



PROGETTO DI LEGGE
INCLUSIONE LAVORATIVA DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

TITOLO I
INSERIMENTO LAVORATIVO DI PERSONE CON DISABILITÀ O TEMPORANEAMENTE
SVANTAGGIATE

CAPO I
Disposizioni Generali

Art. 1
(Finalità)

1. In attuazione dei principi di cui all'articolo 1 della Legge 21 novembre 1990 n. 141 e in attuazione dei disposti di cui agli articoli 2 e 4 della medesima legge, la presente legge al fine di garantire il diritto al lavoro in un ambiente aperto, inclusivo e accessibile, il collocamento mirato delle persone con disabilità e l'accesso al mercato del lavoro anche a coloro che presentano maggiori difficoltà, individua gli strumenti e le principali regole tendenti a considerare sia l'esigenza della persona con disabilità sia le esigenze dell'azienda.
2. La presente legge disciplina le modalità per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, anche di tipo intellettuale e relazionale, attraverso percorsi personalizzati di inclusione nel contesto lavorativo, che prevedano l'accertamento della capacità lavorativa e la valutazione delle capacità globali, potenziali e residue, salvaguardando la salute e la dignità personale. Disciplina altresì, le iniziative per garantire e favorire l'esercizio del diritto al lavoro, anche a coloro i quali, hanno subito una disabilità durante l'impiego, ovvero gli strumenti per conservare la propria occupazione.
3. La presente legge definisce inoltre, i requisiti necessari per poter beneficiare del sistema di collocamento mirato e individua percorsi riservati alle persone con disabilità, per l'inserimento nel mercato del lavoro o per il mantenimento dell'occupazione, attraverso un'azione sull'ambiente sociale e avvalendosi degli "accomodamenti ragionevoli", ovvero delle modifiche e degli adattamenti necessari ed appropriati nei luoghi di lavoro che non impongano un carico eccessivo per il datore di lavoro.
4. La legge è altresì volta:
 - a) ad agevolare il diritto di potersi mantenere attraverso un lavoro liberamente scelto, promuovendo opportunità di lavoro autonomo, l'imprenditorialità e, l'avvio di attività economiche in proprio;
 - b) individuare percorsi di inserimento temporaneo e di inclusione nel mercato del lavoro per le persone in condizioni di grave svantaggio sociale;

c) favorire l'organizzazione di cooperative sociali, per consentire alle persone con disabilità e/o in condizioni di grave svantaggio sociale di avere effettivo accesso ai programmi di orientamento tecnico e professionale, il cui ruolo, con attività quali la formazione al lavoro, l'orientamento e la partecipazione a reti e progetti con partner pubblici e privati, è fondamentale nella gestione delle politiche attive a favore delle persone con disabilità e delle persone svantaggiate per l'inserimento nel mercato del lavoro.

Art. 2 *(Definizioni)*

1. Ai fini della presente legge si intende per:

a. *"persona con disabilità"*, il soggetto rientrante nella definizione di cui all'articolo 3, comma 2, della Legge 10 marzo 2015 n.28, con certificazione di invalidità, pari o superiore al 45% accertata dalla Commissione per gli Accertamenti Sanitari Individuali (CASI) ai fini dell'inserimento nel mercato del lavoro;

b. *"persona svantaggiata"* la persona in condizioni di grave svantaggio sociale ovvero la persona in trattamento psichiatrico, tossicodipendente, alcolista, nonché la persona a rischio di grave esclusione sociale accertata dai servizi socio-sanitari preposti dell'Istituto Sicurezza Sociale (ISS), il soggetto sottoposto a riabilitazione al lavoro di cui all'articolo 29 e la vittima di ogni forma di violenza rientrante nel campo di applicazione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica aperta alla firma ad Istanbul in data 11 maggio 2011, avente diritto alle misure di protezione e assistenza di cui alla Legge 20 giugno 2008 n.97 e successive modifiche;

c. *"certificazione di invalidità"* attestazione della Commissione per gli Accertamenti Sanitari Individuali (CASI) della condizione di deficit fisici, intellettivi, sensoriali e psichici del soggetto indipendentemente dal contesto sociale e lavorativo in cui è inserito;

d. *"collocamento mirato"*, quella serie di strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle attraverso: analisi del posto di lavoro adeguato, forme di sostegno, strumenti e relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro;

e. *"azienda"*, l'operatore economico che a prescindere dalla forma giuridica esercita un'attività economica, anche non a scopo di lucro;

f. *"Amministrazione"*, l'intero complesso degli organi, uffici, servizi, enti pubblici e aziende dello Stato e le pertinenti attività della Amministrazione pubblica;

g. *"datore di lavoro"*, il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore/la lavoratrice o con la persona collocata per inserimento lavorativo, comunque il soggetto che, secondo il tipo e l'organizzazione aziendale, ha la responsabilità dell'attività economica stessa, dell'Amministrazione pubblica e della società di diritto privato a partecipazione pubblica esclusiva;

h. *"lavoratore"*: il lavoratore/la lavoratrice con rapporto di lavoro subordinato;

- i. *“operatore”, il professionista/la professionista responsabile dell'inserimento lavorativo e dei processi di integrazione del Servizio preposto dell'Istituto Sicurezza Sociale (ISS), a cui è affidato il percorso di affiancamento alla persona con disabilità sulla base del progetto individuale di vita (PIV) predisposto dai Servizi preposti dell'ISS, sulla base della relazione dell'Unità di Valutazione ai sensi del TITOLO IV;*
- j. *“tutor”, il lavoratore/la lavoratrice designato/a dall'azienda o dall'Amministrazione che, anche a titolo volontario, presta servizio di sostegno alla persona con disabilità nella fase di inserimento, su delega formale del datore di lavoro che ha la responsabilità dell'inserimento medesimo;*
- k. *“accomodamenti ragionevoli”, interventi, provvedimenti e misure volte ad individuare profili di accessibilità fisica dei luoghi di lavoro e di compatibilità dell'ambiente di lavoro con le funzionalità della persona.*

Art. 3

(Ambito di applicazione)

1. Le disposizioni della presente legge in materia di inserimento lavorativo si applicano alle persone con disabilità in età da lavoro affette da deficit fisici, psichici o sensoriali e ai portatori di disabilità intellettive che comportino una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 45% accertata dalla competente Commissione per gli Accertamenti Sanitari (CASI) e alle persone svantaggiate.
2. Le disposizioni della presente legge non si applicano al lavoratore con disabilità o svantaggiato nei 12 mesi successivi alle dimissioni volontarie dal posto di lavoro, salvo diversa valutazione a seguito accertamento da parte dei Servizi preposti dell'ISS in caso di grave disagio sociale, sentite, se ritenuto, le parti sociali.
3. In caso di rifiuto all'avviamento al lavoro si applicano le disposizioni vigenti per i lavoratori iscritti alle liste di avviamento al lavoro.

CAPO II

Inserimento lavorativo mirato e assistito delle persone con disabilità

Art. 4

(Iscrizione obbligatoria)

1. All'atto dell'accertamento della capacità lavorativa globale e potenziale il soggetto disabile che aspira ad un lavoro con certificazione di invalidità, pari o superiore al 45%, rilasciata dalla CASI, viene iscritto nell'anagrafe di cui all'articolo 5, con precisazione della disponibilità ad effettuare orario di lavoro a tempo pieno, a part-time o entrambi.

Art. 5

(Anagrafe per l'inserimento al lavoro delle persone con disabilità)

1. È istituita l'anagrafe per l'inserimento mirato e assistito al lavoro delle persone con disabilità presso l'Ufficio per il Lavoro e le Politiche Attive – Centro di Formazione Professionale (d'ora in poi ULPA-CFP) che ne cura la tenuta e annota la capacità lavorativa, le abilità, le competenze e le inclinazioni ai fini dell'analisi delle caratteristiche professionali per l'assegnazione ai posti di lavoro, favorendo l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.
2. Con l'iscrizione all'anagrafe la persona con disabilità si rende disponibile ad essere occupata.
3. L'Anagrafe identifica il numero totale delle persone con disabilità con le seguenti indicazioni:
 - a) dati anagrafici del soggetto;
 - b) percentuale di invalidità;
 - c) indicazione delle capacità lavorative e delle competenze specifiche e professionali come contenuti nella relazione predisposta dall'Unità di Valutazione di cui al TITOLO IV;
 - d) Curriculum Vitae e certificato storico.

Art. 6

(Lista di avviamento al lavoro delle persone con disabilità)

1. È istituita la lista di avviamento al lavoro delle persone con disabilità, consultabile dal portale della Pubblica Amministrazione (LABOR).
2. Nella lista di avviamento al lavoro delle persone con disabilità viene riportato il curriculum vitae della persona, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di trattamento dei dati personali.

Art. 7

(Avvio al lavoro delle persone con invalidità pari o superiore al 65%)

1. All'atto dell'accertamento della CASI la persona titolare di prestazione economica vitalizia, con invalidità pari o superiore al 65% può richiedere l'avvio al lavoro ed essere assunta ai sensi del CAPO III, del CAPO IV. In caso di assunzione la prestazione economica vitalizia viene sospesa per la durata del rapporto di lavoro. In caso di percepimento di una retribuzione, prevista da Contratto Collettivo di riferimento, inferiore alla prestazione economica vitalizia viene garantito il medesimo importo di quest'ultima. La differenza è posta a carico del relativo fondo previdenziale di pertinenza.

2 L'iscrizione nella lista di avviamento al lavoro delle persone con disabilità non interrompe il diritto al percepimento della pensione ordinaria d'invalidità o di pensione sociale di invalidità e l'eventuale assegno di accompagnamento.

3 . In caso di avvio al lavoro, ai sensi del comma 1, al lavoratore che svolge un orario di lavoro a part-time, retribuito in base al Contratto Collettivo di riferimento, viene garantito il medesimo importo della prestazione economica vitalizia. La differenza è posta a carico del relativo fondo previdenziale di pertinenza.

4 Il soggetto titolare di pensione ordinaria di invalidità o di pensione sociale di invalidità e di eventuale assegno di accompagnamento può essere collocato attraverso un inserimento lavorativo formativo e terapeutico ai sensi delle disposizioni di cui al CAPO V.

5 Nel caso di soggetto percettore di pensione ordinaria di invalidità o di pensione sociale di invalidità e di eventuale assegno di accompagnamento che stipula un Contratto Terapeutico Riabilitativo si applicano le disposizioni di cui all'articolo 25, comma 10. Ai fini dell'adempimento dell'obbligo di assunzione nel settore privato di cui all'articolo 11, valgono le disposizioni di cui all'articolo 34.

Art. 8

(Servizi di sostegno)

1. I *Servizi di sostegno all'inserimento lavorativo consistono nelle attività di supporto individuali a favore delle persone con disabilità allo scopo di eliminare o ridurre gli ostacoli che queste, per le loro peculiari condizioni, possono incontrare nello svolgimento della propria attività lavorativa.*

2. *Il servizio di sostegno viene svolto dall'operatore dei Servizi preposti dell'ISS, anche in collaborazione con le Associazioni di volontariato, in accordo con il datore di lavoro. La durata, gli obiettivi e la presenza o meno dell'operatore e/o del tutor durante l'orario di lavoro vengono stabiliti sulla base del progetto individuale di vita (PIV) e della relazione predisposta dall'Unità di Valutazione ai sensi dell'articolo 41 e in accordo con il datore di lavoro al fine di collocare la persona con disabilità nel contesto lavorativo.*

3. Il datore di lavoro - anche per il tramite del tutor - e l'operatore concordano quando effettuare le visite di controllo da parte del funzionario dell' ULPA-CFP di cui all'articolo 38, comma 4, lettera c), per la rispondenza agli obiettivi del servizio di sostegno - aventi come finalità la verifica dell'efficacia dei servizi di sostegno medesimi - e dell'inserimento mirato.

4. Nel caso in cui l'operatore rilevi durante l'inserimento lavorativo una incongruenza fra le capacità lavorative complessive e globali della persona con disabilità e la valutazione dell'Unità di Valutazione, può richiedere un nuovo accertamento da parte dell'unità medesima in deroga all'articolo 40, comma 2, che tenga conto dell'esito dei servizi di sostegno, ed indichi il servizio di sostegno necessario e le eventuali ulteriori tipologie di inserimento lavorativo o la nuova tipologia di collocamento mirato.

5. La chiamata a nuovo accertamento da parte dell'Unità di Valutazione è effettuata con immediatezza qualora vi sia l'insorgere di grave difficoltà che pongano in pregiudizio la prosecuzione dell'inserimento lavorativo.
6. Alla persona con disabilità portatrice di gravi deficit, previa indicazione dell'Unità di Valutazione, è garantito a cura dell'ISS il trasporto al luogo di lavoro.

Art. 9

(Part-time)

1. *Ai fini dell'adempimento dell'obbligo di cui agli articoli 11 e 17, l'orario di lavoro, dell'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, non deve essere inferiore alle 18 ore settimanali. L'orario a part-time è definito in accordo con il lavoratore e sulla base del PIV.*
2. *Il datore di lavoro è tenuto alla trasformazione dell'orario di lavoro, da tempo pieno a tempo parziale, qualora l'Unità di Valutazione di cui al TITOLO IV ne prescriva la riduzione, anche con orario inferiore rispetto al predetto limite di cui al comma 1, con apposita certificazione.*

Art. 10

(Strumenti formativi)

1. L'ULPA-CFP anche avvalendosi di eventuali proposte del Comitato Tecnico per la Formazione Professionale (CTFP) di cui all'articolo 53, comma 2, della Legge 24 dicembre 2018 n.173, predispone corsi di formazione per le persone con disabilità. L'entità del contributo dei corsi di formazione è posta a carico del capitolo 2-4-7475 "Spese per formazione professionale ULPA-CFP".

CAPO III

Collocamento mirato delle persone con disabilità nel settore privato

Art. 11

(Obbligo di assunzione nel settore privato)

1. L'azienda è tenuta ad assumere, secondo quanto disposto dal presente CAPO III, persone con disabilità nella quota d'obbligo commisurata alle dimensioni dell'organico aziendale come segue:
 - a) una persona con disabilità, qualora l'organico aziendale comprenda un numero di lavoratori tra 20 e 30;
 - b) due persone con disabilità, qualora l'organico aziendale comprenda un numero di lavoratori tra 31 e 50;

- c) tre persone con disabilità, qualora l'organico aziendale comprenda un numero di lavoratori tra 51 e 70;
 - d) quattro persone con disabilità, qualora l'organico aziendale comprenda un numero di lavoratori tra 71 e 90;
 - e) cinque persone con disabilità, qualora l'organico aziendale comprenda un numero di lavoratori tra 91 e 110;
 - f) sei persone con disabilità, qualora l'organico aziendale comprenda un numero di lavoratori tra 111 e 140;
 - g) sette persone con disabilità, qualora l'organico aziendale comprenda un numero di lavoratori tra 141 e 170;
 - h) otto persone con disabilità, qualora l'organico aziendale comprenda un numero di lavoratori tra 171 e 200;
 - i) nove persone con disabilità, qualora l'organico aziendale comprenda un numero di lavoratori tra 201 e 240;
 - j) dieci persone con disabilità, qualora l'organico aziendale comprenda un numero di lavoratori tra 241 e 280;
 - k) undici persone con disabilità, qualora l'organico aziendale comprenda un numero di lavoratori tra 281 e 320;
 - l) dodici persone con disabilità, qualora l'organico aziendale comprenda un numero di lavoratori tra 321 e 370;
 - m) tredici persone con disabilità, qualora l'organico aziendale comprenda un numero di lavoratori tra 371 e 420;
 - n) nel caso di un numero di dipendenti superiore a 420 unità, l'obbligo si ritiene assolto con l'adempimento dell'obbligo previsto alla lettera m).
2. Non si computano nella quota obbligo di cui al comma 1 le assunzioni con rapporto di lavoro a tempo determinato inferiori a 6 mesi.

Art.12

(Modalità di assunzione nel settore privato)

1. *L'avviamento al lavoro, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, delle persone con disabilità iscritte nell'apposita lista, di cui all'articolo 6, avviene con richiesta numerica o nominativa attraverso il Portale della Pubblica Amministrazione (LABOR), o presso gli sportelli dell'Ufficio Attività Economiche con le stesse modalità previste per le persone iscritte alle liste di avviamento al lavoro.*
2. *In caso di richiesta numerica, l'ULPA-CFP effettua una ricognizione delle caratteristiche professionali degli iscritti alla lista di cui all'articolo 6 e comunica uno o più nominativi all'azienda adatti al collocamento oggetto della richiesta del datore di lavoro.*

3. *L'ULPA-CFP può proporre anche una persona con certificazione di invalidità pari o superiore al 65%, qualora vi sia coerenza tra la professionalità' di quest'ultimo e la richiesta del datore di lavoro.*
4. *Ai fini dell'adempimento all'obbligo di cui all'articolo 11, l'azienda appartenente al settore industria ed edilizia deve assumere una persona con disabilità, secondo quanto stabilito dal medesimo articolo 11, nelle mansioni del settore di riferimento ad esclusione delle mansioni quali operai del settore edile, addetti ai trasporti, addetti alla vigilanza e addetti ai giochi limitatamente al personale di sala, fatta salva diversa valutazione certificata da parte dell'Unità di Valutazione.*
5. *Prima dell'avvio al lavoro la persona con disabilità deve essere comunque sottoposta a visita medica da parte dello Specialista di Medicina del lavoro ai fini dell'idoneità alla mansione.*
6. *L'assunzione non deve pregiudicare lo sviluppo della professionalità e della carriera professionale del lavoratore che deve godere comunque del trattamento retributivo riservato agli altri lavoratori a parità di mansioni e di livello e degli sviluppi di carriera al trascorrere del tempo ed all'acquisizione di nuova professionalità.*
7. *La persona con disabilità deve essere destinata a mansioni conformi alle sue capacità fisiche e professionali e comunque a mansioni che ne salvaguardino la dignità personale e le prospettive di sviluppo professionale e all'acquisizione di nuove competenze.*
8. *Qualora l'azienda abbia attivato una richiesta numerica o nominativa e non abbia ottemperato a quanto disposto dall'articolo 11 viene data precedenza, ove possibile, all'avvio di persone con disabilità iscritte nell'apposita lista, di cui all'articolo 6, in possesso delle caratteristiche professionali richieste dall'azienda.*

Art.13

(Non iscritti alle liste di avviamento al lavoro)

1. *Il lavoratore con disabilità non iscritto alle liste di avviamento al lavoro viene conteggiato ai fini dell'obbligo di cui all'articolo 11, qualora ne venga accertata la capacità lavorativa globale e potenziale da parte della CASI coadiuvata dall'Unità di Valutazione ai sensi del TITOLO IV.*

Art. 14

(Incentivi alle assunzioni)

1. *Al fine di favorire la collocazione delle persone con disabilità iscritte nell'apposita lista di avviamento al lavoro, di cui all'articolo 6, è istituito un incentivo per la loro assunzione.*
2. *L'erogazione dell'incentivo è autorizzata dall'Ufficio Attività Economiche.*
3. *Il lavoratore assunto a tempo indeterminato ai sensi dell'articolo 12 ha diritto a percepire, per i primi 4 anni dalla data di assunzione, il 100% della retribuzione contrattuale così suddivisa:*

- a) il 16% a carico del Fondo disabilità di cui all'articolo 35 per i lavoratori con percentuale di invalidità superiore al 65%, e la restante parte a carico dell'azienda;
 - b) il 12% a carico del Fondo disabilità di cui all'articolo 35 per i lavoratori con percentuale di invalidità compresa fra il 55% e il 64%, e la restante parte a carico dell'azienda;
 - c) il 10% a carico del Fondo disabilità di cui all'articolo 35 per i lavoratori con percentuale di invalidità compresa fra il 45% e il 54%, e la restante parte a carico dell'azienda.
4. Il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore la retribuzione per intero, con rivalsa sui contributi dovuti mensilmente all'Istituto per la Sicurezza Sociale per la parte di retribuzione a carico del Fondo disabilità.
5. L'assunzione può avvenire sia a tempo indeterminato che a tempo determinato. In caso di assunzione a tempo determinato, l'ammortizzatore sociale viene sospeso, il lavoratore ha diritto a percepire il 100% della retribuzione contrattuale ed è riconosciuto il 50% dell'incentivo di cui al comma 3 per mesi 6.
6. Se allo scadere del sesto mese, il datore di lavoro non trasforma il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, l'azienda perde il diritto agli incentivi di cui al comma 3 senza dar luogo alla restituzione delle agevolazioni di cui abbia beneficiato. Qualora l'azienda trasformi entro sei mesi il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ha diritto ad accedere agli incentivi di cui al comma 3 relativi all'assunzione a tempo indeterminato, per il periodo residuo dalla data di trasformazione.
7. Nel caso in cui il datore di lavoro interrompa il rapporto di lavoro a tempo indeterminato con la persona con disabilità prima di dodici mesi consecutivi, per causa non imputabile al lavoratore, è tenuto a restituire all'Istituto per la Sicurezza Sociale la somma corrispondente agli sgravi contributivi e incentivi di cui abbia beneficiato a decorrere dal momento dell'avviamento al lavoro.
4. Dal quinto anno di assunzione del lavoratore assunto a tempo indeterminato ai sensi dell'articolo 12, il datore di lavoro può usufruire di sgravi contributivi nella misura seguente:
- a) 90% per il lavoratore con percentuale di invalidità pari o superiore al 65%;
 - b) 60% per il lavoratore con percentuale di invalidità compresa fra il 55% e il 64%;
 - c) 40% per il lavoratore con percentuale di invalidità compresa fra il 50% e il 54%;
 - d) 35% per i/le lavoratori/lavoratrici con percentuale di invalidità compresa fra il 45% e il 49%.
8. Qualora il lavoratore di cui al comma 7 abbia più di 55 anni, gli sgravi contributivi sono aumentati del 10%.

Art.15

(Sopravvenuta inidoneità alla mansione specifica)

1. Le disposizioni di cui all'articolo 30 della Legge 31 marzo 2010 n. 73 e successive modifiche, così come sostituito dall'articolo 9 del Decreto Legge 24 luglio 2014 n.118, si applicano ai casi in cui la sopravvenuta inidoneità alla mansione specifica non sia legata a patologie del lavoratore che hanno determinato l'assunzione ai sensi dell'articolo 12.

2. Il lavoratore, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, riconosciuto inidoneo alla mansione specifica a lui contrattualmente affidata con giudizio di inidoneità totale permanente alla mansione specifica formulato da parte del Medico del Lavoro e confermato dall'UOS Medicina e Igiene del Lavoro – Dipartimento di Prevenzione, che rientri nell'applicazione della presente legge è sottoposto a visita dell'Unità di Valutazione, di cui al TITOLO IV, al fine di individuare una diversa collocazione interna all'azienda e conseguente riconversione lavorativa. Le aziende con un numero di dipendenti pari o superiore a 20 si impegnano a riconvertire la mansione del lavoratore all'interno della propria azienda con mansione adeguata alle mutate capacità lavorative del lavoratore. In tal caso, la permanenza del lavoratore in azienda rientra nell'obbligo di cui all'articolo 11 e l'azienda può usufruire degli incentivi sulla retribuzione di cui all'articolo 14, comma 3, con decorrenza a partire dalla data della riconversione.
3. Qualora l'azienda abbia assolto l'obbligo di cui all'articolo 11, e venga garantita la permanenza del lavoratore in azienda, l'azienda può usufruire degli incentivi sulla retribuzione di cui all'articolo 14, comma 3, aumentati ognuno singolarmente del 5% con decorrenza a partire dalla riconversione.
4. In caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale, con responsabilità imputabile all'azienda, l'impegno alla riconversione di cui al comma 2 è da intendersi quale obbligo aggiuntivo per l'azienda medesima, rispetto a quello di cui all'articolo 11 e l'azienda non ha diritto agli incentivi e sgravi di cui all'articolo 14.
5. Al lavoratore che permane in azienda a seguito della riconversione di cui al comma 2, sono garantiti i servizi di sostegno di cui all'articolo 8 sulla base dell'eventuale PIV o della relazione predisposta dall'Unità di Valutazione ai sensi dell'articolo 41.
6. Il datore di lavoro è tenuto a mettere in atto gli accomodamenti ragionevoli nei termini di cui all'articolo 43. Qualora gli accomodamenti ragionevoli permettano la riconversione lavorativa e/o una diversa collocazione, il datore di lavoro è tenuto a mantenere il lavoratore all'interno della propria azienda.

Art. 16

(Sanzioni amministrative)

1. L'UO Ufficio Attività di Controllo qualora accerti la violazione degli obblighi di cui all'articolo 11, e dei disposti di cui agli articoli 30 e 31, dispone sanzione pecuniaria amministrativa pari alle somme previste dai rispettivi commi, maggiorate di due volte.
2. In caso di recidiva che si verifichi nell'arco dei successivi **cinque** anni dal fatto accertato e sanzionato, qualora il soggetto incorra nuovamente in una infrazione della stessa natura di quella già commessa, le sanzioni di cui al comma 1 sono triplicate ogni volta.

CAPO IV

Collocamento mirato delle persone con disabilità nell'Amministrazione Pubblica e nelle società di diritto privato a partecipazione pubblica esclusiva

Art. 17

(Obbligo di assunzione nel settore pubblico)

1. L'Amministrazione pubblica e le società di diritto privato a partecipazione pubblica esclusiva sono tenute ad assumere persone con disabilità nella quota d'obbligo di una persona con disabilità ogni 20 dipendenti, sia attraverso ordinarie procedure per le assunzioni previste dalle norme vigenti in materia di pubblico impiego, sia secondo quanto disposto dalla presente legge.

Art. 18

(Collocamento di persone con disabilità nell'Amministrazione Pubblica ed in società di diritto privato a partecipazione pubblica esclusiva)

1. Nella predisposizione del Fabbisogno delle UO del Settore Pubblico Allargato e del fabbisogno del personale salariato dell'Azienda Autonoma di Stato per i Lavori Pubblici (AASLP), l'Amministrazione individua posizioni a tempo pieno e a tempo parziale nonché posizioni di lavoro stagionale, in riferimento a PDR con funzioni ausiliarie sino al terzo grado ed a posizioni di salariato AASLP, riservati alle finalità occupazionali di cui della presente legge. Eventuali ulteriori PDR riservati, anche relativi a lavoro stagionale, possono essere istituiti dalla DGFP con le modalità di cui all'articolo 63, comma 4 della Legge 5 dicembre 2011 n.118.

2. Per l'accesso della persona con disabilità, alle posizioni di cui al comma 1, nonché alle posizioni individuate dalle *società di diritto privato a partecipazione pubblica esclusiva*, è richiesta la certificazione attestante l'idoneità alla mansione specifica della posizione da ricoprire, accertata dal medico del lavoro ai sensi della Legge 18 febbraio 1998 n.31 e la certificazione dell'accertamento della capacità lavorativa globale e potenziale, di cui all'articolo 4, attestante le abilità sociali e l'autonomia lavorativa accertate dall'Unità di Valutazione di cui al TITOLO IV.

3. L'assunzione su PDR con funzioni ausiliarie sino al terzo grado e sulle posizioni di salariato di cui al comma 1, nonché sulle posizioni individuate dalle *società di diritto privato a partecipazione pubblica esclusiva*, rientra nell' adempimento dell'obbligo di cui all'articolo 17.

4. L'accesso alle posizioni riservate di cui al comma 1 e alle posizioni individuate dalle *società di diritto privato a partecipazione pubblica esclusiva*, avviene mediante assunzione diretta dalla lista di avviamento al lavoro delle persone con disabilità di cui all'articolo 6 e senza attivazione di procedimenti selettivi, fatto salvo il possesso dei requisiti previsti per l'accesso ai PDR individuati/posizioni individuate.

5. Per l'assunzione su PDR con funzioni ausiliarie sino al terzo grado, di persona con certificazione di invalidità uguale o superiore all'80% il possesso dei requisiti e prescrizioni relativi all'idoneità professionale eventualmente previsti dal PDR non costituisce condizione essenziale.

6. L'iscrizione nell'apposita lista di avviamento delle persone con disabilità, di cui all'articolo 6, e il non aver rifiutato precedente idoneo collocamento, sono presupposti indispensabili per l'assunzione sulle posizioni riservate di cui al comma 1.
7. L'assunzione di persone con disabilità, iscritte nell'apposita lista di avviamento delle persone con disabilità di cui all'articolo 6, risultati idonei nei concorsi e selezioni pubblici, rientra nell'adempimento dell'obbligo di cui all'articolo 17.
8. Il collocamento mirato, nell'Amministrazione e nelle società di diritto privato a partecipazione pubblica esclusiva, con Contratto Terapeutico Riabilitativo temporaneo di cui al CAPO V, e i trasferimenti per motivi di salute di cui alla Legge 27 aprile 2009 n.54 per sopravvenuta inidoneità alla mansione specifica, rientrano nell'adempimento dell'obbligo di cui all'articolo 17.
9. Qualora nella lista di avviamento delle persone con disabilità di cui all'articolo 6, permangano iscritti non collocabili nel settore privato o attraverso le Cooperative sociali e qualora la mancata collocazione sia motivata, l'Amministrazione può assumere gli iscritti alla lista in possesso dei requisiti per l'accesso ai PDR con funzioni ausiliarie sino al terzo grado e per posizioni di salariato, anche nel caso in cui nell'Amministrazione la percentuale di dipendenti assunti ai sensi dell'articolo 17 sia superiore al 5%. In tal caso l'assegnazione è in capo alla DGFP e i costi delle retribuzioni sono a completo carico del Fondo disabilità di cui all'articolo 35, e dunque l'assunzione da parte dell'Amministrazione è limitata alla disponibilità finanziaria del fondo medesimo.
10. Qualora la persona con disabilità si trovi nelle condizioni di non collocabilità di cui al comma 9 da oltre 3 anni, e risulta in possesso dei requisiti per l'accesso ai PDR con funzioni ausiliarie sino al terzo grado e per posizioni di salariato, ai fini dell'assunzione nelle modalità di cui al medesimo comma 9, gli introiti del Fondo disabilità di cui all'articolo 35 sono adeguati al fine della copertura finanziaria dei costi legati all'assunzione.
11. Qualora nei confronti della persona con disabilità ai sensi del CAPO V, siano riscontrati, da parte dell'operatore, miglioramenti nelle condizioni psico-fisiche entro due anni dalla sottoscrizione del Contratto terapeutico riabilitativo presso l'Amministrazione e presso le società di diritto privato a partecipazione pubblica esclusiva, la persona è sottoposta, su indicazione del servizio socio-sanitario, sentito il Dirigente dell'UO di assegnazione e su richiesta dell'interessato, a visita da parte dell'Unità di Valutazione per l'accertamento della capacità lavorativa globale e potenziale, ai fini dell'eventuale assunzione su posizione prevista dal Fabbisogno ai sensi del comma 1 e con le modalità di cui al comma 4, o ai fini dell'eventuale iscrizione nell'apposita lista di avviamento al lavoro delle persone con disabilità di cui all'articolo 6.
12. L'assunzione su posizioni di salariato, previste dal fabbisogno dei Salariati dell'AASLP, avviene presso le squadre operative, i vigenti gruppi integrativi e di supporto dell'AASLP che saranno mantenuti, nonché quelli che saranno eventualmente istituiti sulla base di accordi stipulati tra le competenti Direzioni e la DGFP sia all'interno della medesima AASLP sia all'interno del Settore Pubblico Allargato per lo svolgimento di attività individuate sulla base di parametri di economicità ed efficienza ed in seguito all'opportuna programmazione delle stesse. Gli istituendi gruppi integrativi e di supporto potranno, inoltre, essere caratterizzati dallo svolgimento dei lavori

socialmente utili previsti dalla pertinente normativa, previo giudizio di compatibilità tra i compiti e mansioni inerenti alle attività stesse e le condizioni psico-fisiche del lavoratore. L'accordo viene trasmesso alle Organizzazioni Sindacali.

13. Per i servizi di polizia e di protezione civile il collocamento di disabili è previsto nei soli servizi amministrativi.

Art. 19

(Speciali modalità di svolgimento delle prove concorsuali)

1. I bandi di concorso e/o di selezione devono prevedere, in considerazione delle professionalità presenti nella lista di cui all'articolo 6, speciali modalità di svolgimento delle prove di esame e del colloquio per consentire ai soggetti con disabilità di concorrere in effettive condizioni di parità con gli altri candidati. La persona con disabilità sostiene le prove d'esame nei concorsi pubblici ed i colloqui nelle selezioni con l'uso degli ausili necessari e nei tempi aggiuntivi eventualmente individuati in relazione alla specifica disabilità.

2. Nella domanda di partecipazione al concorso ed alla selezione il candidato specifica l'ausilio necessario in relazione alla propria disabilità, nonché l'eventuale necessità di tempi aggiuntivi. L'amministrazione può prevedere ove ritenuto necessario l'affiancamento del candidato da parte dell'educatore o di un tutor designato dalla DGFP.

3. Le disposizioni di cui al comma 2 si applicano anche con riferimento alle prove finali di corsi di formazione propedeutici all'avvio su PDR con funzioni ausiliarie sino al terzo grado.

TITOLO II

INCLUSIONE NEL MERCATO DEL LAVORO DI PERSONA CON DISABILITA' O SVANTAGGIATA

CAPO I

Inserimento lavorativo formativo e terapeutico temporaneo

Art. 20

(Contratto Terapeutico Riabilitativo)

1. La persona con disabilità e la persona svantaggiata temporaneamente affidata ai servizi socio-sanitari ISS per il superamento di un importante disagio sociale, può essere collocata temporaneamente nel mercato del lavoro attraverso un inserimento formativo e socio-terapeutico propedeutico al lavoro, con richiesta nominativa mediante il Contratto Terapeutico Riabilitativo personalizzato. Si tratta di un percorso di inserimento di socializzazione, di orientamento ed educativo al lavoro, per acquisire una autonomia personale o ristabilire le proprie capacità lavorative.

2. Il Contratto Terapeutico Riabilitativo è lo strumento mirato ad agevolare l'ingresso nel mercato del lavoro delle persone di cui al comma 1, finalizzato al raggiungimento degli obiettivi del progetto di vita individuale. Non si configura come rapporto di lavoro subordinato.
3. L'attività svolta ha una connotazione terapeutica riabilitativa ed è finalizzata a sviluppare competenze e autonomie comportamentali, relazionali, sociali e abilità professionali.
4. La persona che inizia il percorso di inserimento lavorativo attraverso il Contratto Terapeutico Riabilitativo può essere sottoposta agli accertamenti da parte dell'Unità di Valutazione di cui al TITOLO IV qualora il Servizio preposto dell'ISS ne valuti la necessità. Qualora risulti iscritta nella lista di cui all'articolo 6, l'iscrizione viene sospesa temporaneamente per la durata del Contratto Terapeutico Riabilitativo.
5. Qualora la persona di cui al comma 1 non abbia raggiunto pienamente gli obiettivi del progetto individuale di vita (PIV) entro due anni dal suo inserimento, il contratto può essere prorogato ai sensi del successivo articolo 24.
6. Qualora la persona di cui al comma 1, abbia raggiunto pienamente gli obiettivi del progetto individuale di vita (PIV) entro due anni, viene sottoposta a visita da parte dell'Unità di Valutazione ai sensi del TITOLO IV, per l'accertamento della capacità lavorativa globale e potenziale ai fini dell'eventuale iscrizione nelle *liste di avviamento al lavoro*.

Art. 21

(Destinatari del Contratto terapeutico riabilitativo)

1. Il Contratto terapeutico riabilitativo si applica alla persona di cui all'articolo 20, comma 1, anche qualora percepiscano una pensione sociale o una pensione ordinaria di invalidità e l'eventuale assegno di accompagnamento, che intenda riacquisire le abilità sociali e lavorative per l'inserimento nel mondo del lavoro, regolarmente soggetta a progetto di vita individuale definito nell'ambito del Dipartimento socio sanitario dell'ISS.

Art. 22

(Stipula del Contratto Terapeutico Riabilitativo)

1. Il Contratto Terapeutico Riabilitativo temporaneo è stipulato ai sensi del presente Capo V e per le sole finalità di cui all'articolo 20, commi 2 e 3, con le aziende, con l'Amministrazione e con le Società di diritto privato a partecipazione pubblica esclusiva, come da modello conforme adottato, su proposta dell'ISS, dalla Direzione Generale della Funzione Pubblica.
2. L'ISS propone e sottoscrive il Contratto Terapeutico Riabilitativo con la persona con disabilità o persona svantaggiata di cui all'articolo 20, comma 1, e il datore di lavoro. Per l'Amministrazione con il Direttore con Funzioni di Capo del Personale di riferimento. Il contratto viene trasmesso alle Organizzazioni Sindacali.

3. Costituisce condizione essenziale per la sottoscrizione del Contratto Terapeutico Riabilitativo, la stipula di copertura assicurativa, a carico del datore di lavoro, di R.C. per danni subiti o provocati nel corso dell'inserimento formativo e terapeutico propedeutico al lavoro, in itinere o per fatti riferiti al particolare rapporto socio-formativo/terapeutico/lavorativo.
4. Le disposizioni del Contratto Terapeutico Riabilitativo possono essere modificate con Regolamento emanato dal Congresso di Stato anche su proposta del Comitato Esecutivo dell'ISS, fermo restando le finalità e i disposti di cui agli articoli 20 e 21.

Art. 23

(Avvio al lavoro delle persone con Contratto Terapeutico Riabilitativo)

1. La persona che ha sottoscritto un Contratto Terapeutico Riabilitativo, fatto salvo l'accertamento dell'acquisizione delle abilità sociali e autonomia lavorativa da parte dell'Unità di Valutazione di cui al TITOLO IV è tenuta ad iscriversi alle liste di avviamento al lavoro, al fine della trasformazione in rapporto di lavoro subordinato ai sensi della presente legge. In caso di avvio al lavoro in data antecedente alla scadenza del Contratto Terapeutico Riabilitativo, quest'ultimo si intende risolto.

Art. 24

(Durata del Contratto Terapeutico Riabilitativo)

1. Il Contratto Terapeutico Riabilitativo temporaneo può essere stipulato per una durata massima di due anni, prorogabili a quattro, su giudizio e richiesta motivata dell'ISS, nel caso in cui il soggetto non abbia completamente raggiunto l'autonomia lavorativa sulla base del Progetto Individuale di Vita (PIV).
2. Alla scadenza del Contratto Terapeutico Riabilitativo, qualora la persona abbia portato a compimento gli obiettivi del Progetto Individuale di Vita (PIV), l'azienda può trasformare il contratto in rapporto di lavoro, fatto salvo l'accertamento dell'Unità di Valutazione di cui al Decreto Delegato n./2019. In questo caso il datore di lavoro deve regolarizzare la posizione del lavoratore presso l'Ufficio Attività Economiche attraverso assunzione nominativa previa iscrizione dell'interessato alle liste di avviamento al lavoro.
3. La persona che ha sottoscritto il Contratto Terapeutico Riabilitativo è sottoposta a costante monitoraggio da parte dell'operatore del servizio socio-sanitario a cui è affidato. L'operatore può richiedere l'accertamento periodico da parte dell'Unità di Valutazione qualora lo ritenga necessario. Al termine dei due anni la persona che ha sottoscritto il Contratto Terapeutico Riabilitativo è sottoposta ad accertamento da parte dell'Unità di Valutazione.
4. Non può accedere al Contratto Terapeutico Riabilitativo il soggetto inserito in strutture terapeutiche residenziali. Qualora attivato viene sospeso.

5. Qualora il Progetto Individuale di Vita (PIV) preveda un inserimento formativo e terapeutico per i soggetti di cui al comma 4, l'inserimento può essere svolto esclusivamente in territorio.

Art. 25

(Compenso del Contratto Terapeutico Riabilitativo)

1. Il compenso per le persone con Contratto Terapeutico Riabilitativo è stabilito, in relazione all'acquisizione di autonomia lavorativa e abilità sociali, nella misura indicata di seguito:

- a) pari al 25% del tetto massimo previsto per la pensione integrata al trattamento minimo di cui all'articolo 52 della Legge 11 febbraio 1983 n.15 e successive modifiche e all'articolo 18 della Legge 5 ottobre 2011 n.158, qualora l'orario di servizio prestato sia parziale e comunque inferiore alle 30 ore settimanali; qualora l'orario di servizio prestato sia pari o inferiore alle 20 ore settimanali, il contributo corrisposto è parametrato all'orario di servizio effettivamente prestato;
- b) pari al 45% del tetto massimo previsto per la pensione integrata al trattamento minimo di cui all'articolo 52 della Legge n.15/1983 e successive modifiche e all'articolo 18 della Legge n.158/2011, qualora l'orario di servizio prestato sia pari o superiore alle 30 ore settimanali e comunque non oltre l'orario contrattuale previsto per il settore di riferimento.

2. Alla persona che sottoscrive il Contratto Terapeutico Riabilitativo che non abbia raggiunto la maggiore età viene corrisposto un contributo pari a euro 326,00 (trecentoventisei/00).

3. Per le vittime di violenza di cui all'articolo 2, comma 1 lettera b, può essere corrisposto il tetto massimo previsto per la pensione integrata al trattamento minimo di cui all'articolo 52 della Legge n.15/1983 e successive modifiche e all'articolo 18 della Legge n.158/2011, qualora l'orario di servizio prestato sia pari o superiore alle 36 ore settimanali e comunque non oltre l'orario contrattuale previsto per il settore di riferimento. Qualora l'orario di servizio prestato sia parziale e comunque inferiore alle 36 ore settimanali, il contributo corrisposto è parametrato all'orario di servizio effettivamente prestato. Eventuali variazioni di orario di servizio vengono definite dal Servizio preposto dell'ISS in relazione al Progetto Individuale di Vita (PIV).

4. Ai fini della valutazione del Progetto Individuale di Vita (PIV) e della determinazione dell'orario di servizio, il Servizio preposto dell'ISS deve tenere conto almeno dei seguenti aspetti:

- a) completamento dell'orario di servizio e rispetto dello stesso;
- b) continuità;
- c) rispetto delle regole aziendali;
- d) adeguatezza della mansione.

5. Il compenso di cui ai commi 1, 2 e 3 è onnicomprensivo di tutti gli oneri previdenziali, contributivi e assistenziali previsti dalle leggi tempo per tempo vigenti. Gli oneri sono imputati sul capitolo 1-3-2409 "Fondo per interventi connessi alla politica dei redditi".

6. Gli oneri richiamati al comma 5, di seguito specificati quali: compenso, contributi per sicurezza sociale (malattia, infortunio, maternità e previdenza) vengono erogati dall'ISS, in qualità di Ente sottoscrittore del Contratto Terapeutico Riabilitativo.

7. Rimangono esclusi dagli oneri di cui al comma 5 i contributi previdenziali a carico dei lavoratori che sottoscrivono il Contratto Terapeutico Riabilitativo.
8. Il Contratto Terapeutico Riabilitativo prevede la possibilità di usufruire di 12 giorni di riposo annuali non retribuiti. Prevede altresì, la possibilità di usufruire di 6 ore di permesso straordinario retribuito.
9. Il compenso di cui al comma 1 è riconosciuto all'atto della sottoscrizione del Contratto Terapeutico Riabilitativo, senza oneri aggiuntivi o riflessi, anche al soggetto titolare di pensione sociale, pensione ordinaria di invalidità e di eventuale assegno di accompagnamento. Tale compenso non è soggetto a contribuzione previdenziale ed assicurativa o di altro genere a carico del datore di lavoro. Il compenso è soggetto alle norme inerenti le imposizioni dirette sulle persone fisiche; si applicano le disposizioni previste dalla Legge 16 dicembre 2013 n.166.
10. L'importo complessivo del compenso di cui al comma 9, per le persone con Contratto Terapeutico Riabilitativo sommato all'importo previsto per la pensione sociale o la pensione ordinaria di invalidità e l'eventuale assegno di accompagnamento, non può superare il 75% della retribuzione contrattuale media territoriale.

Art. 26

(Incentivi per l'assunzione di lavoratori con Contratto Terapeutico Riabilitativo)

1. L'azienda che ha stipulato un Contratto Terapeutico Riabilitativo con uno o più soggetti qualora allo scadere del suddetto contratto assuma il lavoratore, deve corrispondere compensi mensili non inferiori a:
 - a) 1° anno: il 70% della retribuzione contrattuale corrispondente alla qualifica e livello retributivo finali previsti dalle declaratorie dei contratti collettivi di lavoro;
 - b) 2° anno: l'80% della retribuzione contrattuale corrispondente alla qualifica e livello retributivo finali previsti dalle declaratorie dei contratti collettivi di lavoro;
 - c) 3° anno: il 90% della retribuzione contrattuale corrispondente alla qualifica e livello retributivo finali previsti dalle declaratorie dei contratti collettivi di lavoro.
2. Le retribuzioni dei lavoratori di cui al presente articolo sono esentate per il 50% dall'imposizione contributiva, i cui costi sono posti a carico del Bilancio dello Stato sul capitolo 2-4-7460 "Fondo speciale per interventi sull'occupazione e contenimento del costo del lavoro".
3. Qualora il Contratto Terapeutico Riabilitativo sia stato mantenuto per più di tre anni, la retribuzione di cui al comma 1 è integrata del 10%. L'integrazione è posta a carico del fondo di cui all'articolo 35.

Art. 27

(Adempimenti del Servizio Socio-Sanitario ISS per il periodo di validità del Contratto Terapeutico Riabilitativo)

1. In presenza di un Contratto Terapeutico Riabilitativo di cui all'articolo 20, il Servizio preposto dall'ISS:
 - a) concorda con il datore di lavoro i tempi di lavoro, le precauzioni da adottare, gli interventi necessari sulle strutture e le apparecchiature e quant'altro necessario per favorire l'inserimento in un clima di collaborazione e partecipazione;
 - b) segue con visite ed incontri, l'andamento dell'inserimento e si confronta con il datore di lavoro o suo delegato, nonché con i lavoratori che sono a contatto diretto con la persona inserita;
 - c) comunica ai fini ispettivi, all'UO Ufficio Attività di Controllo l'avvenuta stipula del Contratto Terapeutico Riabilitativo di cui al presente TITOLO II, CAPO I.

CAPO II

Strutture di Accoglimento per Lavoro Protetto

Art. 28

(Lavoro protetto per persona con grave disabilità o persona gravemente svantaggiata)

1. Le aziende, l'Amministrazione e le Società di diritto privato a partecipazione pubblica esclusiva possono svolgere delle attività riabilitative in formazione lavorativa, che prevedano l'accoglienza, la partecipazione di persone con grave disabilità con una percentuale di invalidità pari o superiore al 65%, e/o gravemente svantaggiate attraverso l'inserimento sulla base di un percorso individuale o attraverso dei laboratori.
2. Chi organizza le attività di cui al comma 1, in collaborazione con l'ISS, deve presentare un progetto al Comitato Esecutivo dell'ISS che ne valuta i contenuti e ne autorizza l'avvio. Nel progetto devono essere indicate le finalità, la durata e il numero di persone con disabilità e/o svantaggiate coinvolte nel progetto, favorendo la partecipazione dei loro familiari e di volontari.
- 3 Chi organizza le attività di cui al comma 1, può usufruire di un incentivo annuo pari ad euro 2.000 (duemila) che può essere liberamente utilizzato per coprire le spese relative al laboratorio medesimo. I costi per l'incentivo sono posti a carico del Fondo disabilità.
4. Alla persona inserita nel percorso riabilitativo di cui al comma 1, è riconosciuto un gettone di presenza pari ad euro 5 (cinque) giornaliero. Il costo del gettone è posto a carico del Fondo disabilità.
5. Ai fini dello svolgimento delle attività riabilitative di cui al presente articolo l'ISS stipula apposita Convenzione per lavoro protetto, come da modello conforme adottato, su proposta dell'ISS, dalla Direzione Generale della Funzione Pubblica, nei termini di cui al presente articolo e concordando, con i soggetti interessati di cui al comma 1, tempistiche, modalità di svolgimento dell'attività e numero di soggetti coinvolti, anche ai fini della copertura assicurativa.
6. La persona inserita, tramite Convenzione per lavoro protetto, nell'Amministrazione o nelle Società di diritto privato a partecipazione pubblica esclusiva ai sensi del presente articolo, sulla base di un percorso individuale definito tra l'educatore e la direzione di riferimento che tenga conto della capacità lavorativa globale e potenziale, con riferimento all'attività, non è computata nel fabbisogno del personale.

7. L'Amministrazione può distaccare personale alle proprie dipendenze e/o personale salariato per svolgere attività di sostegno e supporto all'attività dei laboratori svolti dalle Cooperative sociali per un tempo determinato, concordato nell'ambito della Convenzione di cui al comma 5, non superiore a mesi sei a carico dell'Amministrazione. L'AASLP può distaccare personale salariato integrativo che ha acquisito abilità sociali e autonomia lavorativa per un tempo determinato per un tempo determinato concordato.

8. I distacchi di durata superiore sono concordati con apposito Accordo sottoscritto dal Direttore della Funzione Pubblica, dal Direttore con funzioni di Capo del Personale interessato e dal Rappresentante Legale della Cooperativa sociale. Il trattamento economico dello stesso è concordato nell'ambito della Convenzione di cui al comma 6 e può essere posto a carico del Fondo disabilità fermo restando la disponibilità del fondo medesimo.

9. Per il tramite dell'ISS, sulla base di specifico percorso individuale e del PIV presentato dal Servizio di riferimento al Comitato Esecutivo ISS, può essere attivato l'inserimento di persona con grave disabilità con una percentuale di invalidità pari o superiore al 65%, e/o gravemente svantaggiata, presso strutture private fuori territorio purché convenzionate con il medesimo istituto (ISS). Il costo dell'inserimento è posto a carico dell'ISS.

CAPO III

Riabilitazione al lavoro per detenuti e affidamenti in prova

Art. 29

(Riabilitazione al lavoro)

1. Ai fini dell'adempimento di cui agli articoli 18 e 18bis della Legge 29 aprile 1997 n. 44 e successive modifiche e integrazioni, il Gruppo di Osservazione e Trattamento può chiedere valutazione all'ISS ai fini dell'attivazione di un'eventuale Contratto Terapeutico Riabilitativo di cui al TITOLO II, CAPO I, o dell'avvio di un contratto di lavoro a tempo determinato ai sensi del TITOLO I, CAPO III e CAPO IV; qualora l'inserimento avvenga attraverso i superiori strumenti si considera temporaneamente assolto per l'azienda l'obbligo di cui all'articolo 11. Per determinare la quota a copertura delle spese per l'esecuzione di pene e misure cautelari, si applicano le disposizioni in materia penitenziaria.

2. Il Contratto Terapeutico Riabilitativo e le disposizioni di cui al TITOLO II, CAPO I, sono altresì applicabili all'affidamento in prova, di cui all'articolo 106bis del Codice Penale, e all'esperimento probatorio, di cui all'articolo 103 del Codice Penale.

TITOLO III

CONTRIBUTI A SOSTEGNO DELL'INSERIMENTO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

Art. 30

(Contributo di solidarietà a sostegno dell'inserimento delle persone con disabilità)

1. E' istituito un contributo di solidarietà pari allo 0,2% a carico dell'azienda, dell'Amministrazione e delle società di diritto privato a partecipazione pubblica esclusiva, a sostegno dell'inserimento delle persone con disabilità, da calcolarsi sull'imponibile previdenziale di ogni dipendente presente nell'organico aziendale, che è versato mensilmente nel Fondo disabilità di cui all'articolo 35.
2. I soggetti di cui al comma 1 sono esonerati dal versamento del contributo di solidarietà ivi previsto, nei seguenti casi:
 - a) se azienda, qualora abbia nell'organico un numero di persone con disabilità maggiore rispetto a quanto previsto all'articolo 11.
 - b) se Amministrazione Pubblica o società di diritto privato a partecipazione pubblica esclusiva, qualora la percentuale di dipendenti assunti di cui all'articolo 17 comma 1 sia pari o superiore al 5%.

Art. 31

(Contributo mensile a sostegno dell'inserimento delle persone con disabilità)

1. L'azienda che ha un numero di dipendenti pari o superiore a 20, qualora non abbia nel proprio organico un numero di persone con disabilità pari a quanto stabilito all'articolo 11, deve versare mensilmente un ulteriore contributo al Fondo disabilità. Tale contributo viene definito in forma percentuale come rapporto fra il numero totale di persone con disabilità iscritte nella lista di avviamento al lavoro, di cui all'articolo 6, comprese le persone con Contratto Terapeutico Riabilitativo in essere ancorché sospese, ai sensi dell'articolo 20, e il numero totale di persone con disabilità che dovrebbero essere presenti negli organici aziendali delle imprese sammarinesi, da calcolarsi come da scaglioni stabiliti al comma 2.
2. Il contributo di cui al comma 1 è commisurato al numero di persone con disabilità che l'azienda è tenuta ad assumere ai sensi dell'articolo 11, con riferimento al secondo livello retributivo del Contratto Collettivo applicato dall'azienda per il numero delle mensilità contrattualmente previste, comprensive dell'indennità di anzianità e dei contributi previsti dal medesimo contratto, nonché dei trattamenti di miglior favore stabiliti dai contratti aziendali.
3. Le procedure, l'importo e la tempistica dell'erogazione del contributo, di cui al comma 2, sono definite con apposita circolare dell'Ufficio Attività Economiche con cadenza annuale.

Art. 32

(Destinazione dei contributi a sostegno dell'inserimento delle persone con disabilità)

1. I contributi a sostegno dell'inserimento delle persone con disabilità di cui all'articolo 31 sono imputati sul Fondo disabilità di cui all'articolo 35.

Art. 33

(Esonero dall'obbligo di pagamento dei contributi di cui all'articolo 30)

1. Al fine di tutelare le aziende, viene esonerata dal pagamento del contributo di cui all'articolo 30, comma 2, l'azienda che:
 - a) abbia stipulato apposito accordo, ai sensi dell'articolo 22 della Legge n.115/2017, che riporti gli indicatori di carattere economico-patrimoniale, reddituale e relativi alla situazione debitoria con l'Eccellentissima Camera e/o i dipendenti e/o i fornitori, dai quali sia evidente l'assorbimento dei debiti dell'azienda in conclamata crisi aziendale da parte della società che la rileva. In virtù di tale condizione è esonerata per la durata di un anno a partire dalla data dell'accordo;
 - b) abbia in corso un contratto di solidarietà, ai sensi dell'articolo 8 del Decreto Legge 24 luglio 2014 n.118. In virtù di tale condizione è esonerata per la durata del contratto di solidarietà medesimo.

Art. 34

(Disposizioni aggiuntive relative al Compenso per Contratto Terapeutico Riabilitativo)

1. L'azienda può stipulare uno o più Contratti Terapeutici Riabilitativi, di cui al CAPO V, riconoscendo un compenso aggiuntivo, a quanto previsto dall'articolo 25, pari ad euro 150 (centocinquanta/00) da corrispondere alla persona che sottoscrive il Contratto Terapeutico Riabilitativo e un contributo pari ad euro 350 (trecentocinquanta/00) mensili da versare al Fondo disabilità per ogni contratto. In questo caso la stipula di un contratto equivale, ai fini dell'obbligo di cui all'articolo 11, alla presenza di una persona con disabilità nell'organico aziendale.
2. Qualora la persona con Contratto Terapeutico Riabilitativo, rientri in un contesto familiare in disagio economico accertato, l'azienda riconosce un compenso aggiuntivo, a quanto previsto dall'articolo 26, pari ad euro 350 (trecentocinquanta/00) mensili da corrispondere alla persona che sottoscrive il Contratto Terapeutico Riabilitativo e un contributo pari ad euro 150 (centocinquanta/00) mensili da versare al Fondo disabilità.

Art. 35

(Fondo a sostegno dell'inserimento delle persone con disabilità)

1. È istituito il Fondo a sostegno dell'inserimento delle persone con disabilità (Fondo disabilità) nell'ambito della Cassa Ammortizzatori Sociali.
2. Le entrate in favore del Fondo disabilità e le uscite sono amministrare, con gestione amministrativo-contabile autonoma, dall'ISS.
3. Qualora la copertura dei costi di cui della presente legge non siano garantiti dal Fondo disabilità, i suddetti maggiori oneri non sono imputabili sulla Cassa Ammortizzatori Sociali. Per far fronte ai maggiori oneri di cui al precedente periodo e con l'obiettivo della piena occupazione, con Accordo Tripartito Governo/Parti Sociali sono adeguate le aliquote e gli incentivi di cui agli articoli

14 e 31, anche considerati gli effetti delle disposizioni della presente legge sull'occupazione delle persone con disabilità, valutati entro 12 mesi dalla data di entrata in vigore.

4. In deroga al comma 3, per 12 mesi dall'entrata in vigore della presente legge, gli oneri di cui alla presente legge non garantiti dal Fondo disabilità, sono imputabili sulla Cassa Ammortizzatori Sociali, quale anticipo di cassa. L'anticipo deve essere ripianato nei 12 mesi successivi.

Art. 36

(Finalità del Fondo a sostegno dell'inserimento delle persone con disabilità)

1. Il Fondo disabilità è destinato prioritariamente a finanziare le retribuzioni dei dipendenti assunti nell'Amministrazione ai sensi dell'articolo 18 commi 9 e 10.
2. Il Fondo disabilità è inoltre destinato a finanziare:
 - a) gli sgravi contributivi e gli incentivi di cui all'articolo 14;
 - b) l'integrazione alla retribuzione di cui all'articolo 26;
 - c) l'incentivo di cui all'articolo 28 commi 3 e 4.

TITOLO IV

MODALITÀ DI ACCERTAMENTO DELLA DISABILITÀ DA PARTE DELLA COMMISSIONE DEGLI ACCERTAMENTI SANITARI INDIVIDUALI (CASI) E ISTITUZIONE DELL'UNITÀ DI VALUTAZIONE

Art. 37

(Unità di Valutazione)

1. Per le finalità di cui all'articolo 8, comma 1, della Legge 10 marzo 2015 n. 28, la Commissione per gli Accertamenti Sanitari Individuali (CASI), di cui alla Legge 10 marzo 1988 n.35, è coadiuvata dall'Unità di Valutazione (UdV), istituita ai sensi della presente legge, al fine di formulare la valutazione sulle capacità globali, potenziali e residue della persona con disabilità.

Art. 38

(Competenze e Composizione dell'Unità di Valutazione)

1. L'UdV esamina le capacità globali, potenziali e residue della persona con disabilità su richiesta dell'UOC Medicina Legale e Fiscale dell'ISS.
2. L'UdV predispone una relazione che presenti tutti gli elementi di "Diagnosi Funzionale" a supporto delle determinazioni della CASI ai fini della certificazione di disabilità.
3. L'Unità di Valutazione è così composta:

- a) Medico di Medicina Generale curante;
 - b) Assistente sociale o Psicologo se trattasi di minore;
 - c) Esperto di settore: professionista del Settore Sanitario o del Settore Socio Sanitario, con le competenze specifiche al caso di disabilità da esaminare o che eventualmente ne abbia seguito il percorso terapeutico e socio-riabilitativo.
4. Ai fini dell'accertamento della capacità lavorativa globale e potenziale della persona con disabilità con certificazione di invalidità prevista dalle norme in vigore, attualmente impiegata o disponibile al lavoro, l'Unità di Valutazione è così integrata:
- a) Specialista di Medicina del Lavoro;
 - b) Specialista di Medicina Legale;
 - c) Funzionario del Centro di Formazione Professionale e per le Politiche Attive del Lavoro.
5. I membri dell'UdV sono nominati dal Comitato Esecutivo dell'Istituto Sicurezza Sociale (ISS) fra i dipendenti dell'Amministrazione e svolgono le competenze attribuite dai commi 2 e 4 e le attività di cui all'articolo 39 nell'ambito delle loro funzioni, salvo lo Specialista di Medicina Legale, di cui al comma 4, lettera b) del comma 4 qualora non sia dipendente dell'Amministrazione, nel qual caso usufruisce di un gettone di presenza per ogni seduta alle medesime condizioni dei membri della CASI. Le spese di funzionamento della CASI e dell'UdV sono poste a carico del Bilancio dell'ISS.
6. I membri dell'UdV sono indicati dal Direttore Generale dell'Istituto per la Sicurezza Sociale e il membro di cui al comma 4, lettera c) è indicato dal Dirigente del Centro di Formazione Professionale e Politiche Attive del Lavoro. I membri restano in carica tre anni con possibilità di essere riconfermati dalle rispettive direzioni.
7. Con proprio regolamento il Comitato Esecutivo dell'ISS definisce le incompatibilità dei membri dell'Unità di Valutazione, nonché le modalità organizzative, di funzionamento e di coordinamento.

Art. 39

(Attività dell'Unità di Valutazione)

1. L'attività dell'UdV è finalizzata a formulare una diagnosi funzionale della persona con disabilità, volta ad individuarne la capacità globale attraverso un Profilo di Funzionamento ai fini della formulazione del Progetto Individuale di Vita (PIV), come previsto dall'articolo 6 del Decreto Delegato 1 febbraio 2018 n.14, nonché per la predisposizione del Piano Educativo Individualizzato (PEI) come previsto dall'articolo 9, comma 2, del Decreto Delegato 20 maggio 2015 n.77.
2. Il Profilo di funzionamento definisce le compromissioni funzionali dello stato psico-fisico, sensoriale e relazionale della persona con disabilità e altresì le competenze specifiche e professionali e la tipologia delle misure di sostegno e delle risorse strutturali necessarie per l'inclusione scolastica e lavorativa.
3. La valutazione dell'UdV è eseguita secondo le indicazioni contenute nella scheda di diagnosi funzionale per la descrizione analitica della compromissione funzionale dello stato psico-fisico, relazionale e sensoriale della persona con disabilità e si basa sui dati anamnestico-clinici, sulla valutazione della documentazione medica preesistente e tiene conto del contesto sociale, del percorso scolastico e di lavoro della persona con disabilità.

Art. 40

(Accertamento della disabilità)

1. La CASI acquisisce tutte le informazioni utili, attraverso la relazione dell'UdV per il tramite della UOC di Medicina Legale e Fiscale, per individuare il quadro complessivo della persona con disabilità nel suo ambiente, la sua situazione familiare, il percorso scolastico e lavorativo al fine di completare la diagnosi funzionale.
2. In sede di primo accertamento, la CASI prescrive la periodicità e la motivazione con la quale effettuare eventuali accertamenti successivi. Nei casi in cui la disabilità viene definita irreversibile le persone non saranno più soggette ad ulteriori controlli se non su richiesta dell'interessato.
3. L'Ufficio competente dell'ISS è tenuto a fornire trimestralmente i dati relativi all'accertamento di cui alla presente Legge, ai fini dell'analisi statistica di cui all'articolo 5, comma 6, del Decreto Delegato 1 febbraio 2018 n.14, nonché per le finalità di inclusione lavorativa e di collocamento mirato. Il trattamento dei dati effettuato per le finalità previste dal presente decreto delegato deve avvenire nel rispetto delle disposizioni di cui alla Legge 21 dicembre 2018 n. 171 con riferimento ai dati personali relativi alla salute.

Art. 41

(Inserimento lavorativo e collocamento mirato)

1. L'UdV, integrata per le finalità di cui al comma 4 dell'articolo 38, include nella relazione le indicazioni sulle forme di sostegno e gli strumenti tecnici necessari per l'inserimento lavorativo e il collocamento mirato o il mantenimento al lavoro della persona con disabilità.

Art. 42

(Modifica dell'articolo 3 della Legge 10 marzo 1988 n.355)

1. Il comma primo, dell'articolo 3, della Legge n.35/1988 è così modificato:
"Sono istituite le Commissioni degli Accertamenti Sanitari Individuali, di prima e seconda istanza che debbono dare il loro parere, mediante relazione scritta adeguatamente motivata, in tutti i casi previsti dalla Legge ed ogni qualvolta la loro opera fosse richiesta dalla Pubblica Amministrazione, dagli Enti pubblici e dalle Aziende di Stato e dall'assistito."
2. Il comma settimo, dell'articolo 3, della Legge n.35/1988 è così modificato:
"Le Commissioni degli Accertamenti Sanitari Individuali di prima e seconda istanza devono formulare, entro tre mesi dalla nomina, un proprio regolamento operativo valido per entrambe le Commissioni, che disciplinerà le modalità organizzative e di funzionamento delle Commissioni stesse, e che dovrà essere sottoposto all'approvazione del Comitato Esecutivo dell'Istituto per la Sicurezza Sociale. Il Comitato Esecutivo può proporre la revoca e sostituzione dei membri delle Commissioni al Congresso di Stato, per giustificato motivo, prima della scadenza del mandato."

TITOLO V

ACCOMODAMENTO RAGIONEVOLE PER L'ACCESSO AL LAVORO E PER IL MANTENIMENTO DELL'OCCUPAZIONE E PROVVEDIMENTI IN CASO DI INIDONEITA' ALLA MANSIONE SPECIFICA

Art. 43

(Accomodamento ragionevole)

1. Al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità, i datori di lavoro sono tenuti ad adottare accomodamenti ragionevoli, come definiti dalla Convenzione delle Nazioni unite sui diritti delle persone con disabilità.
2. Il datore di lavoro è tenuto a mettere in atto ogni intervento utile a ridurre o eliminare barriere di diversa natura che possano ostacolare la piena ed effettiva partecipazione della persona interessata alla vita professionale, su base di eguaglianza con gli altri lavoratori, qualora tale limitazione sia di lunga durata. Prevedere misure appropriate, relative ai diversi aspetti dell'occupazione e delle condizioni di lavoro che consenta alla persona con disabilità di superare il suo specifico impedimento e quindi di accedere ad un lavoro, di svolgerlo e di conservarlo, nonché avere una promozione e ricevere una formazione.
3. Il datore di lavoro individua misure efficaci e pratiche destinate a rendere il luogo di lavoro ovvero la postazione di lavoro funzionale alle esigenze concrete del lavoratore, adattando le attrezzature, ma anche intervenendo sugli aspetti organizzativi, adattando i ritmi di lavoro, la ripartizione dei compiti, la riduzione o rimodulazione degli orari di lavoro, fornendo mezzi di formazione o di inquadramento adeguato, tenendo conto dei costi finanziari che esse comportano, delle dimensioni e delle risorse finanziarie dell'organizzazione o dell'impresa e dei fondi pubblici destinati.
4. L'obbligo per il datore di lavoro di impostare un sistema di gestione permanente ed organico diretto all'individuazione, riduzione, e controllo costante dei fattori di rischio, sorge quando lo stesso viene informato - sulla base del progetto individuale di vita (PIV) - sulla necessità di adottare soluzioni ragionevoli. Il datore di lavoro si avvale di professionisti che unitamente al medico del lavoro aziendale, individuano soluzioni di buon senso con tempestività e concretezza.

Art. 44

(Comportamento e licenziamento discriminatorio)

1. Il rifiuto di adattamento ragionevole, in assenza di oneri economici eccessivi per il datore di lavoro, o il licenziamento operato in assenza dello stesso si qualificano rispettivamente come comportamento e licenziamento discriminatorio.

2. La mancata adozione di una soluzione organizzativa senza costo per il datore di lavoro costituisce violazione del generale principio di parità di trattamento dei lavoratori.
3. I possibili adattamenti sono potenzialmente fattibili, con riferimento alle dimensioni e alla disponibilità finanziarie del datore di lavoro, nonché sulla base degli incentivi previsti dalle norme vigenti in materia di abbattimento delle barriere di ogni natura e di sostegno in materia di lavoro e disabilità.
4. L'eccessiva sproporzione, che andrà valutata in sede di confronto tra le parti è il solo limite entro cui contenere i possibili adattamenti organizzativi.

Art. 45

(Riduzione o rimodulazione degli orari di lavoro)

1. Il datore di lavoro in accordo con il responsabile dell'inserimento lavorativo e dei processi di integrazione individua l'orario di servizio atto a garantire le migliori condizioni lavorative sulla base del progetto individuale di vita (PIV), rimodulando l'orario fermo restando l'orario contrattuale di settore o riducendo l'orario fermo restando le norme in materia di riduzione dell'orario di lavoro.

Art. 46

(Competenze diverse)

1. Al fine di garantire accomodamenti organizzati di cui all'articolo 43, il datore di lavoro può ricercare nell'ambito della propria organizzazione, competenze diverse, equivalenti o inferiori, fermo restando quanto previsto all'articolo 15, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione o al miglioramento delle condizioni di vita.
2. Il lavoratore che viene adibito a mansioni inferiori conserva la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originaria, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione, o elementi legati esclusivamente alla precedente prestazione, fermo restando quanto previsto in materia di formazione. Il mancato adempimento dell'obbligo formativo non determina la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.
3. Qualora il lavoratore venga adibito a mansioni equivalenti o superiori si applicano le norme vigenti in materia. L'assegnazione a mansioni superiori, ove questa non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, diviene definitiva dopo il periodo fissato dai contratti collettivi di settore, o, in mancanza, dopo sei mesi continuativi.
4. Possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale, del livello di inquadramento, e della relativa retribuzione nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento

delle condizioni di vita. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante delle Organizzazioni Sindacali cui aderisce o conferisce mandato.

5. Il datore di lavoro, qualora se ne verifichi la necessità è tenuto ad attivare misure di sensibilizzazione del personale al fine di garantire il corretto inserimento del lavoratore disabile.

Art. 47

(Disposizioni sul Lavoro agile delle persone con disabilità)

1. La persona disabile che svolge il Lavoro Agile, ai sensi della Legge 13 novembre 2020 n. 202, oltre alla priorità prevista dall'articolo 2, comma 2, della medesima legge, ha diritto all'orario di servizio flessibile al fine di conciliare esigenze di cura e lavoro, che sarà adeguato in accordo con il datore di lavoro, permettendo alla persona di organizzarsi nei tempi e modi di lavoro, cure e altre esigenze che debbano essere conciliati, sulla base del PIV.

2. Il datore di lavoro è tenuto a garantire l'accomodamento ragionevole ai sensi dell'articolo 43 in accordo con il lavoratore e il Responsabile del PIV. Il lavoratore deve, qualora in possesso delle strumentazioni utili al lavoro, mettere a disposizione gli strumenti e i presidi in suo possesso.

3. Il lavoratore disabile mantiene la stessa retribuzione. Al datore di lavoro sono riconosciuti, per le ore lavorate il Lavoro Agile gli incentivi di cui all'articolo 7, della Legge n.202/2020.

TITOLO VI

DISABILITA' E LAVORO AUTONOMO, ATTIVITA' LIBERO PROFESSIONALI E IMPRENDITORIALITA'

Art. 48

(Disposizioni a tutela del lavoratore autonomo e al libero professionista con disabilità)

1. Le persone disabili che vogliono avvicinarsi al lavoro autonomo, alle prestazioni libero professionali e all'imprenditorialità, possono usufruire dei servizi pubblici utili, per capire quale tipo di attività sia compatibile con la propria condizione temporanea o permanente.

2. I lavoratori autonomi, i liberi professionisti con disabilità possono godere delle consulenze utili – attraverso le strutture/ servizi dell'Amministrazione pubblica - a trovare accomodamenti ragionevoli e adeguamenti ergonomici del posto di lavoro.

3. I lavoratori autonomi o liberi professionisti con disabilità usufruiscono del servizio di sostegno di cui all'articolo 8 nelle stesse modalità previste per i lavoratori subordinati.

4. Tenendo conto o riconoscendo la minore produttività legata alle esigenze di cura, le maggiori spese per ausili, supporti e accomodamenti ragionevoli degli spazi di lavoro, in caso di assunzione di un collaboratore per mansioni non compatibili con la propria patologia, al lavoratore autonomo e al libero professionista è riconosciuto - presentando la necessaria documentazione, che sarà definita con apposito Regolamento adottato dal Congresso di Stato - uno sgravio contributivo pari al 50%, calcolato con le modalità di cui all'articolo 7 della Legge n.202/2020.

5. In caso di assunzione a tempo indeterminato di lavoratore disabile in grado di svolgere mansioni compatibili con la propria condizione e di colmare le necessità operative del lavoratore autonomo o libero professionista, a quest'ultimo sono riconosciuti gli incentivi di cui all'articolo 14 comma 3.

TITOLO VII

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ASSUNZIONI DI PERSONE CON DISABILITÀ E SVANTAGGIATE NELLE COOPERATIVE SOCIALI E DI SERVIZIO

Art. 49

(Inserimento lavorativo nelle cooperative sociali)

1. Ai fini dello svolgimento dell'attività della Cooperativa sociale, il numero dei lavoratori dipendenti qualificabili come persone svantaggiate e/o persone con disabilità non può mai scendere sotto la percentuale del 60% del numero complessivo dei lavoratori della Cooperativa sociale.
2. Al lavoratore disabile o svantaggiato, dotato di abilità al lavoro, è riconosciuta la retribuzione prevista dal contratto collettivo di riferimento applicato dalla Cooperativa sociale.
3. Nel novero dei dipendenti possono essere computati anche eventuali Contratti Terapeutici Riabilitativi di cui all'articolo 20 per non più del 40% dei lavoratori disabili o svantaggiati, inseriti nei termini di cui all' articolo 34, per massimo due anni. Al termine dei due anni la Cooperativa sociale ha l'obbligo di assumere a tempo indeterminato il lavoratore o, a seguito della positiva riconversione professionale e del percorso formativo, agevolare l'inserimento lavorativo nel mercato del lavoro.
4. Le cooperative che soddisfano i requisiti di cui al comma 1, devono essere iscritte nel Registro Pubblico delle Cooperative sociali istituito presso l'Ufficio Attività Economiche con indicazione dell'attività a scopo sociale, nei termini previsti dalla Legge n.160/2010.

Art. 50

(Disposizioni relative all'affidamento di appalti e commesse)

1. Le Cooperative sociali sammarinesi, le aziende profit presenti sul territorio sammarinese, l'Amministrazione pubblica, l'Università degli Studi, sono impegnate a creare una rete che garantisca un sistema di cooperazione per evitare da una parte situazioni di competitività dall'altra compensare le esigenze di collocabilità idonea dei soggetti disabili e nel contempo garantire quei servizi che il mercato del lavoro richiede. Un patto di collaborazione tra i soggetti sopra indicati, dove la Cooperativa sociale si concentra sull'offerta di prodotti e servizi sostenibili individuati sulla base delle esigenze del mercato del lavoro interno e delle caratteristiche professionali o capacità residue dei soggetti iscritti nella lista speciale di cui all'articolo 6.

2. Al fine di creare una linea, anche in collaborazione con l'Università degli Studi, sono stipulati appositi accordi finalizzati al conferimento all'impresa - ove la cooperativa sociale produca oggetti artigianali e/o prodotti d'innovazione funzionali al mercato del lavoro interno - di commessa per l'esecuzione della parte commerciale; di conferimento alla cooperativa sociale, ove la cooperativa contribuisca a una linea produttiva d'impresa o gestisca servizi funzionali all'impresa e all'Amministrazione pubblica - di appalto per l'esecuzione del prodotto o servizio.
3. I termini dell'accordo di cui al comma 2 sono definiti dalle parti. Con riferimento all'Amministrazione l'affidamento di appalti pubblici è disciplinato dagli articoli 51 e 52.

Art. 51

(Disposizioni relative all'Affidamento di Appalti pubblici a Cooperative sociali in forma riservata o preferenziale, ai sensi della Legge n.160/2010)

1. Il Congresso di Stato, con apposita deliberazione, definisce le tipologie di beni da fornire e di servizi da eseguire nonché in quale percentuale/valore, l'Amministrazione è tenuta a conferire mediante appalti riservati alle Cooperative sociali, anche in forma consorziata, regolarmente iscritte nell'apposita Sezione del Registro Pubblico delle Cooperative.
2. Il Congresso di Stato può altresì individuare specifici criteri preferenziali, con indicazione della loro rilevanza in termini percentuali ai fini dell'aggiudicazione, per l'affidamento di appalti pubblici di fornitura di beni e di servizi non riservati ai sensi del primo comma a Cooperative sociali registrate che, per il loro svolgimento, si impegnino all'adozione di idonei programmi di recupero e d'inserimento lavorativo di lavoratori svantaggiati. I criteri preferenziali di cui al presente comma devono essere esplicitamente indicati negli appositi bandi di gara.
3. In attuazione di quanto disposto dall'articolo 4, comma 3, della Legge n.160/2010, è condizione determinante ai fini dell'affidamento di appalti riservati alle Cooperative sociali, il rispetto dei requisiti di cui all'articolo 37 e che la maggioranza dei lavoratori coinvolti nella esecuzione sia composta da lavoratori disabili o soggetti con Contratto Terapeutico Riabilitativo, i quali, in ragione della natura o della gravità della loro disabilità, non potrebbero esercitare un'attività professionale in condizioni non protette o assistite. Il versamento dell'aliquota di cui all'articolo 31 non costituisce adempimento dei requisiti per le assunzioni di persone con disabilità.
4. Nell'individuazione della Cooperativa sociale appaltatrice la Stazione appaltante deve comunque accertare che, per le caratteristiche e l'organizzazione della Cooperativa sociale, la tipologia dell'oggetto dell'attività, le modalità di esecuzione e i tempi previsti, la qualità della fornitura e l'efficacia del servizio potranno essere resi ad un livello soddisfacente rispetto alle esigenze che l'Amministrazione è tenuta a soddisfare. Il mancato raggiungimento di tale livello costituisce condizione per disporre la revoca dell'appalto o la riduzione del valore allo stesso originariamente attribuito con facoltà di riassegnazione ad altri soggetti, anche privati, dell'appalto o di parte di esso.
5. La Cooperativa sociale che, a seguito di trattativa o di gara, è individuata come aggiudicataria di un appalto riservato deve stipulare con la stazione appaltante una apposita Convenzione, da formularsi utilizzando i termini di Convenzione-quadro di cui all'articolo 39, come da modello

conforme adottato, su proposta dell'UO Approvvigionamenti, contratti e protezione dei dati personali dalla Direzione Generale della Funzione Pubblica.

Art. 52

(Convenzione-quadro)

1. La Convenzione-quadro che la Cooperativa sociale affidataria di appalti pubblici riservati ai sensi dell'articolo 38 è tenuta a stipulare con la stazione appaltante deve almeno prevedere:

- a) l'individuazione circostanziata dell'attività oggetto dell'appalto, le modalità e la tempistica di svolgimento delle opere, nonché la durata e le eventuali proroghe;
- b) la determinazione dei corrispettivi e le modalità di pagamento;
- c) l'elenco nominativo dei lavoratori impiegati, distinguendo tra questi i lavoratori svantaggiati, i lavoratori disabili assunti ai sensi del CAPO III, le persone inserite con Contratto Terapeutico Riabilitativo ai sensi del CAPO V e i soci volontari, per verificare il rispetto per tutta la durata dell'appalto delle condizioni richieste dalle norme;
- d) il personale da assumere, nel rispetto dei limiti di cui all'articolo 4, comma 4, della Legge n. 160/2010, da adibire a mansioni particolari o in possesso di professionalità non disponibili tra i soci lavoratori già iscritti alla Cooperativa sociale, ma comunque necessarie allo svolgimento dell'appalto;
- e) le attività formative eventualmente da attivare per valorizzare l'inserimento dei soci e lavoratori qualificabili come persone svantaggiate;
- f) i progetti specifici destinati ad offrire opportunità di lavoro e di formazione professionale a persone svantaggiate cui proporre l'iscrizione come socio;
- g) il possesso di tutte le autorizzazioni necessarie ad esercitare le attività previste dall'appalto;
- h) le forme e le modalità di verifica e vigilanza sullo svolgimento dell'attività con particolare riferimento alla qualità dei servizi, alla migliore utilizzazione delle risorse, alla tutela degli utenti;
- i) le modalità di raccordo operativo e funzionale con l'Ufficio Attività Economiche e con l'ULPA-CFP nonché con i Servizi competenti dell'Amministrazione per quanto concerne le previste attività di controllo e di sorveglianza a tutela della disabilità e del disagio sociale;
- j) il regime delle inadempienze e le clausole di risoluzione, tra cui rientra la cancellazione della Cooperativa sociale dal Registro pubblico delle Cooperative per una delle cause previste dalle legge.

2. Per garantire un adeguato livello qualitativo dei servizi e un efficace processo di programmazione delle attività affidate in appalto dall'Amministrazione, le Convenzioni relative alla gestione di servizi caratterizzati da prestazioni ricorrenti possono avere durata triennale ed essere rinnovate sulla scorta di valutazioni qualitativo-quantitative da parte della Stazione appaltante.

Art. 53

(Sostegni alla costituzione delle cooperative sociali, aiuti economici a fondo perduto ed in conto interessi e riduzione del costo del lavoro per le gravi disabilità)

1. In attuazione a quanto disposto dall'articolo 6 della Legge n. 160 del 2010, alla Cooperativa sociale, oltre agli incentivi previsti della presente legge, spettano i contributi e le incentivazioni, di cui ai successivi commi, qualora i rendimenti economici non ne garantiscano la piena operatività sulla base delle finalità della cooperativa medesima.
2. A titolo di contribuzione in conto capitale a fondo perduto, è concesso il rimborso del 50% delle spese documentate sostenute dalla Cooperativa sociale per l'acquisto di beni strumentali nella fase di avvio della società fino ad un importo massimo di € 5.000,00, nonché per il successivo adeguamento delle postazioni di lavoro, per le modificazioni di attrezzature o strumentazioni connessi all'inserimento di persone svantaggiate, nonché per la loro formazione e riqualificazione, qualora gli adeguamenti risultino un carico eccessivo per la cooperativa medesima.
3. A titolo di contribuzione in conto capitale a fondo perduto, è concesso il rimborso del 50% delle spese documentate sostenute dalla Cooperativa sociale per il canone di locazione della sede operativa nella quale viene esercitata l'attività fino a un importo massimo di 7.000 euro annui, qualora questo comporti un carico eccessivo per la cooperativa medesima.
4. La richiesta di rimborso, corredata della documentazione necessaria ad attestare l'ammontare delle spese strumentali sostenute e la loro destinazione, va inviata all'Ufficio Attività Economiche che, effettuate le verifiche necessarie, provvede alla trasmissione agli uffici competenti per l'imputazione della spesa sui pertinenti Capitoli in conto capitale del Bilancio dello Stato destinati all'acquisto dei beni strumentali e al contributo speciale in conto retribuzione, sul cap. 2-4-7460 "Fondo speciale per interventi sull'occupazione e contenimento costo del lavoro" del Bilancio di Previsione.

Art. 54

(Convenzioni fra Cooperative sociali e aziende)

1. L'azienda che non abbia nel proprio organico un numero di persone pari a quanto stabilito all'articolo 11, può stipulare con la Cooperativa sociale apposita Convenzione Lavoro, come da modello conforme adottato dal Congresso di Stato, attraverso la quale la Cooperativa sociale si impegna a realizzare una commessa di lavoro per conto dell'azienda o dell'Amministrazione.
2. La Convenzione Lavoro è sottoscritta dal legale rappresentante della Cooperativa sociale e dall'azienda.
3. La stipula della Convenzione Lavoro di cui al comma 1 consente all'azienda di adempiere in tutto o in parte all'obbligo di cui all'articolo 11 in base al numero di persone con disabilità coinvolte nella commessa per la durata della stessa, fermo restando il limite minimo di 6 mesi.
4. Ai fini dell'adempimento all'obbligo di cui all'articolo 11, secondo quanto stabilito al comma 1, l'azienda deve effettuare apposita comunicazione telematica tramite portale della Pubblica Amministrazione (LABOR), alla quale viene allegata la Convenzione Lavoro di cui al comma 1.

5. La Cooperativa sociale assume persone con disabilità in relazione alla tipologia della commessa da lavoro, attraverso il supporto dell'ULPA-CFP.

Titolo VIII **Disposizioni finali e transitorie**

Art. 55 *(Disposizioni transitorie)*

1. Nell'ambito del regolamento di cui al comma settimo, dell'articolo 3, della Legge n.35/1988 così come modificato dall'articolo 42, comma 2, sono previste le modalità di verifica delle certificazioni di invalidità rilasciate in data antecedente alla adozione della presente legge ai fini dell'applicazione delle disposizioni di cui agli articoli 4 e 5.
2. Il medico del lavoro pubblico deve verificare, entro sei mesi dalla data di pubblicazione della presente legge, se l'azienda con un numero pari o superiore a 20 dipendenti ha una o più persone con disabilità alle proprie dipendenze e comunicarlo all'ufficio competente ai fini della notifica tramite Portale della Pubblica Amministrazione (LABOR) affinché l'azienda possa procedere agli adempimenti previsti dalla presente legge.
3. L'azienda ha 90 giorni di tempo dal termine di cui al comma 2 per adeguarsi alle disposizioni del presente decreto delegato.

Art. 56 *(Norma transitoria di pubblico impiego)*

1. Sulla base delle esigenze dell'Amministrazione la Direzione Generale della Funzione Pubblica può trasformare il Contratto Terapeutico Riabilitativo, attivato ai sensi dell'Accordo del 13 giugno 1984 e successivo Accordo di aggiornamento del 5 luglio 1989, presso le UO dell'Amministrazione (di seguito UO), in favore di soggetti in servizio continuativo da almeno 4 anni alla data di entrata in vigore della presente legge ed in possesso delle certificazioni e dei requisiti di cui all'articolo 18 commi 4 e 6, tenuto conto della valutazione da parte del Dirigente dell'UO di assegnazione degli aspetti di cui all'articolo 25 comma 4. Il rapporto di lavoro dei soggetti di cui al comma 1 è trasformato a tempo determinato o a tempo indeterminato esclusivamente in presenza di certificazione da parte dei Servizi preposti dell'ISS e del Dirigente dell'UO di assegnazione, attestante rispettivamente la permanenza delle abilità sociali e dell'autonomia lavorativa, nei termini di cui all'articolo 22 del Decreto Delegato 30 gennaio 2020 n.16 senza necessità di assolvere all'idoneità di cui al comma 1 lettera b) e nel caso ritenuto assolto il superamento del periodo di prova.
2. I soggetti di cui al comma 1, possono essere assunti dall'Amministrazione per l'accesso ai PDR con funzioni ausiliarie sino al terzo grado individuati dalla DGFP o dalla direzione delle Società di diritto privato a partecipazione pubblica esclusiva, se in possesso dei requisiti richiesti, anche nel caso in cui nell'Amministrazione la percentuale di dipendenti assunti di cui al comma 1 sia

superiore al 5% ai sensi dell'articolo 18 comma 9. In tal caso i costi delle retribuzioni sono a completo carico del Fondo a sostegno dell'inserimento delle persone con disabilità, in relazione alla disponibilità del quale potranno dunque essere disposte le relative assunzioni.

Art. 57

(Disposizioni transitorie per i Contratti Terapeutici Riabilitativi e le Convenzioni in essere ai sensi del Titolo II della Legge 29 maggio 1991 n.71)

1. Per i Contratti Terapeutici e Riabilitativi e le Convenzioni, stipulati ai sensi del Titolo II della Legge n.71/1991, in essere alla data di entrata in vigore della presente legge, valgono le disposizioni in essi contenute sino a nuova valutazione da parte della CASI. Il compenso ivi previsto è mantenuto sino alla superiore valutazione e comunque per un periodo non superiore a 2 anni.

Art. 58

(Disposizioni transitorie per l'Unità di Valutazione)

1. Sino alla definizione e piena operatività dell'UdV di cui al TITOLO IV, al fine di formulare la valutazione sulle capacità globali, potenziali e residue della persona con disabilità di cui all'articolo 39 e per l'accertamento e le indicazioni di cui agli articoli 40 e 41, la CASI può essere integrata, qualora lo ritenga utile, dai professionisti individuati all'articolo 38 commi 3 e 4.

Art. 59

(Disposizioni transitorie per i soggetti con disabilità certificata in data antecedente alla pubblicazione della presente legge)

1. I soggetti con disabilità certificata, ai sensi delle norme previgenti alla presente legge, in cerca di nuova occupazione, sono iscritti, in deroga all'articolo 4, all'anagrafe di cui all'articolo 5 e pertanto inseriti nella lista di cui all'articolo 6 per l'avvio al lavoro, previa valutazione da parte dell'UdV ai sensi del TITOLO IV, al fine del collocamento mirato.

Art. 60

(Abrogazioni)

1. Sono abrogate tutte le precedenti disposizioni in materia che siano in contrasto o incompatibili con le norme della presente legge. Sono espressamente abrogati:

- la Legge 29 maggio 1991 n.71 - inserimento lavorativo degli invalidi e dei portatori di deficit;
- la lettera c) dell'art.5 dell'Accordo Governo/OOSS stipulato in data 21 febbraio 1992 e successive modifiche (CPV);

- il Decreto 15 febbraio 2006 n.37;
- *gli articoli 3, 4 e 6 della Legge 21 settembre 2010 n.160;*
- il Decreto Delegato 27 luglio 2012 n.99;
- l'articolo 7 del Decreto - Legge 24 luglio 2014 n.118;
- l'articolo 10 della Legge 29 aprile 2014 n.71;
- la lettera e), comma 7, dell'articolo 7 della Legge 29 aprile 2014 n.71, così come sostituito dall'articolo 26 della Legge 29 settembre 2017 n.115 ed ulteriormente sostituito dall'articolo 1 del Decreto Delegato 2 luglio 2018 n.80.

2. I disposti di cui alla presente legge superano l'Accordo del 13 giugno 1984 (approvato con delibera del Congresso di Stato n. 9 del 14 giugno 1984) e successivo Accordo di aggiornamento del 5 luglio 1989 (approvato con delibera del Congresso di Stato n. 5 del 28 agosto 1989).

Art. 61

(Entrata in vigore)

1. La presente legge entra in vigore il quindicesimo giorno successivo a quello della sua legale pubblicazione

PER IL GRUPPO CONSIGLIARE (LIBERA)

