specifico settore oggetto di analisi si è dimostrata essere una delle criticità della gestione del Fondo analizzata, che è risultata essere caratterizzata da una carenza di informazioni. Invero, non essendo più necessario raccogliere alcuni dati fondamentali per la conoscenza del settore, in precedenza utilizzati nella predisposizione dell'annuale decreto di riparto alle regioni delle risorse nazionali, gli stessi costituiscono attualmente oggetto di un obbligo di comunicazione, al quale le regioni ottemperano con modalità e tempistiche non sempre soddisfacenti ed in alcuni casi risultano inadempienti. Circostanza quest'ultima avvalorata dalle controdeduzioni fornite dall'Amministrazione in sede di contraddittorio finale (v. *infra* par. successivo). Di conseguenza, i monitoraggi di competenza del Ministero, affidati all'Istituto nazionale per le analisi delle politiche pubbliche (Inapp), in forza di apposita convenzione del luglio 2020, vengono realizzati, in vista della predisposizione della relazione al Parlamento, con il ricorso a modalità di elaborazione dei dati anche di tipo statistico, al fine di ovviare alla carenza di informazioni amministrative. Queste ultime, deve rammentarsi, rivestono un'importanza ed un valore irrinunciabili, soprattutto in considerazione delle finalità perseguite dai monitoraggi di competenza del Ministero, che devono consentire di verificare lo stato di attuazione della legge n. 68/1999 e l'adeguatezza delle risorse messe a disposizione del Fondo, anche attraverso la rappresentazione di fenomeni statisticamente rilevanti. Per ottenere i risultati auspicati è assai importante agire nei confronti dei soggetti istituzionali chiamati a fornire le informazioni necessarie in termini di *soft law* e in questa direzione sicuramente è apprezzabile lo sforzo compiuto dall'Amministrazione interessata per predisporre una banca dati in cui i soggetti obbligati possano inserire dati già oggetto di trasmissione per altre finalità istituzionali, scongiurando, in tal modo, le duplicazioni di adempimenti e gli inutili appesantimenti procedurali e fornendo uno strumento di utilità condivisa.

Nella gestione osservata deve evidenziarsi che alla mancanza di una programmazione

efficace si ricollega l'adozione di provvedimenti di assegnazione delle risorse all'Inps quasi sempre nella seconda metà dell'anno e la scarsa chiarezza nella ricostruzione delle diverse componenti che concorrono al finanziamento del Fondo, previste per legge. Solo a partire dal 2020 si è assistito all'adozione di un unico provvedimento, nel quale sono state inserite le somme relative alle diverse fonti per l'annualità considerata.

Per quanto riguarda la gestione finanziario contabile quella relativa al capitolo in entrata 2573, per entrambi i piani gestionali analizzati, riguardanti rispettivamente i contributi versati per l'esonero dall'obbligo assunzionale e i versamenti di privati a titolo spontaneo e solidale non ha mostrato nel periodo 2016-2021 particolari criticità. A fronte dei 38 mln di versamenti complessivi della gestione di competenza, 36,7 mln di euro sono stati riversati dal Mef nel capitolo di spesa del Ministero del lavoro 3892. Nella gestione del citato capitolo, che ha visto un incremento significativo delle risorse nel corso del periodo considerato, passate dai 22 mln di euro del 2014 ai 76,5 mln del 2021, si osserva la formazione di una gran mole di residui di lett. f (cd. residui impropri), a causa del mancato impegno entro l'esercizio degli stanziamenti autorizzati con legge di bilancio e successive variazioni. Pur trattandosi di una circostanza prevista e consentita dalle norme che disciplinano il Fondo, tuttavia, non appare sintomatica di una gestione che tenda all'efficienza a fronte della scarsità delle risorse a disposizione, il cui utilizzo dovrebbe essere meglio programmato. Ciò tenendo opportunamente conto del fatto che la natura, per così dire a rubinetto, di questo Fondo consente l'erogazione del beneficio solo in presenza della necessaria provvista finanziaria per la copertura dell'intero periodo di fruizione dello stesso (36 -60 mesi).

Al riguardo, deve sottolinearsi che la gestione comporta l'immobilizzazione, attraverso gli accantonamenti operati per cassa dall'Inps, di un'ingente mole di risorse, provenienti dal bilancio dello Stato e appostate in una contabilità separata, intestata all'Istituto e sottoposta al suo esclusivo controllo. Infatti, considerato che la gestione finanziaria ed economico patrimoniale dell'Istituto è unica come unico è il bilancio generale, rappresentativo di tutte le attività previdenziali e assistenziali in cui si concretizza la missione istituzionale dell'Inps, la suddetta mole di risorse risulta difficilmente controllabile da parte dell'Amministrazione del lavoro sulla base dei dati a sua disposizione, che sono essenzialmente quelli delle estrazioni trimestrali. Non si dimostra affatto semplice il monitoraggio delle predette risorse da parte dell'Istituto stesso, in considerazione dell'automatismo delle registrazioni contabili sullo specifico conto della Gestione sgravi degli oneri sociali, a tal fine predisposto. Viepiù complessa appare la possibilità di verifica delle somme accantonate, liberate a seguito delle cessazioni *medio tempore* intervenute nei rapporti lavorativi agevolati, che non siano arrivati

alla naturale conclusione, interrompendosi prima dei 36 o 60 mesi preventivati.

I dati emersi dall'analisi gestionale mostrano complessivamente un numero di lavoratori assunti a fronte dei benefici che assommano nel periodo considerato a 11.882, la maggior parte dei quali (4.806) sono persone con disabilità compresa fra il 67 e il 79 per cento. I lavoratori con disabilità intellettuale e psichica assunti nello stesso arco di tempo sono stati pari a 2853, dei quali un migliaio a tempo determinato. Come già accennato le annualità che hanno fatto registrare il numero più elevato di assunzioni agevolate sono state il 2016 ed il 2017 (rispettivamente con 3.089 e 2999), all'indomani dell'entrata in vigore del nuovo regime di assegnazione delle risorse del Fondo. Il 2018 ha rappresentato il picco più basso delle assunzioni al quale ha fatto seguito una graduale ripresa che, comunque, non ha riportato i valori registrati ai livelli delle prime annualità. Questi dati non consentono di poter affermare che sia stata, in concreto, conseguita efficacemente la finalità della legge n. 68/1999 che è quella di incentivare l'assunzione dei lavoratori con disabilità ed in particolare di quelli con più scarse possibilità di accesso al mercato del lavoro, anche in presenza dell'obbligo di legge.

Infine, fra le criticità emerse non può sottacersi il sostanziale mancato rispetto del requisito richiesto dalla citata legge n. 68 dell'incremento occupazionale netto per la concessione dei benefici assunzionali a valere sulle risorse del Fondo. Si tratta di un parametro di difficile verifica da parte delle stesse aziende che sono chiamate a certificarlo e praticamente, secondo quanto ammesso dalla stessa Amministrazione, impossibile da controllare, attraverso la procedura automatizzata che gestisce il Fondo ed il flusso di istanze formulate dai datori, in grado di effettuare solo alcuni tipi di riscontri. Di qui la necessità di un ripensamento del parametro, ovvero di una sua verifica attraverso strumenti diversi rispetto a quelli fino ad ora utilizzati, che certamente non hanno consentito, nei fatti, che questo svolgesse la sua funzione di presupposto imprescindibile per la concessione dei benefici a valere sulle risorse del Fondo.

2. Controdeduzioni dell'Amministrazione e esiti dell'adunanza

In sede di controdeduzioni finali, l'Amministrazione del lavoro e delle politiche sociali ha fatto presente che, in ragione del mutato assetto organizzativo del Ministero, definito in forza dell'art. 6-ter del dpcm 24 giugno 2021, n. 140, la neo istituita Direzione Generale delle politiche attive del lavoro annovera fra le proprie competenze anche quella in materia di collocamento mirato, precedentemente incardinata in capo alla Divisione V della Direzione Generale per la lotta alla povertà e per la programmazione sociale. La neo istituita Direzione, in forza delle citate disposizioni, cura la definizione delle linee guida in materia di

collocamento mirato delle persone con disabilità, di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, predispone la relazione biennale al Parlamento sullo stato di attuazione delle norme per il diritto al lavoro dei disabili, l'attuazione della Banca dati sul collocamento mirato. Con successivo provvedimento (d. m. 25 gennaio 2022), pubblicato sulla G.U. n. 60 del 12 marzo 2022, sono state individuate le unità organizzative di livello dirigenziale non generale nell'ambito delle Direzioni generali e, fino a quel momento, ciascun nuovo ufficio di livello dirigenziale generale si è avvalso, come nel caso di specie, dei preesistenti uffici dirigenziali non generali in relazione alle rispettive competenze.

Per quanto riguarda le osservazioni rassegnate nella bozza di relazione inviata all'Amministrazione in uno con l'ordinanza presidenziale di convocazione dell'adunanza pubblica del 12 aprile 2022, l'Amministrazione del lavoro e delle politiche sociali ha fatto presente quanto di seguito riassunto.

In primis, a proposito della Banca dati sul collocamento mirato, l'Amministrazione ha confermato quanto già rappresentato nell'anzidetta bozza di referto in ordine all'avvenuta pubblicazione del d. m. 29 dicembre 2021 (GU n. 45 del 23 febbraio 2022), aggiungendo al riguardo, che *sono in corso gli incontri di carattere prevalentemente tecnico con Inps, Inail e Regioni diretti alla verifica definitiva dei singoli interventi per garantire la interoperabilità dei dati*. Fra i dati raccolti nella banca dati rientrano anche quelli relativi agli accomodamenti ragionevoli, agli esoneri sia autocertificati che autorizzati, le sospensioni e le convenzioni di cui agli artt. 11, 12 e 12-bis della l. n. 68/1999.

Per quanto riguarda la gestione analizzata, in merito alla rilevata carenza dei dati riguardanti le assunzioni di lavoratori disabili relative all'annualità 2015 l'Amministrazione ha precisato di essersi fatta parte diligente, provvedendo a richiedere alle Regioni informazioni circa l'utilizzo delle risorse trasferite, in forza di quanto disposto dall'art. 1, c. 251 della l. n. 232/2016, ai Fondi regionali per quella specifica annualità, ma i dati a suo tempo raccolti sono risultati parziali e di difficile lettura.

A proposito di quanto osservato dalla Corte circa la carenza di strumenti ed azioni adottati nel periodo osservato dall'indagine allo scopo di verificare, con cadenza biennale, come prescritto dalla vigente disciplina (art. 13, c. 10 l. n. 68/1999), l'adeguatezza delle risorse finanziarie destinate al Fondo dalla legge di bilancio, l'Amministrazione ha ricordato le modalità di erogazione dei contributi. Sul punto ha ancora precisato che per la quantificazione del fabbisogno del Fondo, come evidenziato nel corso dell'istruttoria, l'Amministrazione aveva ritenuto di effettuare la stima sul dato degli accantonamenti dei primi due anni di attivazione della misura, in quanto nelle altre annualità vi erano state delle interruzioni per

insufficienza delle risorse e, quindi, il dato sugli accantonamenti non era corrispondente alle effettive richieste di incentivo.

Con riferimento all'obbligo di rendicontazione da parte dell'Inps, che, come ampiamente illustrato nella relazione, è tenuto a monitorare le minori entrate, valutate relativamente alla durata dell'incentivo, inviando relazioni trimestrali all'Amministrazione del lavoro e al Ministero dell'economia e delle finanze, quest'ultima prendendo atto delle osservazioni della Corte, ha dichiarato di voler prendersi cura, in futuro, di concordare con lo stesso Istituto la puntuale trasmissione delle relazioni trimestrali, come previsto dalla vigente normativa in materia, a prescindere dalle richieste da parte del Ministero.

In ordine, poi, alla necessità, sottolineata dalla Sezione, di una fattiva collaborazione e di un efficace coordinamento delle attività delle diverse amministrazioni interessate alla gestione delle risorse del Fondo in esame, l'Amministrazione ha manifestato l'intenzione, nell'ambito della programmazione delle attività della neo istituita Direzione Generale delle politiche attive del lavoro e fatta salva la necessità nell'immediato di garantire la correttezza dell'azione amministrativa e di attuare gli interventi richiesti dalla normativa vigente in materia nel rispetto della tempistica prevista, di provvedere a verificare le procedure attuative della misura di cui trattasi, anche al fine di garantire i dovuti interventi di collaborazione tra gli attori istituzionali coinvolti, di indirizzo, di monitoraggio e di verifica dei risultati.

Per ciò che concerne i dati elaborati sulla base delle anzidette estrazioni trimestrali, l'Amministrazione ha sottolineato che *“ il contesto di riferimento riguarda la mera analisi statistica dei dati trasmessi dall'INPS, ben diversa dalla procedura di erogazione e dal riconoscimento del requisito del contributo rispetto alle singole aziende e che l'amministrazione ha elaborato i dati relativi alle relazioni trimestrali dell'INPS tenendo conto dell'ultima comunicazione dell'anno da parte dell'Istituto, che solitamente riporta il riepilogo dei trimestri precedenti. In particolare, il Ministero ha inteso fornire un dato a livello macro, mentre il sistema di raccolta dell'Istituto fornisce il dettaglio dei settori produttivi.”*

Più in generale con riferimento all'efficacia della misura posta in essere, l'Amministrazione ha affermato che, per il futuro, intende *“stimolare la propensione dei datori di lavoro obbligati ad assumere, per la copertura dell'obbligo di legge, i soggetti fruitori del collocamento mirato, anche attraverso l'utilizzo degli strumenti di legge che consentano di valorizzare anche le persone con disabilità più grave, in modo tale da favorire effettivamente l'incrocio tra domanda e offerta di lavoro. A questo fine, da ultimo, si ricorda l'emanazione del decreto n. 43 dell'11 marzo 2022, pubblicato dal 17 marzo 2022 sul sito del Ministero, di adozione delle Linee guida in materia di collocamento mirato.*

Le linee guida rappresentano uno strumento di indirizzo e coordinamento a livello nazionale del sistema finalizzato all'inclusione lavorativa delle persone con disabilità. Gli interventi, le indicazioni ed i metodi presentati nell'ambito delle stesse sono finalizzati a:

- favorire, su tutto il territorio nazionale, la presenza e la fruibilità di servizi, strumenti e risorse adeguati, secondo i principi della pari opportunità e della non discriminazione, a beneficio dei cittadini con disabilità e delle imprese interessate dalle norme sul collocamento mirato;
- sostenere la standardizzazione dei processi di attuazione delle norme su tutto il territorio nazionale, da parte dei servizi competenti, per ridurre i divari territoriali che penalizzano vaste aree del Paese;
- orientare le azioni del sistema nella prospettiva di un miglioramento continuo dell'efficacia delle prestazioni, favorito da attività di monitoraggio e da una condivisione delle buone pratiche tra le diverse realtà locali."

Sul punto, l'Amministrazione ha, inoltre, precisato che "nell'ambito delle medesime linee guida, viene previsto che vengano istituiti appositi tavoli tecnici su tematiche di rilievo che necessitano di confronto istituzionale e ulteriore approfondimento, ciò anche in relazione all'opportunità di adottare provvedimenti specifici o elaborare proposte di modifica normativa, così come segnalato nell'ambito delle interlocuzioni svoltesi con le Regioni e con il Ministero per le disabilità. ... "

A proposito dell'osservata immobilizzazione, attraverso gli accantonamenti operati per cassa dall'Inps, di un'ingente mole di risorse, provenienti dal bilancio dello Stato e appostate in una contabilità separata, intestata all'Istituto e sottoposta al suo esclusivo controllo, l'Amministrazione ha confermato quanto già contenuto nella relazione conclusiva dell'indagine, ed in particolare ha ribadito che *il suddetto Istituto, al fine di garantire un miglior governo delle risorse, ha provveduto ad effettuare una modifica alle procedure consistente, a decorrere dalle assunzioni del 2020, nella imputazione delle risorse destinate a finanziare l'incentivo nell'anno di competenza, mentre in precedenza, ai fini dell'imputazione delle risorse, gli importi relativi all'incentivo per le assunzioni effettuate tra l'anno 2016 e l'anno 2019, venivano proiettati pro quota sui singoli mesi di agevolazione spettante.*

Alla luce dei dati emersi nel corso dell'indagine e che non consentono, a parere della Sezione, di poter affermare che sia stata, in concreto, conseguita efficacemente la finalità della legge n. 68/1999, che è quella di incentivare l'assunzione dei lavoratori con disabilità ed in particolare di quelli con più scarse possibilità di accesso al mercato del lavoro, anche in presenza dell'obbligo di legge, l'Amministrazione del lavoro ha evidenziato che *le linee guida*

in materia di collocamento intendono offrire un quadro di riferimento complessivo rispetto a principi, interventi e metodologie di attuazione, sostengono le azioni di capacità amministrativa, nell'ottica della collaborazione interistituzionale, favorendo l'adozione di interventi innovativi nella programmazione regionale e sostenendo il rafforzamento di quanto già previsto dai servizi territoriali per il collocamento mirato.

Per quanto attiene all'invito rivolto da parte della Sezione, in sede di raccomandazioni finali, di utilizzare la percentuale di risorse, prevista dalla legge istitutiva all'art.13, c. 4, fino ad oggi destinata alle assunzioni agevolate, in ragione della scarsità di quelle a disposizione del Fondo, proprio per il finanziamento di sperimentazioni di inclusione lavorativa delle persone con disabilità, l'Amministrazione si è detta disposta *a valutare la fattibilità dell'attuazione del comma 4 dell'articolo 13 della citata legge n. 68/1999.*

Infine, con riferimento all'osservata criticità relativa al sostanziale mancato rispetto del requisito richiesto dalla citata legge n. 68/1999 dell'incremento occupazionale netto, l'Amministrazione ha assicurato che *nell'ambito dell'attività previsiva della competente Direzione Generale si procederà a verificare, anche per tale contesto, le tipologie di interventi da concordare con gli attori istituzionali che intervengono a vario titolo nell'attuazione della misura in argomento.*

Su quest'ultimo punto è intervenuto in sede di controdeduzioni finali l'Inps, facendo presente che sarà cura della competente Direzione generale *prendere contatti con il Mise per valutare se la verifica del rispetto del suddetto requisito dell'incremento occupazionale netto sia in concreto realizzabile, considerato che l'Istituto dispone di informazioni parziali e non sufficienti per darvi seguito.*

3. Raccomandazioni proposte

Dalle osservazioni emerse a seguito dell'istruttoria condotta in merito alla gestione del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili, scaturiscono anche alla luce delle controdeduzioni formulate dalle Amministrazioni interessate in sede di contraddittorio finale, le sottoelencate raccomandazioni:

- ✓ si sollecita l'Amministrazione del lavoro ad una quanto più rapida entrata a regime della banca dati del collocamento mirato, la cui definizione è da ultimo intervenuta in forza del d.m. 29 dicembre 2021 (GU 23 febbraio 2022), strumento che, allo stato, appare indispensabile al fine di poter raccogliere e condividere fra i diversi soggetti istituzionali interessati le informazioni riguardanti i datori di lavoro, gli obblighi assunzionali, gli accomodamenti ragionevoli, i lavoratori disabili assunti e ogni altro

elemento necessario a rafforzare i controlli sulla gestione delle risorse, il monitoraggio degli effetti degli incentivi e la valutazione degli interventi di inserimento lavorativo posti in essere in attuazione della legge n. 68/1999 ed in definitiva il governo stesso della misura in esame;

- ✓ in vista di un più efficace governo delle informazioni relative al settore considerato si evidenzia la necessità di una programmazione, da parte dell'Amministrazione del lavoro, in coordinamento con la Presidenza del Consiglio e con le altre componenti istituzionali chiamate in sede di concertazione, delle risorse da mettere in campo annualmente per il finanziamento del Fondo nazionale, al fine di superare l'attuale condizione di indeterminatezza del fabbisogno complessivo e di mancata definizione dell'adeguatezza delle risorse rispetto alle necessità espresse a livello nazionale;
- ✓ si invitano le Amministrazioni coinvolte nella gestione del Fondo a voler verificare, in modo efficiente, l'avvenuto rispetto della condizione relativa *all'incremento occupazionale netto* determinato da ogni singola assunzione incentivata, controllo quest'ultimo attualmente demandato, nonostante il carattere di *condicio sine qua non* per l'erogazione del beneficio stesso, all'asseverazione delle aziende beneficiarie e non sottoponibile all'automatismo dei controlli praticati dal sistema informativo che gestisce presso l'Inps le istanze di concessione;
- ✓ in subordine a quanto sopra si sottopone all'attenzione delle suddette Amministrazioni la possibilità di un ripensamento, a livello normativo, del parametro in questione e la sua sostituzione con un criterio di più facile riscontro, viste anche le difficoltà rappresentate al riguardo dall'Inps;
- ✓ si sottolinea la necessità, anche al fine di un efficace governo della misura da attuarsi attraverso la concertazione fra i soggetti istituzionali coinvolti, di intensificare, con il supporto della Segreteria tecnica presso la Presidenza del Consiglio dei ministri, i lavori dell'Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità, istituito dalla legge n.18/2009 di ratifica della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone disabili;
- ✓ si sottopone all'attenzione delle Amministrazioni competenti la necessità di una quanto più rapida definizione dei Lep, ai quali ricollegare anche la realizzazione degli accomodamenti ragionevoli, la cui obbligatorietà è sancita a livello nazionale dall'art. 3, c. 3 bis del d.lgs. 9 luglio 2003, n. 216, in attuazione di quanto disposto dall'art. 5 della Direttiva 2000/78/Ce, dal momento che gli stessi risultano essere coesenziali al godimento pieno del diritto ad un'occupazione adeguata e dignitosa da parte del

lavoratore disabile, in modo tale che lo stesso possa rappresentare per l'azienda una risorsa e non un onere;

- ✓ si sollecita l'Amministrazione del lavoro a voler utilizzare la percentuale di risorse previste dalla legge istitutiva all'art.13, c. 4 per il finanziamento di sperimentazioni di inclusione lavorativa delle persone con disabilità, fino ad oggi destinata alle assunzioni agevolate, in ragione della scarsità delle risorse a disposizione del Fondo;
- ✓ si ritiene necessaria l'implementazione di controlli da parte dell'Ispettorato nazionale del lavoro, in stretto raccordo con le strutture centrali del Ministero del lavoro più stringenti e numerosi, al fine di assicurare il rispetto degli obblighi di legge ed il corretto utilizzo delle risorse del Fondo;
- ✓ altrettanto importante appare l'implementazione di controlli da parte dell'Amministrazione del lavoro e della stessa struttura dell'Inps che gestisce la misura, sugli andamenti della contabilità separata, appositamente creata nel bilancio dell'Istituto per la misura in esame;
- ✓ conclusivamente, si sollecita l'ottemperanza da parte di ciascuna delle Amministrazioni direttamente interessate alle proposte di azioni ed interventi specifici di miglioramento e integrazione lavorativa, contenuti nel secondo programma di azione biennale per la promozione dei diritti e l'integrazione delle persone disabili, approvato con d.p.r. 12 ottobre 2017, nonché alla completa attuazione delle linee guida da ultimo adottate con d.m. 11 marzo 2022.

APPENDICE

Premessa

La presente Appendice raccoglie tabelle dedicate a completare la trattazione degli argomenti oggetto della relazione (che le richiama espressamente) e che nella stessa non hanno trovato spazio espositivo, pur rivestendo una rilevanza in termini di informazioni ivi contenute.

Le tabelle illustrano, innanzitutto, la normativa vigente in materia sulla base della quale è stata sviluppata l'analisi, riepilogano le diverse fasi di sviluppo del funzionamento del Fondo, alla luce dell'evoluzione delle competenze istituzionali in materia, approfondiscono, inoltre, le leggi regionali adottate per l'istituzione dei fondi per l'occupazione dei disabili, con indicazione delle misure poste in campo dalle stesse Regioni per l'utilizzo delle risorse in esame. Per la parte più prettamente gestionale, le tabelle riepilogano i provvedimenti di attribuzione all'Inps delle risorse del Fondo, adottati nelle diverse annualità considerate e gli accantonamenti ripartiti per tipologia di disabilità negli anni 2016-2020.

Le tabelle ed i grafici, contenuti nella presente appendice, espongono i dati forniti dalle Amministrazioni interpellate nel corso dell'istruttoria rielaborati dalla Corte dei conti e dati acquisiti direttamente dalla Corte dei conti da altre fonti ufficiali (siti web istituzionali).

Tab.1

L. 12 marzo 1999, n. 68
Norme per il diritto al lavoro dei disabili

NORMATIVA IN MATERIA DI FONDO PER IL DIRITTO AL LAVORO DEI DISABILI

Art. 1. (Collocamento dei disabili)

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

- a) alle **persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e ai portatori di handicap intellettivo, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento**, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile in conformità alla tabella indicativa delle percentuali di invalidità per minorazioni e malattie invalidanti approvata, ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 23 novembre 1988, n. 509, dal Ministero della sanità sulla base della classificazione internazionale delle menomazioni elaborata dalla Organizzazione mondiale della sanità, nonché alle persone nelle condizioni di cui all'articolo 1, comma 1, della legge 12 giugno 1984, n. 222;
- b) alle **persone invalide del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33 per cento**, accertata dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (INAIL) in base alle disposizioni vigenti;
- c) alle **persone non vedenti o sordomute**, di cui alle leggi 27 maggio 1970, n. 382, e successive modificazioni, e 26 maggio 1970, n. 381, e successive modificazioni;
- d) alle **persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e invalide per servizio** con minorazioni ascritte dalla prima all'ottava categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, e successive modificazioni.

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

3. Restano ferme le norme per i centralinisti telefonici non vedenti di cui alle leggi 14 luglio 1957, n. 594, e successive modificazioni, 28 luglio 1960, n. 778, 5 marzo 1965, n. 155, 11 aprile 1967, n. 231, 3 giugno 1971, n. 397, e 29 marzo 1985, n. 113, le norme per i massaggiatori e massofisioterapisti non vedenti di cui alle leggi 21 luglio 1961, n. 686, e 19 maggio 1971, n. 403, le norme per i terapisti della riabilitazione non vedenti di cui alla legge 11 gennaio 1994, n. 29, e le norme per gli insegnanti non vedenti di cui all'articolo 61 della legge 20 maggio 1982, n. 270. Per l'assunzione obbligatoria dei sordomuti restano altresì ferme le disposizioni di cui agli articoli 6 e 7 della legge 13 marzo 1958, n. 308.

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

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

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

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

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

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

- a) **sette per cento dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti;**
- b) **due lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti;**
- c) **un lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti.**

[2. Per i datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti l'obbligo di cui

al comma 1 si applica solo in caso di nuove assunzioni.]

3. Per i partiti politici, le organizzazioni sindacali e le organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione, la quota di riserva si computa esclusivamente con riferimento al personale tecnico-esecutivo e svolgente funzioni amministrative.

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

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

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

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

Art. 9 (Richieste di avviamento)

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

.....
Art. 13 Attraverso le convenzioni di cui all'art. 11 gli uffici competenti possono concedere ai datori di lavoro privati, sulla base dei programmi presentati nei limiti delle disponibilità del Fondo istituito presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale per il cui finanziamento è autorizzata la spesa di 40 mld per il 1999 e 60 mld delle vecchie lire a partire dal 2000, a) la fiscalizzazione totale dei contributi previdenziali ed assistenziali relativi ad ogni lavoratore disabile che, assunto in base alla legge sul diritto al lavoro dei disabili abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79 per cento o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al tu delle norme in materia di pensioni di guerra;

b) la fiscalizzazione nella misura del 50 per cento per la durata massima di cinque anni dei contributi previdenziali ed assistenziali relativi ad ogni lavoratore disabile che assunto in base alla legge n.68/1999abbia una riduzione di capacità lavorativa compresa fra il 67 ed il 79 per cento o minorazioni ascritte dalla 4^a alla 6^a categoria;

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

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

Il datore di lavoro che attraverso le convenzioni assicura ai soggetti la possibilità di svolgere attività di tirocinio finalizzata all'assunzione per un periodo fino ad un massimo di dodici mesi rinnovabili per una sola volta assolve per la durata relativa l'obbligo di assunzione.

Per le finalità di cui sopra è istituito presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale il Fondo per il diritto al lavoro dei disabili per il cui finanziamento è autorizzata la spesa di lire 40 miliardi per l'anno 1999 e 60 per il 2000, annualmente ripartito fra le regioni e le province autonome proporzionalmente alle richieste presentate e ritenute ammissibili.

Art. 14 Fondo regionale per l'occupazione dei disabili Le regioni istituiscono il fondo regionale per l'occupazione dei disabili da destinare al finanziamento dei programmi regionali di inserimento lavorativo e dei relativi servizi. Le modalità di funzionamento sono determinati con legge regionale. Al Fondo regionale sono destinati gli importi derivanti dall'irrogazione delle sanzioni amministrative previste dalla legge ed i contributi versati dai datori di lavoro ai sensi della presente legge non versati al Fondo nazionale.

Art. 15. (Sanzioni)

1. Le imprese private e gli enti pubblici economici che non adempiano agli obblighi di cui all'articolo 9, comma 6, sono soggetti alla sanzione amministrativa del

	pagamento di una somma di euro 635,11 per ritardato invio del prospetto, maggiorata di euro 30,76 per ogni giorno di ulteriore ritardo.
	2. Le sanzioni amministrative previste dalla presente legge sono disposte dalle direzioni provinciali del lavoro e i relativi introiti sono destinati al Fondo di cui all'articolo 14.
	3. Ai responsabili, ai sensi della legge 7 agosto 1990, n. 241, di inadempienze di pubbliche amministrazioni alle disposizioni della presente legge si applicano le sanzioni penali, amministrative e disciplinari previste dalle norme sul pubblico impiego.
	4. Trascorsi sessanta giorni dalla data in cui insorge l'obbligo di assumere soggetti appartenenti alle categorie di cui all'articolo 1, per ogni giorno lavorativo durante il quale risulti non coperta, per cause imputabili al datore di lavoro, la quota dell'obbligo di cui all'articolo 3, il datore di lavoro stesso è tenuto al versamento, a titolo di sanzione amministrativa, al Fondo di cui all'articolo 14, di una somma pari a cinque volte la misura del contributo esonerativo di cui all'articolo 5, comma 3-bis al giorno per ciascun lavoratore disabile che risulta non occupato nella medesima giornata.
	4-bis. Per la violazione di cui al comma 4, trova applicazione la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, e successive modificazioni. La diffida prevede, in relazione alla quota d'obbligo non coperta, la presentazione agli uffici competenti della richiesta di assunzione o la stipulazione del contratto di lavoro con la persona con disabilità avviata dagli uffici. (
	5. Gli importi delle sanzioni amministrative di cui al comma 1 sono adeguati ogni cinque anni con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.
L. 5 febbraio 1992, n. 104	Art. 4 (Accertamento dell'handicap) Gli accertamenti relativi alla minorazione alle difficoltà alla necessità dell'intervento assistenziale permanente e alla capacità complessiva individuale residua sono effettuati dalle unità sanitarie mediante le commissioni mediche di cui all'art. 1, l. 15 ottobre 1990, n. 295. Che sono integrate da un operatore sociale e da un esperto nei casi da esaminare in servizio presso le unità sanitarie locali.
D.lgs. 14 settembre 2015, n. 151	Art 10 all'art. 13 della legge 12 marzo 1999, n. 68 sono apportate le seguenti modificazioni:
“Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico dei cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n.183”	il comma 1 è sostituito dai seguenti: 1. Nel rispetto dell'art. 33 del regolamento Ue n. 651/2014 della Commissione del 17 giugno 2014 ai datori di lavoro è concesso a domanda un incentivo per un per un periodo di trentasei mesi: a) nella misura del 70 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per ogni lavoratore disabile assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79 per cento o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al tu delle norme in materia di pensioni di guerra approvato con dpr 23 dicembre 1978, n. 915 e s.m.i; b) nella misura del 35 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per ogni lavoratore disabile, assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che abbia una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67 per cento ed il 79 per cento o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle citate nella lett. a). 1-bis L'incentivo è, altresì, concesso nella misura del 70 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per ogni lavoratore con disabilità intellettiva o psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento per un periodo di 60 mesi in caso di assunzione a tempo indeterminato o di assunzione a tempo determinato di durata non inferiore a dodici mesi e per tutta la durata del contratto. 1-ter L'incentivo è corrisposto al datore di lavoro mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili. La domanda per la fruizione dell'incentivo è trasmessa attraverso apposita procedura telematica all'Inps che provvede entro 5 giorni a fornire una specifica comunicazione telematica in ordine alla sussistenza di una effettiva disponibilità di risorse per l'accesso all'incentivo. A seguito della comunicazione in favore del richiedente opera una riserva di somme pari all'ammontare previsto per l'incentivo spettante e al richiedente è assegnato un termine perentorio di sette giorni per provvedere alla stipula del contratto di lavoro che dà titolo all'incentivo..... L'incentivo è riconosciuto dall'Inps in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande cui abbia fatto seguito l'effettiva stipula del contratto e in caso di insufficienza delle risorse a disposizione, determinate ai sensi del decreto interministeriale aggiornato annualmente che definisce l'ammontare delle risorse trasferite all'Inps a decorrere dal 2016 e rese disponibili per la corresponsione dell'incentivo al datore di lavoro, valutata anche su base pluriennale con riferimento alla durata dell'incentivo, l'Inps non prende in considerazione ulteriori domande.

L'incentivo di cui ai commi 1 e 1 bis dell'art. 13 della legge n. 68 del 1999 si applica alle assunzioni effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2016

Per le finalità di cui al presente articolo è istituito presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale il Fondo per il diritto al lavoro dei disabili, per il cui finanziamento è autorizzata la spesa di lire 40 miliardi per l'anno 1999 e seguenti, euro 37 milioni per l'anno 2007 ed euro 42 milioni a decorrere dall'anno 2008.

A valere sulle risorse del Fondo di cui al primo periodo e nei limiti del 5 per cento delle risorse complessive, possono essere finanziate sperimentazioni di inclusione lavorativa delle persone con disabilità da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Le risorse sono attribuite per il tramite delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano sulla base di linee guida adottate dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

5. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, è definito l'ammontare delle risorse del Fondo di cui al comma 4 che vengono trasferite all'INPS a decorrere dal 2016 e rese disponibili per la corresponsione dell'incentivo al datore di lavoro di cui ai commi 1 e 1-bis. Con il medesimo decreto è stabilito l'ammontare delle risorse attribuite al Ministero del lavoro e delle politiche sociali per le finalità di cui al secondo periodo del comma 4. Il decreto di cui al presente comma è aggiornato annualmente al fine di attribuire le risorse che affluiscono al Fondo di cui al comma 4 per il versamento dei contributi di cui all'articolo 5, comma 3-bis.

Decreto del Presidente della Repubblica 10 ottobre 2000, n. 333
Regolamento di esecuzione della legge 12 marzo 1999, n. 68

Art. 1 Possono ottenere l'iscrizione negli elenchi del collocamento obbligatorio le persone disabili di cui all'art. 1 della legge n. 68/1999 che abbiano compiuto 15 anni e che non abbiano raggiunto l'età pensionabile prevista dall'ordinamento, rispettivamente per il settore pubblico e per il settore privato.

Art. 2L'obbligo di assunzione si calcola sulla base del personale complessivamente occupato

Art. 3 Accanto ai lavoratori che non costituiscono base di computo per la determinazione della quota di riserva sono parimenti esclusi i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, con contratto di apprendistato, con contratto di reinserimento, con contratto di lavoro temporaneo presso l'impresa utilizzatrice e con contratto di lavoro a domicilio. Sono esclusi altresì i lavoratori assunti per attività lavorativa da svolgersi esclusivamente all'estero.....

Art. 8 Sistema sanzionatorio

L'attività ispettiva in materia di assunzioni obbligatorie e l'irrogazione delle sanzioni sono esercitate dalla Direzione provinciale competente per territorio anche su segnalazione del servizio di collocamento. I servizi per il collocamento ai fini dell'accertamento e dell'eventuale irrogazione delle sanzioni trasmettono gli atti al servizio ispettivo della direzione provinciale

Art. 3 Sono attribuite al Presidente del Consiglio dei ministri ovvero al Ministro delegato per la famiglia e le disabilità:

- a)
- b)
- c)

d) le funzioni di indirizzo e coordinamento in materia di politiche in favore delle persone con disabilità, anche con riferimento a quelle per l'inclusione scolastica, l'accessibilità e la mobilità, fatte salve in relazione a tali ambiti, le competenze dei ministeri dell'istruzione, dell'università e della ricerca e delle infrastrutture e dei trasporti e le specifiche disposizioni previste nonché le funzioni di competenza statale attribuite al Ministero del lavoro e delle politiche sociali in materia di coordinamento delle politiche volte a garantire la tutela della promozione dei diritti delle persone con disabilità e a favorire la loro partecipazione e inclusione sociale, nonché la loro autonomia, anche avvalendosi dell'Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità.

Art. 8 donazioni per il fondo per il diritto al lavoro dei disabili all'art. 13 della legge 12 marzo 1999 n. 68 dopo il comma 4 è aggiunto il 4 bis "Per le finalità di cui ai commi 1 e 1 bis il Fondo di cui al presente articolo è altresì alimentato da versamenti da parte di soggetti privati a titolo spontaneo e solidale. Le somme sono versate all'entrata del bilancio dello Stato per essere successivamente riassegnate al medesimo Fondo nell'ambito dello stato di previsione della spesa del Ministero del lavoro e delle politiche sociali secondo le modalità definite con decreto dello stesso Ministero di concerto con il Mef da adottarsi entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione".

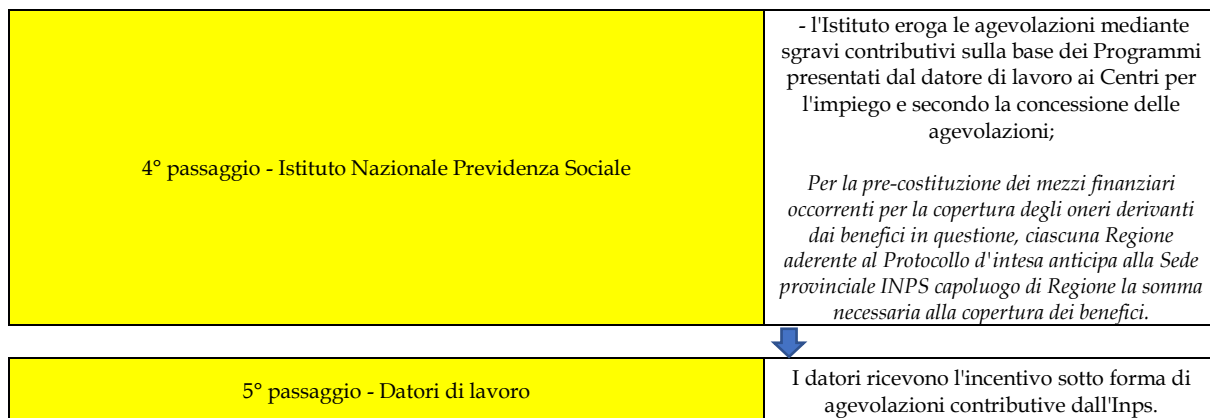
D.l. 12 luglio 2018, n. 86 recante Disposizioni urgenti in materia di riordino delle attribuzioni dei ministeri dei beni e delle attività culturali e del turismononché in materia di famiglia e disabilità, convertito in legge 9 agosto 2018, n. 97

Legge 2 novembre 2019, n. 128 recante disposizioni urgenti per la tutela del lavoro e per la risoluzione di crisi aziendali.

Tab. 2

Il funzionamento del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili - Procedimento gestionale delle risorse - Periodo 2000 - 2015

Fondo diritto lavoro disabili	- Istituito dall'art. 13, co. 4 della legge 12 marzo 1999, n. 68 presso il Ministero del lavoro per incentivare i datori di lavoro che assumono lavoratori con disabilità in particolari condizioni di gravità.
Funzioni degli Enti territoriali - Le Regioni individuano presso le Province i Servizi per l'impiego - L. 496/1997	- i Servizi (o Centri) per l'impiego (art. 3 del decreto 91/2000) hanno la competenza per la concessione delle agevolazioni contributive ai datori di lavoro che ne facciano richiesta sulla base dei Programmi di inserimento lavorativo dei disabili presentati dai datori di lavoro; - le agevolazioni sono finanziate dal Fondo annualmente e ripartite tra le Regioni con decreto del MLPS di concerto con il MEF.
Funzioni dell'Istituto Nazionale Previdenza Sociale	- l'Istituto stipula intese con gli Enti territoriali; - i Centri per l'impiego concedono il beneficio; - l'INPS è il soggetto erogatore delle agevolazioni; - l'Istituto entro il 30 aprile di ogni anno si impegna a trasmettere ad ogni Regione firmataria dell'intesa l'elenco, su base provinciale, delle aziende beneficiarie.
1° passaggio - Regioni e Province autonome	- gli Enti territoriali comunicano al Ministero le richieste di contributo ricevute tramite i Servizi per l'impiego dai datori di lavoro (assunzione per gravità o accomodamento ragionevole); - il Fondo nell'esercizio finanziario successivo viene ripartito proporzionalmente alle richieste ricevute per Ente territoriale relative all'anno precedente.
2° passaggio - Ministero del lavoro e delle politiche sociali (Direzione generale per la lotta alla povertà e per la programmazione sociale - Divisione V Politiche sociali per le persone con disabilità e per le persone non autosufficienti) di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze	- riparto annuale da parte del MLPS, di concerto con il MEF e sentita la Conferenza Unificata Stato-Regioni e Province autonome, delle disponibilità del Fondo alle Regioni (l. 68/99 art. 13 co. 8); - successiva erogazione da queste ai datori di lavoro. <i>Il MLPS evidenzia un aspetto negativo. Il sistema così concepito infatti non permette al datore di lavoro di conoscere preventivamente se avverrà e quando avverrà l'erogazione del beneficio.</i>
3° passaggio - Regioni e Province autonome	- gli Enti ricevono la quota ripartita con decreto per la successiva concessione definitiva tramite i Centri per l'impiego provinciali degli incentivi ai datori di lavoro sulla base dell'intesa con l'INPS, ente erogatore.



Tab. 3

**Il funzionamento del Fondo per il diritto al lavoro per i disabili Procedimento gestionale delle risorse
Periodo 2015 - 2018**

Fondo diritto lavoro disabili	- Istituito dall'art. 13, co. 4 della legge 12 marzo 1999, n. 68 presso il Ministero del lavoro per incentivare i datori di lavoro che assumono lavoratori con disabilità in particolari condizioni di gravità. - l'incentivo è riconosciuto a tutti i datori di lavoro privati, soggetti o meno all'obbligo di assunzione, e agli enti pubblici economici ex art.3, co. 6, legge 68/1999.
Competenze del MLPS sulla gestione del Fondo	- il Ministero trasferisce ad INPS delle risorse per l'incentivo; - aggiorna annualmente il decreto, anche sulla base delle riassegnazioni al Fondo delle somme versate da parte dei datori di lavoro per l'esonero dall'obbligo di assunzione per particolari lavoratori (premio INAIL pari o superiore ai 60/1000 - art.5, co. 3-bis).
Funzionamento del Fondo (D.lgs. 14 settembre 2015, n. 151 art. 10 di modifica la l. 68/99 art. 13, co. 5)	- riparto annuale da parte del Ministero del lavoro e della previdenza sociale di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze delle disponibilità del Fondo: 1) per la quota ad INPS per la corresponsione ai datori di lavoro degli incentivi, 2) per la quota da destinare alle sperimentazioni per l'inclusione lavorativa. <i>Viene superata così l'erogazione alle Regioni che ricevevano risorse in proporzione alle richieste presentate dai datori di lavoro. Il datore di lavoro può beneficiare in maniera automatica e immediata dell'incentivo la cui disponibilità è nota dall'atto dell'assunzione, questo viene corrisposto mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili tramite procedura telematica.</i>
Funzioni dell'Istituto Nazionale Previdenza Sociale	- le competenze dell'INPS a decorrere dal 1° gennaio 2016 vertono sulla gestione dell'incentivo; - il datore di lavoro indirizza all'Istituto telematicamente la richiesta di incentivo; - l'INPS effettua i controlli: 1) sui requisiti posseduti mediante i propri sistemi informativi centrali, 2) sulla natura privatistica del datore di lavoro e sull'esistenza del rapporto di lavoro, 3) sulla disponibilità delle risorse; - l'INPS corrisponde al datore di lavoro il beneficio sulla base della disponibilità delle risorse del Fondo. L'Istituto provvede anche al monitoraggio delle minori entrate valutate in relazione alla durata dell'incentivo e invia relazioni trimestrali al Ministero del lavoro e delle politiche sociali.
Datori di lavoro	I datori ricevono l'incentivo sottoforma di agevolazioni contributive dall'Inps

Tab. 4

Il funzionamento del Fondo per il diritto al lavoro per i disabili Procedimento gestionale delle risorse
- Periodo 2018 - 2021

Fondo diritto lavoro disabili	- Norma istitutiva: art. 13, co. 4, legge 12 marzo 1999, n. 68 Gestione assegnata al Ministero del lavoro per incentivare i datori di lavoro che assumono lavoratori con disabilità in particolari condizioni di gravità; l'incentivo è riconosciuto a tutti i datori di lavoro privati, soggetti o meno all'obbligo di assunzione, e agli enti pubblici economici ex art.3, co. 6, legge 68/1999.
Funzioni della Presidenza del Consiglio dei Ministri Ufficio per le politiche in favore delle persone con disabilità	- d.l. 12 luglio 2018, n. 86 (conv. l. 97/2018). Sono attribuite al Presidente del Consiglio dei Ministri, e dal 15.3.2021 al Ministro per la famiglia, le funzioni di indirizzo e coordinamento sulla materia della disabilità, conseguentemente anche del riparto del Fondo in oggetto; - i provvedimenti di riparto delle risorse, ancorché i Fondi fossero allocati negli stati di previsione di altri Ministeri, hanno assunto la configurazione di decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri; - con DPCM 25 ottobre 2018 è istituita una Struttura di missione per le politiche in favore delle persone con disabilità che supporta il Presidente del Consiglio in materia; - con DPCM 21 ottobre 2019 la Struttura di missione viene sostituita dall'Ufficio per le politiche delle persone con disabilità; - l'Ufficio, anche nella precedente forma di Struttura di missione, non ha partecipato con una propria attività istruttoria alla definizione della dotazione del Fondo; - la funzione dell'Ufficio consiste in un'azione di coordinamento e di impulso all'azione specifica di altre Amministrazioni centrali anche riguardo al raccordo con le funzioni delle Amministrazioni territoriali.
Funzionamento del Fondo (D.lgs. 14 settembre 2015, n. 151 art. 10 di modifica la l. 68/99 art. 13, co. 5)	- il riparto annuale viene effettuato, su proposta del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, con decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri che riguardano, come già in precedenza, ma con DD.MM., le somme trasferite dall'Entrata dello Stato al bilancio del MLPS e versate dai datori di lavoro e quelle stanziare dalla legge di bilancio a valere sul Fondo; - queste risorse sono ripartite sia per la quota da destinare all'INPS per la corresponsione ai datori di lavoro degli incentivi, sia per la quota da destinare alle sperimentazioni per l'inclusione lavorativa.
PdCM Ufficio per le politiche in favore delle persone con disabilità	Esprime la propria condivisione del provvedimento di riparto proposto dalle Amministrazioni centrali, modificandolo formalmente per assumere forma di DPCM, per poi trasmetterlo per l'effettiva sottoscrizione al Dipartimento per il coordinamento amministrativo della PdCM.
PdCM Dipartimento per il coordinamento amministrativo	Il Dipartimento si occupa della sottoscrizione del DPCM per la successiva ripartizione del Fondo
Funzioni dell'Istituto Nazionale Previdenza Sociale	- l'Istituto corrisponde al datore di lavoro il beneficio sulla base della disponibilità delle risorse del Fondo; - le competenze dell'INPS, a decorrere dal 1° gennaio 2016, vertono sulla gestione dell'incentivo; - il datore di lavoro indirizza all'Istituto telematicamente la richiesta di incentivo; - l'INPS effettua i controlli: 1) sui requisiti posseduti mediante i propri sistemi informativi centrali, 2) sulla natura privatistica del datore di lavoro e sull'esistenza del rapporto di lavoro, 3) sulla disponibilità delle risorse. L'Istituto provvede anche al monitoraggio delle minori entrate valutate in relazione alla durata dell'incentivo e invia relazioni trimestrali al Ministero del lavoro e delle politiche sociali
Datori di lavoro	I datori di lavoro ricevono l'incentivo mediante immediato conguaglio nelle denunce contributive mensili, previa verifica della disponibilità delle risorse.

Tab. 5		Le leggi regionali per l'occupazione dei disabili
REGIONI	Legge regionale	Iniziative finanziate con il Fondo regionale
Valle d'Aosta	31 marzo 2003, n. 7	Non sono note le iniziative finanziate con il Fondo regionale.
Piemonte	29 agosto 2000, n. 51 23 dicembre 2008, n. 34	Le iniziative hanno avuto ad oggetto la valorizzazione professionale, in termini di incremento delle competenze lavorative della persona con disabilità, atta ad aumentare le sue reali possibilità di inserimento nel mercato del lavoro con il coinvolgimento dei diversi attori impegnati nell'organizzazione e nella realizzazione delle diverse articolazioni del progetto, con competenze professionali e relazionali specifiche, provenienti da contesti differenti (operatori della sanità, delle politiche sociali, della formazione, del lavoro, famiglia, imprese, volontariato). I destinatari sono le persone con disabilità previste dalla L. 68/99. Nel 2015, attraverso le iniziative speciali, avviate attraverso il Fondo Regionale Disabili, sono stati realizzati 1.256 tirocini, di cui oltre 120 sfociati in assunzioni a tempo indeterminato. Degli oltre 50 progetti, 19 erano finalizzati all'inserimento lavorativo di persone con disabilità psichica o intellettiva. Sono stati attivati, infine, corsi di formazione specifica, ovvero corsi FAL BREVI per gruppi limitati di persone con particolari difficoltà.
Liguria	29 maggio 2003, n. 15 1 agosto 2009, n. 18 DGR 27 dicembre 2018, n. 1054" gestione del Fondo"	Il Fondo Regionale viene ripartito tra le Province Liguri sulla base di criteri condivisi e gli Uffici di collocamento mirato istituiti presso le Province sono gli enti attuatori del loro utilizzo sul territorio sulla base dei bisogni rilevati e delle risorse umane ed economiche disponibili, risorse peraltro drasticamente in riduzione. Per le attività specifiche realizzate da ciascuna Provincia si rimanda ai documenti allegati. Le priorità di utilizzo del fondo regionale da parte delle Province vengono stabilite nell'ambito dell'atto regionale di assegnazione e riparto del Fondo e nello specifico trovano un prioritario finanziamento tutti quegli incentivi alle aziende per percorsi ed assunzioni non oggetto di contributi previsti dalla L. 68/99 o da altre norme nazionali e/o regionali. Nell'ambito della propria autonomia gestionale ogni Provincia opera sul proprio territorio in risposta alla realtà socio-economica esistente. Le modalità di intervento hanno riguardato un potenziamento dell'occupabilità delle persone con disabilità attraverso percorsi integrati di avvicinamento al mondo del lavoro con particolare utilizzo dello strumento del tirocinio. Gli incentivi alle assunzioni agevolate fuori ambito L. 68/99 hanno trovato favorevole riscontro presso le aziende ospitanti così come quelli finalizzati all'attivazione di tirocini formativi e di orientamento supportati dalla relativa attività di tutoraggio. L'incentivazione del telelavoro, approvata nel 2012 ma attuata con bandi provinciali nel corso degli anni 2013-2015, non ha riscosso quasi alcun interesse presso le aziende con destinazione del fondo non utilizzato.
Lombardia	4 agosto 2003, n. 13 Delibera 3 giugno 2020 n. 3193 che ha aggiornato i criteri Per l'utilizzo del fondo regionale	La Regione Lombardia finanzia, tramite il Fondo regionale, iniziative volte a favorire l'inserimento e il mantenimento lavorativo delle persone con disabilità tramite Piani Provinciali attuati da ogni singola amministrazione Provinciale/Città Metropolitana, Orientamento, scuola e lavoro. I destinatari sono giovani con disabilità e persone disabili iscritte nelle liste del collocamento mirato L. 68/99.
Veneto	3 agosto 2001, n. 16 DGR 6 agosto 2020, n. 1125	La Regione ha sempre interamente ripartito il Fondo Regionale tra le Province indicando criteri di utilizzo e obbligandole alla rendicontazione annuale sull'utilizzo del Fondo. I criteri di utilizzo del Fondo si sono stabilizzati nel tempo e si suddividono in 3 misure: misure di incentivo all'assunzione, misure di politica attiva del lavoro e altre misure. I destinatari sono le persone con disabilità, datori di lavoro, cooperative sociali, ma anche SIL ed altri. Le Province con le risorse messe a disposizione intervengono puntualmente sul singolo caso e la collaborazione avviene principalmente con SIL e il mondo della cooperazione sociale. Annualmente si realizzano una media di 1050 interventi provinciali che producono assunzioni per 830 persone disabili con contratto a tempo indeterminato o determinato superiore a 6 mesi.
Friuli - V. Giulia	19 gennaio 2003, n. 1 9 agosto 2005, n. 18	Nella Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia sono attivi, in luogo del Fondo regionale, quattro Fondi provinciali per l'occupazione delle persone disabili gestiti, sulla base delle indicazioni regionali, direttamente dalle Province. Gli interventi finanziabili con le risorse dei Fondi provinciali per l'occupazione delle persone disabili, D.G.R. n. 1871 del 6 agosto 2009, riguardano: la realizzazione e l'adeguamento del posto di lavoro; la rimozione delle barriere architettoniche; gli interventi da parte dei datori di lavoro diretti alla rielaborazione delle modalità lavorative per renderle adeguate a forme concordate di telelavoro; le iniziative volte a garantire l'accessibilità al posto di lavoro, ecc. Dal 1 luglio 2015 è stato istituito il Fondo regionale per l'occupazione dei disabili.

		Le finalità hanno riguardato: l'attuazione degli interventi di realizzazione e adeguamento del posto di lavoro; la rimozione di barriere di diversa natura; la rielaborazione delle modalità lavorative; il telelavoro; il sostegno dei progetti di riabilitazione dei lavoratori; il tutoraggio e il supporto all'inserimento; l'accessibilità al posto di lavoro; le attività formative rivolte ai lavoratori disabili; i contributi per le assunzioni le proroghe e la stabilizzazione dei lavoratori disabili. I destinatari sono: lavoratori disabili di cui all'art. 1 della legge 68/99, iscritti nell'elenco di cui all'art. 8 della legge. 68/99, che presentino particolare difficoltà di inserimento al lavoro, come definite nei provvedimenti adottati dalla Provincia; i lavoratori disabili già in forza presso i datori di lavoro privati, assunti ai sensi della legge 68/99 o della previgente disciplina sul collocamento obbligatorio con difficoltà di mantenimento al lavoro.
Emilia-Romagna	25 febbraio 2000, n. 14 1 agosto 2005, n. 17	Le iniziative sono state finanziate con il Fondo regionale disabili assegnato dalla Regione alle singole Province sulla base di criteri stabiliti negli indirizzi di programmazione. Le singole Province hanno realizzato Avvisi e bandi, ognuna secondo proprie modalità per assegnare incentivi e contributi al fine di individuare gli attuatori delle misure da promuovere per supportare il Collocamento mirato; promuovere servizi e azioni a supporto dell'inserimento lavorativo delle persone con disabilità e delle altre categorie protette individuate dalla L. 68/99; erogare incentivi alle imprese, in obbligo e non, che assumano lavoratori con disabilità in integrazione con quanto previsto dal Fondo nazionale. I destinatari sono tutte le persone con disabilità e le altre categorie protette iscritte al collocamento mirato.
Toscana	26 luglio 2003, n. 32 8 giugno 2018, n. 28	I soggetti coinvolti sono: Province, Città Metropolitana di Firenze, Organo in House FIL srl di Prato. Le iniziative si riferiscono alla promozione di specifiche politiche attive volte a favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità e la loro permanenza nel mondo del lavoro attraverso attivazione di percorsi finalizzati alla formazione e all'inserimento lavorativo / azioni di facilitazione. I destinatari sono: persone con disabilità iscritte ai Centri per l'Impiego; Aziende soggette e aziende non soggette agli obblighi di assunzione della L.68/99; Cooperative sociali e Onlus. Con le risorse del Fondo sono stati finanziati mediante contributi a fondo perduto a favore dei datori di lavoro: progetti di inserimento con percorso di formazione individuale, e/o tutoraggio; rimborso forfettario per le spese necessarie all'adeguamento del posto di lavoro e rimozione di tutte le barriere; programmi presentati dalle cooperative sociali di tipo B, per la creazione/mantenimento/reinserimento di posti di lavoro; apprestamento di tecnologie di telelavoro nelle imprese. Sono state stipulate con le Province e la Città Metropolitana convenzioni di collaborazione tra i soggetti attuatori dei Progetti. Tra i risultati emersi si segnala un incremento delle assunzioni e delle convenzioni e l'attivazione dei tirocini finalizzati.
Marche	3 aprile 2000, n. 24	La Regione Marche attraverso l'avviso pubblico di cui al ddpf 193/SIM 2012 favorisce l'assunzione a tempo indeterminato di persone disabili iscritte nelle liste provinciali, di cui all'art. 8 della Legge 12 marzo 1999 n. 68, attraverso: incentivi all'assunzione sia alle piccole e medie imprese private che alle cooperative sociali di tipo A e B iscritte all'albo regionale delle cooperative sociali; la realizzazione di progetti di tirocini formativi finalizzati all'assunzione presentati da piccole e medie imprese private e da cooperative sociali di inserimento lavorativo di tipo A e B; progetti, concordati con i Centri per l'impiego, l'orientamento e la formazione territoriale che verificano la presenza della motivazione, della fattibilità e della effettiva rispondenza dei tirocini alle esigenze e attese della persona con disabilità e dell'impresa/cooperativa sociale di tipo A e B. E' stato previsto il coinvolgimento di tutor didattico-organizzativi, incaricati dall'Amministrazione provinciale di competenza e di tutor interno all'impresa/cooperativa in affiancamento ai tirocinanti disabili; sono state effettuate N. 14 assunzioni a tempo indeterminato di cui N.5 presso imprese private (3 F e 2M) e N. 9 assunzioni (2 F e 7 M) fatte presso 8 cooperative sociali di tipo B.
Umbria	9 marzo 2000, n. 18 DGR 3 settembre 2008, n. 1120	La Regione ha utilizzato le risorse del Fondo Regionale ad integrazione di quelle del Fondo Nazionale assegnate alla Regione Umbria al fine dei benefici alle imprese di cui all'art. 13 ante modifiche del Decreto Legislativo 151/2015. I destinatari sono le persone con disabilità iscritte alla L. 68/99 come individuate dall'art. art. 13 ante modifiche al Decreto Legislativo 151/2015.
Lazio	10 maggio 2001, n. 10 21 luglio 2003, n. 19	L'art. 5 istituisce il fondo regionale destinato al finanziamento degli interventi consistenti fra l'altro nell'istituzione di banche dati e l'effettuazione di studi e indagini , la rimozione delle barriere architettoniche o di altri ostacoli che impediscono o limitano la permanenza e l'integrazione delle persone disabili nell'ambito lavorativo, la creazione di un sistema di incentivi economici miranti all'assunzione di un sistema di incentivi economici miranti all'assunzione di persone disabili nella regione e all'esercizio del lavoro autonomo o di impresa.

Abruzzo	18 aprile 2001, n. 14	La legge ha istituito il fondo regionale per l'occupazione dei disabili destinato al finanziamento del programma regionale di inserimento lavorativo dei soggetti disabili. Per la gestione del Fondo l'art. 4 della stessa legge prevede l'istituzione presso la DG Politiche attive del lavoro di un Comitato composto dal Presidente della Giunta e da Consiglieri oltre che rappresentanti del mondo sindacale e delle organizzazioni di categoria.
Molise	28 ottobre 2002, n. 26	La Provincia di Campobasso, attraverso il Comitato tecnico di cui all'art. 6, c. 2, lett. b) della L. n. 68/99 operante nell'ambito della Commissione Provinciale Tripartita, ha provveduto ad assolvere a tutte le competenze previste dalla normativa di riferimento ed in particolare alla valutazione delle persone con disabilità nelle loro capacità lavorative. La Provincia di Isernia, attraverso il CPI di Isernia, ha svolto tutte le funzioni di cui all'art. 6, c. 1, della L. n. 68/99. I servizi svolti sono quelli previsti dall'art. 6, c. 1, della L. n. 68/99. In particolare, i CPI della Provincia di Campobasso hanno provveduto alla erogazione dei servizi di informazione, orientamento e consulenza nell'ottica della flessibilità e di un intervento differenziato dell'utenza, individuando percorsi, metodologie e strumenti specifici nel rispetto delle individualità e dell'integrazione lavorativa.
Campania	6 dicembre 2000, n. 18	Le iniziative hanno riguardato l'incentivo all'occupazione di persone con disabilità a rischio di esclusione sociale, attraverso la realizzazione dei percorsi mirati e specifiche azioni di tutoraggio; la definizione di un percorso formativo e/o lavorativo personale mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro e della realtà aziendale. Sono stati realizzati tirocini formativi e di orientamento per persone con disabilità destinati ad aziende operanti sui territori provinciali. I destinatari sono disoccupati/ inoccupati di età pari o superiore ai 18 anni, persone iscritte nell'elenco di cui all'art. 1, c. 1 della legge 68/99 con una percentuale del 46% e iscritti nei centri per l'impiego provinciali. L'iniziativa, svolta dai Servizi per l'impiego - collocamento disabili, ha avuto inizio a fine ottobre 2014 ed è terminata il 31/12/2015. La durata delle attività di tirocinio sono state di 4, 6 e 12 mesi.
Puglia	12 aprile 2000, n. 9	L'art. 48 ha istituito il fondo regionale per l'occupazione dei disabili finalizzato al finanziamento dei programmi regionali di inserimento lavorativo e dei relativi servizi ed ha previsto per la sua gestione la costituzione di un Comitato in carica per cinque anni
Basilicata	20 luglio 2001, n. 28	Le iniziative hanno riguardato l'incentivo all'occupazione di persone con disabilità a rischio di esclusione sociale, attraverso la realizzazione dei percorsi mirati e specifiche azioni di tutoraggio; la definizione di un percorso formativo e/o lavorativo personale mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro e della realtà aziendale. Sono stati realizzati tirocini formativi e di orientamento per persone con disabilità destinati ad aziende operanti sui territori provinciali. I destinatari sono disoccupati/ inoccupati di età pari o superiore ai 18 anni, persone iscritte nell'elenco di cui all'art. 1, c. 1 della legge 68/99 con una percentuale del 46% e iscritti nei centri per l'impiego provinciali. L'iniziativa, svolta dai Servizi per l'impiego - collocamento disabili, ha avuto inizio a fine ottobre 2014 ed è terminata il 31/12/2015. La durata delle attività di tirocinio sono state di 4, 6 e 12 mesi.
Calabria	26 novembre 2001, n. 32	All'art. 11 prevede l'istituzione del fondo regionale il cui funzionamento è stabilito dalla Giunta regionale che lavora con l'ausilio della Commissione della programmazione del fondo
Sicilia	26 novembre 2000, n. 24	Nella Regione i servizi svolti dai centri per l'impiego sono: Creazione/ Gestione Elenco Anagrafico; accertamento Condizioni di Disabilità; istituzione/gestione Scheda Anagrafico Professionale; definizione ed accertamento stato di disoccupazione; immediata dichiarazione di disponibilità allo svolgimento dell'attività lavorativa; graduatorie, autorizzazioni all'assunzione, prospetti. All'art. 21 della Lr si prevede l'istituzione presso l'Assessorato regionale del fondo regionale per l'occupazione dei disabili
Sardegna	28 ottobre 2002, n. 20	Le iniziative hanno riguardato l'inserimento mirato di persone con disabilità attraverso assunzioni a tempo determinato, tirocini formativi e di orientamento e l'attivazione di progetti specifici per l'inserimento lavorativo valutati dal Comitato per la gestione del Fondo regionale disabili. I destinatari sono le persone in cerca di occupazione iscritte alle liste provinciali di cui all'art. 8 della Legge 68/1999. La Regione Sardegna, tramite l'Assessorato del Lavoro, ha trasferito alle Province le risorse del Fondo Regionale per i disabili di cui alla Legge Regionale n. 20/2002 per progetti di inserimento lavorativo da attuare sulla base degli indirizzi previsti dalla DGR 28/8 del 2012.

Provincia di Bolzano	31 gennaio 2001, n. 2	Attraverso l'Agenzia del lavoro le iniziative finanziate hanno aiutato la persona nel momento della scelta professionale fornendo strumenti utili a tale scopo anche attraverso una preparazione professionale per facilitare l'inserimento lavorativo o per prevenire il ritorno in stato di disoccupazione. E' stato favorito l'inserimento lavorativo tramite incentivi all'assunzione e la conservazione del posto di lavoro. I destinatari sono: persone disabili domiciliate in provincia di Trento iscritti all'elenco L68/99 presso un Centro per l'Impiego operante in provincia di Trento; persone disabili iscritte nell'apposito elenco provinciale e lavoratori disabili obbligatoriamente assunti secondo le norme che disciplinano il collocamento mirato con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato di durata pari almeno a 12 mesi. Gli interventi hanno riguardato: tirocini formativi e di orientamento per persone disabili o svantaggiate; tutorato personalizzato; incentivi all'assunzione di lavoratori disabili da parte di datori di lavoro privati; adeguamento del luogo di lavoro a favore delle persone con disabilità; formazione individualizzata; richiesta di disponibilità alle imprese a collaborare per ospitare persone in tirocinio con le quali si è concordata la durata, l'orario, le mansioni, le verifiche periodiche e le azioni di tutoraggio. Sono state fornite, alle imprese anche non soggette agli obblighi di cui alle L.68/99, informazioni sulla possibilità di usufruire di incentivi a fronte dell'assunzione o per il rimborso dei costi sostenuti per modifiche organizzative, tecniche materiali o per azioni formative. Tra i risultati è da segnalare che il tirocinio può dare all'utente una consapevolezza rispetto al ruolo di lavoratore e alle scelte lavorative. Il tutoraggio consente di monitorare l'apprendimento e di valutare le capacità operative, relazionali e di tenuta. L'incentivo ha la funzione di facilitare l'inserimento lavorativo e garantire una maggiore continuità nel tempo favorendo l'occupazione anche presso imprese non soggette agli obblighi L.68/99.
Provincia di Trento	10 settembre 2003, n. 8	Le assunzioni delle persone con disabilità avvenute nell'anno 2014 e 2015 e rientranti nei criteri previsti dall'articolo 13 della legge 12 marzo 1999, n. 68 sono state sostenute economicamente esclusivamente con le somme riscosse a titolo di esonero e sanzioni ai sensi della predetta legge.

Fonte: Corte dei conti su dati amministrazione del lavoro e delle politiche sociali e siti regionali

Tab. 6	LE RISORSE FONDI REGIONALI PER L'OCCUPAZIONE DEI DISABILI		
REGIONE	2016	2017	2018
Valle d'Aosta	0,00	0,00	0,00
Piemonte	0,00	3.000.000,00	12.500.000,00
Liguria	345.106,00	0,00	0,00
Lombardia	22.331.155,00	57.630.000,00	0,00
Veneto	3.500.000,00	7.845.387,00	9.665.222,00
Friuli - V. Giulia	3.827.332,00	2.103.447,00	2.966.515,00
Emilia-Romagna	470.800,00	2.689.500,00	2.187.264,00
Toscana	2.648.640,00	702.571,00	3.288.577,00
Marche	0,00	0,00	896.017,00
Umbria	0,00	15.000,00	0,00
Lazio	0,00	0,00	728.000,00
Abruzzo			
Molise	0,00	0,00	0,00
Campania			
Puglia	0,00	0,00	0,00
Basilicata			
Calabria			
Sicilia			
Sardegna	0,00	500.000,00	118.387,00
Provincia di Bolzano	0,00	0,00	0,00
Provincia di Trento	1.327.568,00	1.476.971,00	1.657.654,00
Fonte: Corte dei conti su dati IX Relazione al Parlamento sulla gestione della legge n. 68/1999 esercizi 2016-2018			

Tabella n. 7 Provvedimenti di attribuzione delle risorse all'INPS

(valori in euro)

DM	Dispositivo	Importo	Tot. DM	Tot. anno
24 febbraio 2016	Art. 1, co. 1: a decorrere dall'anno finanziario 2016 all'INPS sul "F.do diritto al lavoro dei disabili" art. 13, c. 4, L. 68/1999 sono trasferite risorse per la corresponsione degli incentivi ai datori di lavoro pari a 20 mln	20.000.000	21.915.742	Anno 2016
	Art.1 (Risorse attribuite all'INPS), co. 2: per l'A.F. 2016 sono altresì trasferite su detto Fondo 915.742 euro	915.742		
	Art.2 (risorse attribuite al M.L.eP.S.), co.1: per l'A.F. 2016 al Ministero L.e P.S. sono attribuite sullo stesso Fondo risorse pari a 1 mln euro per sperimentazioni di inclusione lavorativa delle persone con disabilità	1.000.000		21.915.742
16 marzo 2017	Art. 1, co. 1: fermo restando quanto stabilito dall'art. 1, co. 1 del d.m. 24.2.2016 che trasferisce all'INPS a valere sul "F.do diritto al lavoro dei disabili" art. 13, c. 4, L. 68/1999 risorse per la corresponsione degli incentivi ai datori di lavoro per l'anno 2017 pari a 20 mln	20.000.000	35.670.026	Anno 2017
	Art.1, co.1, lett.a) sono trasferite all'INPS le risorse, già attribuite allo stesso INPS nell'E.F. con dm 24.2.2016, non impegnate nel 2016	5.228.936		
	Art.1, co.1, lett.b) sono trasferite all'INPS le risorse, già attribuite al MLPS con l'art. 2 DM 24.2.2016, non impegnate nel 2016	1.000.000		
	Art.1, co.1, lett.c) sono trasferite all'INPS le risorse relative a somme versate dai datori di lavoro al Fondo con riferimento agli esoneri relativi anno 2016 .	7.525.349		
	Art.1, co.1, lett.d) sono trasferite all'INPS le risorse a valere sul Fondo per l' annualità 2017	1.915.742		
29.9.2017	Art.1, co.1: fermo restando il DM 16.3.2017 di attribuzione al M.L.eP.S. di dette risorse, per le assunzioni relative all'anno 2017 le stesse sono trasferite all'INPS integralmente	58.000.000	58.000.000	93.670.026
7 maggio 2018	Art. 1, co. 1: fermo restando quanto stabilito dall'art. 1, co. 1 del d.m. 24.2.2016 che trasferisce all'INPS a valere sul "F.do diritto al lavoro dei disabili" art. 13, c. 4, L. 68/1999 risorse per la corresponsione degli incentivi ai datori di lavoro per l'anno 2018 pari a 20 mln	20.000.000	29.165.062	Anno 2018
	Art.1, co. 1, lett. a): sono trasferite all'INPS le somme versate dai datori di lavoro al "Fondo diritto al lavoro dei disabili" art. 13, c.4, L. 68/1999 e art. 5, c.3-bis L. 68/1999, con riferimento agli esoneri relativi anno 2017 .	7.597.992		
	Art.1, co. 1, lett. b): sono trasferite all'INPS le risorse a valere sul "Fondo diritto al lavoro dei disabili" art. 13, c. 4, L. 68/1999, annualità 2018	1.567.070		29.165.062
3 luglio 2019	Art. 1, co. 1: fermo restando quanto stabilito dall'art. 1, co. 1 del d.m. 24.2.2016 che trasferisce all'INPS a valere sul "F.do diritto al lavoro dei disabili" art. 13, c. 4, L. 68/1999 risorse per la corresponsione degli incentivi ai datori di lavoro per l'anno 2019 pari a 20 mln	20.000.000	39.195.353	Anno 2019
	Art.1, co. 1, lett. a): sono trasferite all'INPS le somme versate dai datori di lavoro al "Fondo diritto al lavoro dei disabili" art. 13, c.4, L. 68/1999 e art. 5, c.3-bis L. 68/1999, con riferimento agli esoneri relativi anno 2018 .	7.279.611		
	Art.1, co. 1, lett. b): sono trasferite all'INPS le risorse a valere sul "Fondo diritto al lavoro dei disabili" art. 13, c. 4, L. 68/1999, annualità 2019	11.915.742		
21 novembre 2019	DPCM			Anno 2019
	Art.1, co. 1, lett. a): sono trasferite all'INPS le risorse versate nel I, II, III bimestre 2019 dai datori di lavoro al Fondo per contributi esonerativi	3.789.575	5.705.317	
	Art.1, co. 1, lett. b): sono trasferite all'INPS a decorrere dall'a.f. 2020, oltre risorse art. 1, c. 1 decreto 24.2.2016 pari a 20 mln annui, ulteriori risorse pari a 1.915.742 assegnate al cap. 3892	1.915.742		44.900.670
6 luglio 2020	DPCM			Anno 2020
	Art. 1, co. 1: fermo restando quanto stabilito dall'art. 1, co. 1 del d.m. 24.2.2016 che trasferisce all'INPS a valere sul "F.do diritto al lavoro dei disabili" art. 13, c. 4, L. 68/1999 risorse per la corresponsione degli incentivi ai datori di lavoro per l'anno 2019 pari a 20 mln	21.915.742	74.415.513	
	Art.1, co. 1, lett. a): sono trasferite all'INPS le risorse versate nel IV e V bimestre 2019 dai datori di lavoro al Fondo per contributi esonerativi	2.499.771		
	Art.1, co. 1, lett. b): sono trasferite all'INPS a per l' annualità 2020 , risorse pari a 50 mln annui, a valere sul Fondo.	50.000.000		74.415.513
8 luglio 2021	Decreto del M.L.P.S. - Ministri per le disabilità - M.E.F.			Anno 2021
	Art. 1, co. 1: fermo restando quanto stabilito dall'art. 1, co. 1 del d.m. 24.2.2016 che trasferisce all'INPS a valere sul "F.do diritto al lavoro dei disabili" art. 13, c. 4, L. 68/1999 risorse per la corresponsione degli incentivi ai datori di lavoro per l'anno 2019 pari a 20 mln	21.915.742	77.455.197	
	Art.1, co. 1, lett. a): sono trasferite all'INPS le risorse versate nel IV bimestre 2019 e nel I, II, III, IV e V 2020 dai datori di lavoro al Fondo per contributi esonerativi	4.808.209		
	Art.1, co. 1, lett. b): sono trasferite all'INPS le risorse versate per l'annualità 2020 a soggetti privati ai sensi dell'art. 13, co. 4 bis, pari a euro 731.246.	731.246		
	Art.1, co. 1, lett. c): sono trasferite all'INPS le risorse versate per l'annualità 2020, risorse pari a 50 mln annui, a valere sul Fondo.	50.000.000		77.455.197
Totale trasferimenti			341.522.210	

Fonte: Ministero del lavoro e delle politiche sociali

Tabella n. 8 - Accantonamenti per tipologia di disabilità dal 2016 al 2020

(valori in euro)

Tipologia disabilità	Accantonamenti annuali	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Totale acc.ti relativi all'anno di assunzione
Lavoratori con disabilità intellettiva e psichica - tempo determinato	2016	638.444,34	1.504.055,39	152.168,84	73.836,65	717,02						2.369.222,24
	2017		1.042.852,37	2.079.790,01	212.261,27	69.943,10	576,82					3.405.423,57
	2018			359.790,74	140.923,77							500.714,51
	2019				419.936,94	435.645,33	1.337,06					856.919,33
	2020					1.176.571,84	1.456.931,26					2.633.503,10
Lavoratori con disabilità intellettiva e psichica - tempo indeterminato	2016	1.469.912,69	4.447.364,85	4.447.364,85	4.447.364,85	4.447.364,85	2.977.452,92					22.236.825,01
	2017		1.653.042,20	4.423.601,58	4.423.601,58	4.423.601,58	4.423.601,58	2.770.559,84				22.118.008,36
	2018			898.207,57	1.105.423,47	1.105.423,47	1.105.423,47	1.105.423,47	207.215,95			5.527.117,40
	2019				2.052.258,58	2.182.823,98	2.185.131,46	2.185.131,46	2.185.131,46	1.248.711,70	2.307,47	12.041.496,11
	2020					14.910.739,58	17.015.628,24	326.288,96	326.288,96	326.288,96	326.288,96	33.231.523,66
Riduzione superiore a 79	2016	4.221.251,80	11.819.182,95	11.819.182,95	7.597.932,76							35.457.550,46
	2017		5.262.993,78	12.996.342,12	12.996.342,12	7.733.349,38						38.989.027,40
	2018			2.400.536,66	3.125.570,84	3.125.570,84	725.034,41					9.376.712,75
	2018			13.236,46	31.767,50	31.767,50	18.531,05					95.302,51
	2019				3.918.906,12	6.352.556,69	6.285.464,05	3.686.952,94	737,57			20.244.617,37
	2020					21.303.172,94	23.910.166,06	243.385,47	179.804,37			45.636.528,84
Riduzione tra 67 e 79	2016	2.577.895,09	7.920.500,34	7.920.500,34	5.342.606,62							23.761.502,39
	2017		2.869.067,98	7.119.652,37	7.119.652,37	4.250.585,86						21.358.958,58
	2018			1.399.255,38	1.789.325,99	1.789.325,99	390.070,85					5.367.978,21
	2018			11.953,12	29.113,81	29.113,81	17.160,71					87.341,45
	2019				2.087.763,75	3.243.855,57	3.222.032,49	1.790.093,26				10.343.745,07
	2020					13.901.009,48	13.774.618,74	142.841,67	142.841,67			27.961.311,56
TOTALE	2016	8.907.503,92	25.691.103,53	24.339.216,98	17.461.740,88	4.448.081,87	2.977.452,92					83.825.100,10
	2017		10.827.956,33	26.619.386,08	24.751.857,34	16.477.479,92	4.424.178,40	2.770.559,84				85.871.417,91
	2018			5.057.790,35	6.161.244,07	6.020.320,30	2.220.528,73	1.105.423,47	207.215,95			20.772.522,87
	2018			25.189,58	60.881,31	60.881,31	35.691,76					182.643,96
	tot.2018			5.082.979,93	6.222.125,38	6.081.201,61	2.256.220,49	1.105.423,47	207.215,95			20.955.166,83
	2019				5.147.543,10	11.100.176,98	10.741.561,66	6.833.351,30	2.020.584,02	1.103.340,54		36.946.557,60
	2020					51.291.493,84	56.157.344,30	712.516,10	648.935,00	326.288,96	326.288,96	109.462.867,16

Fonte: INPS. Elaborazioni inviate al Ministero del lavoro e delle politiche sociali aggiorn.to 15/12/2021

CORTE DEI CONTI - CENTRO UNICO PER LA FOTORIPRODUZIONE E LA STAMPA - ROMA

