

LINEE DI RIFORMA DELLA

LEGGE 68/99

“NORME PER IL DIRITTO ALLAVORO DELLE PERSONE DISABILI”

La proposta di ANDEL

PREMESSA

DIRITTO ALL'INCLUSIONE LAVORATIVA DELLE PERSONE DISABILI E DELLE CATEGORIE PROTETTE

La disabilità, sia essa permanente o transitoria, nella accezione oggi più accreditata nell'ambito del diritto internazionale e degli studi accademici, va intesa come condizione che riguarda potenzialmente ogni persona nell'arco della vita.

Il diritto alla dignità e alla qualità di vita rappresenta il fondamento etico e costituzionale di ogni disciplina che possa incidere sulle circostanze della vita di ciascuno, a prescindere dalla condizione specifica in cui egli si trova.

Fra tali circostanze, l'accesso ad un lavoro dignitoso – e quindi l'“inclusione lavorativa” - occupa una posizione rilevante e costituisce una condizione preliminare alla realizzazione di una effettiva indipendenza.

Viene definito inoltre un secondo elemento di indirizzo a valenza generale: l'inclusione lavorativa non pone al centro la condizione sanitaria della persona ovvero un concetto “statico” di abilità/capacità, ma piuttosto un rapporto dinamico: quello fra tale condizione e l'ambiente (incluso l'ambiente di lavoro) in cui la persona vive. La legge con l'insieme delle sue disposizioni è finalizzata a orientare tale rapporto verso l'indipendenza, la partecipazione alla vita economica e produttiva e la qualità della vita di ciascuna persona.

La “disabilità”, nei termini intesi nella presente legge, è quindi un concetto funzionale e dinamico, laddove l'“invalidità” rimane un concetto di valenza sanitaria. Ci sono inevitabili intrecci fra le due dimensioni, ma occorre tenere ferma la distinzione.

PARTE PRIMA: LINEE DI INDIRIZZO

(Principi e finalità)

Il nuovo testo normativo dovrà introduttivamente enunciare:

- l'obiettivo unificante delle norme che seguono: l'inclusione lavorativa delle "persone disabili"¹ quale partecipazione attiva e produttiva alla vita economica della società;
- il metodo attraverso il quale si intende perseguire tale obiettivo, che è quello della collaborazione sinergica fra tre categorie di soggetti coinvolti o interessati: le persone disabili, i servizi preposti e gli altri servizi territoriali, i datori di lavoro;
- le forme: inserimento lavorativo mirato, altri strumenti di politica attiva del lavoro, azioni di sostegno e di mutuo aiuto, accomodamenti ragionevoli.

(Definizioni)

Con l'espressione "persone disabili" si intendono:

- a) le persone in età lavorativa con disabilità: fisiche, psichiche, intellettive, neurologiche, sensoriali, motorie, e funzionali, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento;
- b) le persone con invalidità causata da attività lavorative, con un grado di inabilità superiore al 33 per cento;
- c) i militari e i civili inabili per cause di guerra, gli inabili per servizio con minorazioni ascritte dalla prima alla ottava categoria.

Con l'espressione "persone appartenenti alle categorie protette" si intendono gli orfani e coniugi di coloro che sono deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, nonché i coniugi e i figli di persone riconosciute grandi invalidi per cause di guerra e di lavoro, i profughi italiani rimpatriati, le vittime di terrorismo e di mafia, le vittime del dovere, gli orfani per crimini domestici, le donne che hanno subito maltrattamenti, i disabili mentali non invalidi certificati dal Dipartimento di Salute Mentale;

Dove non diversamente specificato, con l'espressione "datori di lavoro" si intendono i datori di lavoro pubblici e privati con 15 o più dipendenti.

Con l'espressione "collocamento" si intendono le azioni rivolte a destinare a un impiego una persona disabile o un appartenente a categoria protetta che si concludono con l'assunzione.

Con l'espressione "inserimento lavorativo mirato" si intendono gli interventi attivi rivolti alla persona disabile, ovvero appartenente alle categorie protette, adeguati alla sua specifica condizione e ai suoi bisogni.

Con l'espressione "inclusione lavorativa" si intende l'insieme delle azioni rivolte a rimuovere ogni ostacolo o impedimento alla piena partecipazione e appartenenza all'ambito lavorativo.

¹ Si preferisce attenersi (nel corso di tutto lo svolgimento normativo) a questa espressione piuttosto che a quella di "persona con disabilità".

Con l'espressione "imprese pubbliche, private ed enti pubblici" si intendono le imprese pubbliche e private, gli enti pubblici economici, gli enti pubblici e le istituzioni pubbliche con 15 o più dipendenti.

Con l'espressione "accomodamenti ragionevoli" si intendono gli strumenti assistivi ed ergonomici, le modifiche e gli adattamenti dei luoghi, dell'ambiente, dell'organizzazione e dell'orario di lavoro, necessari ed appropriati che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo al datore di lavoro, adottati, ove ve ne sia necessità in casi particolari, per garantire alle persone disabili la piena inclusione lavorativa su base di uguaglianza con gli altri lavoratori.

Con l'espressione "sperimentazione" si intende ogni azione, progetto, iniziativa innovativa, finalizzata alla inclusione lavorativa delle persone disabili e riconosciuta dall'ufficio preposto ai fini dell'assolvimento degli obblighi di cui alla presente legge.

Con l'espressione "buona pratica" si intende ogni azione (progetto, iniziativa, esperienza) di inclusione lavorativa replicabile in contesti diversi da quello in cui essa è nata e si è svolta.

Con l'espressione "uffici preposti" si intendono gli uffici, regionali o provinciali, individuati dalle regioni, istituzionalmente competenti alla gestione amministrativa della presente legge, nonché alla promozione di politiche attive per il lavoro, di buone pratiche e sperimentazioni locali.

Con l'espressione "organo competente" si intende il comitato tecnico costituito all'interno dell'ufficio preposto, composto da funzionari ed esperti del settore sociale e medico-legale e degli organismi individuati dalle regioni, con particolare riferimento alla materia delle inabilità, con compiti relativi alla valutazione delle capacità lavorative delle persone disabili iscritte negli elenchi.

Con l'espressione "servizi territoriali" si intendono tutte le strutture pubbliche, private o del privato sociale che operano a favore dell'inclusione lavorativa delle persone disabili.

(Inclusione lavorativa)

L'inclusione lavorativa è il principio fondativo, culturale e tecnico, della presente legge.

L'inclusione lavorativa delle persone disabili persegue finalità di promozione economica e sociale ed è sempre finalizzata all'elevazione della qualità di vita individuale e della comunità di appartenenza.

L'inclusione lavorativa – quale elemento irrinunciabile di una economia e di una società sostenibili - risponde ad esigenze del datore di lavoro eticamente responsabile e della persona disabile. I servizi preposti e i servizi territoriali, accreditati e non, al lavoro favoriscono e supportano l'inserimento lavorativo mirato e l'inclusione lavorativa.

L'inclusione lavorativa si realizza attraverso azioni e strumenti di osservazione e supporto che permettono di valutare adeguatamente la persona disabile nelle sue capacità e possibilità lavorative e nei suoi bisogni, orientarla in coerenza al mercato del lavoro e alle specifiche potenzialità lavorative, inserirla nel posto adatto attraverso l'analisi dei contesti di lavoro e delle mansioni più idonee e adeguate e attraverso percorsi personalizzati di accompagnamento, assicurare il mantenimento nel tempo del posto di lavoro e il pieno sviluppo delle sue potenzialità nel corso della carriera lavorativa.

Essa include, ove richiesto, forme di sostegno, accomodamenti ragionevoli – secondo le previsioni del diritto europeo e internazionale - azioni positive e soluzione di qualsiasi problema connesso con gli ambienti di lavoro e con le relazioni interpersonali.

(Partecipazione nei processi di inclusione lavorativa)

Il processo di inclusione lavorativa segue il principio della personalizzazione ed è un processo partecipato e concordato, in tutti i suoi passaggi, con il datore di lavoro e tutti i soggetti coinvolti nelle azioni ad esso finalizzate.

(Rete territoriale per l'inclusione lavorativa delle persone disabili)

Nella rete territoriale per l'inclusione lavorativa delle persone disabili trovano rappresentanza, secondo forme e modalità stabilite dalle regioni, tutti i soggetti, pubblici, privati e del privato sociale, che operano sul territorio nel settore della disabilità-lavoro. Sono altresì rappresentati i soggetti che dispongano di competenze specifiche nel medesimo settore.

La rete ha funzioni operative nelle azioni di inclusione lavorativa. Opera in stretta collaborazione e su delega degli uffici preposti.

(Semplificazione armonizzazione e aggiornamento)

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali emana, con periodicità almeno biennale, Linee Guida per la semplificazione burocratica, l'armonizzazione della legislazione regionale, l'aggiornamento delle norme in coerenza con l'evoluzione sociale, economica e del mercato del lavoro, nonché la verifica della loro corretta attuazione.

(Principio del risultato)

Gli uffici preposti e i soggetti appartenenti alla rete territoriale perseguono il risultato dell'inserimento lavorativo mirato, dell'inclusione lavorativa, ivi compreso il mantenimento nel tempo del posto di lavoro e il pieno sviluppo nel corso della intera carriera lavorativa delle potenzialità delle persone disabili o appartenenti alle categorie protette. Il principio del risultato costituisce attuazione, nel settore dell'inclusione lavorativa, del principio del buon andamento e dei correlati principi di efficienza, efficacia ed economicità dell'azione della pubblica amministrazione. Il principio del risultato costituisce criterio prioritario per l'esercizio del potere discrezionale e per l'individuazione della regola del caso concreto, nonché per valutare la responsabilità del personale che svolge funzioni amministrative o tecniche.

PARTE SECONDA: APPLICAZIONI E ISTITUTI

(Elenchi e graduatorie)

Le persone disabili che risultano disoccupate e aspirano ad una occupazione conforme alle proprie capacità lavorative, si iscrivono nell'apposito elenco tenuto dagli uffici preposti nella provincia di residenza. Esse possono, comunque, iscriversi successivamente nell'elenco di altro servizio nel territorio dello Stato.

Presso gli uffici preposti è istituita un'unica graduatoria delle persone disabili che risultano disoccupate. La graduatoria è pubblica e viene aggiornata annualmente.

Presso gli stessi uffici è istituito un elenco delle persone appartenenti alle categorie protette. L'elenco è pubblico e viene aggiornato annualmente.

Presso gli uffici preposti è istituito un elenco dei datori di lavoro pubblici e privati soggetti alle disposizioni della presente legge. L'elenco è pubblico e viene aggiornato annualmente.

Le competenze in merito alle iscrizioni, sospensioni, cancellazioni, e qualsiasi altra azione rivolta ai soggetti iscritti negli elenchi e nelle graduatorie, appartengono agli uffici preposti.

(Uffici preposti)

Gli uffici individuati dalle regioni ai sensi dell'art. 18 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, sono i soggetti istituzionalmente competenti ai processi e alle azioni di inserimento lavorativo mirato e di inclusione lavorativa. Essi provvedono:

- a) ad assicurare la progressiva e periodica semplificazione delle procedure e degli adempimenti amministrativi a carico dei cittadini necessari ad assicurare il servizio secondo le finalità della presente legge;
- b) a programmare periodiche iniziative di aggiornamento e formazione per il personale degli uffici stessi;
- c) a coordinare la segreteria della rete territoriale per l'inclusione lavorativa;
- d) alla redazione del bilancio sociale annuale;
- e) a programmare e realizzare tutte le azioni di inclusione lavorativa e a verificarne periodicamente i risultati.

Essi provvedono, in forma diretta o per mezzo di delega:

- a) alla gestione degli inserimenti lavorativi mirati e dei conseguenti adempimenti;
- b) a promuovere e favorire buone pratiche, progetti e sperimentazioni, per favorire l'inclusione lavorativa, ivi compreso il mantenimento nel tempo del posto di lavoro e il pieno sviluppo nel corso della intera carriera lavorativa delle potenzialità delle persone disabili o appartenenti alle categorie protette.

Gli uffici preposti vengono periodicamente potenziati attraverso interventi, piani e linee guida emanate dall'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro/Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali secondo i seguenti principi:

- formazione continua del personale;
- omogeneizzazione dei dati sulla attività degli uffici e sui relativi risultati;

- adozione, diffusione e promozione delle buone pratiche e dei modelli convenzionali;
- promozione di ogni forma di sperimentazione finalizzata all'inclusione lavorativa;
- personalizzazione dei servizi all'utente finale e al datore di lavoro e individuazione degli adeguati accomodamenti ragionevoli, degli strumenti e delle politiche assistive necessarie;
- semplificazione burocratica.

(Criteri di computo)

I lavoratori disabili dipendenti occupati sono computati ai fini della copertura della quota di riserva anche se svolgono la propria attività in modalità di lavoro agile.

I lavoratori disabili riconosciuti tali prima della costituzione del rapporto di lavoro, sono computati nella quota di riserva anche se non assunti tramite gli uffici preposti.

I lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in costanza di rapporto di lavoro, possono essere computati nella quota di riserva.

(Quota di riserva)

I datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze una quota di riserva di lavoratori appartenenti alle categorie di cui all'art. 2, lettere a) b) e c), nella seguente misura:

- 1) sette per cento dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti (datori di lavoro di fascia A)
- 2) due lavoratori disabili, se occupano da 36 a 50 dipendenti (datori di lavoro di fascia B)
- 3) un lavoratore disabile, se occupano da 15 a 35 dipendenti (datori di lavoro di fascia C)
- 4) un lavoratore appartenente alle categorie protette, se occupano dai 50 ai 150 dipendenti
- 5) un per cento dei lavoratori appartenenti alle categorie protette, se occupano più di 150 dipendenti

Con il regolamento di attuazione (Allegato 1) sono definite le modalità di iscrizione dei datori di lavoro soggetti agli obblighi della presente legge, le modalità alternative di copertura delle quote di riserva, le modalità di documentazione dell'assolvimento dell'obbligo attraverso un prospetto informativo uniforme su tutto il territorio nazionale.

(Assunzione diretta)

I datori di lavoro possono ricorrere alla chiamata nominativa del lavoratore disabile da assumere.

L'ufficio preposto, in caso di inadempienza da parte del datore di lavoro, procede d'ufficio all'inserimento lavorativo di una persona disabile iscritta nei propri elenchi.

(Forme alternative all'assunzione diretta)

Ai fini dell'assolvimento della quota di riserva, il datore di lavoro può ricorrere a forme alternative all'assunzione diretta tramite l'adozione di buone pratiche e sperimentazioni ovvero esoneri o convenzioni, nella seguente misura:

- a) ottanta per cento della quota di riserva per i datori di lavoro di fascia A;
- b) cinquanta per cento per i datori di lavoro di fascia B;
- c) cento per cento per i datori di lavoro di fascia C.

(Somministrazione)

Ai fini della presente legge, il rapporto di lavoro in somministrazione è equiparato alle forme di assunzione dirette o alle forme alternative.

(Concorsi e selezioni pubbliche)

Le persone disabili hanno diritto di partecipare ai concorsi e alle selezioni bandite da qualsiasi amministrazione pubblica. A tal fine i bandi prevedono speciale modalità di svolgimento delle prove di esame o delle selezioni per consentire a tutte le persone disabili di partecipare, ovvero di essere inclusi lavorativamente, in effettive condizioni di parità, per la quota a loro riservata.

(Orari e contratti)

Ai fini del computo della quota di riserva, il lavoratore disabile deve essere assunto con regolare contratto di lavoro, ovvero in somministrazione ai sensi dei decreti legislativi 10 settembre 2003, n. 276 e 15 giugno 2015, n. 81.

Il lavoratore con disabilità assunto part-time è computato nella quota di riserva come unità qualora l'orario settimanale sia superiore al 50% dell'orario ordinario di lavoro previsto dal contratto di categoria. L'ufficio preposto può disporre, quale accomodamento ragionevole, la deroga a tale disposizione se la persona è riconosciuta dall'organo competente come particolarmente fragile.

Anche in deroga alla disciplina generale sul rapporto di lavoro, il datore di lavoro può assumere il lavoratore disabile a tempo determinato, previo accordo con l'ufficio preposto. La reiterazione delle assunzioni a tempo determinato è subordinata alle prescrizioni dell'organo competente.

(Esenzioni)

Per i partiti politici, le organizzazioni sindacali, gli enti scolastici e le organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, per i servizi di polizia, della protezione civile e della difesa nazionale, per le aziende pubbliche e private nel settore del trasporto aereo, marittimo, terrestre e a fune, la quota di riserva si calcola esclusivamente con riferimento al personale svolgente funzioni amministrative.

Per le imprese che operano in attività esterne di cantiere, la quota di riserva si calcola esclusivamente con riferimento al personale che svolge attività amministrative e progettuali.

(Sospensione degli obblighi)

Gli adempimenti di legge sono sospesi nei confronti delle imprese che versano in una delle seguenti situazioni:

- a. cassa integrazione ordinaria: la sospensione è applicata limitatamente ai reparti e alle unità produttive interessate;
- b. cassa integrazione straordinaria: la sospensione è applicata alle unità produttive interessate;
- c. mobilità: la sospensione è applicata alle unità produttive interessate;
- d. crisi aziendale: la sospensione è applicata all'intera azienda.

(Esoneri)

I datori di lavoro hanno facoltà di richiedere all'ufficio preposto l'applicazione dell'istituto dell'esonero quale forma sostitutiva dell'adempimento degli obblighi di assunzione diretta. L'esonero comporta il versamento al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili di un contributo esonerativo per ciascuna unità non assunta.

I datori di lavoro che occupano addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso del premio INAIL pari o superiore al 60 per mille, possono essere esonerati dall'obbligo di assunzione, alla condizione che versino un contributo esonerativo per ciascuna unità non assunta al Fondo nazionale per il diritto al lavoro dei disabili.

Gli importi del contributo esonerativo sono adeguati ogni cinque anni con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

(Compensazioni)

Le imprese pubbliche e private composte da unità produttive dislocate su territori provinciali e regionali diversi, hanno facoltà di assumere la quota d'obbligo complessiva nelle unità produttive più confacenti alle esigenze organizzative dell'azienda.

Le imprese private, appartenenti a gruppo di impresa di cui agli artt. da 2497-a a 2497 sexies cod. civ. hanno facoltà di assumere la quota d'obbligo complessiva nelle unità produttive più confacenti alle esigenze organizzative del gruppo.

(Convenzioni)

Le convenzioni sono strumento fondamentale di collaborazione sinergica fra più soggetti coinvolti nelle azioni di inclusione lavorativa.

Le convenzioni possono essere progettate e proposte agli uffici preposti da datori di lavoro pubblici e privati ai fini dell'adempimento degli obblighi di assunzione e di copertura delle quote di riserva

Le convenzioni possono essere progettate dagli uffici preposti quale strumento di sperimentazione di azioni inclusive.

Le convenzioni possono essere stipulate anche da datori di lavoro non soggetti agli obblighi della presente legge.

I datori di lavoro pubblici e privati hanno facoltà di progettare e proporre convenzioni finalizzate all'inserimento lavorativo mirato temporaneo di persone disabili presso cooperative sociali o altri soggetti del terzo settore

ospitanti, ai quali affidano commesse di lavoro, secondo le modalità di cui al regolamento di attuazione (Allegato 1).

(Fondi per l'inclusione lavorativa)

E' istituito il Fondo nazionale per l'inclusione lavorativa delle persone disabili, di seguito denominato "Fondo Nazionale Disabili". Il fondo viene alimentato da stanziamenti annuali del Ministero del Lavoro definiti annualmente con decreto del Ministero del lavoro, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, dagli esoneri dovuti alla maggiorazione del premio INAIL del 60 per mille e dai contributi di fondazioni ed enti di natura privata.

A valere sulle risorse del Fondo nazionale sono finanziati premialità, sgravi fiscali e contributivi ai datori di lavoro, nonché incentivi alla introduzione di accomodamenti ragionevoli, abbattimento di barriere e altri interventi utili ai fini dell'inclusione lavorativa nonché progetti, buone pratiche, sperimentazioni.

Ciascuna regione istituisce il Fondo regionale per l'occupazione dei disabili da destinare al finanziamento di programmi, progettazioni e sperimentazioni di azioni inclusive.

Al Fondo regionale sono destinati gli importi derivanti dalla irrogazione delle sanzioni amministrative previste dalla presente legge e i contributi esonerativi versati dai datori di lavoro, nonché il contributo di fondazioni ed enti di natura privata.

(Accomodamenti ragionevoli)

Il Comitato tecnico accerta le condizioni che rendono raccomandabile uno o più accomodamenti ragionevoli.

Il datore di lavoro e il Comitato tecnico collaborano alla definizione dell'accomodamento ragionevole più idoneo alla condizione specifica della persona disabile interessata.

A seguito di tale definizione, il datore di lavoro assicura lo svolgimento della prestazione lavorativa secondo le modalità indicate dall'accomodamento ragionevole anche attraverso l'adibizione a diversa mansione secondo le modalità disposte dal regolamento di attuazione (Allegato I), senza alcuna decurtazione della retribuzione in godimento.

Le modalità di accertamento delle condizioni che rendono raccomandabile l'accomodamento ragionevole e di definizione dello stesso sono disciplinate dal regolamento di attuazione (Allegato 1).

Lo Stato dispone incentivi alle imprese e alle pubbliche amministrazioni che adottano accomodamenti ragionevoli.

(Buone pratiche e sperimentazioni)

Lo Stato, le regioni, gli uffici preposti promuovono lo sviluppo, il riconoscimento e la diffusione su tutto il territorio di competenza di buone pratiche e sperimentazioni nell'ambito dell'inclusione lavorativa, anche ricorrendo, ove necessario, all'adeguamento e semplificazione di procedure e regolamentazioni. L'adozione di buone pratiche nell'ambito della inclusione lavorativa delle persone disabili rappresenta finalità del sistema pubblico di inclusione lavorativa e attuazione del principio del buon andamento e dei correlati principi di efficienza, efficacia ed economicità dell'azione della pubblica amministrazione.

Progetti sperimentali nell'ambito dell'inclusione lavorativa possono essere promosse dalle regioni e dalle agenzie regionali per il lavoro.

Buone pratiche e sperimentazioni possono altresì essere proposte da ciascun soggetto interessato ai fini del riconoscimento da parte del sistema pubblico di inclusione lavorativa.

Le buone pratiche riconosciute dal sistema pubblico hanno valenza di assolvimento degli obblighi di assunzione di cui alla presente legge.

Le buone pratiche locali che hanno un grado soddisfacente di replicabilità vengono segnalate al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con una nota descrittiva ai fini della loro diffusione e disponibilità su tutto il territorio nazionale su richiesta di qualunque soggetto interessato.

(Ottemperanza)

Le imprese pubbliche e private con più di 15 dipendenti che partecipano a bandi per appalti pubblici o intrattengono rapporti convenzionali o di concessione con pubbliche amministrazioni, sono tenute a presentare preventivamente alle stesse, pena l'esclusione, la dichiarazione del legale rappresentante attestante che l'impresa interessata è in regola con le norme che disciplinano il diritto al lavoro delle persone disabili negli ultimi tre anni.

(Sanzioni)

I datori di lavoro che non adempiono agli obblighi di cui alla presente legge sono soggetti alla sanzione amministrativa del pagamento di una somma pari a 10 volte la misura del contributo esonerativo.

Le imprese pubbliche e private, per ritardata o mancata iscrizione nell'elenco dei soggetti agli obblighi della presente legge ovvero per ritardato o mancato invio del prospetto informativo, sono soggette a sanzione amministrativa.

Le sanzioni amministrative previste dalla presente legge sono disposte dall'ufficio preposto e dall'Istituto nazionale per il lavoro. I relativi introiti sono destinati al Fondo Regionale Disabili.

Gli importi delle sanzioni amministrative di cui al presente articolo sono adeguati ogni 5 anni con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

(Omogeneità di servizi)

Il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali promuove iniziative finalizzate a rimuovere disparità territoriali nell'esercizio del diritto primario delle persone disabili e delle persone appartenenti alle categorie protette all'inclusione lavorativa e a favorire, in forma omogeneo su tutto il territorio nazionale, l'accesso ai servizi pubblici di cui alla presente legge e il necessario supporto alle imprese pubbliche e private.

(Quesiti e informazioni)

Presso il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e presso ciascuna Regione è istituito un ufficio relazioni con il pubblico al quale i datori di lavoro, le associazioni delle persone disabili e delle persone appartenenti alle categorie protette e tutti i soggetti sociali interessati possono rivolgersi per informazioni e puntuali quesiti relativi all'attuazione della presente legge.

(Monitoraggio e Relazione al Parlamento)

Il monitoraggio sull'attuazione della presente legge è coordinato tra appositi organismi statali e regionali attraverso basi di dati omogenee e indagini biennali, secondo le disposizioni del regolamento di attuazione (Allegato 1).

Il Ministro del lavoro e delle Politiche Sociali ogni due anni, entro il 30 giugno, presenta al Parlamento una relazione sullo stato di attuazione della presente legge.

PARTE TERZA: ORGANISMI

(Consulte disabilità-lavoro)

A livello nazionale e regionale sono istituite le Consulte Disabilità-lavoro con funzioni consultive degli organi politici di governo.

La Consulta Nazionale è composto da: un rappresentante del Ministero del lavoro, un rappresentante del Ministro per le Disabilità, un rappresentante del Ministero delle Pari Opportunità, un rappresentante dell'agenzia ANPAL, un rappresentante dell'Inpdap, un rappresentante dell'Inps, un rappresentante dell'INL, un rappresentante dell'Inail, tre rappresentanti delle regioni, tre rappresentanti delle associazioni imprenditoriali, tre rappresentanti sindacali, tre rappresentanti delle associazioni dei disabili con specifiche competenze nel settore della disabilità-lavoro, tre rappresentanti delle cooperative sociali, tre esperti di settore. La Consulta organizza un evento biennale sul tema dell'inclusione lavorativa delle persone disabili.

Le Regioni disciplinano la composizione delle consulte regionali, garantendo la rappresentanza delle province e dei comuni capoluogo, delle associazioni imprenditoriali, delle associazioni sindacali e delle persone disabili, nonché la presenza di esperti di settore di comprovata esperienza e competenza.

(Esperto di disabilità-lavoro)

Gli uffici preposti e i servizi territoriali che operano nel settore dell'inclusione lavorativa delle persone disabili si dotano di operatori con competenze riconosciute negli ambiti della disabilità, del mercato del lavoro e dell'organizzazione produttiva.

(Comitato tecnico)

Presso ciascun ufficio preposto è costituito il Comitato tecnico per l'inclusione lavorativa, secondo le previsioni della legislazione regionale. Fanno comunque parte del Comitato: un rappresentante dell'ufficio preposto, un

rappresentante dei servizi socio-sanitari territoriali, un medico del lavoro, un rappresentante dell'INAIL, e un esperto di disabilità-lavoro di comprovata esperienza e competenza.

Il Comitato tecnico valuta le capacità lavorative delle persone disabili iscritte negli elenchi, definisce gli strumenti e le prestazioni atti all'inserimento, individua e definisce gli accomodamenti ragionevoli e ogni azione volta a favorire l'inclusione lavorativa, anche in deroga alle norme ordinarie, definisce le modalità di effettuazione dei controlli periodici sulla permanenza delle condizioni di invalidità.

Il Comitato tecnico è, di volta in volta, integrato da medici specialisti per l'esame di casi di specifica complessità.

(Regolamento di attuazione)

E' allegato quale parte integrante della presente legge il regolamento di attuazione cui le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano si conformano, nell'ambito delle rispettive competenze.

ALLEGATO 1

REGOLAMENTO DI ATTUAZIONE

CAPO I	Procedure e azioni relative alle persone disabili e alle categorie protette
CAPO II	Procedure e azioni relative ai datori di lavoro
CAPO III	Istituti (esoneri, convenzioni, ecc.)
CAPO IV	Accomodamenti ragionevoli
CAPO V	Agevolazioni e sostegni
CAPO VI	Provvedimenti sanzionatori
CAPO VII	Fondi
CAPO VIII	Monitoraggio, verifiche e rendicontazioni

CAPO IX

Formazione e aggiornamento del personale