



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI DI BARI
ALDO MORO



DIPARTIMENTO JONICO IN SISTEMI
GIURIDICI ED ECONOMICI DEL MEDITERRANEO
SOCIETÀ, AMBIENTE, CULTURE
IONIAN DEPARTMENT OF LAW, ECONOMICS
AND ENVIRONMENT

ANNO VII ANNALI 2019 DEL DIPARTIMENTO JONICO ESTRATTO

ANGELICA RICCARDI

Riordino dei servizi per il lavoro e collocamento mirato



DIRETTORE DEL DIPARTIMENTO

Riccardo Pagano

DIRETTORE DEGLI ANNALI

Nicola Triggiani

COMITATO DIRETTIVO

Nicola Triggiani, Paolo Pardolesi, Giuseppe Tassielli,
Danila Certosino, Laura Costantino, Nicola Fortunato,
Patrizia Montefusco, Angelica Riccardi, Maurizio Sozio

COMITATO SCIENTIFICO

Maria Teresa Paola Caputi Jambrenghi, Daniela Caterino, Domenico Garofalo,
Concetta Maria Nanna, Bruno Notarnicola, Riccardo Pagano, Paolo Pardolesi,
Giuseppe Tassielli, Nicola Triggiani, Antonio Felice Uricchio, Massimo Bilancia,
Annamaria Bonomo, Gabriele Dell'Atti, Michele Indellicato, Ivan Ingravallo,
Antonio Leandro, Giuseppe Losappio, Pamela Martino, Francesco Moliterni,
Fabrizio Panza, Umberto Salinas, Paolo Stefanì, Laura Tafaro, Umberto Violante

RESPONSABILE DI REDAZIONE

Patrizia Montefusco

Contatti:

Prof. Nicola Triggiani
Dipartimento Jonico in Sistemi Giuridici ed Economici
del Mediterraneo: Società, Ambiente, Culture

Convento San Francesco
Via Duomo, 259 - 74123 Taranto, Italy
e-mail: annali.dipartimentojonico@uniba.it
telefono: + 39 099 372382 • fax: + 39 099 7340595

<https://www.uniba.it/ricerca/dipartimenti/sistemi-giuridici-ed-economici/edizioni-digitali>

SAGGI

Angelica Riccardi

RIORDINO DEI SERVIZI PER IL LAVORO E COLLOCAMENTO MIRATO*

ABSTRACT

Il saggio analizza le innovazioni apportate dal c.d. Jobs Act 2 al sistema di gestione dell'inserimento lavorativo dei disabili. Si evidenzia come il riaccentramento della strutturazione dei servizi per il lavoro operato dal D.lgs. n. 150/2015 ha inciso anche sul sub-sistema del collocamento mirato, organicamente inserito nella "Rete nazionale delle politiche del lavoro"; e come analogo riaccentramento si è avuto sul piano della gestione degli incentivi disciplinata dal D.lgs. n. 150/2015.

The essay analyses the innovations set by the so-called Jobs Act 2 reform to the system of job placement for disabled workers. The Author highlights how the recentralisation of the labour services system provided by Legislative Decree 150/2015 has also affected the sub-system of labour services for disabled workers, organically included in the "Rete nazionale delle politiche del lavoro"; accordingly, a similar recentralisation has occurred in terms of the employment incentives management regulated by Legislative Decree 150/2015.

PAROLE CHIAVE

Lavoratori disabili - collocamento - Jobs Act

Disabled workers - job placement - Jobs Act

SOMMARIO: 1. Premessa. – 2. La nuova delineazione a livello strutturale. – 3. Il riaccentramento nella gestione degli incentivi. – 4. Linee guida e obblighi informativi.

1. Il collocamento mirato di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68¹, presuppone un ruolo attivo dei servizi per l'impiego.

Questo innovativo ruolo – estremamente lontano dalla tradizionale funzione "contabile"² che gli apparati amministrativi del collocamento hanno svolto in passato – emerge chiaramente dall'intero impianto della Legge n. 68, che affida ai servizi per l'impiego svariate e importanti funzioni, quali la predisposizione di schedature relative

* Saggio sottoposto a referaggio secondo il sistema del doppio cieco.

¹ Per una complessiva disamina della legge sia consentito il rinvio ad A. Riccardi, *Disabili e lavoro*, Cacucci, Bari, 2018.

² Così V.M. Marinelli, *Accertamento delle condizioni di disabilità*, in M. Cinelli, P. Sandulli (a cura di), *Diritto al lavoro dei disabili. Commentario alla legge n. 68 del 1999*, Giappichelli, Torino, 2000, p.160.

al profilo professionale dei soggetti protetti, l'analisi delle caratteristiche dei posti da assegnare al fine di favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro (art. 8), l'accordo con i datori di lavoro obbligati in merito alla qualifica professionale dei prestatori da avviare (art. 7), la stipula e gestione degli strumenti convenzionali (artt. 11 - 12 bis).

I servizi per l'impiego, pertanto, hanno nel sistema prefigurato impegni precisi sia verso i soggetti protetti sia verso i soggetti obbligati, che conseguentemente potranno far valere l'effettività della disciplina attraverso il generale sistema rimediale apprestato dall'ordinamento³, "rinforzato" dalla specifica responsabilità prevista dalla stessa Legge n. 68⁴.

Sulla gestione dell'inserimento lavorativo dei disabili ha fortemente inciso il *Jobs Act*, con i decreti legislativi n. 150 e n. 151 del 2015.

2. Il D.Lgs. 14 settembre 2015 n. 150, recante *Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive*, ha ridisegnato le competenze in materia nella direzione di un deciso riaccentramento, che è stato letto come "reazione"⁵ ai deludenti risultati del decentramento operato sul piano

³ P. Lambertucci, *Il diritto al lavoro tra principi costituzionali e discipline di tutela: brevi appunti*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2010, p. 97, sottolinea che «i datori di lavoro potranno agire per aver richiesto un disabile con determinate caratteristiche e professionalità, non prese in considerazione dall'ufficio pubblico, mentre il disabile potrà anche (ma la questione è discussa) richiedere, al giudice, la costituzione automatica del rapporto ex art. 2932 cod. civ., per non aver ottenuto quel posto di lavoro, a fronte degli obblighi derivanti dal collocamento mirato ed imposti dall'art. 2 della L. n. 68/1999».

Il riservatario, in particolare, sin dal momento di iscrizione nell'elenco è titolare di «una posizione di diritto soggettivo la cui lesione legittima un'azione risarcitoria innanzi all'autorità giudiziaria ordinaria, se la pretesa si connota in modo autonomo rispetto all'impugnazione del provvedimento amministrativo di iscrizione o di cancellazione dagli elenchi, di riparto dei posti ai riservatari o di avviamento, verso cui il disabile potrebbe anche non avere un diretto interesse. Ove poi l'azione comporti l'impugnazione del provvedimento amministrativo viziato, la giurisdizione compete all'autorità giudiziaria amministrativa»: D. Garofalo, voce *Disabili (lavoro dei)*, *Dig. disc. priv., sez. comm.*, agg. V, Utet, Torino, 2009, p. 767. Più in generale sull'impianto sanzionatorio stabilito dalla L. n. 68/1999 vedi F.D. Mastrangeli, *Misure sanzionatorie a carico dei datori di lavoro*, in M. Cinelli, P. Sandulli (a cura di), *Diritto al lavoro dei disabili. Commentario alla legge n. 68 del 1999*, Giappichelli, Torino, 2000, p. 459 ss.; P. Pennesi, *Art. 15, Sanzioni*, in G. Santoro Passarelli, P. Lambertucci (a cura di), *Norme per il diritto al lavoro dei disabili. Legge 12 marzo 1999, n. 68. Commentario, NLCC*, Cedam, Padova, 2000, p. 1452 ss.

⁴ Si stabilisce all'art. 15, co. 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».

⁵ D. Garofalo, *Riforma del mercato del lavoro e ricentralizzazione delle competenze*, in E. Ghera, D. Garofalo (a cura di), *Organizzazione e disciplina del mercato del lavoro nel Jobs Act 2. Commento al decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150*, Cacucci, Bari, 2016, p. 9 ss.

amministrativo nel 1997⁶ e su quello legislativo nel 2001⁷.

La legittimità di tale scelta a Costituzione invariata – fallita la riforma costituzionale del Titolo V, Parte II – è stata assicurata attraverso la qualificazione del nucleo essenziale del riordino in termini di “livelli essenziali delle prestazioni” (LEP).

Questa nuova delineazione strutturale incide inevitabilmente sul sub-sistema del collocamento dei disabili, espressamente ricompreso nella previsione secondo cui «il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e le regioni e province autonome, per le parti di rispettiva competenza, esercitano il ruolo di indirizzo politico in materia di politiche attive per il lavoro, mediante l’individuazione di strategie, obiettivi e priorità che identificano la politica nazionale»⁸.

Il sub-sistema *de quo* viene poi organicamente inserito nella *Rete Nazionale dei servizi per le politiche del lavoro*, attraverso una serie di previsioni che attribuiscono alla neocostituita ANPAL il «coordinamento [...] del collocamento dei disabili»⁹, che ricomprendono nella composizione della Rete «l’Inail, in relazione alle competenze in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro»¹⁰, che assegnano all’INAPP le funzioni di «studio, ricerca, monitoraggio e valutazione, [...] in materia di [...] integrazione dei disabili nel mondo del lavoro»¹¹.

Le competenze regionali per il collocamento dei disabili vengono, analogamente a quanto previsto in via generale, veicolate nella convenzione che la singola regione deve stipulare con il Ministero del lavoro allo scopo di garantire i LEP¹².

A questa *reductio ad unitatem* a livello strutturale corrisponde una omologazione sul piano dei servizi e delle misure di politica attiva del lavoro, con l’espressa previsione dell’applicabilità della nuova disciplina al collocamento dei disabili “in

⁶ L. 15 marzo 1997, n. 59 - *Delega al Governo per il conferimento di funzioni e compiti alle regioni ed enti locali, per la riforma della Pubblica Amministrazione e per la semplificazione amministrativa* (in tema F. Carinci, R. De Luca Tamajo, P. Tosi, T. Treu (a cura di), *I servizi per l’impiego tra pubblico e privato*, in *Quaderni dir. lav. e rel. ind.*, 22, 1999).

⁷ L. cost. 18 ottobre 2001, n. 3 - *Modifiche al titolo V della parte seconda della Costituzione* (v. M. Pallini, *La modifica del Titolo V della Costituzione: quale federalismo per il diritto del lavoro?*, in *Riv. giur. lav.*, 2002, 21 ss.).

⁸ Art. 1, co. 1, D.Lgs. n. 150/2015.

La competenza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali in materia di «definizione delle linee di indirizzo per l’attuazione della normativa nazionale in materia di politiche attive del lavoro, servizi pubblici per il lavoro, ivi comprese quelle inerenti [...] il collocamento dei disabili di cui alla legge n. 68 del 1999» viene poi ribadita nell’art. 3, co. 3, lett. b, dello stesso decreto.

In tema si rimanda a E. Gragnoli, *Il collocamento obbligatorio e le politiche attive*, in *Riv. giur. lav.*, 2016, p. 523 ss.

⁹ Art. 9, co. 1, lett. a, D.Lgs. n. 150/2015.

¹⁰ Art. 1, co. 2, lett. d, D.Lgs. n. 150/2015.

All’art. 4, co. 17, lett. c, si prevede poi che «L’ANPAL, al fine di promuovere possibili sinergie logistiche, stipula apposite convenzioni a titolo gratuito con: [...] l’INAIL, allo scopo di raccordare le attività in materia di collocamento e reinserimento lavorativo delle persone con disabilità da lavoro».

¹¹ Art. 10, co. 2, lett. a, D.Lgs. n. 150/2015.

¹² Art. 11, co. 1, lett. d, D.Lgs. n. 150/2015.

quanto compatibile”¹³.

3. Funzionale al riposizionamento delle competenze operato in questo intervento normativo è la nuova regolazione che D.Lgs. il 14 settembre 2015, n. 151 (intitolato *Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità* [...]) pone sulla gestione degli incentivi: in sintonia con il più generale processo di accentramento, la competenza ad accordare gli incentivi alle assunzioni viene attribuita all’INPS, a cui (a decorrere dal 2016) è trasferito il 95% delle risorse del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili istituito presso il Ministero del lavoro¹⁴.

Mentre in precedenza le risorse di questo Fondo venivano ripartite annualmente tra regioni e PATB in proporzione alle richieste presentate e ritenute ammissibili, ora le regioni vengono sostanzialmente estromesse dalla gestione di queste¹⁵ (salvo che per il 5% del Fondo, destinato al finanziamento di sperimentazioni di inclusione lavorativa dei disabili da parte del Ministero del lavoro, per cui le risorse sono attribuite per il tramite delle regioni e delle PATB sulla base di linee guida adottate dal Ministero del lavoro)¹⁶.

La riconduzione degli incentivi economici all’alveo della disciplina *standard*, con riferimento sia alla competenza dell’INPS sia alla procedura da questo gestita, è indice della volontà del legislatore di rafforzarne l’effettività, al fine precipuo di favorire il collocamento dei disabili portatori di disabilità di particolare rilievo, fisico o psichico (per i quali il rischio di esclusione dall’accesso al lavoro è decisamente aumentato in conseguenza della generalizzazione della richiesta nominativa)¹⁷.

Il Fondo è finanziato (ai sensi dell’art. 14, co. 3, L. n. 68/1999) con gli importi derivanti dalla irrogazione delle sanzioni amministrative stabilite dall’art. 15 e i contributi esonerativi previsti dall’art. 5, co. 7, della stessa legge¹⁸, oltre che con contributi di fondazioni, enti di natura privata e altri soggetti.

Resta confermata anche nell’attuale assetto normativo la verifica a cadenza biennale degli effetti degli incentivi e dell’adeguatezza delle risorse finanziarie stanziare¹⁹.

Residua una competenza delle regioni in relazione ai singoli fondi da esse istituiti per il finanziamento dei programmi regionali di inserimento lavorativo e dei relativi

¹³ Art. 18, co. 3, D.Lgs. n. 150/2015.

¹⁴ Art. 13, L. n. 68/1999, nella versione modificata dal D.Lgs. n. 151/2015.

¹⁵ L’art. 10, co. 1, lett. g, D.Lgs. n. 151/2015, ha soppresso i commi 8 e 9 dell’art. 13, L. n. 68/1999.

¹⁶ Art. 13, co. 4, L. n. 68/1999, modificato dall’art. 10, co. 1, lett. d ed e, D.Lgs. n. 151/2015.

¹⁷ Questo rischio è stato alla base di un ricorso alla Commissione Europea (presentato nel gennaio 2016 da una serie di associazioni) al fine di avviare una procedura di infrazione nei confronti dello Stato italiano.

¹⁸ A. Riccardi, *Disabili e lavoro*, cit., p. 93 ss.

¹⁹ Art. 13, co. 10, L. n. 68/1999.

servizi (tra i quali si richiamano i percorsi di riqualificazione professionale²⁰); in particolare, si prevede che il Fondo regionale per l'occupazione dei disabili possa erogare contributi in favore degli enti che svolgono attività rivolte al sostegno e all'integrazione lavorativa dei disabili, contributi per il rimborso forfetario parziale delle spese necessarie all'adozione di accomodamenti ragionevoli in favore di lavoratori con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%, incluso l'apprestamento di tecnologie di telelavoro o la rimozione delle barriere architettoniche, nonché per istituire il responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro (art. 14, co. 4)²¹.

Per il monitoraggio delle agevolazioni regionali è prevista l'informativa alla *Banca dati del collocamento mirato* istituita nel 2015²².

Quanto alla tipologia degli incentivi, la regolazione in materia – che già nel 2007 era stata interamente sostituita²³ – viene nuovamente riscritta dal D.Lgs. n. 151/2015, che con una sorta di “ritorno al passato”²⁴ reintroduce un incentivo economico, calcolato e concesso su base mensile (al pari dell'originario sgravio contributivo), nell'ottica di favorire la stabilizzazione dei rapporti instaurati con i soggetti protetti.

Correlata al tipo di invalidità è la durata dell'incentivo, che è fissata in un periodo di 36 mesi, elevato a 60 per i disabili intellettivi e psichici. Tale differenziazione di trattamento ritorna anche nella tipologia dei rapporti instaurabili: mentre in via generale condizione per il godimento dell'incentivo è l'instaurazione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nel caso di disabili psichici o intellettivi è consentita anche l'assunzione a termine di durata non inferiore a 12 mesi (art. 13, co. 1 *bis*)²⁵.

L'incentivo è commisurato alla retribuzione imponibile ai fini previdenziali, e ha una misura variabile in dipendenza della riduzione della capacità lavorativa (art. 13 co. 1)²⁶, al pari di quanto avveniva nella regolazione pregressa.

²⁰ Art. 4, co. 6, l. n. 68/1999.

²¹ Nella versione modificata dall'art. 11, co. 1, lett. *b*, D.Lgs. n. 151/2015.

²² Comma 6 *bis* dell'art. 9, inserito dall'art. 8, co. 1, lett. *b*, D.Lgs. n. 151/2015.

²³ La L. n. 247/2007, con l'art. 1, co. 37, aveva in precedenza modificato l'art. 13 della L. n. 68/1999.

²⁴ Così D. Garofalo, *Jobs Act e disabili*, in *Riv. dir. sic. soc.*, 2016, p. 112.

²⁵ Comma inserito dall'art. 10, co. 1, lett. *a*, D.Lgs. n. 151/2015.

²⁶ La norma (sostituita dall'art. 10, co. 1, lett. *a*, D.Lgs. n. 151/2015) stabilisce: «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 D.P.R. 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*».

Da segnalare il mutamento del quadro normativo comunitario di riferimento: gli incentivi alle assunzioni operano “nel rispetto” del Reg. UE n. 651/2014, il che consente di godere dell'esonero dalla preventiva notifica accordato agli incentivi rispettosi dei limiti e delle condizioni fissate a livello europeo.

Viene confermato anche nel riformato impianto normativo l'accesso agli incentivi in favore dei datori di lavoro che procedono all'assunzione di un disabile avente le caratteristiche di cui innanzi pur non essendovi obbligati (art. 13, co. 3).

L'innovazione di maggiore rilievo introdotta dal D.Lgs. n. 151/2015 *in subiecta materia* è il disancoraggio dalle convenzioni degli incentivi all'assunzione dei disabili di difficile inserimento lavorativo in ragione dell'alta percentuale di invalidità, innovazione che avrà un rilevante impatto sul piano degli stessi "equilibri" tra i diversi canali di impiego dei disabili²⁷.

4. Il D.Lgs. n. 151/2015 prevede la definizione con decreti del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, previa intesa in sede di Conferenza unificata, di «linee guida in materia di collocamento mirato delle persone con disabilità» sulla base di una serie di principi.

La scelta di demandare a una decretazione ministeriale – e quindi sostanzialmente delegificare – la disciplina della materia è stata alquanto discussa²⁸, sebbene i criteri direttivi siano fissati in modo chiaro e dettagliato (art. 1, co. 1). Questi criteri, infatti, "riempiono di contenuti" le misure enunciate nella definizione del collocamento mirato²⁹, con la previsione della promozione «di una rete integrata [...] in relazione alle competenze in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro» e di «accordi territoriali [...] al fine di favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità» (*sub* lett. *a* e *b*); dell'individuazione «di modalità di valutazione bio-psico-sociale della disabilità, definizione dei criteri di

²⁷ A. Riccardi, *Disabili e lavoro*, cit., p. 215 ss.

²⁸ La Legge di delega n. 183/2014 all'art. 1, co. 4, lett. g, indica tra i principi e criteri direttivi per il legislatore delegato la «razionalizzazione e revisione delle procedure e degli adempimenti in materia di inserimento mirato delle persone con disabilità di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68, e degli altri soggetti aventi diritto al collocamento obbligatorio, al fine di favorirne l'inclusione sociale, l'inserimento e l'integrazione nel mercato del lavoro, avendo cura di valorizzare le competenze delle persone», quindi il "subappalto regolativo" operato dal D.Lgs. n. 151/2015, presumibilmente dovuto alla scadenza del termine previsto, appare censurabile per eccesso di delega (D. Garofalo, *Le modifiche alla l. n. 68/1999: semplificazione, correttivi, competenze*, in E. Ghera, D. Garofalo (a cura di), *Semplificazioni, sanzioni, ispezioni nel Jobs Act 2. Commento ai d.lgs. 14 settembre 2015, nn. 149 e 151*, Cacucci, Bari, 2016, p. 40, 41).

Per altro verso, come osserva C. Spinelli, *La nuova disciplina dell'inserimento al lavoro delle persone disabili (d.lgs. n. 151/2015) nel quadro della normativa internazionale e dell'Unione europea*, in E. Ghera, D. Garofalo (a cura di), *Semplificazioni, sanzioni, ispezioni nel Jobs Act 2, Commento ai d.lgs. 14 settembre 2015, nn. 149 e 151*, Cacucci, Bari, 2016, p. 18, nell'esperienza di altri ordinamenti è comune la devoluzione ad autorità *lato sensu* amministrative (*Defenseur des droits* in Francia; *Secretary of State* in Gran Bretagna) del compito di fornire indicazioni operative per i datori di lavoro nella materia che occupa.

²⁹ L'art. 2 della legge definisce quale collocamento mirato dei disabili «quella serie di strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto, attraverso analisi di posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione».

predisposizione dei progetti di inserimento lavorativo che tengano conto delle barriere e dei facilitatori ambientali rilevati» (*sub lett. c*); dell'«analisi delle caratteristiche dei posti di lavoro da assegnare alle persone con disabilità, anche con riferimento agli accomodamenti ragionevoli che il datore di lavoro è tenuto ad adottare» (*sub lett. d*); della «promozione dell'istituzione di un responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro» (*sub lett. e*); e dell'«individuazione di buone pratiche di inclusione lavorativa delle persone con disabilità» (*sub lett. f*)³⁰.

Il D.Lgs. n. 151/2015 interviene altresì in tema di obblighi informativi³¹, istituendo all'interno della *Banca dati politiche attive e passive* di cui al D.L. n. 76/2013³² una specifica sezione denominata *Banca dati del collocamento mirato* (con l'art. 8, che inserisce un comma 6 *bis* nell'art. 9 della Legge n. 68/1999).

In questa sezione *ad hoc* sono raccolte una serie di informazioni concernenti i datori di lavoro obbligati e i lavoratori interessati al fine «di razionalizzare la raccolta sistematica dei dati disponibili sul collocamento mirato, di semplificare gli adempimenti, di rafforzare i controlli, nonché di migliorare il monitoraggio e la valutazione degli interventi», con la costruzione di una «rete informativa» che pone in connessione, oltre a tali soggetti, l'apparato amministrativo che a vario titolo è coinvolto³³.

³⁰ A. Riccardi, *Disabili e lavoro*, cit., p. 196 ss.

³¹ In attuazione dei criteri posti dalla L. n. 183/2014, art. 1, co. 4, di «razionalizzazione e revisione delle procedure e degli adempimenti in materia di inserimento mirato delle persone con disabilità di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68, e degli altri soggetti aventi diritto al collocamento obbligatorio, al fine di favorirne l'inclusione sociale, l'inserimento e l'integrazione nel mercato del lavoro, avendo cura di valorizzare le competenze delle persone» (*sub lett. g*) e di «integrazione del sistema informativo [...] con la raccolta sistematica dei dati disponibili nel collocamento mirato nonché di dati relativi alle buone pratiche di inclusione lavorativa delle persone con disabilità e agli ausili ed adattamenti utilizzati sui luoghi di lavoro» (*sub lett. aa*).

³² Convertito, con mod., in L. 9 agosto 2013, n. 99.

³³ Il nuovo art. 9, co. 6 *bis*, della L. n. 68/1999 stabilisce: «I datori di lavoro trasmettono alla Banca dati i prospetti di cui al comma 6 e le informazioni circa gli accomodamenti ragionevoli adottati. Ai fini dell'alimentazione della Banca dati del collocamento mirato, le comunicazioni di cui all'articolo 9 *bis* del D.L. 1 ottobre 1996, n. 510, conv. con mod. in L. 28 novembre 1996, n. 608, sono integrate con le informazioni relative al lavoratore disabile assunto ai sensi della presente legge. Gli uffici competenti comunicano le informazioni relative alle sospensioni di cui all'art. 3, co. 5, agli esoneri autorizzati di cui all'art. 5, co. 3, alle convenzioni di cui agli artt. 11, 12 e 12 *bis* e nonché a quelle di cui all'art. 14 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276. Gli uffici competenti comunicano altresì le informazioni sui soggetti iscritti negli elenchi del collocamento obbligatorio, le schede di cui all'art. 8, co. 1, e gli avviamenti effettuati. L'INPS alimenta la Banca dati con le informazioni relative agli incentivi di cui il datore di lavoro beneficia ai sensi dell'art. 13. L'INAIL alimenta la Banca dati con le informazioni relative agli interventi in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro. Le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano alimentano la Banca dati con le informazioni relative agli incentivi e alle agevolazioni in materia di collocamento delle persone con disabilità erogate sulla base di disposizioni regionali, nonché ai sensi dell'art. 14. Le informazioni della Banca dati del collocamento mirato sono rese disponibili alle regioni e province autonome di Trento e Bolzano e agli altri enti pubblici responsabili del collocamento mirato con riferimento al proprio ambito territoriale di competenza, nonché all'INAIL ai fini della realizzazione dei progetti personalizzati in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro. Le informazioni sono

utilizzate e scambiate, nel rispetto delle disposizioni del Codice in materia di protezione dei dati personali, di cui al D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196, tra le amministrazioni competenti anche per elaborazioni a fini statistici, di ricerca e di studio. A tali fini le informazioni della Banca dati del collocamento mirato possono essere integrate con quelle del Casellario dell'assistenza, di cui all'art. 13 del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, conv. con mod. in L. 30 luglio 2010, n. 122, mediante l'utilizzo del codice fiscale. Successivamente all'integrazione le informazioni acquisite sono rese anonime».