



**REGIONE CALABRIA
GIUNTA REGIONALE**

**DIPARTIMENTO LAVORO E WELFARE
SETTORE 01 - POLITICHE ATTIVE, SUPERAMENTO DEL PRECARIATO E
VIGILANZA ENTI MERCATO DEL LAVORO- OSSERVATORIO. IMPLEMENTAZIONE
MISURE FSE PROGRAMMAZIONE 21/27 OBIETTIVO SPECIFICO OCCUPAZIONE**

Assunto il 16/03/2023

Numero Registro Dipartimento 1059

=====

DECRETO DIRIGENZIALE

“Registro dei decreti dei Dirigenti della Regione Calabria”

N°. 3871 DEL 20/03/2023

Oggetto: PROGRAMMA GARANZIA GIOVANI PON IOG – DDS N. 6531_2020 -
RICONOSCIMENTO RIMBORSO ED EROGAZIONE AI SOGGETTI ACCREDITATI –
ASSOCIAZIONE MILONE ND N. 15PA/2023 e ND N. 16PA/2023 - (MIS.3)

Dichiarazione di conformità della copia informatica

Il presente documento, ai sensi dell'art. 23-bis del CAD e successive modificazioni è copia conforme informatica del provvedimento originale in formato elettronico, firmato digitalmente, conservato in banca dati della Regione Calabria.

IL DIRIGENTE DI SETTORE

VISTI

- il Regolamento (UE) n. 1303/2013 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 17 dicembre 2013 pubblicato sulla GUE del 20.12.2013 che reca disposizioni comuni sul Fondo europeo di sviluppo regionale, sul Fondo sociale europeo, sul Fondo di coesione, sul Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale e sul Fondo europeo per gli affari marittimi e la pesca e definisce disposizioni generali sul Fondo europeo di sviluppo regionale, sul Fondo sociale europeo, sul Fondo di coesione e sul Fondo europeo per gli affari marittimi e la pesca e abroga il Regolamento (CE) n. 1083/2006 del Consiglio;
- il Regolamento (UE) n. 1304/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio del 17 dicembre 2013 relativo al Fondo sociale europeo e che abroga il regolamento (CE) n. 1081/2006 del Consiglio;
- il Regolamento di esecuzione (UE) n. 215/2014 della Commissione del 7 marzo 2014 che stabilisce norme di attuazione del regolamento (UE) n. 1303/2013 (...) per quanto riguarda (...) la nomenclatura delle categorie di intervento per i fondi strutturali e di investimento europei;
- il Regolamento delegato n. 480/2014 della Commissione del 3 marzo 2014 che integra il regolamento (UE) n. 1303/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio recante disposizioni comuni sul Fondo europeo di sviluppo regionale, sul Fondo sociale europeo, sul Fondo di coesione, sul Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale e sul Fondo europeo per gli affari marittimi e la pesca e disposizioni generali sul Fondo europeo di sviluppo regionale, sul Fondo sociale europeo, sul Fondo di coesione e sul Fondo europeo per gli affari marittimi e la pesca;
- il Regolamento di esecuzione (UE) N. 821/2014 della Commissione del 28 luglio 2014 recante modalità di applicazione del regolamento (UE) n. 1303/2013 (...) per quanto riguarda (...) le caratteristiche tecniche delle misure di informazione e comunicazione per le operazioni;
- il Regolamento n. 1011/2014 di esecuzione della Commissione del 22 settembre 2014 recante modalità di esecuzione del regolamento (UE) n. 1303/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda i modelli per la presentazione di determinate informazioni alla Commissione e le norme dettagliate concernenti gli scambi di informazioni tra beneficiari e autorità di gestione, autorità di certificazione, autorità di audit e organismi intermedi;
- l'Accordo di Partenariato 2014-2020 per l'impiego dei fondi strutturali e di investimento europei, adottato il 29 ottobre 2014 dalla Commissione europea a chiusura del negoziato formale;
- il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati);
- il Piano di attuazione italiano della Garanzia per i Giovani, inviato alla Commissione Europea il 23 dicembre 2013 e recepito dalla Commissione stessa, DG Occupazione, Affari sociali e Inclusione, con nota n. ARES EMPL/E3/ MB/gc (2014);
- la Decisione di esecuzione C(2014) 4969 dell'11/07/2014, con cui la Commissione europea ha approvato il Programma Operativo Nazionale "Iniziativa Occupazione Giovani" per il sostegno a titolo del Fondo sociale europeo e dello stanziamento specifico per l'iniziativa per l'occupazione giovanile nell'ambito dell'obiettivo "Investimenti a favore della crescita e dell'occupazione" in Italia riprogrammato con Decisione della Commissione Europea C(2018)9102 del 19.12.2018;
- il Regolamento delegato (Ue) 2017/90 della Commissione europea del 31 ottobre 2016 recante modifica del regolamento delegato (UE) 2015/2195 che integra il regolamento (UE) n. 1304/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio relativo al Fondo sociale europeo, per quanto riguarda la definizione di tabelle standard di costi unitari e di importi forfettari per il rimborso da parte della Commissione agli Stati membri delle spese sostenute;
- il Regolamento delegato (Ue) 2017/2016 della Commissione europea del 29 agosto 2017 recante modifica del regolamento delegato (UE) 2015/2195 della Commissione che integra il regolamento (UE) n. 1304/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio relativo al Fondo sociale europeo, per quanto riguarda la definizione di tabelle standard di costi unitari

e di importi forfettari per il rimborso da parte della Commissione agli Stati membri delle spese sostenute;

- il Regolamento (UE, Euratom) 2018/1046 del Parlamento europeo e del Consiglio del 18 luglio 2018 che stabilisce le regole finanziarie applicabili al bilancio generale dell'Unione, che modifica i regolamenti (UE) n. 1296/2013, (UE) n. 1301/2013, (UE) n. 1303/2013, (UE) n. 1304/2013, (UE) n. 1309/2013, (UE) n. 1316/2013, (UE) n. 223/2014, (UE) n. 283/2014 e la decisione n. 541/2014/UE e abroga il regolamento (UE, Euratom) n. 966/2012;
- la Legge 7 agosto 1990, n. 241 "Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi" e ss.mm.ii.;
- la Legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di Stabilità 2016), art. 1 comma 821 - DPR 445 del 28 dicembre 2000 "Disposizioni legislative in materia di documentazione amministrativa" (pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 42 del 20 febbraio 2001);
- il Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 150 "Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183;
- il Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196, "Codice in materia di protezione dei dati personali", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 174 del 29 luglio 2003 – Supplemento Ordinario n. 123, e successive modifiche e integrazioni anche ad opera del GDPR;
- il Decreto Direttoriale di ANPAL n. 3 del 2 gennaio 2018 "Incentivo Occupazione NEET del Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani (PON IOG)" e s.m.i.;
- il Decreto Direttoriale di ANPAL n. 22 del 17 gennaio 2018 che ripartisce le risorse del Programma Operativo Nazionale "Iniziativa Occupazione Giovani" e che assegna alla Regione Calabria ulteriori risorse pari a € 70.163.728 per l'attuazione della nuova fase di Garanzia Giovani;
- il Decreto Direttoriale di ANPAL n. 214 del 23 maggio 2018 che integra il citato decreto DD 237/2014 e smi di assegnazione delle risorse agli Organismi Intermedi regionali e provinciali del PON IOG, considerando i saldi derivanti dall'applicazione del principio di contendibilità alle spese certificate fino alla data del 31/12/2017;
- il Decreto Direttoriale di ANPAL n. 24 del 23 gennaio 2019, che modifica il precedente Decreto n. 22 del 17 gennaio 2018 modificando l'assegnazione delle ulteriori risorse alla Regione Calabria fissate in € 66.403.612 per l'attuazione della nuova fase di Garanzia Giovani;
- il Decreto Dirigente Generale n. 1981 del 16/03/2018 "Approvazione convenzione nuova Garanzia Giovani tra ANPAL e Regione Calabria";
- la convenzione il cui schema è stato approvato con citato DDG n.1981 del 16/03/2018 stipulata tra ANPAL e Regione Calabria repertoriata al n. 100 del 05/06/2018 del registro atti ANPAL;
- la Deliberazione di Giunta Regionale n. 470 del 2 ottobre 2019, approvazione "Piano di Attuazione regionale PON "Iniziativa Occupazione Giovani" Seconda fase;
- il Decreto Direttoriale Anpal 30 agosto 2019, n. 374, approvazione "rideterminazione delle risorse per l'attuazione del PON IOG a fronte dell'analisi sui dati di avanzamento della spesa certificata nel periodo dal 01.01.2018 al 31.12.2018, in applicazione del principio della contendibilità".
- Accordo Stato - Regioni del 24 gennaio 2013 recante le "Linee guida in materia di tirocini";
- la DGR n. 158 del 29 aprile 2014 – Approvazione principi e criteri applicativi in materia di tirocini;
- l'Accordo Stato - Regioni del 25 maggio 2017 recante le nuove "Linee guida in materia di tirocini";
- la Deliberazione di Giunta Regionale n. 172 del 27/04/2017 "Approvazione nuova Disciplina regionale di accreditamento Servizi per il lavoro nella Regione Calabria" e la DGR n. 400/2019;
- la Deliberazione della Giunta regionale n. 613 del 11/12/2017 recante "Linee Guida regionali in materia di tirocini formativi e di orientamento - Modifica D.G.R. n. 360 del 10/08/2017";

- la Decisione C(2014) 4969 dell'11/07/2014 della Commissione Europea che ha approvato il Programma Operativo Nazionale "Iniziativa Occupazione Giovani" per il sostegno a titolo del Fondo sociale europeo e dello stanziamento specifico per l'iniziativa per l'occupazione giovanile nell'ambito dell'obiettivo "Investimenti a favore della crescita e dell'occupazione" in Italia riprogrammato con Decisione della Commissione Europea C(2018)9102 del 19.12.2018;
- il Decreto Direttoriale di ANPAL. n. 24 del 23 gennaio 2019, che modifica il precedente Decreto n. 22 del 17 gennaio 2018 assegna risorse alla Regione Calabria fissate complessivamente in € 66.403.612 per l'attuazione della nuova fase di Garanzia Giovani;
- il DDG n. 1981 del 16/03/2018 "Approvazione convenzione nuova Garanzia Giovani tra ANPAL e Regione Calabria", sottoscritta tra ANPAL e Regione Calabria e repertoriata al n. 100 del 05/06/2018 del registro atti ANPAL;
- la Deliberazione di Giunta Regionale n. 470 del 2 ottobre 2019, ha approvato il "Piano di Attuazione regionale PON "Iniziativa Occupazione Giovani" Seconda fase, contenente le modalità attuative dell'intero programma e l'articolazione delle singole Misure;
- il Piano di attuazione regionale del programma Garanzia Giovani, di cui alla DGR n. 470/2019 contiene le schede descrittive degli interventi, sulla base del format e delle indicazioni stabilite da ANPAL, tra le quali le Misure:
 - 1C – orientamento specialistico o di secondo livello
 - 3 – accompagnamento al lavoro
- come indicato nella DGR n. 470/2019, per le Misure 1C e 3 è prevista una remunerazione a risultato per i soggetti proponenti. I Centri per l'impiego sono automaticamente abilitati ad erogare i servizi delle Misure citate;

CONSIDERATO CHE:

- in attuazione delle misure 1C e 3, con il Decreto n. 6531 del 13/06/2020 pubblicato sul BURC n. 64 del 26/06/2020 è stato approvato l'Avviso pubblico di presentazione delle candidature per la realizzazione delle azioni di orientamento specialistico e accompagnamento al lavoro – Schede 1C e 3 DGR n. 470 del 02 ottobre 2019;
- l'Avviso in oggetto riconosce un rimborso a costi standard, già definito in base al profiling dei destinatari ed alla tipologia di servizio erogato, a favore dei soggetti accreditati ai servizi per il lavoro per giovani Neet che aderiscono al Programma Garanzia Giovani;
- l'ente promotore **ASSOCIAZIONE MILONE** risulta accreditato all'erogazione dei servizi previsti nell'ambito delle misure di accesso alla garanzia, orientamento specialistico, accompagnamento al lavoro (misure 1B e 3) con D.D.G. n. 9391 del 16/09/2020;
- a seguito dell'istruttoria espletata e successivo controllo di primo livello effettuato, con esito positivo, risulta ammissibile il rimborso di € **10.200,00** a valere sull'Asse 1 e € **4.416,67** a valere sull'Asse 1BIS, relativamente alla domanda di rimborso acquisita al protocollo al n. 400487 del 13/09/2022, in favore del soggetto promotore **ASSOCIAZIONE MILONE** pertanto viene autorizzato il pagamento, relativamente alla misura 3, della nota debito n. 15PA/2023 del 07/03/2023 acquisita al protocollo al n.ro 111403 del 09/03/2023, presente agli atti d'ufficio, per il tramite di NSF_IGRUE e viene predisposta la richiesta di erogazione;
- a seguito dell'istruttoria espletata e successivo controllo di primo livello effettuato, con esito positivo, risulta ammissibile il rimborso di € **16.250,00** a valere sull'Asse 1 e € **2.066,67** a valere sull'Asse 1BIS, relativamente alla domanda di rimborso acquisita al protocollo al n. 22199 del 18/01/2023, in favore del soggetto promotore **ASSOCIAZIONE MILONE** pertanto viene autorizzato il pagamento, relativamente alla misura 3, della nota debito n. 16PA/2023 del 07/03/2023 acquisita al protocollo al n.ro 111407 del 09/03/2023, presente agli atti d'ufficio, per il tramite di NSF_IGRUE e viene predisposta la richiesta di erogazione;

DATO ATTO CHE

- il codice di progetto (CUP) assegnato a **ASSOCIAZIONE MILONE** è J11D20003360001;
- è stata verificata la regolarità contributiva dell'ente **ASSOCIAZIONE MILONE** sulla base del DURC assunto agli atti con prot. n. INAIL_37356178 del 15/03/2023 con validità sino al 13/07/2023;

- il legale rappresentante dell'ente promotore **ASSOCIAZIONE MILONE** con autodichiarazioni rese ai sensi del DPR 445/2000 ed acquisite al protocollo dell'Amministrazione al n.ro 289784 del 21/06/2022 ha autocertificato l'assenza di cause ostative previste dall'art. 67 del D.Lgs 159/2011 e s.m.i e di carichi pendenti;
- si è proceduto in data 29/07/2022 ad effettuare l'interrogazione alla Banca Dati Nazionale Antimafia, prot. n. PR_KRUTG_Ingresso_0029347_20220729 per l'ente **ASSOCIAZIONE MILONE** ed essendo trascorso il termine previsto dall'art. 92 comma 2 del D.Lgs. 159/2011 e s.m.i. senza rilascio di alcun esito, si procede sotto condizione risolutiva (art. 92, comma 3);
- in ottemperanza agli obblighi previsti dalla L. 136/2010 l'ente **ASSOCIAZIONE MILONE** ha comunicato il c/c dedicato all'operazione;
- ai sensi dell'art.132 "Pagamento ai beneficiari" del Regolamento (CE) n. 1303/2013 del Consiglio dell'17.12.2013 con il quale si statuisce che "l'autorità di gestione assicura che un beneficiario riceva l'importo totale della spesa pubblica ammissibile dovuta e che non si applica nessuna detrazione o trattenuta né alcun onere specifico o di altro genere con effetto equivalente che porti alla riduzione di detti importi per i beneficiari", non ricorrono i presupposti per l'effettuazione delle verifiche di cui all'art. 48-bis del DPR n. 602/1973;
- il Segretariato Generale, con nota prot. n. 547 del 07/11/2008, trasmetteva a tutti i Dipartimenti il parere rilasciato dal Comitato Giuridico presso la Giunta Regionale in merito all'applicabilità dell'art. 48-bis del DPR n. 602/1973;

TENUTO CONTO

- che il finanziamento delle attività previste nell'Avviso pubblico in oggetto è assicurato mediante le risorse, assegnate alla Regione Calabria, con il Decreto Direttoriale di ANPAL n. 24 del 23 gennaio 2019, e ripartite nelle varie misure come indicato nel Piano di Attuazione Regionale approvato con DGR n. 470/2019, ed in particolare
 - € 524.756,80 per la Misura 1C – Asse I
 - € 878.517,76 per la Misura 1C – Asse I bis
 - € 1.836.648,80 per la Misura 3 – Asse I
 - € 2.320.812,16 per la Misura 3 – Asse I bis
- per un totale complessivo di **€ 5.560.735,52**. Di tale dotazione è garantito applicazione del principio della contendibilità dei servizi;
- la Regione, in funzione dei risultati delle azioni poste in essere nell'ambito della gestione delle Misure indicate, si riserva la facoltà di effettuare variazioni della dotazione finanziaria complessiva delle Misure, nel rispetto di quanto previsto dalla Convenzione sottoscritta con ANPAL;
- che dal presente decreto non deriva né può derivare un impegno di spesa a carico del Bilancio della Regione Calabria in quanto è stato scelto di utilizzare il circuito finanziario S.I. IGRUE, per effettuare i pagamenti a favore dei beneficiari;
- ai soggetti promotori va corrisposto il contributo previsto come di seguito riportato:

Servizi per il lavoro	Misura	Documento contabile	Contributo da erogare
ASSOCIAZIONE MILONE	3 – Asse 1	quota parte nota debito 15PA/2023 del 07/03/2023	€ 10.200,00
ASSOCIAZIONE MILONE	3 – Asse 1BIS	quota parte nota debito 15PA/2023 del 07/03/2023	€ 4.416,67
ASSOCIAZIONE MILONE	3 – Asse 1	quota parte nota debito 16PA/2023 del 07/03/2023	€ 16.250,00
ASSOCIAZIONE MILONE	3 – Asse 1BIS	quota parte nota debito 16PA/2023 del 07/03/2023	€ 2.066,67
		Totale contributo	€ 32.933,34

VISTI

- la L.R. n. 7/1996, recante “Norme sull’ordinamento delle strutture organizzative della Giunta Regionale e sulla Dirigenza Regionale”;
- Il D.P.G.R. n. 354/1999 recante "separazione dell’attività amministrativa di indirizzo e di controllo da quella di gestione” rettificato con D.P.G.R. n. 206 del 15/12/2000;
- il Decreto Legislativo n. 165/2001 e s.m.i.;
- il Decreto Legislativo n. 196/2003 - Codice in materia di protezione dei dati personali e successive modifiche e integrazioni anche ad opera del GDPR;
- il Decreto Legislativo n. 445/2000 -Testo Unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa;
- la D.G.R. n. 36 del 31 gennaio 2022 avente ad oggetto Piano Integrato di attività e organizzazione “Approvazione Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022/2024 – Aggiornamento 2022”;
- la D.G.R. n. 60 del 18 febbraio 2022 avente ad oggetto Approvazione Piano della Performance della Giunta Regionale 2022-2024;
- la D.G.R. 665 del 14 dicembre 2022 avente ad oggetto “Misure per garantire la funzionalità della struttura Organizzativa della Giunta Regionale – Approvazione Regolamento di Riorganizzazione delle Strutture della Giunta Regionale. Abrogazione del Regolamento Regionale 20 aprile 2022 n. 3, s.m.i.”;
- il D.D.G 16818 del 20 dicembre 2022 “D.G.R. 665 del 14/12/2022 Adempimenti Dipartimento Lavoro e Welfare: conferimento incarichi di reggenza ai Dirigenti non apicali - conferimento obiettivi, con il quale si è preso atto che il Settore 1 - Politiche attive, Superamento del Precariato e Vigilanza Enti, Mercato del Lavoro – Osservatorio. Implementazione Misure FSE Programmazione 21/27 Obiettivo Specifico Occupazione, non interessato dagli effetti caducatori di cui alla D.G.R. 665/2022, rimane nella titolarità del dott. Carmelo Elio Pontorieri giusto D.D.G. n. 4650 del 28.04.2022 di conferimento incarico, confermato con D.D.G. 6176 del [03/06/2022](#);
- il D.D.G 17170 del 23 dicembre 2022 “Adempimenti conseguenti alla D.G.R. 665 del 14 dicembre 2022. Approvazione Micro-Struttura Organizzativa del Dipartimento “Lavoro e Welfare”.
- la Deliberazione n. 704 del 28 dicembre 2022, con cui la Giunta Regionale, per le motivazioni ivi specificate, ha individuato – a conclusione della procedura di cui all’avviso pubblicato, ai sensi dell’art. 19 del D.lgs n. 165/2001, il 15 dicembre 2022– quale Dirigente Generale del Dipartimento “Lavoro e Welfare” il Dott. Roberto Cosentino, Dirigente di ruolo della Giunta della Regione Calabria;
- il D.P.G.R. 135 del 29/12/2022 di conferimento dell’incarico di Dirigente Generale del Dipartimento lavoro e Welfare al Dottore Roberto Cosentino.
- il D.D.G. n. 1810 del 22/02/2017 con il quale la dott.ssa Annarita Lazzarini è stata nominata Responsabile dell’Unità del Programma Garanzia Giovani;

SUespressa dichiarazione di legittimità e regolarità dell’atto resa dal Responsabile del Procedimento, ai sensi dell’art. 4 della L.R. n. 19/2001

DECRETA

per i motivi in premessa che sono da intendersi quale parte integrante e sostanziale del presente atto e che si intendono qui integralmente trascritti:

- di riconoscere il rimborso, in favore di “**ASSOCIAZIONE MILONE**” relativo alla misura 3 per un importo complessivo di € **14.616,67**, giusta nota debito n. 15PA/2023 del 07/03/2023;
- di riconoscere il rimborso, in favore di “**ASSOCIAZIONE MILONE**” relativo alla misura 3 per un importo complessivo di € **18.316,67**, giusta nota debito n. 16PA/2023 del 07/03/2023;
- di procedere all’erogazione, in favore di “**ASSOCIAZIONE MILONE**” del relativo contributo spettante;
- di dare atto che il Codice Unico di Progetto assegnato al soggetto promotore **ASSOCIAZIONE MILONE** è il seguente: J11D20003360001;

- di dare atto che dal presente decreto non deriva né può derivare un impegno di spesa a carico del Bilancio della Regione Calabria in quanto è stato scelto di utilizzare il circuito finanziario S.I. IGRUE, per effettuare i pagamenti a favore dei beneficiari;
- di dare atto che non si è tenuti alla pubblicazione di cui ai sensi degli artt. 26 e 27 del d. lgs. 14 marzo 2013 n. 33 e s.m.i., per come comunicato con mail del 26/11/2019 dall'ufficio regionale "Supporto Trasparenza" che ha riportato le indicazioni che l'ANAC ha pubblicato sul proprio sito istituzionale nella FAQ (13.4), in quanto trattasi di compensi dovuti dalle amministrazioni ad enti per l'esecuzione di servizi;
- di provvedere alla pubblicazione del provvedimento sul BURC ai sensi della legge regionale 6 aprile 2011 n.11 e nel rispetto del regolamento UE 2016/679;
- di provvedere alla pubblicazione sul sito istituzionale della Regione ai sensi della legge regionale 6 aprile 2011 n. 11 nel rispetto del Regolamento UE 2016/679

Sottoscritta dal Responsabile del Procedimento

Annarita Lazzarini
(con firma digitale)

Sottoscritta dal Dirigente

CARMELO ELIO PONTORIERI
(con firma digitale)



REGIONE CALABRIA

**Approvazione delle Linee Guida della Regione Calabria per la gestione uniforme delle procedure del Collocamento Mirato a seguito di recepimento delle Linee Guida di cui al D.M. n. 43 del 11/03/2022 (Linee guida in materia di Collocamento Mirato delle persone con disabilità).
REVOCA del DDG n. 3867 del 24/04/2018**

INDICE

Premessa	4
Riferimenti normativi	5
1. Servizi competenti	8
2. Tipologia degli utenti dei servizi per l'impiego - Collocamento Mirato	8
3. Servizi erogati alle persone con disabilità e Collocamento Mirato	8
3.1 Accoglienza e prima informazione	8
3.2 D.I.D. online, profilazione e aggiornamento SAP	8
3.3 Iscrizione al Collocamento Mirato	9
3.4 Orientamento di base	9
3.5 Stipula del Patto di Servizio personalizzato per le persone con disabilità	9
3.6 Servizi di politica attiva nell'ambito del Patto di servizio personalizzato	10
4. La valutazione Bio-Psico-Sociale della disabilità	12
5. Iscrizione al Collocamento Mirato	12
5.1 Iscrizione dei soggetti disabili di cui all'art. 1, comma 1, della Legge 68/99 negli elenchi del Collocamento Mirato.....	12
5.1.2. Reiscrizione nelle liste	15
5.1.3 Revisione verbali	15
5.2 Iscrizione delle categorie protette di cui all'art. 18, comma 2, della Legge 68/99 e altre categorie individuate da specifiche norme di legge.....	16
5.3 Centralinisti privi della vista L. n. 113/1985.....	20
5.3.1 Modalità per il collocamento dei centralinisti privi della vista	21
5.3.2 Graduatoria centralinisti privi della vista	21
6. Graduatorie provinciali	22
7. Criteri e modalità di valutazione per la formazione delle graduatorie provinciali e Città Metropolitana	23
7.1 Anzianità di iscrizione	23
7.2 Condizione economica.....	23
7.3 Carico familiare	24
7.4 Percentuale di invalidità:	24
8. Servizi erogati ai datori di lavoro e Collocamento Mirato dei Centri per l'Impiego con sede nei capoluoghi di provincia e nella Città Metropolitana di Reggio Calabria	25
8.1 Datori di lavoro obbligati	25
8.2. Criteri di computo della quota di riserva dei disabili e delle categorie protette di cui all'art. 18, comma 2, della Legge 68/99 e altre categorie individuate da specifiche norme di legge.....	26
8.2.1 Calcolo della quota di riserva dei disabili	26
8.2.2 Calcolo della quota di riserva delle categorie protette di cui all'art. 18, comma 2, della Legge 68/99 e altre categorie individuate da specifiche norme di legge	28
8.3 Avviamento al lavoro da parte dei datori di lavoro privati.....	29
8.3.1 Richiesta nominativa di avviamento	31
8.3.1.1 Procedura preselezione	31
8.3.1.2 Procedura assunzione nominativa	31
8.3.2 Richiesta numerica di avviamento	33
8.3.2.1 Pubblicazione Avviso.....	33
8.3.2.2 Presentazione della domanda di partecipazione	34
8.3.2.3 Graduatoria.....	34
8.3.3 Assunzione mediante la stipula di una convenzione per l'inserimento lavorativo	35
8.3.3.1 Procedura di avviamento in convenzione	37
8.3.3.2 Eventi sopravvenuti	38
8.3.3.3 Risoluzione	38
8.3.3.4 Stipula di nuova convenzione	38
8.4 Avviamento al lavoro da parte dei datori di lavoro pubblici.....	39

8.4.1 Richiesta numerica di avviamento a selezione	41
8.4.1.1 Pubblicazione Avviso.....	42
8.4.1.2 Presentazione della domanda di partecipazione	42
8.4.1.3 Graduatoria.....	43
8.4.2 Concorso (con riserva di posti) per il reclutamento delle qualifiche e dei profili per i quali non è sufficiente il solo requisito della scuola dell'obbligo (c.d. qualifiche alte)	44
8.4.3 Convenzione per l'inserimento lavorativo dei disabili Legge 68/99 art. 1, comma 1 e categorie protette art. 18, comma 2 da parte delle pubbliche amministrazioni.....	44
8.4.3.1 Stipula della convenzione	45
8.4.3.2 Attuazione della convenzione mediante predisposizione e pubblicazione dell'avviso pubblico a selezione da parte della Pubblica Amministrazione	46
8.4.3.3 Presentazione delle domande di partecipazione.....	47
8.4.3.4 Istruttoria domande.....	47
8.4.3.5 Procedura di selezione dei soggetti disabili e categorie protette da parte delle pubbliche amministrazioni	48
8.4.3.6 Formazione della graduatoria di merito e validità.....	48
8.4.3.7 Avviamento al lavoro	48
8.5 Computo lavoratori già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro	49
8.6 Computo dei lavoratori che hanno contratto l'invalidità in costanza di rapporto di lavoro	50
8.7 Esonero parziale	51
8.8 Sospensione degli obblighi occupazionali	53
8.9 Compensazione territoriale.....	54
8.10 Analisi delle caratteristiche dei posti di lavoro e accomodamenti ragionevoli	54
8.10.1 Responsabile dell'inserimento lavorativo per le persone con disabilità.....	55
9. Ruolo e compiti del Comitato Tecnico.....	55
10. Fondo Regionale per l'occupazione dei disabili.....	57
11. Sanzioni.....	57

Premessa

Il presente documento nasce dalla necessità di armonizzare, in ambito regionale, le procedure amministrative legate al collocamento mirato e dare, nel contempo, alle persone con disabilità, alle altre categorie protette appartenenti al collocamento mirato, ai datori di lavoro e agli operatori un quadro di riferimento omogeneo.

Le disposizioni in esso contenute sono state aggiornate alla luce delle recenti novità in materia di collocamento mirato, che evidenziano un interesse sempre maggiore per la delicata materia della disabilità.

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) #Nextgeneration Italia, infatti, riconosce il tema della disabilità come una delle sue Priorità Trasversali, al quale rivolgere interventi di riforma pienamente inclusivi.

In questo contesto, sono state approvate dal Ministero del Lavoro con D.M. n. 43/2022 le “Linee guida in materia di collocamento mirato delle persone con disabilità” previste dall’art. 1 del D. Lgs. 151/15, le quali rappresentano strumento di indirizzo e coordinamento a livello nazionale, che fanno propri i principi espressi dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti delle Persone con Disabilità, tenendo al tempo stesso in considerazione gli obiettivi della recente “Strategia Europea per i diritti delle persone con disabilità 2021-2030”, presentata dalla Commissione europea.

Gli interventi, le indicazioni ed i metodi presentati nelle Linee guida, approvate con il D.M. n. 43 dell’11/03/22, sono finalizzati a:

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

Il presente provvedimento intende far proprie tali indicazioni, fermo restando che, qualora intervengano eventi che modifichino la disciplina in oggetto, come la programmata “Legge quadro della disabilità”, che prevede un riassetto delle disposizioni vigenti in materia, la Regione Calabria si riserva di integrare le disposizioni ivi contenute.

Per quanto non espressamente disciplinato, si rinvia alla vigente normativa in materia.

Riferimenti normativi

- Legge 29 marzo 1985, n. 113 *“Aggiornamento della disciplina del collocamento al lavoro e del rapporto di lavoro dei centralinisti non vedenti”*;
- Legge 11/01/1994 n. 29;
- D.P.R. 18 giugno 1997, n. 246 *“Regolamento recante modificazioni al capo IV del DPR 487/1994, in materia di assunzioni obbligatorie presso gli enti pubblici”*;
- Legge 23 novembre 1998, n. 407 *“Nuove norme in favore delle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata”* e s.m.i.;
- Sentenza Corte Costituzionale 16/12/1998, n. 454 in tema di iscrizione di cittadini di Stati appartenenti all’UE e cittadini di Stati non appartenenti all’UE;
- Legge 12 marzo 1999, n. 68 *“Norme per il diritto al lavoro dei disabili”*;
- Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 13 gennaio 2000 *“Atto di indirizzo e coordinamento in materia di collocamento obbligatorio dei disabili, a norma dell’art. 1, comma 4, della legge 12 marzo 1999, n. 68”*;
- Decreto del Presidente della Repubblica 10 ottobre 2000, n. 333 *“Regolamento di esecuzione per l’attuazione della Legge n. 68/99”*;
- D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 *“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*, modificato dal D. Lgs. 75/2017 *“Modifiche e integrazioni al testo unico del pubblico impiego”*;
- Circolare n. 66/2001 del 10/07/2001 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali;
- Nota Ministero del Lavoro 20/07/2001;
- Circolare n. 77/2001 del 06/08/2001 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali;
- Provvedimento 16 novembre 2006, n. 992/CU Conferenza Unificata;
- Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti delle Persone con Disabilità del 13 dicembre 2006;
- Interpello n. 40/2008 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali;
- Circolare n. 02/2010 del 22/01/2010 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali;
- D.L. 29/12/2010, n. 225 (articolo 2, comma 12-quater), convertito con modificazioni dalla L. 10/2011, n. 10;
- Garante per la protezione dei dati personali - Deliberazione 2 marzo 2011 *“Linee guida in materia di trattamento di dati personali contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato da soggetti pubblici per finalità di pubblicazione e diffusione sul web”*;
- D.L. 28/06/2013 n. 76, convertito con modifiche dalla Legge 99/2013, che ha inserito nel testo dell’art. 3 del D. Lgs. n. 216 del 2003, il comma 3-bis, inerente l’adozione di accomodamenti ragionevoli, come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità;
- Primo *“Programma di Azione Biennale per la promozione dei diritti e dell’integrazione delle persone con disabilità”*, adottato con decreto del Presidente della Repubblica (D.P.R.) il 4

ottobre 2013;

- Legge n. 114/2014, art. 25, comma 6 bis;
- Circolare Ministero del Lavoro n. 13 del 09/04/2015, esplicativa della Legge 113/1985;
- Circolare Ministero del Lavoro n. 21 del 24/06/2015, esplicativa della Legge 29 del 10/01/1994;
- D. Lgs. 14 settembre 2015, n. 150 "*Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della Legge 10 dicembre 2014, n. 183*";
- D. Lgs. 14 settembre 2015, n. 151 "*Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della Legge 10 dicembre 2014, n. 183*";
- Regolamento UE 2016/679 - Informazioni sul trattamento dei dati personali;
- Nota n. 5113 del 26/07/2016 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali;
- Interpello n. 23/2016 del 30/12/2016 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali;
- Sentenza n. 2252 del 15/05/2017 del Consiglio di Stato, sez. terza;
- Secondo "*Programma di Azione Biennale per la promozione dei diritti e l'integrazione delle persone con disabilità*", adottato con Decreto del Presidente della Repubblica (D.P.R.) del 12 ottobre 2017;
- Presidenza del Consiglio dei Ministri - Conferenza Unificata - Accordo del 21/12/2017;
- Legge 11/01/2018, n. 4;
- D.D.G. n. 3867 del 24/04/2018 "*Approvazione linee guida per la gestione del collocamento mirato nei centri per l'impiego della Regione Calabria a seguito delle disposizioni di razionalizzazione e semplificazione dettate in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità dal D. Lgs. n. 151 del 14/09/2015*";
- Decreto Ministeriale dell'11 gennaio 2018, n. 4 Linee di indirizzo triennali delle azioni di politiche attive (2018-2020) – Allegato B Livelli Essenziali delle Prestazioni
- Delibera ANPAL del 23 maggio 2018, n. 19 "*Servizi per le politiche attive del lavoro. Linee guida per gli operatori dei Centri per l'impiego (Profilazione qualitativa)*";
- Delibera Anpal del 21 dicembre 2018, n. 43 Standard dei servizi ex art. 9 co. 1 lett. b del D.Lgs. n. 150/2015
- D.L. 14/12/2018 n. 135, convertito con modificazioni dalla Legge 11/02/2019, n. 12;
- Direttiva Dipartimento Funzione Pubblica del 01/01/2019;
- Decreto-legge 28/01/2019 n. 4, convertito con la Legge 28/03/2019 n. 26;
- Circolare ANPAL n. 1 del 23/07/2019;
- Decreto-legge 34/2020 "*Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da Covid-19*" convertito con modificazioni dalla Legge 17/07/2020, n. 77;

- D.D.G. n. 8458 del 11/08/2020 *“Modifiche e integrazioni al decreto dirigenziale n. 3867 del 24 aprile 2018”* modifica punto 8.4.1.2 *“Linee guida per la gestione del collocamento mirato nei centri per l’impiego della Regione Calabria a seguito delle disposizioni di razionalizzazione e semplificazione dettate in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità dal D. Lgs. n. 151 del 14/09/2015”*;
- Direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro e, in particolare, l’articolo 5 *“Soluzioni ragionevoli per i disabili”*;
- Nota Ispettorato Nazionale del Lavoro INL n. 1046 del 26/11/2020;
- Circolare Ministero Lavoro n. 683/2021 del 25/01/2021;
- Strategia europea per i diritti delle persone con disabilità 2021-2030, presentata dalla Commissione Europea il 3 marzo 2021;
- Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) #Nextgeneration Italia, approvato in Consiglio dei ministri il 30 aprile 2021;
- Decreto-legge del 9 giugno 2021 n. 80, così come modificato dalla Legge del 6 agosto 2021 n. 113;
- Circolare Ministero Lavoro n. 7017 del 07/09/2021 *“Abilitazione in deroga ex art. 1, comma 4, Legge n. 113/1985. Centralinisti non vedenti”*;
- Legge 22 dicembre 2021, n. 227, recante *“Delega al Governo in materia di disabilità”*;
- D.M. n. 43 dell’11/03/2022 *“Recezione le Linee guida in materia di collocamento mirato delle persone con disabilità”*.

1. Servizi competenti

Il collocamento mirato si sostanzia in interventi rivolti alle persone e in azioni destinate ai datori di lavoro, pubblici e privati, obbligati o meno ad assumere persone con disabilità.

I servizi del collocamento mirato, volti a favorire l'inserimento lavorativo dei soggetti con disabilità, sono svolti dal collocamento mirato presso i Centri per l'Impiego e dal collocamento mirato dei Centri per l'Impiego dei capoluogo di provincia e della città metropolitana di Reggio Calabria.

2. Tipologia degli utenti dei servizi per l'impiego - Collocamento Mirato

Possono richiedere i servizi del Collocamento Mirato e le misure di politica attiva del lavoro tutti i soggetti di cui all'articolo 1 comma 1 della Legge 68/99, nonché le altre categorie di disabili individuate da specifiche disposizioni legislative. Possono richiederli, altresì, le categorie protette di cui all'articolo 18, comma 2 della Legge 68/99, nonché le categorie ad esse equiparate o altrimenti individuate da specifiche norme di Legge.

Tali categorie hanno, pertanto, diritto ad essere inserite nelle liste del collocamento obbligatorio.

3. Servizi erogati alle persone con disabilità e Collocamento Mirato

Il percorso di attivazione delle persone con disabilità è così strutturato:

- Accoglienza e prima informazione;
- D.I.D. online, profilazione e aggiornamento SAP;
- Iscrizione al collocamento mirato;
- Orientamento di base;
- Stipula del Patto di servizio personalizzato.

3.1 Accoglienza e prima informazione

Rappresenta il primo momento di incontro dell'utente con l'operatore del Centro per l'Impiego. Prevede, tra l'altro, indicazioni sui servizi per il lavoro, sul sistema di profilazione e sul percorso di attivazione della persona e informazioni sugli adempimenti amministrativi legati alla registrazione presso i collocamenti mirati, nonché informazioni sulle opportunità e le tutele del Collocamento Mirato.

3.2 D.I.D. online, profilazione e aggiornamento SAP

L'operatore verifica le informazioni dell'utente, sulla base della D.I.D. presentata online, aggiornando eventualmente la Scheda Anagrafico-Professionale (S.A.P.). Qualora l'utente non abbia già reso la Dichiarazione di Immediata Disponibilità al lavoro on-line, l'operatore lo supporta nella procedura di rilascio della D.I.D. online, per confermare lo stato di disoccupazione ed effettuare la profilazione quantitativa.

3.3 Iscrizione al Collocamento Mirato

L'operatore (del Collocamento Mirato) acquisisce la documentazione certificante la condizione di disabilità, verifica la sussistenza dei requisiti e procede all'iscrizione della persona al Collocamento Mirato.

3.4 Orientamento di base

Per come previsto nel D. Lgs. n. 150/2015, all'art. 18, allo scopo di costruire percorsi più adeguati all'inserimento lavorativo, i C.p.I. - Collocamento Mirato effettuano un colloquio individuale nel corso del quale vengono analizzate le competenze della persona in relazione alla situazione del mercato del lavoro, orientando l'utente sulle opportunità di formazione e lavoro che meglio si adattano al suo profilo. Durante il colloquio potranno essere approfonditi alcuni aspetti relativi alla condizione personale e professionale dell'utente, così da supportarlo nella comprensione del proprio bisogno (analisi della domanda). Tale attività si concretizza nella profilazione qualitativa dell'utente. Per le persone con disabilità, le informazioni raccolte con la Scheda Anagrafico Professionale e con la scheda di orientamento di base saranno integrate con la valutazione bio-psico-sociale, di cui alla "Scheda profilo di funzionamento della persona con disabilità", prevista dal D.M. n. 43 dell'11/03/2022, e confluiscono nell'apposita scheda di cui all'art. 8 co. 1 della Legge n. 68 del 1999. Il fascicolo personale del soggetto con disabilità potrà essere completato con la profilazione qualitativa approfondita. La scheda di cui all'articolo 8 della Legge 68/1999 potrà riportarne sinteticamente gli esiti.

Nel caso in cui dall'orientamento di base dovesse emergere un potenziale profilo di fragilità e/o difficoltà di inserimento lavorativo, l'operatore procederà a una successiva fase di approfondimento, fissando uno o più appuntamenti successivi con l'utente, allo scopo di esplorare quelle dimensioni che potrebbero risultare cruciali per il miglioramento della sua occupabilità. Per le persone con disabilità che presentano accertate fragilità e/o difficoltà, il colloquio di approfondimento è obbligatorio e serve ad evidenziare eventuali barriere e facilitatori ambientali.

Il Patto di servizio sarà quindi stilato con le misure di politica attiva ritenute più idonee in base all'esito del colloquio di approfondimento.

3.5 Stipula del Patto di Servizio personalizzato per le persone con disabilità

Il Patto di Servizio Personalizzato rappresenta lo strumento principale di attivazione dell'utente in cerca di occupazione. Sulla base del profilo complessivo dell'utente (ottenuto integrando la profilazione quantitativa e quella qualitativa), vengono individuate le misure più adeguate di politica attiva del lavoro a sostegno dell'occupabilità del lavoratore, attivando un processo che vincola le parti a rispettare una serie di impegni reciproci e porta alla responsabilizzazione dell'utente.

Esso non deve intendersi come un mero e rigido documento di programmazione, bensì come un documento dinamico da tenere aggiornato al mutare delle condizioni e dei bisogni manifestati dall'utente nel suo percorso di ricerca attiva di occupazione.

I contenuti minimi del Patto di Servizio Personalizzato sono disciplinati dall'articolo 20 del D. Lgs. 150/2015.

Ai sensi dell'articolo 18, comma 3, del D. Lgs. 150/2015, anche per le persone con disabilità trova applicazione il Patto di Servizio Personalizzato, in quanto il percorso di attivazione delineato nel documento tiene in debito conto le specifiche condizioni della persona con disabilità, coerentemente

con la profilazione qualitativa.

Nella definizione degli atti di ricerca attiva e delle tempistiche, della frequenza ordinaria di contatti con il responsabile, dell'accettazione di congrue offerte di lavoro, si dovrà necessariamente tener conto anche delle ridotte capacità lavorative che si desumono dalla documentazione derivante dalla valutazione bio-psico-sociale prevista dall'articolo 1, comma 1, lettera c), del D. Lgs. n. 151/2015, dagli esiti dell'eventuale fase di approfondimento (qualora le persone con disabilità presentino un particolare profilo di fragilità), nonché eventualmente dalle indicazioni fornite dal Comitato Tecnico in merito alle potenzialità e alle limitazioni lavorative della persona con disabilità.

Il Patto di servizio viene aggiornato ogniqualvolta l'operatore che ha in carico la persona con disabilità acquisisce informazioni che possono essere utili all'inserimento occupazionale.

3.6 Servizi di politica attiva nell'ambito del Patto di servizio personalizzato

I servizi di politica attiva attivabili ai sensi della L. n. 68/99 e di altre leggi speciali per le categorie del Collocamento Mirato possono essere ricondotte alle seguenti prestazioni:

- **Orientamento specialistico**

Il servizio mira a rendere la persona più consapevole nella lettura approfondita del contesto attraverso la ricostruzione e valorizzazione della propria storia professionale e formativa, al fine di identificare le proprie competenze e risorse personali in funzione di individuare il percorso di inserimento o reinserimento lavorativo più adeguato.

In particolare, l'attività consiste nell'individuazione delle competenze e nella valutazione della tipologia di esigenza espressa dalla persona, per avviarlo a percorsi maggiormente rispondenti alle proprie potenzialità in funzione di un percorso di inserimento o reinserimento lavorativo, di qualificazione o riqualificazione professionale o di autoimpiego.

Le attività di orientamento specialistico che potranno essere effettuate saranno le seguenti:

- ri-costruzione delle esperienze formative e professionali del lavoratore;
- individuazione delle competenze maturate e spendibili nel mercato del lavoro;
- individuazione dei gap di competenza da colmare;
- colloqui individualizzati;
- counseling.

- **Accompagnamento al lavoro**

Si tratta di servizi che mirano a supportare la persona nella ricerca di un'opportunità di lavoro tra quelle disponibili anche attraverso laboratori di ricerca attiva. Il servizio può essere svolto in sessioni di gruppo, che riuniscano le tipologie di persone in relazione alle competenze personali o professionali. Il fine è favorire l'attivazione della persona e lo sviluppo di abilità di ricerca del lavoro, supportandola operativamente nella realizzazione del piano di ricerca attiva del lavoro e progettando le misure di inserimento lavorativo e/o formativo, garantendo il supporto nelle fasi di avvio e gestione delle esperienze di lavoro, nel rispetto della normativa in materia.

Per quanto concerne le persone con disabilità, il servizio viene svolto con il supporto del Comitato Tecnico ex art. 8, co. 1 bis, L. 68/1999.

Al servizio sono associate le seguenti attività:

- Supporto, anche motivazionale, allo sviluppo delle capacità e competenze finalizzato al raggiungimento dell'obiettivo professionale (Coaching);
- Scouting delle opportunità occupazionali;
- Supporto nella redazione del CV e delle lettere di accompagnamento;
- Preparazione a un'adeguata conduzione di colloqui di lavoro;
- Supporto all'autopromozione;
- Tutoraggio

- **Incrocio domanda/offerta di lavoro**

Servizio volto a promuovere l'inserimento e l'integrazione professionale delle persone con disabilità nel mondo del lavoro, attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato nell'ambito delle opportunità offerte dalla legge n. 68/99. Il servizio opera in rete con i servizi sociosanitari e le agenzie territoriali per l'inserimento lavorativo e svolge un'attività individualizzata di supporto all'inserimento lavorativo:

- scouting delle opportunità occupazionali;
- promozione dei profili, delle competenze e della professionalità delle persone presso il sistema imprenditoriale;
- preselezione;
- accesso alle misure individuate;
- accompagnamento della persona nell'accesso al percorso individuato e nell'attivazione delle misure collegate;
- accompagnamento della persona nella prima fase di inserimento;
- assistenza al sistema della domanda nella definizione del progetto formativo legato al contratto di apprendistato;
- assistenza al sistema della domanda nell'individuazione della tipologia contrattuale più funzionale al fabbisogno manifestato;
- monitoraggio e interventi finalizzati alla conservazione del posto di lavoro;

- attività di sensibilizzazione nei confronti di associazioni di categoria, cooperative, delle imprese del territorio.

Per quanto concerne le persone con disabilità il servizio viene svolto con l'intervento del Comitato Tecnico ex art. 8, co. 1 bis, L. 68/1999, ai fini della valutazione delle capacità lavorative e della compatibilità della mansione.

4. La valutazione Bio-Psico-Sociale della disabilità

La definizione di disabilità e le indicazioni per la sua valutazione, in termini scientifici e metodologici si sono venute concentrando in modo progressivo e sempre più netto su un modello bio-psico-sociale, che dovrà essere adottato prevedendo il coinvolgimento di una molteplicità di professionalità con competenze che fanno capo a diverse discipline, nella rappresentazione della persona con disabilità attraverso una valutazione complessiva delle condizioni, endogene ed esogene, che la riguardano.

L'ottica bio-psico-sociale verrà adoperata in tutte le fasi del percorso in quanto volta ad evidenziare le abilità della persona, senza limitarsi all'accertamento delle conseguenze delle menomazioni ed è, pertanto, il risultato del contributo interdisciplinare di tutti i soggetti coinvolti nel processo di inserimento lavorativo, a partire dalle Commissioni mediche.

Ai sensi del D.M. n. 43 dell'11/03/2022 "Recezione delle Linee guida in materia di collocamento mirato delle persone con disabilità", l'operatore del servizio per il collocamento mirato, lavorando in stretta collaborazione con il Comitato Tecnico di cui all'articolo 8 della Legge n. 68/1999 e, eventualmente, coinvolgendo la rete integrata dei servizi di riferimento per la persona con disabilità, aggiornerà il profilo di occupabilità auspicabilmente individuando un intervallo temporale dai 6 mesi ai 12 mesi per i casi più complessi o comunque quando si renda necessario, ovvero qualora si presentino condizioni che possono incidere sul profilo complessivo della persona con disabilità ("Scheda colloquio di accoglienza", di cui al D.M. n. 43 dell'11/03/2022, i cui contenuti sono coerenti con il richiamato approccio bio-psico-sociale).

Tale operazione dovrà essere svolta con il coinvolgimento della persona interessata e nel rispetto delle norme di tutela della privacy personale.

5. Iscrizione al Collocamento Mirato

5.1 Iscrizione dei soggetti disabili di cui all'art. 1, comma 1, della Legge 68/99 negli elenchi del Collocamento Mirato

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, della L. 68/1999, sono beneficiari del Collocamento Mirato i lavoratori appartenenti a una delle seguenti categorie:

- Invalidi civili: persone affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali, e portatori di handicap intellettuale con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%;
- Invalidi del lavoro: persone invalide del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33%;
- Persone non vedenti e sordi. Si considerano non vedenti coloro che sono colpiti da cecità assoluta o hanno un residuo visivo non superiore ad un decimo ad entrambi gli occhi, con eventuale correzione. Si considerano sordi coloro che sono colpiti da sordità dalla nascita o

prima dell'apprendimento della lingua parlata;

- Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio con minorazioni ascritte dalla 1^a all'8^a categoria previste dal T.U. delle norme in materia di pensioni di guerra (D.P.R. 915/1978);
- Persone nelle condizioni di cui all'art. 1, comma 1, della Legge 12 giugno 1984, n. 222, le cui capacità di lavoro, in occupazioni confacenti alle proprie attitudini, siano ridotte in modo permanente a causa di infermità o difetto fisico o mentale a meno di un terzo ossia i beneficiari dell'assegno ordinario di invalidità riconosciuto dall'INPS.

Possono iscriversi al Collocamento Mirato anche i cittadini di Stati appartenenti all'UE, nonché i cittadini di Stati non appartenenti all'UE regolarmente residenti in Italia e in possesso della Certificazione di riconoscimento della disabilità rilasciata dagli organi preposti (Sentenza Corte costituzionale n. 454 del 16/12/1998).

Le persone sopra elencate, che abbiano compiuto 16 anni e che non abbiano raggiunto l'età pensionabile, si iscrivono nell'elenco tenuto dai Collocamenti Mirati nel cui ambito territoriale si trova la loro residenza.

Successivamente, l'iscrizione può essere effettuata anche nell'elenco di altro Collocamento Mirato del territorio dello Stato, previa cancellazione dall'elenco di precedente iscrizione.

Presupposto per l'iscrizione al Collocamento Mirato è lo stato di disoccupazione, come previsto dall'art. 8, comma 1 della Legge n. 68/1999, il quale dispone che *“Le persone di cui al comma 1 dell'art. 1, che risultino disoccupate e aspirano ad una occupazione conforme alle proprie capacità lavorative, si iscrivono nell'apposito elenco tenuto dai servizi per il collocamento mirato”*.

Per la definizione dello stato di disoccupazione, conservazione, sospensione e cancellazione, non può che rinviarsi alle normative vigenti in materia e, in particolare, a quanto disposto dall'art. 19 del D. Lgs. n. 150/2015, dall'articolo 4, comma 15-quater del Decreto-legge n. 4/2019, convertito con Legge n. 26/2019 e dalla Circolare ANPAL n. 1/2019.

Si considerano in stato di disoccupazione coloro che sono privi di impiego e i lavoratori il cui reddito da lavoro dipendente o autonomo corrisponde a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'articolo 13 del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, a condizione che dichiarino, in forma telematica, al Sistema Informativo unitario delle Politiche Attive (SIU), la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il Servizio competente.

La Dichiarazione di Immediata Disponibilità al lavoro (D.I.D.) può essere resa in modalità autonoma o assistita presso il Centro per l'Impiego.

Per ottenere l'iscrizione negli elenchi del Collocamento Mirato, occorre presentare istanza al competente Servizio allegando la copia della documentazione che certifica la propria condizione di disabilità, unitamente alla copia del documento di riconoscimento e, per i cittadini extracomunitari, del permesso di soggiorno in corso di validità.

L'operatore del C.P.I., acquisita la documentazione, procede all'iscrizione e, in occasione del primo incontro, gestisce l'ingresso della persona nel percorso di presa in carico, registrando il tipo di richiesta espressa e raccogliendo le informazioni di base per contestualizzare l'utente e la sua domanda.

Vanno ricomprese negli elenchi dei disabili di cui alla Legge 68/99 anche le Vittime del terrorismo, della criminalità organizzata, ossia i soggetti di cui all'articolo 1 della Legge 20 ottobre 1990, n. 302, cui fa rinvio l'articolo 1, comma 2, della Legge 407/1998.

Tali soggetti, però, possono accedere alla quota di riserva dell'articolo 3 della Legge 68/1999 solo ove in possesso dei requisiti previsti dall'articolo 1 della stessa legge e, dunque, solo ove classificabili come disabili ai sensi della disciplina di riferimento. Detti soggetti dovranno scegliere se avvalersi dello status di vittima del terrorismo e della criminalità organizzata o di categoria equiparata - con conseguente applicazione dei requisiti e delle modalità di assunzione previste dalla Legge 407/1998 per la copertura della quota d'obbligo dell'articolo 18 della Legge 68/1999 - ovvero dello status di persona con disabilità - con conseguente applicazione dei requisiti e delle modalità di assunzione previste dalla Legge 68/1999 per la copertura della quota d'obbligo dell'articolo 3 della stessa Legge.

Il seguente schema dettaglia la documentazione da presentare all'atto dell'iscrizione per ciascuna delle categorie di cui sopra:

Art. 1 Legge 68/99	Documentazione da allegare alla richiesta di iscrizione
Invalidi civili	<ul style="list-style-type: none"> • Verbale di accertamento dell'invalidità civile/Sentenza o decreto di omologa unitamente alla perizia CTU • Relazione conclusiva delle capacità globali
Invalidi del lavoro	<ul style="list-style-type: none"> • Accertamento invalidità del lavoro da parte dell'INAIL • Diagnosi funzionale
Persone non vedenti	<ul style="list-style-type: none"> • Verbale di invalidità civile attestante la cecità assoluta o il residuo visivo non superiore ad un decimo ad entrambi gli occhi, con eventuale correzione. • Relazione conclusiva delle capacità globali
Sordi	<ul style="list-style-type: none"> • Verbale di invalidità civile attestante la minorazione fisica di sordomutismo • Relazione conclusiva delle capacità globali
Invalidi di guerra e invalidi civili di guerra con minorazioni ascritte dalla 1^a all'8^a categoria previste dal T.U. delle norme in materia di pensioni di guerra (D.P.R. 915/78).	<ul style="list-style-type: none"> • Decreto di concessione della pensione da cui risulti l'invalidità e la categoria della minorazione
Invalidi per servizio con minorazioni ascritte dalla prima all'ottava categoria previste dal T.U. delle norme in materia di pensioni di guerra (D.P.R. 915/78).	<ul style="list-style-type: none"> • Decreto del Ministero del Tesoro di concessione della pensione da cui risulti l'invalidità e la categoria della pensione oppure verbale della competente commissione medica; • Dichiarazione dell'Amministrazione da cui dipendeva l'invalido, relativamente alla causa di servizio.

Art. 1 Legge 68/99	Documentazione da allegare alla richiesta di iscrizione
Soggetti di cui alla Legge n. 222/1984 - art. 1, comma 1, beneficiari dell'assegno ordinario di invalidità	<p>In attesa di disposizioni ministeriali, l'iscrizione nelle liste speciali è effettuata sulla base del verbale INPS attestante la riduzione della capacità lavorativa a meno di 1/3.</p> <p>In assenza di percentualizzazione, l'iscrizione è effettuata, convenzionalmente, con la percentuale del 67%, anche ai fini della formulazione di eventuali graduatorie.</p>
Vittime del terrorismo, della criminalità organizzata e del dovere	<ul style="list-style-type: none"> • Verbale di accertamento dell'invalidità civile/Sentenza o decreto di omologa unitamente alla perizia CTU; • Relazione conclusiva delle capacità globali. <p>Solo ove in possesso dei requisiti previsti dall'articolo 1 della Legge 68/99.</p>

I soggetti di cui sopra sono tenuti a comunicare tempestivamente ai Collocamenti Mirati qualsiasi variazione intervenuta successivamente all'iscrizione, utile ai fini dell'aggiornamento degli elenchi tenuti dagli stessi e degli eventuali avviamenti al lavoro.

5.1.2. Reiscrizione nelle liste

La reiscrizione nelle liste del Collocamento Mirato è soggetta alle stesse disposizioni dettate per l'iscrizione. Pertanto, il richiedente dovrà produrre la documentazione di cui al paragrafo precedente. In particolar modo, per gli invalidi civili e gli invalidi del lavoro, considerato che il verbale di accertamento dell'invalidità civile o il riconoscimento dell'invalidità da lavoro sono da soli insufficienti ai fini dell'iscrizione nelle liste del Collocamento Mirato, in sede di reiscrizione, qualora non presente agli atti, occorre produrre anche la relazione conclusiva.

I soggetti identificati dalla relazione conclusiva come "non collocabili" sono cancellati dalle liste del Collocamento Mirato con provvedimento individuale, per mancanza dei requisiti.

5.1.3 Revisione verbali

Secondo quanto previsto dall'art. 25, comma 6 bis della Legge n. 114/2014, il lavoratore conserva i diritti acquisiti in attesa di effettuare la visita di revisione per la verifica della permanenza dei requisiti sanitari. Relativamente agli iscritti nelle liste del Collocamento Mirato il cui verbale sia scaduto, si ritiene che, fino a quando non intervenga un nuovo giudizio che modifichi quello precedente, la condizione di invalido a suo tempo riconosciuta permanga e, conseguentemente, venga conservato anche il diritto a rimanere iscritto negli elenchi.

In tal caso, la certificazione di iscrizione nelle liste riporterà la dicitura "verbale scaduto".

In presenza di verbale scaduto non è possibile procedere all'iscrizione o alla reiscrizione nelle liste del Collocamento Mirato.

Eventuali assunzioni non potranno essere autorizzate fino alla conferma dell'iscrizione mediante la presentazione del verbale di revisione e della documentazione richiesta.

5.2 Iscrizione delle categorie protette di cui all'art. 18, comma 2, della Legge 68/99 e altre categorie individuate da specifiche norme di legge

Ai sensi dell'articolo 1 del D.P.R. 10 ottobre 2000, n. 333, possono iscriversi negli elenchi del Collocamento Mirato anche i soggetti di cui all'articolo 18, comma 2, della Legge 68/1999, nonché i lavoratori di cui alla Legge 23 novembre 1998, n. 407, recante: "Nuove norme in favore delle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata", come modificata dalla Legge 17 agosto 1999, n. 288. Rientrano in tali categorie:

- coniuge e figli di soggetti deceduti per cause di servizio, di lavoro o di guerra;
- coniugi e figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro;
- profughi italiani rimpatriati;
- vittime del terrorismo, della criminalità organizzata e loro familiari.

Possono iscriversi, inoltre:

- vittime del dovere ex Legge 266/2005 e successivo D.P.R. 243/2006;
- orfani crimini domestici, ai sensi della Legge 11/01/2018, n. 4;
- testimoni di giustizia, ai sensi dell'articolo 7 del D.L. 101/2013, convertito con modificazioni dalla Legge 125/2013 e del D.M. 204/2014;
- orfani disastro di Rigopiano, ai sensi del D.L. 14/12/2018 n. 135, convertito con modificazioni dalla Legge 11/02/2019, n. 12;
- care leavers ai sensi D.L. 34/2020 convertito con modificazioni dalla Legge 17 luglio 2020, n. 77 e nota Ministero del Lavoro n. 683/2021;
- medici, operatori sanitari, infermieri, farmacisti, operatori sanitari e socio-sanitari, lavoratori delle strutture sanitarie e socio-sanitarie impegnati nelle azioni di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 che durante lo stato di emergenza deliberato abbiano contratto, in conseguenza dell'attività di servizio prestata, una patologia alla quale sia conseguita un'invalidità permanente per effetto, diretto o come concausa, del contagio da Covid-19;
- Altre categorie protette previste da specifiche norme di legge.

Gli orfani e i figli dei soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro possono iscriversi negli elenchi del Collocamento Obbligatorio se minori di età al momento della morte del genitore dante causa o del riconoscimento allo stesso della prima categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con D.P.R. 23 dicembre 1978, n. 915.

Agli effetti dell'iscrizione negli elenchi, si considerano minori i figli di età non superiore a 21 anni se studenti di scuola media superiore, e a 26 anni se studenti universitari.

I coniugi e i figli dei soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro, i familiari delle vittime del terrorismo, della criminalità organizzata e del dovere possono iscriversi negli elenchi del collocamento obbligatorio esclusivamente in via sostitutiva dell'avente diritto a titolo principale o se il dante causa è stato cancellato dagli elenchi del collocamento obbligatorio senza mai essere stato avviato ad attività lavorativa, per causa al medesimo non imputabile.

Relativamente alla categoria delle vittime del terrorismo, della criminalità organizzata e del dovere, si considerano familiari il coniuge e i figli superstiti, ovvero i fratelli conviventi e a carico qualora siano gli unici superstiti dei soggetti deceduti o resi permanentemente invalidi. Tale categoria beneficia del collocamento obbligatorio con precedenza assoluta rispetto ad altre categorie protette e con preferenza a parità di titoli, prescindendo dallo stato di disoccupazione.

Come specificato all'articolo 5 della Direttiva 01/01/2019 Dipartimento per la Funzione Pubblica, le vittime del terrorismo e della criminalità organizzata e le categorie equiparate in possesso dei requisiti previsti dall'articolo 1 della Legge 68/1999 dovranno scegliere se avvalersi dello status di vittima del terrorismo e della criminalità organizzata o di categoria equiparata - con conseguente applicazione dei requisiti e delle modalità di assunzione previste dalla Legge 407/1998 per la copertura della quota d'obbligo dell'articolo 18 della Legge 68/1999 - ovvero dello status di persona con disabilità - con conseguente applicazione dei requisiti e delle modalità di assunzione previste dalla Legge 68/1999 per la copertura della quota d'obbligo dell'articolo 3 della stessa legge.

L'art 3, comma 123, della Legge n. 244 del 24/12/2007 "legge finanziaria", entrata in vigore il 1 gennaio 2008, ha esteso i benefici della Legge 23 novembre 1998, n. 407 agli orfani o, in alternativa, ai vedovi di deceduti per fatto di lavoro o per l'aggravarsi delle mutilazioni o infermità da infortunio sul lavoro, consistente nel diritto al collocamento obbligatorio con precedenza rispetto ad ogni altra categoria e con preferenza a parità di titoli.

Le stesse disposizioni sono estese, per effetto della Legge 16 Gennaio 2003, n. 3, art. 34, al coniuge e ai figli superstiti, ovvero ai genitori o ai fratelli conviventi e a carico qualora unici superstiti, del personale delle Forze armate e delle Forze di polizia deceduto o divenuto permanentemente inabile al servizio per effetto di ferite o lesioni di natura violenta riportate nello svolgimento di attività operative a causa di atti delittuosi commessi da terzi.

Anche i Testimoni di giustizia ex Articolo 7 D.L. 101/2013, convertito con modificazioni dalla Legge 125/2013 e D.M. 204/2014 sono equiparati alle Vittime del terrorismo e della criminalità organizzata e, pertanto, per la loro iscrizione non è richiesto lo stato di disoccupazione.

Allo stesso modo, sono equiparati alle Vittime del terrorismo e della criminalità organizzata gli Orfani del disastro di Rigopiano, ai sensi del D.L. 14/12/2018 n. 135, convertito con modificazioni dalla Legge 12 del 11/02/2019 e, pertanto, per la loro iscrizione non è richiesto lo stato di disoccupazione. Si prescinde dallo stato di disoccupazione anche per medici, operatori sanitari, infermieri, farmacisti, operatori sanitari e socio-sanitari, lavoratori delle strutture sanitarie e socio-sanitarie impegnati nelle azioni di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 che durante lo stato di emergenza deliberato abbiano contratto, in conseguenza dell'attività di servizio prestata, una patologia alla quale sia conseguita un'invalidità permanente per effetto, diretto o come concausa, del contagio da Covid-19.

Per l'iscrizione degli Orfani crimini domestici, ai sensi della Legge 11/01/2018, n. 4 e dei care leavers di cui all'articolo 67 bis del D.L. n. 34/2020, convertito in Legge n. 77 del 17/07/2020 e nota Ministero del Lavoro n. 683/2021, invece, è previsto lo stato di disoccupazione.

I soggetti sopra individuati presentano istanza di iscrizione al competente servizio, allegando la copia della documentazione specificata nello schema seguente per ognuna delle categorie previste dalla legge, unitamente alla copia del documento di riconoscimento in corso di validità.

Art. 18, comma 2 Legge 68/99	Documentazione da allegare alla richiesta di iscrizione
Coniuge e figli di soggetti deceduti per causa di servizio	<ul style="list-style-type: none"> • Dichiarazione dell'amministrazione centrale da cui dipendeva il congiunto attestante che il medesimo è deceduto in servizio per causa di servizio; • Autocertificazione dello stato di famiglia all'atto del decesso del congiunto. <p>È richiesto lo stato di disoccupazione.</p>
Coniuge e figli di soggetti deceduti per causa di lavoro	<ul style="list-style-type: none"> • Dichiarazione INAIL attestante che il congiunto è deceduto per causa di lavoro; • Autocertificazione dello stato di famiglia all'atto del decesso del congiunto. <p>Non è richiesto lo stato di disoccupazione.</p>
Coniuge e figli di soggetti deceduti per causa di guerra	<ul style="list-style-type: none"> • Certificato di iscrizione nell'elenco generale tenuto dal Comitato Provinciale dell'Opera Nazionale Orfani di guerra presso la Prefettura. • Autocertificazione dello stato di famiglia all'atto del decesso del congiunto. <p>È richiesto lo stato di disoccupazione.</p>
Soggetti equiparati, ovvero Coniuge e figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dichiarazione attestante che il congiunto è grande invalido, rilasciato da: <ul style="list-style-type: none"> • Prefettura, per Invalidi di guerra o civili di guerra; • INAIL, per invalidi del lavoro; • Pubblica Amministrazione di appartenenza per invalidi di servizio purché beneficiari di pensione privilegiata di I categoria. 2. Dichiarazione di responsabilità del dante causa di non aver beneficiato del collocamento obbligatorio; 3. Autocertificazione dello stato di famiglia all'atto del riconoscimento dell'inabilità del congiunto. <p>In alternativa alla dichiarazione di cui al punto 1, si può presentare la dichiarazione attestante che il dante causa è divenuto permanentemente inabile a qualsiasi attività lavorativa per fatto di guerra, per servizio o per causa di lavoro, rilasciata dalla commissione medica competente e che gode di pensione di 1^a categoria o di trattamento di incollocabilità.</p> <p>Per il coniuge e figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di lavoro non è richiesto lo stato di disoccupazione.</p> <p>Per il coniuge e figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra e di servizio è richiesto lo stato di disoccupazione.</p>
Profughi italiani rimpatriati (Legge 763/1981)	<ul style="list-style-type: none"> • Attestazione della condizione di profugo italiano rimpatriato rilasciata dalla Prefettura della Provincia di residenza ai sensi della Legge 763 del 26/12/1981. • Stato di disoccupazione

Art. 18, comma 2 Legge 68/99	Documentazione da allegare alla richiesta di iscrizione
Vittime del terrorismo, della criminalità organizzata e del dovere	<ul style="list-style-type: none"> • Certificazione rilasciata dal Ministero dell'Interno relativa alla concessione della speciale elargizione dovuta alle vittime del dovere e attentati terroristici e/o mafiosi. <p>Non è richiesto lo stato di disoccupazione.</p>
Familiari vittime del terrorismo, della criminalità organizzata e del dovere	<ol style="list-style-type: none"> 1. Documentazione comprovante il decesso o l'invalidità permanente del dante causa a seguito di atti di terrorismo o della criminalità organizzata, rilasciata dalla Prefettura o documentazione attestante lo status di vittima del dovere; 2. Dichiarazione di responsabilità del dante causa di non aver già beneficiato del collocamento obbligatorio, nel caso di invalidità permanente; 3. Autocertificazione dello stato di famiglia. <p>Non è richiesto lo stato di disoccupazione.</p>
Orfani crimini domestici, ai sensi della Legge 11/01/2018, n. 4	<ul style="list-style-type: none"> • Sentenza o eventuale certificazione rilasciata dal Tribunale. <p>Non è richiesto lo stato di disoccupazione.</p>
Testimoni di giustizia ex Articolo 7 D.L. 101/2013, convertito con modificazioni dalla Legge 125/2013 e D.M. 204/2014	<ul style="list-style-type: none"> • Certificazione comprovante l'appartenenza alla categoria. <p>Non è richiesto lo stato di disoccupazione.</p>
Orfani disastro di Rigopiano, ai sensi del D.L. 14/12/2018 n. 135, convertito con modificazioni dalla Legge 12 del 11/02/2019	<ul style="list-style-type: none"> • Certificazione ministeriale o della Prefettura di residenza o altra eventuale certificazione in possesso. <p>Non è richiesto lo stato di disoccupazione.</p>
Care leavers ex articolo 67 bis del D.L. n. 34/2020, convertito con Legge n. 77 del 17/07/2020 e nota Ministero del Lavoro n. 683/2021;	<ul style="list-style-type: none"> • Provvedimento dell'autorità giudiziaria che ha previsto, durante la minore età, il collocamento in comunità residenziali o in affido etero familiare. L'iscrizione nell'elenco delle categorie protette, è consentita a partire dal 18° anno di età e fino ai 21 anni, laddove sussistano le condizioni stabilite dall'art. 67 bis del D.L. n° 34/2020 convertito con Legge n. 77 del 17/07/2020, ovvero il beneficiario sia divenuto maggiorenne fuori dalla famiglia di origine. <p>È richiesto lo stato di disoccupazione</p>

Art. 18, comma 2 Legge 68/99	Documentazione da allegare alla richiesta di iscrizione
<p>Medici, operatori sanitari, infermieri, farmacisti, operatori sanitari e socio-sanitari, lavoratori delle strutture sanitarie e socio-sanitarie impegnati nelle azioni di contenimento e gestione dell'emergenza epidemologica da Covid-19 che durante lo stato di emergenza deliberato abbiano contratto, in conseguenza dell'attività di servizio prestata, una patologia alla quale sia conseguita un'invaldità permanente per effetto, diretto o come concausa, del contagio da Covid-19;</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Certificazione comprovante l'appartenenza alla categoria. <p>Non è richiesto lo stato di disoccupazione.</p>

5.3 Centralinisti privi della vista L. n. 113/1985

Le persone prive della vista abilitate alla funzione di centralinista telefonico privo della vista, che risultano disoccupate, si iscrivono nell'apposito elenco tenuto dal Servizio per il Collocamento Mirato dei Centri per l'Impiego con sede nei capoluoghi di provincia e nella Città Metropolitana di Reggio Calabria di residenza quale prima scelta.

Gli interessati possono iscriversi anche nell'elenco gestito da un altro ambito provinciale, quale seconda e in aggiunta all'iscrizione principale.

Per l'iscrizione nell'elenco dei centralinisti privi di vista è necessario essere in possesso della seguente documentazione:

- diploma di centralinista telefonico o di operatore della comunicazione con qualifiche equipollenti "minorati della vista" (D.M. 10/01/2000) o, in deroga, dichiarazione del datore di lavoro da cui risulti che il lavoratore svolge o abbia svolto mansioni di centralinista da almeno sei mesi.
- certificato rilasciato dalla commissione medica, da cui risulti che il richiedente è privo della vista o dispone di un residuo visivo non superiore ad un decimo in entrambi gli occhi, anche con correzione di lenti;
- Relazione conclusiva delle capacità globali.

Ai centralinisti privi della vista è riservata l'assunzione presso tutti i datori di lavoro privati dotati di un centralino con operatore, con almeno cinque linee telefoniche e presso i datori di lavoro pubblici dotati di centralino con operatore, indipendentemente dal numero di linee disponibili, tenuti ad assumerne almeno uno e comunque in misura non inferiore al 51% dei posti da centralinista disponibili, con la sola esclusione dei centralini dei servizi di polizia, protezione civile e difesa nazionale e delle aziende concessionarie dei servizi telefonici.

I centralinisti privi della vista devono essere obbligatoriamente assunti anche in eccedenza rispetto alla quota ordinaria prevista dalla L. 68/1999 e in tal caso, al verificarsi di una scopertura, sono computabili ai fini dell'assolvimento dell'obbligo di riserva generale.

Il datore di lavoro è tenuto a dare comunicazione al competente Servizio dell'installazione o potenziamento di centralini telefonici con operatore, che comportino la creazione di nuovi posti riservati ai centralinisti privi della vista.

5.3.1 Modalità per il collocamento dei centralinisti privi della vista

Entro sessanta giorni dalla data in cui sorge l'obbligo di assumere i centralinisti telefonici privi della vista, i datori di lavoro privati presentano richiesta nominativa dei centralinisti. In caso di mancata richiesta entro il termine suddetto, il Servizio invita il datore di lavoro a provvedere entro 30 (trenta) giorni. Qualora questi non provveda, il Collocamento Mirato dei Centri per l'Impiego con sede nei capoluoghi di provincia e nella Città Metropolitana di Reggio Calabria procede all'avviamento del centralinista telefonico in base alla graduatoria.

È possibile il passaggio diretto del centralinista non vedente dall'azienda nella quale è occupato ad un'altra, previo nulla osta del competente Servizio (art. 6, comma 3, Legge 113/1985).

I datori di lavoro pubblici assumono per concorso riservato ai soli privi della vista o con richiesta numerica presentata al Servizio competente. Qualora i datori di lavoro pubblici non abbiano provveduto all'assunzione entro 6 (sei) mesi dalla data in cui sorge l'obbligo, il Collocamento Mirato dei Centri per l'Impiego con sede nei capoluoghi di provincia e nella Città Metropolitana di Reggio Calabria li invita a provvedere e decorso un mese procede all'avviamento d'ufficio.

In caso di inottemperanza, il datore di lavoro è assoggettato ad una sanzione amministrativa, il cui importo viene stabilito e aggiornato periodicamente dal Ministero del Lavoro (art. 10, Legge 113/1985).

L'art. 7 della Legge n. 113/1985 prevede che, se si verifica una riduzione dei posti da operatore, i centralinisti privi della vista già in forza hanno diritto ad essere ricollocati in altre mansioni confacenti con la loro condizione e comunque, anche qualora una ricollocazione professionale non fosse possibile, devono essere mantenuti in servizio per un ulteriore periodo di almeno due anni.

5.3.2 Graduatoria centralinisti privi della vista

Entro il 31 Marzo di ogni anno si formula e si pubblica, con Decreto del Dirigente del Settore Competente, la graduatoria provinciale dei centralinisti telefonici privi della vista iscritti al 31/12 dell'anno precedente. La graduatoria ha validità annuale. Fino alla data della pubblicazione, continua ad applicarsi la graduatoria dell'anno precedente. La graduatoria è formulata secondo i parametri definiti dal D.P.R. 246/1997 e sotto indicati:

- Anzianità di iscrizione: viene calcolata con riferimento alla data di iscrizione o reinscrizione nel relativo elenco provinciale dei centralinisti privi della vista;
- Situazione economica e patrimoniale del lavoratore: deve intendersi la condizione reddituale derivante anche dal patrimonio immobiliare e mobiliare dell'iscritto, con esclusione del suo nucleo familiare ;
- Carico familiare: si intende quello rilevato dallo stato di famiglia e determinato secondo le modalità previste per la corresponsione dell'assegno per il nucleo familiare;
- Grado di invalidità: relativamente al grado di invalidità, tenuto conto che la tabella allegata

al D.P.R. 246/1997 non contempla una percentuale invalidante da attribuirsi ai privi della vista, si stabilisce:

- l'equiparazione alla fascia di invalidità 91/100% ed il relativo punteggio per i ciechi assoluti, per come definiti dall'articolo 2 della L. 138/2001;
- l'equiparazione alla fascia di invalidità 81/90% ed il relativo punteggio per ciechi parziali, per come definiti dall'articolo 3 della L. 138/2001;
- l'equiparazione alla fascia di invalidità 71/80% ed il relativo punteggio per gli ipovedenti gravi, per come definiti dall'articolo 4 della L. 138/2001.

Il lavoratore con punteggio minore precede in graduatoria il lavoratore con punteggio maggiore; in caso di parità i lavoratori sono collocati in graduatoria secondo la maggiore anzianità di iscrizione e, in caso di ulteriore parità, in ordine decrescente di data di nascita.

Qualsiasi variazione intervenuta successivamente all'iscrizione relativamente ai criteri sopra riportati deve essere comunicata ai Collocamenti Mirati entro e non oltre il 31 Dicembre di ogni anno.

La graduatoria dei centralinisti telefonici privi della vista, analogamente a quanto previsto per le graduatorie del Collocamento Obbligatorio, di cui all'articolo 8 della Legge 68/1999 e successive modifiche ed integrazioni, poiché contiene dati idonei a rivelare lo stato di salute degli interessati, non può essere resa pubblica.

Il Collocamento Mirato dei Centri per l'Impiego con sede nei capoluoghi di provincia e nella Città Metropolitana di Reggio Calabria darà comunicazione della pubblicazione della graduatoria dei centralinisti telefonici privi della vista, attraverso un avviso pubblicato sui siti istituzionali della Regione Calabria e nelle bacheche dei Centri per l'Impiego e del Collocamento Mirato.

I competenti Collocamenti Mirati renderanno accessibili l'elenco e la graduatoria esclusivamente ai diretti interessati, contemperando la necessità di preservare i dati sensibili con le esigenze di trasparenza della graduatoria e la necessità di assicurare il corretto svolgimento delle attività di avviamento al lavoro, in conformità alle disposizioni di legge.

6. Graduatorie provinciali

Presso ogni "Collocamento Mirato" dei Centri per l'Impiego con sede nei capoluoghi di provincia e nella Città Metropolitana di Reggio Calabria, è istituito un elenco, con unica graduatoria, dei disabili che risultano disoccupati.

In apposita graduatoria sono iscritti anche i soggetti di cui all'articolo 18, comma 2, della L. 68/1999, nonché quelli di cui alla L. 407/1998 e successive modifiche e integrazioni e le altre categorie protette previste da specifiche norme di legge.

Le graduatorie hanno validità annuale, sono formulate con riferimento alla data del 31 dicembre di ogni anno e sono pubblicate entro il 31 marzo dell'anno successivo.

Ciascuna graduatoria provinciale dovrà essere approvata con apposito decreto a firma del Dirigente del Settore di competenza.

Le graduatorie restano valide ed invariate per tutto l'anno e sono a disposizione degli interessati, nel rispetto di quanto stabilito dal Garante per la protezione dei dati personali sulle "Graduatorie on-line e trattamento dei dati idonei a rilevare lo stato di salute - Regolamento UE 2016/679.

7. Criteri e modalità di valutazione per la formazione delle graduatorie provinciali e Città Metropolitana

Le graduatorie annuali, nonché le graduatorie relative agli avviamenti a selezione presso le Pubbliche Amministrazioni, gli Enti Pubblici Economici e i datori di lavoro privati sono formate utilizzando i criteri indicati nella tabella allegata al D.P.R. 246/1997 “Regolamento recante modificazioni al capo IV del D.P.R. 487/1994, in materia di assunzioni obbligatorie presso gli enti pubblici”, per come sotto riportati:

- anzianità di iscrizione negli elenchi del collocamento mirato;
- condizione economica;
- carico familiare;
- grado di invalidità della persona disabile o categoria di appartenenza.

A tutti i candidati è attribuito un punteggio base uguale a +1000 riferito alla data convenzionale del mese di aprile 1988; su tale punteggio base si operano le variazioni di seguito descritte, con l'avvertenza che il punteggio da attribuire per l'anzianità di iscrizione o reinscrizione è quello relativo al mese a cui si fa riferimento, senza considerare le frazioni.

Il lavoratore con punteggio minore precede in graduatoria il lavoratore con punteggio maggiore; in caso di parità i lavoratori sono collocati in graduatoria secondo la maggiore anzianità di iscrizione e, in caso di ulteriore parità, in ordine decrescente di data di nascita.

Qualsiasi variazione intervenuta successivamente all'iscrizione relativamente ai criteri sopra riportati deve essere comunicata ai Collocamenti Mirati entro e non oltre il 31 Dicembre di ogni anno.

7.1 Anzianità di iscrizione

Il punteggio relativo all'anzianità di iscrizione negli elenchi del Collocamento Obbligatorio è attribuito con le seguenti modalità:

- per ogni mese di anzianità pregressa al mese di aprile 1988: punti -1;
- per le iscrizioni e le reinscrizioni effettuate successivamente alla data convenzionale del mese di aprile 1988, si aggiungono al punteggio base per ogni mese: punti +1.

7.2 Condizione economica

Si intende il reddito complessivo ai fini IRPEF imputabile personalmente al dichiarante, relativo all'ultimo anno d'imposta per il quale sono scaduti i termini di presentazione delle dichiarazioni. Dagli elementi che concorrono alla formazione della graduatoria sono escluse le prestazioni a carattere risarcitorio percepite in conseguenza della perdita della capacità lavorativa.

Il punteggio è attribuito secondo i seguenti scaglioni di reddito:

fino a € 516,456.....	punti 0;
da € 516,457 fino a € 1.032,913	punti + 1;
da € 1.032,914 fino a € 1.549,370	punti + 2;
da € 1.549,371 fino a € 2.065,827	punti + 3;
da € 2.065,828 fino a € 2.582,284	punti + 6;

- da €. 2.582,285 fino a €. 3.098,741 punti + 12;
- da €. 3.098,742 fino a €. 3.615,198 punti + 18;
- da €. 3.615,199 fino a €. 4.131,655 punti + 24;
- da €. 4.131,656 fino a €. 4.648,112 punti + 36;
- da €. 4.648,113 fino a €. 5.164,568 punti + 48;
- per ogni ulteriore fascia di €. 516,456, ulteriori punti +12.

La condizione economica deve essere autocertificata e verificata nel rispetto delle modalità previste dalla vigente normativa.

7.3 Carico familiare

Si intende quello rilevato dallo stato di famiglia e determinato secondo le modalità previste per la corresponsione dell'assegno per il nucleo familiare. Le persone da considerare a carico sono:

- il coniuge convivente e disoccupato, ai sensi della normativa vigente;
- il convivente disoccupato, ai sensi della normativa vigente;
- figlio minorenni convivente e a carico;
- figlio maggiorenne convivente e a carico fino al compimento del ventiseiesimo anno di età se studente e disoccupato, ai sensi della normativa vigente ovvero senza limite di età se invalido permanentemente inabile al lavoro;
- fratello o sorella minorenni convivente e a carico.

Il punteggio per i figli è riconosciuto al dichiarante, a condizione che i figli non siano a carico di altri familiari e che i familiari del dichiarante siano disoccupati e fiscalmente a carico.

Il punteggio riconosciuto per ogni persona a carico è punti -12.

Qualora entrambi i genitori partecipino al medesimo avviso, il carico dei figli è riconosciuto ad entrambi i genitori disoccupati. In caso di assunzione di uno dei due coniugi la posizione in graduatoria dell'altro rimasto disoccupato è immediatamente rideterminata non computando il punteggio prima attribuito per il coniuge ed i figli.

7.4 Percentuale di invalidità:

A tutti gli invalidi iscritti negli elenchi del collocamento mirato è attribuito il seguente punteggio:

Percentuale invalidante	Punteggio	Invalidi di guerra e servizio categorie	Punteggio
91-100%	- 28	1 ^a cat.	- 28
81- 90%	- 24	2 ^a cat.	- 24,5
71- 80%	- 20	3 ^a cat.	- 21
61- 70%	- 16	4 ^a cat.	- 17,5

Percentuale invalidante	Punteggio	Invalidi di guerra e servizio categorie	Punteggio
51- 60%	- 11,5	5 ^a cat.	- 14
41- 50%	- 7,5	6 ^a cat.	- 10,5
33- 40%	- 3,5	7 ^a cat.	- 7
		8 ^a cat.	- 3,5

Relativamente ai sordi, poiché la tabella allegata al D.P.R. 246/1997 non contempla la percentuale invalidante ed il relativo punteggio, è stabilita l'equiparazione alla fascia di invalidità 81/90% e l'attribuzione del corrispondente punteggio.

Nella formazione della graduatoria relativa alle categorie protette di cui all'art. 18, comma 2, della L. 68/1999 non si tiene conto del criterio relativo alla percentuale di invalidità.

8. Servizi erogati ai datori di lavoro e Collocamento Mirato dei Centri per l'Impiego con sede nei capoluoghi di provincia e nella Città Metropolitana di Reggio Calabria

8.1 Datori di lavoro obbligati

I datori di lavoro, pubblici e privati, sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori disabili nella seguente misura:

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

I datori di lavoro che occupano più di 50 dipendenti devono inoltre riservare una quota, pari all'1% dei lavoratori computabili, alle categorie protette di cui all'art. 18, comma 2, della L. 68/1999 e s.m.i. La quota è pari a una unità per i datori di lavoro che occupano da 51 a 150 dipendenti.

Ai fini del calcolo della base di computo, si tiene conto dell'organico aziendale a livello nazionale.

La Legge 68/1999 non esclude la possibilità di assumere personale con disabilità a tempo determinato. In ogni caso, ai fini dell'adempimento dell'obbligo occupazionale, la durata del contratto non può essere inferiore ai sei mesi.

Allo stesso modo si ritiene ammissibile l'assunzione di disabili in regime di part-time. La circolare n. 41 del 26/06/2000 del MLPS stabilisce che, per quanto riguarda il computo dei lavoratori disabili occupati part-time a copertura della quota di riserva, dovrà considerarsi singolarmente l'orario prestato da ciascun lavoratore rapportato al normale orario a tempo pieno con arrotondamento ad unità qualora l'orario prestato sia superiore al 50% dell'orario ordinario.

Ai sensi dell'articolo 3, comma 5, del D.P.R. 333/2000 i datori di lavoro pubblici o privati che occupano da 15 a 35 dipendenti, che assumono un lavoratore disabile, con invalidità superiore al 50 per cento o ascrivibile alla quinta categoria, in base alla tabella allegata al decreto del Presidente della Repubblica 18 giugno 1997, n. 246, con contratto a tempo parziale, possono computare il

lavoratore medesimo come unità, a prescindere dall'orario di lavoro svolto.

8.2. Criteri di computo della quota di riserva dei disabili e delle categorie protette di cui all'art. 18, comma 2, della Legge 68/99 e altre categorie individuate da specifiche norme di legge

8.2.1 Calcolo della quota di riserva dei disabili

Agli effetti della determinazione del numero di soggetti disabili da assumere, sono computati di norma tra i dipendenti tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato.

Ai medesimi effetti, non sono computabili:

- a) i lavoratori occupati ai sensi della Legge 68/1999;
- b) i lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata fino a sei mesi;
- c) i soci di cooperative di produzione e lavoro;
- d) i dirigenti;
- e) i lavoratori assunti con contratto di inserimento;
- f) i lavoratori occupati con contratto di somministrazione;
- g) i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero per la durata di tale attività;
- h) i soggetti impegnati in lavori socialmente utili, assunti ai sensi dell'art. 7 del D. Lgs. 81/2000;
- i) i lavoratori a domicilio;
- j) i lavoratori che aderiscono al programma di emersione, ai sensi dell'articolo 1, comma 4-bis, della L. 383/2001 e s.m.i.;
- k) i lavoratori assunti con contratti di apprendistato;
- l) il personale di cantiere e gli addetti al trasporto del settore edile. Si intende personale di cantiere quello operante nelle imprese edili, incluso quello direttamente operante nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte in cantiere, indipendentemente dall'inquadramento previdenziale e, quindi, indipendentemente dalla circostanza che l'impresa sia classificabile come edile o che applichi un contratto collettivo dell'edilizia. Per attività svolta "in cantiere" si fa espresso riferimento al concetto di cantiere di cui all'articolo 89 del D. Lgs 81/2008 (Articolo 4, comma 27, lettera b della L. 92/2012);
- m) i lavoratori del settore minerario che prestano la loro attività nel sottosuolo o sono adibiti alla movimentazione e al trasporto del minerale D.L. 29/12/2010, n. 225 (articolo 2, comma 12-quater), convertito con modificazioni dalla L. 10/2011, n. 10;
- n) il personale viaggiante e navigante con riferimento ai datori di lavoro pubblici e privati che operano nel settore del trasporto aereo, marittimo e terrestre e dell'autotrasporto;
- o) il personale acquisito a seguito di passaggio di appalto, in quanto l'incremento occupazionale del personale già impegnato in un appalto e acquisito per "cambio appalto" ha carattere provvisorio, destinato a ridursi al termine dell'esecuzione dell'appalto, ai sensi

della Circolare del Ministero del Lavoro n. 77/2001, integrata dalla nota dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro n. 1046 del 26/11/2020, che ritiene "...consolidato l'orientamento secondo il quale in caso di "cambio appalto", il personale assorbito in adempimento di obbligo di Legge, contratto collettivo o clausola contenuta nel bando è escluso dalla base di computo della quota di riserva ex lege n. 68/1999";

- p) lavoratori ammessi al telelavoro¹, riferito unicamente ai datori di lavoro privati. L'esclusione presuppone che i lavoratori siano ammessi al telelavoro per l'intero orario di lavoro; pertanto, ove gli stessi siano ammessi al telelavoro solo parzialmente, sono esclusi in proporzione all'orario di lavoro svolto in telelavoro, rapportato al tempo pieno.

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

Per i servizi di polizia e della protezione civile, il collocamento dei disabili è previsto nei soli servizi amministrativi. Tale disposizione è da intendersi estesa anche agli istituti di vigilanza privata, trattandosi di attività finalizzata alla tutela del pubblico interesse e, pertanto, assimilabile ai servizi di polizia, con la conseguente applicabilità della disposizione di cui all'articolo 3, comma 4 della Legge 68/1999 (vedi Nota Ministero del Lavoro del 20 luglio 2001 - Direzione Generale per l'Impiego, avente ad oggetto "Legge 12/03/1999 n. 68 - Art. 3, comma 4 - Istituti di vigilanza privati").

Per i datori di lavoro che svolgono attività stagionale, la durata del contratto, al fine del superamento della soglia dei sei mesi, si calcola sulla base delle corrispondenti giornate lavorative effettivamente prestate nell'arco dell'anno solare, anche se non continuative, come stabilito dall'articolo 3, comma 6 del D.P.R. 333/2000.

I lavoratori disabili dipendenti occupati a domicilio o con modalità di telelavoro, ai quali l'imprenditore affida una quantità di lavoro atta a procurare loro una prestazione continuativa corrispondente all'orario normale di lavoro, sono computati ai fini della copertura della quota di riserva.

Sono computati, inoltre, nella quota di riserva i lavoratori disabili somministrati per missioni non inferiori a 12 mesi, continuative presso lo stesso utilizzatore, come precisato dall'art. 34, comma 3, ultimo periodo, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81

Ai fini del calcolo della base di computo, i lavoratori part-time devono essere riproporzionati rapportando l'orario lavorativo con quello ordinario contrattuale e arrotondando il risultato per eccesso.

Il calcolo viene effettuato moltiplicando il numero dei lavoratori per le ore settimanali e dividendo il risultato per l'orario contrattualmente previsto per i lavoratori full-time. Le frazioni superiori allo 0,50 vengono considerate unità.

A titolo di esempio:

n. 6 lavoratori part-time, di cui 4 a 35:00 ore settimanali (su 40:00 ore previste dal CCNL applicato) e 2 a 25:00 ore settimanali (su 38:00 ore previste dal CCNL applicato).

Per riproporzionare i lavoratori part time sarà necessario effettuare il seguente calcolo:

¹ D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, art. 23

$$(4 \times 35) / 40 = 3,50 \quad (2 \times 25) / 38 = 1,32$$

I lavoratori part time riproporzionati saranno: $3,50 + 1,32 = 4,82$

Effettuando l'arrotondamento per eccesso del risultato ottenuto, il numero di lavoratori computabili è pari a 5. Conseguentemente, ne dovrà essere scorporato 1 (6 - 5).

8.2.2 Calcolo della quota di riserva delle categorie protette di cui all'art. 18, comma 2, della Legge 68/99 e altre categorie individuate da specifiche norme di legge

Agli effetti della determinazione del numero delle categorie protette di cui all'art. 18, comma 2, della Legge 68/1999 e altre categorie individuate da specifiche norme di legge da assumere, sono computati di norma tra i dipendenti tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato.

Ai medesimi effetti, non sono computabili:

- a) i lavoratori occupati ai sensi della Legge 68/1999;
- b) i lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata fino a sei mesi;
- c) i soci di cooperative di produzione e lavoro;
- d) i dirigenti;
- e) i lavoratori assunti con contratto di inserimento;
- f) i lavoratori occupati con contratto di somministrazione;
- g) i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero per la durata di tale attività;
- h) i soggetti impegnati in lavori socialmente utili, assunti ai sensi dell'art. 7 del D. Lgs. 81/2000;
- i) i lavoratori a domicilio;
- j) i lavoratori che aderiscono al programma di emersione, ai sensi dell'articolo 1, comma 4-bis, della L. 383/2001 e s.m.i.;
- k) i lavoratori assunti con contratti di apprendistato;
- l) il personale acquisito a seguito di passaggio di appalto, in quanto l'incremento occupazionale del personale già impegnato in un appalto e acquisito per "cambio appalto" ha carattere provvisorio, destinato a ridursi al termine dell'esecuzione dell'appalto, ai sensi della Circolare del Ministero del Lavoro n. 77/2001, integrata dalla nota dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro n. 1046 del 26/11/2020, che ritiene "...consolidato l'orientamento secondo il quale in caso di "cambio appalto", il personale assorbito in adempimento di obbligo di legge, contratto collettivo o clausola contenuta nel bando è escluso dalla base di computo della quota di riserva ex lege n. 68/1999";
- m) lavoratori ammessi al telelavoro², riferito unicamente ai datori di lavoro privati. L'esclusione presuppone che i lavoratori siano ammessi al telelavoro per l'intero orario di lavoro; pertanto, ove gli stessi siano ammessi al telelavoro solo parzialmente, sono esclusi in proporzione all'orario di lavoro svolto in telelavoro, rapportato al tempo pieno.

Per i partiti politici, le organizzazioni sindacali e le organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione, la quota di riserva si

² D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, art. 23

computa esclusivamente con riferimento al personale tecnico-esecutivo e svolgente funzioni amministrative.

Per i datori di lavoro che svolgono attività stagionale, la durata del contratto, al fine del superamento della soglia dei sei mesi, si calcola sulla base delle corrispondenti giornate lavorative effettivamente prestate nell'arco dell'anno solare, anche se non continuative, come stabilito dall'articolo 3, comma 6 del D.P.R. 333/2000.

Ai fini del calcolo della base di computo, i lavoratori part-time devono essere riproporzionati rapportando l'orario lavorativo con quello ordinario contrattuale e arrotondando il risultato per eccesso, con le modalità di cui all'articolo precedente.

8.3 Avviamento al lavoro da parte dei datori di lavoro privati

Ai sensi dell'articolo 7 della Legge 12 marzo 1999, n. 68, così come modificato dall'art. 6 del D. Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici assumono i lavoratori mediante richiesta nominativa di avviamento o mediante la stipula delle convenzioni di cui all'articolo 11, presentando apposita richiesta al Collocamento Mirato dei Centri per l'Impiego con sede nei capoluoghi di provincia e nella Città Metropolitana di Reggio Calabria, entro 60 (sessanta) giorni dalla data di insorgenza dell'obbligo.

La richiesta nominativa può essere preceduta dall'invio al Collocamento Mirato dei Centri per l'Impiego con sede nei capoluoghi di provincia e nella Città Metropolitana di Reggio Calabria, da parte del datore di lavoro, di un'istanza di preselezione delle persone iscritte negli elenchi del Collocamento Mirato e che aderiscono alla specifica occasione di lavoro, sulla base delle qualifiche e secondo le modalità concordate dal Collocamento Mirato dei Centri per l'Impiego con sede nei capoluoghi di provincia e nella Città Metropolitana di Reggio Calabria con il datore di lavoro (richiesta nominativa preceduta da preselezione).

In alternativa alla richiesta di assunzione nominativa, sempre nel termine di 60 (sessanta) giorni, il datore di lavoro può presentare una proposta di convenzione, ai sensi dell'articolo 11 della medesima norma, ferma restando la possibilità di avvalersi dell'avviamento numerico, presentando richiesta nel medesimo termine e indicando la qualifica preliminarmente individuata con il supporto del Collocamento Mirato dei Centri per l'Impiego con sede nei capoluoghi di provincia e nella Città Metropolitana di Reggio Calabria, tra quelle disponibili negli appositi elenchi.

Decorso suddetto termine, il datore di lavoro decade dalla possibilità di avvalersi della richiesta nominativa o della stipula della convenzione ed è pertanto tenuto a presentare la richiesta numerica. Ai sensi del comma 1-bis dell'articolo 7 della Legge 68/1999, introdotto dal D. Lgs. 151/2015, infatti, nel caso di mancata assunzione entro sessanta giorni dal momento in cui è insorto l'obbligo, il Collocamento Mirato dei Centri per l'Impiego con sede nei capoluoghi di provincia e nella Città Metropolitana di Reggio Calabria procede ad avviare i lavoratori secondo l'ordine di graduatoria per la qualifica richiesta o altra specificamente concordata con il datore di lavoro sulla base delle qualifiche disponibili. (avviamento numerico). A tal fine, il Collocamento Mirato dei Centri per l'Impiego con sede nei capoluoghi di provincia e nella Città Metropolitana di Reggio Calabria possono procedere anche previa chiamata con avviso pubblico e con graduatoria limitata a coloro che aderiscono alla specifica occasione di lavoro.

Decorsi sessanta giorni dal momento in cui è maturato l'obbligo senza che sia stata presentata la richiesta di assunzione al Collocamento Mirato dei Centri per l'Impiego con sede nei capoluoghi di provincia e nella Città Metropolitana di Reggio Calabria a norma dell'art. 9, comma 1, della Legge

68/1999, ovvero dal giorno successivo a quello in cui il datore di lavoro, pur avendo ottemperato nei termini all'obbligo di richiesta, non abbia proceduto all'assunzione del lavoratore regolarmente avviato dal servizio, al datore di lavoro sarà applicata la sanzione amministrativa di cui all'art. 15, comma 4 della Legge 68/1999.

La richiesta di avviamento al lavoro si intende presentata anche attraverso l'invio al Collocamento Mirato dei Centri per l'Impiego con sede nei capoluoghi di provincia e nella Città Metropolitana di Reggio Calabria dei prospetti informativi, come stabilisce l'art. 9, comma 3, della Legge 68/1999. I datori di lavoro soggetti alle disposizioni della Legge 68/1999, infatti, entro il 31 gennaio di ogni anno, sono tenuti ad inviare in via telematica al Collocamento Mirato dei Centri per l'Impiego con sede nei capoluoghi di provincia e nella Città Metropolitana di Reggio Calabria un prospetto informativo dal quale risultino il numero complessivo dei lavoratori dipendenti, il numero e i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva di cui all'articolo 3, nonché i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori di cui all'articolo 18, comma 2.

In tal caso, il prospetto informativo, presentato entro 60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo vale come richiesta di avviamento, nominativa o numerica e, qualora numerica, il datore di lavoro deve specificare la qualifica già concordata con il collocamento mirato dei Centri per l'Impiego con sede nei capoluoghi di provincia e nella Città Metropolitana di Reggio Calabria.

Qualora alla data di presentazione del prospetto siano già trascorsi i sessanta giorni dall'insorgenza dell'obbligo, non è previsto che il datore di lavoro possa procedere secondo le modalità stabilite dall'art. 7, comma 1 della Legge 12 marzo 1999, n. 68 (richiesta nominativa o convenzione) e, quindi, ferma restando l'applicazione delle sanzioni previste, l'avviamento dovrà essere effettuato secondo l'ordine di graduatoria per la qualifica richiesta o altra concordata o anche previa chiamata con avviso pubblico e con graduatoria limitata a coloro che aderiscono alla specifica occasione di lavoro.

Allo stesso modo, qualora l'invio del prospetto non sia seguito dalla richiesta nominativa o dalla richiesta di stipula di convenzione da parte del datore di lavoro, l'avviamento sarà effettuato secondo l'ordine di graduatoria per la qualifica richiesta o altra concordata.

Occorre, inoltre, tenere conto della disposizione del successivo comma 4-bis del medesimo art. 15, a tenore del quale nel caso di ritardata o mancata assunzione della persona con disabilità trova applicazione l'istituto della diffida ad adempiere di cui all'art. 13 del D. Lgs. n. 124/2004, con la quale l'amministrazione intima al datore di lavoro la regolarizzazione delle inosservanze "comunque sanabili", fissando un termine perentorio entro cui adempiere alle prescrizioni impartite.

Ai sensi del D.M. n. 43/2022, "... nel caso in cui la scopertura sia ascrivibile, per ragioni imputabili al datore di lavoro, alla mancata presentazione della richiesta di assunzione o di una richiesta di convenzione entro il termine di sessanta giorni previsto dall'art. 7 della stessa Legge n. 68/1999, la diffida dovrà avere ad oggetto l'effettuazione dell'adempimento omesso, ossia la presentazione, sia pure tardiva, della richiesta di assunzione numerica, ovvero la stipula del contratto di lavoro. Non si ritiene, pertanto, che la diffida possa contemplare anche l'effettuazione della richiesta di convenzione, non potendosi estendere la portata della norma agevolativa del D. Lgs. n. 151/2015 a strumenti diversi rispetto ai due espressamente indicati dal Legislatore".

I disabili psichici devono essere avviati dai datori di lavoro solo su richiesta nominativa e mediante stipula della convenzione di cui all'articolo 11 della Legge 68/1999.

I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici assumono quindi i lavoratori:

- mediante richiesta nominativa di avviamento al collocamento mirato;
- mediante richiesta numerica;

- mediante la stipula delle convenzioni di cui all'articolo 11, incluse le convenzioni di integrazione lavorativa per l'avviamento di disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario.

8.3.1 Richiesta nominativa di avviamento

La richiesta nominativa di avviamento può essere presentata dai datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici.

Nel caso in cui il datore di lavoro non abbia già individuato il lavoratore/i lavoratori da avviare, la richiesta nominativa può essere preceduta da una preselezione delle persone con disabilità, iscritte nell'elenco del collocamento mirato e da effettuarsi a cura dal Collocamento Mirato dei Centri per l'Impiego con sede nei capoluoghi di provincia e nella Città Metropolitana di Reggio Calabria, su richiesta del datore di lavoro.

Nel caso la qualifica richiesta sia presente tra gli iscritti negli elenchi del Collocamento Mirato, quest'ultimo, di norma entro i successivi trenta giorni, dovrà provvedere a contattare il datore di lavoro per comunicare le modalità e le tempistiche dell'avviamento.

Qualora la qualifica richiesta non dovesse essere disponibile presso il Collocamento Mirato, l'ufficio, sempre nel termine di trenta giorni, dovrà invitare il datore di lavoro a concordare una qualifica alternativa tra quelle disponibili nella graduatoria, prima di avviare la procedura di preselezione.

8.3.1.1 Procedura preselezione

La procedura di preselezione delle persone con disabilità iscritte nell'elenco del collocamento mirato ha lo scopo di individuare il lavoratore/i lavoratori in possesso dei requisiti richiesti dal datore di lavoro.

La preselezione è limitata a coloro che aderiscono alla specifica occasione di lavoro e prevede le seguenti fasi:

- invio della richiesta di preselezione da parte del datore di lavoro;
- pubblicazione dell'avviso di preselezione per un periodo di almeno 15 giorni, per la qualifica richiesta, da parte del Collocamento Mirato dei Centri per l'Impiego con sede nei capoluoghi di provincia e nella Città Metropolitana di Reggio Calabria, che può avvenire in forma palese (rendendo pubblici i dati del datore di lavoro richiedente) o anonima (diffondendo esclusivamente il settore e la sede di lavoro del soggetto richiedente)
- raccolta e verifica delle candidature;
- invio di una rosa di candidati al colloquio di selezione presso il datore di lavoro o colloquio di selezione presso i Collocamenti Mirati competenti;
- assunzione del lavoratore idoneo con la procedura di cui al successivo paragrafo.

8.3.1.2 Procedura assunzione nominativa

Individuato il lavoratore/i lavoratori da avviare, il datore di lavoro presenta la richiesta di nulla osta all'avviamento e il Collocamento Mirato dei Centri per l'Impiego con sede nei capoluoghi di provincia

e nella Città Metropolitana di Reggio Calabria, nei termini di legge, procede a:

- verificare la regolarità dell'iscrizione del soggetto/dei soggetti individuato/i nelle liste della L. 68/1999;
- trasmettere la richiesta al Comitato Tecnico, che si esprime in ordine alla compatibilità dell'invalidità con le mansioni da svolgere, sulla base delle informazioni contenute nella documentazione rilasciata dalla commissione medica di accertamento. In assenza del Comitato Tecnico, la compatibilità dell'invalidità con le mansioni da svolgere è demandata alle risultanze della visita medica aziendale a cui il lavoratore dovrà essere sottoposto, a cura del datore di lavoro, prima di essere assunto in servizio;
- rilasciare il nulla osta, previa ulteriore verifica della regolarità dell'iscrizione del soggetto nelle liste della L. 68/1999 e acquisizione dell'autorizzazione da parte del Comitato Tecnico (ove costituito);

A seguito di trasmissione del rilascio del nulla osta da parte del competente Collocamento Mirato dei Centri per l'Impiego con sede nei capoluoghi di provincia e nella Città Metropolitana di Reggio Calabria, il datore di lavoro è tenuto a comunicare, tempestivamente, l'avvenuta assunzione mediante UNILAV, la rinuncia o la mancata presentazione al lavoro del candidato.

La richiesta di nulla osta da parte del datore di lavoro dovrà essere presentata su apposita modulistica regionale e contenere le seguenti informazioni:

- i dati dell'azienda e del legale rappresentante;
- la sede operativa in cui si intende assumere;
- l'indicazione che l'azienda sia soggetta o meno agli obblighi previsti dalla Legge 68/1999;
- l'indicazione della stipula di una eventuale convenzione (in caso di somministrazione, la convenzione indicata dovrà essere quella stipulata con l'azienda utilizzatrice per l'assolvimento degli obblighi);
- i dati anagrafici e la categoria di appartenenza del lavoratore da assumere;
- la tipologia contrattuale, la qualifica di assunzione, il livello e il CCNL applicato;
- la durata e l'orario del rapporto di lavoro;
- l'eventuale presenza di specifici servizi di sostegno o strumenti tecnici di supporto adottati o programmati;
- i dati relativi all'azienda utilizzatrice in caso di somministrazione.

Il nulla osta rilasciato dal Collocamento Mirato dei Centri per l'Impiego con sede nei capoluoghi di provincia e nella Città Metropolitana di Reggio Calabria dovrà contenere le seguenti informazioni:

- i dati del datore di lavoro richiedente;
- i dati anagrafici e la categoria di appartenenza del lavoratore da assumere;
- la sede operativa presso cui si effettua l'assunzione, la tipologia contrattuale, la qualifica di assunzione, il livello di inquadramento e il CCNL applicato;
- l'indicazione delle eventuali limitazioni o suggerimenti contenuti nella relazione conclusiva/diagnosi funzionale o espresse dal Comitato Tecnico;

- il riferimento al giudizio di idoneità alla mansione rilasciato dal medico competente aziendale con l'indicazione di eventuali limitazioni richiesto preventivamente dal Collocamento Mirato dei Centri per l'Impiego con sede nei capoluoghi di provincia e nella Città Metropolitana di Reggio Calabria in assenza di valutazione del Comitato Tecnico in quanto non costituito;
- il riferimento a specifici servizi di sostegno o strumenti tecnici di supporto segnalati dal datore di lavoro nella propria richiesta;
- in caso di richiesta da parte di una agenzia di somministrazione utile all'assolvimento degli obblighi dell'utilizzatore, il nulla osta emesso dovrà essere trasmesso anche all'azienda utilizzatrice.

8.3.2 Richiesta numerica di avviamento

La chiamata numerica rappresenta un'alternativa alla richiesta nominativa o tramite convenzione ex articolo 11 della Legge 68/1999.

Decorso sessanta giorni dal momento in cui è insorto l'obbligo, però, se il datore di lavoro non ha presentato una richiesta di assunzione nominativa o una richiesta di convenzione, questi decade dalla possibilità di avvalersi delle altre modalità di assunzione e può procedere all'avviamento esclusivamente con chiamata numerica.

In tali casi, il Collocamento Mirato dei Centri per l'Impiego con sede nei capoluoghi di provincia e nella Città Metropolitana di Reggio Calabria procedono ad avviare i lavoratori secondo l'ordine di graduatoria per la qualifica richiesta o altra specificamente concordata con il datore di lavoro sulla base delle qualifiche disponibili, ai sensi del comma 1-bis dell'articolo 7 della Legge 68/1999, introdotto dal D. Lgs. 151/2015.

Gli uffici possono procedere anche previa chiamata con avviso pubblico e con graduatoria limitata a coloro che aderiscono alla specifica occasione di lavoro.

La chiamata con avviso pubblico e graduatoria limitata a coloro che aderiscono alla specifica occasione di lavoro si articola nelle seguenti fasi:

- pubblicazione avviso;
- presentazione della domanda di partecipazione;
- approvazione e pubblicazione della graduatoria.

8.3.2.1 Pubblicazione Avviso

A fronte della richiesta numerica di avviamento a selezione, il Collocamento Mirato dei Centri per l'Impiego con sede nei capoluoghi di provincia e nella Città Metropolitana di Reggio Calabria predispone il Decreto Dirigenziale di approvazione dell'Avviso Pubblico e relativo modello di domanda di partecipazione, a firma del Dirigente di Settore che dovrà contenere le seguenti informazioni:

- categoria destinataria della selezione (artt. 1 o 18, L. 68/1999);
- profilo professionale richiesto (descrizione delle mansioni da svolgere, competenze necessarie e titolo di studio);

- proposta contrattuale (tipologia contrattuale, CCNL applicato, modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, orario di lavoro e inquadramento economico);
- luogo di lavoro;
- modalità di presentazione della domanda di partecipazione all'Avviso Pubblico;

Il Collocamento Mirato dei Centri per l'Impiego con sede nei capoluoghi di provincia e nella Città Metropolitana di Reggio Calabria pubblica il Decreto, l'Avviso Pubblico e la domanda di partecipazione sul sito istituzione della Regione Calabria, o altro strumento opportunamente individuato, per un periodo di:

- 15 (quindici) giorni per le assunzioni a tempo indeterminato;
- 8 (otto) giorni per le assunzioni a tempo determinato.

8.3.2.2 Presentazione della domanda di partecipazione

Decorso il termine di pubblicazione di cui sopra, i lavoratori interessati, nei successivi 10 (dieci) giorni lavorativi, per come specificato nell'Avviso Pubblico, possono presentare la domanda di partecipazione alla selezione.

Possono partecipare alla selezione gli iscritti negli elenchi di cui alla L. 68/1999 e che sono disoccupati o in conservazione dello stato di disoccupazione (ai sensi dell'art. 19 del D. Lgs. n. 150/2015, dall'articolo 4, comma 15-quater del Decreto Legge n. 4/2019, convertito con Legge n. 26/2019 e dalla Circolare ANPAL n. 1/2019) dell'ambito provinciale interessato, purché l'iscrizione sia antecedente alla data di pubblicazione dell'avviso.

Non possono partecipare alla selezione i cittadini che abbiano trasferito l'iscrizione presso il collocamento mirato provinciale interessato all'avviamento nei 60 (sessanta) giorni precedenti la pubblicazione dell'avviso.

Non possono presentare domanda di partecipazione alla selezione i disabili psichici, per i quali è previsto che devono essere avviati solo su richiesta nominativa e mediante stipula di apposita convenzione (Art. 9, comma 4 Legge 68/1999).

Le domande di partecipazione alla selezione dovranno essere presentate con una delle seguenti modalità e per come indicato nell'Avviso Pubblico:

- personalmente dagli interessati, unitamente alla documentazione eventualmente richiesta, entro gli orari di apertura al pubblico del C.P.I. - Collocamento Mirato e nei giorni indicati;
- invio della domanda di partecipazione via PEC;
- con altre procedure informatiche eventualmente individuate dalla Regione Calabria.

All'atto della presentazione della domanda, verrà attribuito al candidato un codice identificativo utile all'identificazione anonima del partecipante, ai fini della tutela dei dati personali, comunicato all'interessato con le modalità definite nell'Avviso pubblico.

8.3.2.3 Graduatoria

A ciascun candidato, a seguito di istruttoria della domanda di partecipazione, è attribuito un punteggio secondo i parametri dettati dalla tabella allegata al D.P.R. 246/1997, di cui all'Articolo 7.

“Criteri e modalità di valutazione per la formazione delle graduatorie provinciali e Città Metropolitana”

I requisiti devono essere posseduti ed aggiornati alla data di pubblicazione dell'avviso.

Ai sensi degli artt. 71 e 72 del D.P.R. 445/2000 i servizi effettueranno controlli sistematici sul contenuto delle dichiarazioni sostitutive rese dai lavoratori da avviare, anche per il tramite dell'Agenzia delle Entrate e degli altri Enti coinvolti. Tali controlli potranno essere estesi a campione su coloro che hanno presentato la candidatura.

La graduatoria è approvata e pubblicata dal servizio competente e la sua validità è limitata alla specifica occasione di lavoro. La pubblicazione della graduatoria sarà effettuata nel rispetto di quanto stabilito dalle linee guida in materia di trattamento di dati personali effettuato da soggetti pubblici per finalità di pubblicazione e diffusione sul web.

Pertanto, ai fini della tutela dei dati personali, nella graduatoria pubblicata i partecipanti potranno essere riconoscibili solo attraverso il codice identificativo assegnato all'atto dell'acquisizione della domanda di partecipazione.

La versione integrale della graduatoria è consultabile dagli aventi diritto presso la sede del servizio competente.

Il lavoratore con punteggio minore precede in graduatoria il lavoratore con punteggio maggiore; in caso di parità i lavoratori sono collocati in graduatoria secondo la maggiore anzianità di iscrizione e, in caso di ulteriore parità, in ordine decrescente di data di nascita.

Nella formulazione della graduatoria si tiene conto del diritto di precedenza riservato ai soggetti di cui all'articolo 1, comma 2, della L. 407/1998 e successive modificazioni e integrazioni e delle categorie ad essi equiparate.

Gli avviamenti sono effettuati in ordine di graduatoria, tenuto conto, limitatamente ai soggetti disabili, della valutazione di compatibilità espressa dal Comitato Tecnico relativamente alle condizioni personali del soggetto, desunte dalla relazione conclusiva. In assenza del Comitato Tecnico, la verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere è demandata alle risultanze della visita medica aziendale a cui dovranno essere sottoposti i lavoratori disabili, a cura del datore di lavoro, prima di essere assunti in servizio.

I lavoratori disabili utilmente collocati in graduatoria sono avviati a selezione, in misura pari ai posti da ricoprire, presso il datore di lavoro richiedente che ne curerà la convocazione per l'espletamento delle eventuali prove di selezione. La prova non comporta valutazione comparativa, ma è preordinata ad accertare l'idoneità a svolgere le mansioni del profilo nel quale avviene l'assunzione. La prova selettiva, se prevista, è espletata dal datore di lavoro entro 30 (trenta) giorni dall'avviamento a selezione e l'esito è comunicato al servizio entro 5 giorni dalla conclusione della stessa.

Qualora i lavoratori da avviare risultassero in possesso di verbale scaduto, l'eventuale assunzione non potrà essere autorizzata fino alla conferma dell'iscrizione nelle liste mediante la presentazione del verbale di revisione e della documentazione richiesta.

8.3.3 Assunzione mediante la stipula di una convenzione per l'inserimento lavorativo

Al fine di favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, il Collocamento Mirato dei Centri per l'Impiego con sede nei capoluoghi di provincia e nella Città Metropolitana di Reggio Calabria può stipulare con i datori di lavoro privati una convenzione avente ad oggetto la determinazione di un programma mirante al conseguimento degli obiettivi occupazionali di cui alla L. 68/1999.

Nella convenzione sono stabiliti i tempi e le modalità delle assunzioni che il datore di lavoro si impegna ad effettuare.

La convenzione può essere stipulata anche con datori di lavoro che non sono obbligati alle assunzioni di lavoratori disabili.

La stipula della convenzione è finalizzata alla progressiva copertura della quota d'obbligo, agevolando la programmazione delle assunzioni, con l'obiettivo di garantire al lavoratore un avviamento confacente alle sue caratteristiche umane e professionali e, al datore di lavoro, una corretta progressione qualitativa e quantitativa degli inserimenti lavorativi, in funzione delle specificità tecniche e organizzative dell'azienda.

La convenzione dovrà contenere i seguenti elementi:

- la durata massima e la gradualità dei tempi di inserimento, ripartiti in maniera proporzionale nelle diverse annualità nel corso del periodo di validità;
- l'indicazione del tipo di mansione disponibile;
- la previsione di eventuali periodi di tirocinio;
- le eventuali attività di supporto nella preselezione del personale da parte del Collocamento Mirato dei Centri per l'Impiego con sede nei capoluoghi di provincia e nella Città Metropolitana di Reggio Calabria competenti.

La convenzione può avere una durata massima di 3 anni, estensibile, per situazioni eccezionali, fino a 5 anni ed è approvata dal Collocamento Mirato dei Centri per l'Impiego con sede nei capoluoghi di provincia e nella Città Metropolitana di Reggio Calabria.

Il Comitato Tecnico, ove istituito, esprime il proprio parere sulle convenzioni approvate dal Collocamento Mirato dei Centri per l'Impiego con sede nei capoluoghi di provincia e nella Città Metropolitana di Reggio Calabria.

Il programma occupazionale proposto deve essere ripartito in modo equo rispetto al periodo di vigenza della convenzione stessa e può riguardare l'intera quota di riserva o parte di essa.

Le date previste per l'inserimento sono da intendersi come limite massimo per effettuare l'assunzione.

Nel caso in cui la convenzione sia stipulata per la copertura parziale dei posti disponibili per i lavoratori disabili, per la restante quota il datore di lavoro utilizzerà, ai fini del totale adempimento degli obblighi, gli ordinari istituti previsti dalla Legge n. 68 del 1999 (chiamata numerica o nominativa, richiesta di autorizzazione a forme di esenzione).

L'inserimento lavorativo dei disabili, attraverso la stipula delle convenzioni con i Collocamenti Mirati, è riservato agli iscritti nell'apposito elenco tenuto dagli stessi.

Durante il periodo di validità della convenzione, il Collocamento Mirato dei Centri per l'Impiego con sede nei capoluoghi di provincia e nella Città Metropolitana di Reggio Calabria può collaborare con i datori di lavoro per la realizzazione ottimale del programma di inserimento concordato nell'ambito della convenzione, curando l'attività di preselezione dei lavoratori da avviare, secondo la procedura descritta al paragrafo 0. "8.3.1.1 Procedura preselezione".

Tra le modalità di avviamento convenute in convenzione vi possono essere la richiesta nominativa, la possibilità di accedere a misure di preselezione, lo svolgimento di tirocini con finalità formative o di orientamento, l'assunzione con contratto di lavoro a termine, lo svolgimento di periodi di prova più ampi di quelli previsti dal contratto collettivo.

I tirocini sono disciplinati dalle disposizioni contenute nelle Linee guida in materia di tirocini formativi e di orientamento, della Regione Calabria. Ogni tirocinio indicato in convenzione deve essere realizzato entro i termini previsti. La mancata trasformazione del tirocinio in contratto a tempo indeterminato per cause imputabili al datore di lavoro, produce la decadenza dalla convenzione e l'applicazione del regime sanzionatorio sulle scoperture risultanti. In caso di interruzione anticipata dei tirocini, per cause non imputabili al datore di lavoro, è possibile attivarne ulteriori. Tale ipotesi, tuttavia, deve essere comunicata tempestivamente e in via preventiva al Servizio competente per gli atti conseguenti.

La previsione di un periodo di prova più ampio può essere convenuto, a condizione che il lavoratore non abbia effettuato un periodo di stage e che vi sia il consenso dello stesso.

In ogni caso, il periodo di prova non può avere una durata superiore a 12 mesi.

L'assunzione con contratto di lavoro a termine o a tempo parziale è consentita con l'assenso del lavoratore e nell'ambito delle quote previste dalle norme di legge e dalla contrattazione collettiva sulla specifica materia.

8.3.3.1 Procedura di avviamento in convenzione

La stipula della convenzione consente l'ottemperanza agli obblighi di assunzione di cui all'articolo 3 della L. 68/1999 a partire dalla data di richiesta della sottoscrizione della stessa.

Il regime convenzionale non si applica alle categorie protette di cui all'articolo 18, comma 2 della Legge 68/1999.

La procedura di avviamento in convenzione si articola nei seguenti passaggi:

- richiesta di nulla osta da parte del datore di lavoro, con specifica menzione della convenzione;
- trasmissione della richiesta al Comitato Tecnico che si esprime in ordine alla compatibilità dell'invaldità con le mansioni da svolgere, sulla base delle informazioni contenute nella relazione conclusiva (in assenza del Comitato Tecnico, la compatibilità dell'invaldità con le mansioni da svolgere è demandata alle risultanze della visita medica aziendale a cui il lavoratore dovrà essere sottoposto, a cura del datore di lavoro, prima di essere assunto in servizio);
- rilascio del nulla osta da parte del servizio, previa verifica della regolarità dell'iscrizione del soggetto nelle liste della L. 68/1999 e acquisizione dell'autorizzazione da parte del Comitato Tecnico (ove costituito);
- comunicazione di assunzione del lavoratore disabile da parte del datore di lavoro.

Durante il periodo di vigenza della convenzione, il Collocamento Mirato dei Centri per l'Impiego con sede nei capoluoghi di provincia e nella Città Metropolitana di Reggio Calabria competenti non procedono ad avviamenti d'ufficio per le unità lavorative dedotte in convenzione e per l'intera durata del programma, qualora sia dato regolare corso al programma graduale di assunzioni.

Tuttavia, se durante l'attività periodica di verifica, il Collocamento Mirato dei Centri per l'Impiego con sede nei capoluoghi di provincia e nella Città Metropolitana di Reggio Calabria competente riscontra il mancato adempimento degli obblighi assunti in convenzione per fatto imputabile al datore di lavoro, procede all'avviamento per le unità lavorative corrispondenti secondo le modalità ordinarie di cui alla L. 68/1999.

Diversamente, in caso di fatti non imputabili al datore di lavoro adeguatamente documentati, che non consentono l'assolvimento degli obblighi assunti in convenzione nei rispetto dei tempi previsti, il Collocamento Mirato dei Centri per l'Impiego con sede nei capoluoghi di provincia e nella Città Metropolitana di Reggio Calabria competente può prorogare i termini della stessa per un periodo massimo di mesi 6 (sei).

Eventuali scostamenti dalla pianificazione inizialmente stabilita, se di entità esigua rispetto al totale delle assunzioni effettuate e non addebitabili al datore di lavoro, non impediscono la rideterminazione dei termini delle convenzioni.

8.3.3.2 Eventi sopravvenuti

Per i datori di lavoro per i quali, successivamente alla stipula della convenzione, sia sopravvenuta una delle situazioni che legittima la sospensione temporanea dagli obblighi di assunzione, la convenzione è sospesa per il corrispondente periodo.

La stipula della convenzione è compatibile con l'eventuale richiesta di "compensazione territoriale" e di "esonero parziale". Qualora la compensazione territoriale dovesse incidere sugli ambiti provinciali per i quali si è stipulata la convenzione, si dovrà procedere alla rimodulazione ed alla ridefinizione del numero delle assunzioni.

In caso di esonero parziale, il numero di disabili da assumere e per i quali può essere stipulata la convenzione, è pari alla quota di riserva meno i disabili in esonero e quelli già in forza.

In generale, al verificarsi di significative variazioni occupazionali la convenzione potrà essere integrata o rimodulata.

8.3.3.3 Risoluzione

In caso di scostamento dal programma definito in sede di convenzione o di attuazione difforme o parziale senza giustificato motivo, i Collocamenti Mirati diffidano i datori di lavoro ad adempiere a quanto stabilito in convenzione, entro il termine di 30 (trenta) giorni.

In mancanza di adempimento, decorsi i termini sopra citati, la convenzione si intenderà risolta di diritto e il Collocamento Mirato dei Centri per l'Impiego con sede nei capoluoghi di provincia e nella Città Metropolitana di Reggio Calabria competente procederà all'avviamento per le unità lavorative corrispondenti secondo le modalità ordinarie di cui alla L. 68/1999.

In tale caso è fatto divieto al datore di lavoro di stipulare una nuova convenzione prima che siano decorsi 12 (dodici) mesi dalla risoluzione della precedente.

8.3.3.4 Stipula di nuova convenzione

Per la sottoscrizione e la durata di convenzioni successive alla prima, il Collocamento Mirato dei Centri per l'Impiego con sede nei capoluoghi di provincia e nella Città Metropolitana di Reggio Calabria valuterà:

- lo stato di adempimento degli impegni occupazionali precedentemente assunti;

- gli esiti delle misure adottate nella precedente convenzione.

8.4 Avviamento al lavoro da parte dei datori di lavoro pubblici

Le pubbliche amministrazioni effettuano le assunzioni conformemente alle disposizioni del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, come modificato dal D. Lgs. 75/2017, recante “Modifiche e integrazioni al testo unico del pubblico impiego”, fatta salva l’applicazione delle disposizioni di cui all’art. 11 della Legge 68/1999.

In particolare, ai sensi dell’art. 39-quater del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, introdotto dal D. Lgs. 75/2017, entro i successivi sessanta giorni dalla trasmissione del prospetto informativo, le pubbliche amministrazioni hanno l’obbligo di comunicare al Collocamento Mirato dei Centri per l’Impiego con sede nei capoluoghi di provincia e nella Città Metropolitana di Reggio Calabria territorialmente competente, al Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero del lavoro e delle politiche sociali tempi e modalità di copertura della quota di riserva. In tale comunicazione devono essere indicati anche eventuali bandi di concorso per specifici profili professionali per i quali non è previsto il solo requisito della scuola dell’obbligo e riservati ai soggetti di cui all’articolo 8 della Legge 12 marzo 1999, n. 68, o, in alternativa, le convenzioni di cui all’articolo 11 della citata legge.

In caso di omesso invio del prospetto informativo, il Collocamento Mirato dei Centri per l’Impiego con sede nei capoluoghi di provincia e nella Città Metropolitana di Reggio Calabria competente intimerà all’amministrazione di provvedere entro trenta giorni.

Nel caso in cui l’amministrazione, che, in base al prospetto informativo presenta scoperture delle quote d’obbligo, non abbia provveduto all’invio della comunicazione contenente tempi e modalità di copertura della quota di riserva ovvero non abbia rispettato i tempi e le modalità di copertura delle quote di riserva previste nella predetta comunicazione, il Collocamento Mirato dei Centri per l’Impiego con sede nei capoluoghi di provincia e nella Città Metropolitana di Reggio Calabria inviterà l’amministrazione a comunicare, entro i successivi trenta giorni, il profilo professionale da assumere ai fini della copertura della quota d’obbligo.

In mancanza di tale comunicazione da parte dell’amministrazione, il Collocamento Mirato dei Centri per l’Impiego con sede nei capoluoghi di provincia e nella Città Metropolitana di Reggio Calabria provvederà ad avviare numericamente i lavoratori con disabilità attingendo alla graduatoria vigente con profilo professionale generico, dando comunicazione delle inadempienze al Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri (art. 39-quater comma 4 del D. Lgs. 165/2001).

Le assunzioni obbligatorie sono escluse dal blocco delle assunzioni, come specificato dall’art. 7, comma 6, del D.L. 101/2013³, secondo cui *“le amministrazioni pubbliche procedono a rideterminare il numero delle assunzioni obbligatorie delle categorie protette sulla base delle quote e dei criteri di computo previsti dalla normativa vigente, tenendo conto, ove necessario, della dotazione organica come rideterminata secondo la legislazione vigente. All’esito della rideterminazione del numero delle assunzioni di cui sopra, ciascuna amministrazione è obbligata ad assumere, a tempo indeterminato, un numero di lavoratori pari alla differenza fra il numero come rideterminato e quello allo stato esistente, anche in deroga ai divieti di nuove assunzioni previsti dalla legislazione vigente,*

³ Legge di conversione con modificazioni del decreto-legge 101/2013 recante: «Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni.»

indipendentemente dal fatto che l'amministrazione interessata possa versare in una situazione di soprannumerarietà”.

Come previsto dall'Articolo 4.2 della Direttiva n. 1 dell'01/01/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, “La possibilità di assumere personale con disabilità a tempo determinato, in ogni caso, non è del tutto esclusa dalla Legge 68/1999, fermo restando che ai fini dell'adempimento dell'obbligo occupazionale la durata del contratto non può essere inferiore ai sei mesi. In particolare, l'articolo 11 prevede che i datori di lavoro possano stipulare convenzioni con i Centri per l'impiego che abbiano ad oggetto la determinazione di un programma mirante al conseguimento degli obiettivi occupazionali previsti dalla legge e che possono tra l'altro prevedere l'assunzione con contratto di lavoro a termine dei soggetti disabili. Nella fattispecie il ricorso al tempo determinato appare giustificato dalla procedura prevista per la stipula della convenzione che, richiamando la competenza del Centro per l'impiego, assicura la tutela e garanzia della persona con disabilità come contraente debole del rapporto di lavoro, nel rispetto dell'obiettivo primario della convenzione che rimane quello dell'inserimento lavorativo e del conseguimento dell'occupazione stabile.

In ogni caso, per effetto dell'articolo 36, comma 2, del D. Lgs. 165/2001, nonché dell'articolo 7, comma 6, del D.L. 101/2013, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 24 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, nei limiti della quota d'obbligo, per cui coloro che sono stati assunti come persone con disabilità con contratto di lavoro a tempo determinato, usufruiscono del diritto di precedenza qualora abbiano prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, in caso di assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine, purché il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso.”

Le procedure di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni si conformano ai seguenti principi:

- a) adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, ove è opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione;
- b) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire.

I datori di lavoro pubblici effettuano le assunzioni delle persone con disabilità in conformità a quanto previsto dall'art. 35, comma 2, del D. Lgs. 165/2001, salva l'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 11 della Legge 68/1999.

L'ordinamento prevede, quindi, tre diverse modalità di assunzione:

1. la chiamata numerica (mediante avviamento) per il reclutamento delle qualifiche e dei profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo (c.d. qualifiche basse), facendo salvi gli eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalità, che può essere effettuata anche con avviso pubblico e con graduatoria limitata a coloro che aderiscono alla specifica occasione di lavoro;
2. il concorso (con riserva di posti) per il reclutamento delle qualifiche e dei profili per i quali non è sufficiente il solo requisito della scuola dell'obbligo (c.d. qualifiche alte);
3. le convenzioni ai sensi dell'art. 11 della medesima Legge 68/1999 per il reclutamento delle

c.d. qualifiche basse nonché per il reclutamento delle c.d. qualifiche alte, fermo restando in questo caso che le amministrazioni, nel rispetto dell'articolo 97 della Costituzione, dovranno garantire il principio dell'accesso al pubblico impiego tramite concorso.

È prevista la chiamata diretta nominativa per il coniuge superstite e i figli del personale delle Forze armate, delle Forze dell'ordine, del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e del personale della Polizia municipale deceduto nell'espletamento del servizio, nonché delle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata di cui alla Legge 13 agosto 1980, n. 466, e successive modificazioni ed integrazioni e per tutte le categorie ad essi equiparati da specifiche normative.

Per le categorie ed i profili per cui è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, l'assunzione avviene, in base all'art. 35, comma 2, del D. Lgs. 165/2001, mediante chiamata numerica, previa verifica della compatibilità della invalidità dell'interessato con le mansioni da svolgere e facendo salvi gli eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalità.

La richiesta di avviamento deve essere effettuata entro sessanta giorni a decorrere dal giorno successivo a quello in cui insorge l'obbligo di assunzione,

Qualora il datore di lavoro pubblico intenda adempiere agli obblighi di assunzione mediante le convenzioni di cui all'articolo 11 della Legge n. 68 del 1999, il predetto termine è riferito alla trasmissione al servizio competente di una proposta di convenzione.

La richiesta di avviamento al lavoro si intende presentata anche attraverso l'invio ai Collocamenti Mirati competenti del prospetto informativo dal quale risultino tutte le informazioni utili a verificare l'applicazione della Legge 68/1999. L'obbligo dell'invio del prospetto deve essere assolto entro il 31 gennaio di ogni anno. Tuttavia, se l'obbligo di ricoprire la quota d'obbligo è sopravveniente, la richiesta di avviamento va effettuata nei termini sopra detti.

Per le categorie ed i profili per cui è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo è consentita la chiamata nominativa - tramite lo strumento delle convenzioni stipulate ex art. 11 della Legge n. 68/1999 - per l'assunzione delle persone con disabilità psichica, nei limiti indicati dall'art. 6 del Provvedimento 992/2006 della Conferenza Unificata.

Si richiama l'attenzione sull'importanza di favorire l'inserimento anche di questa categoria di persone con disabilità.

8.4.1 Richiesta numerica di avviamento a selezione

Le pubbliche amministrazioni, limitatamente ai profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, possono assolvere alla copertura della quota d'obbligo presentando la richiesta numerica di avviamento a selezione degli iscritti nelle liste del Collocamento Mirato.

In caso di mancata richiesta nel termine di sessanta giorni a decorrere dal giorno successivo dalla data di insorgenza dell'obbligo, la richiesta numerica rappresenta l'unica modalità consentita e pertanto il Collocamento Mirato dei Centri per l'Impiego con sede nei capoluoghi di provincia e nella Città Metropolitana di Reggio Calabria competente procede tramite la chiamata numerica degli iscritti nelle liste del Collocamento Mirato, oppure con avviso pubblico e con graduatoria limitata a coloro che aderiscono alla specifica occasione di lavoro.

La chiamata con avviso pubblico e graduatoria limitata a coloro che aderiscono alla specifica occasione di lavoro, predisposta con Decreto Dirigenziale di approvazione dell'Avviso Pubblico, si articola nelle seguenti fasi:

- a) pubblicazione Decreto Dirigenziale e Avviso Pubblico;
- b) presentazione della domanda di partecipazione;
- c) approvazione e pubblicazione della graduatoria.

8.4.1.1 Pubblicazione Avviso

A fronte della richiesta numerica di avviamento a selezione, il Collocamento Mirato dei Centri per l'Impiego con sede nei capoluoghi di provincia e nella Città Metropolitana di Reggio Calabria competente predispose il Decreto Dirigenziale di approvazione dell'Avviso Pubblico e relativo modello di domanda di partecipazione, che dovrà contenere le seguenti informazioni:

- categoria destinataria della selezione (artt. 1 o 18, comma 2 L. 68/1999);
- profilo professionale richiesto (descrizione delle mansioni da svolgere, competenze necessarie e titolo di studio);
- proposta contrattuale (tipologia contrattuale, CCNL applicato, modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, orario di lavoro e inquadramento economico);
- luogo di lavoro;
- modalità di presentazione della domanda di partecipazione.

Il Collocamento Mirato dei Centri per l'Impiego con sede nei capoluoghi di provincia e nella Città Metropolitana di Reggio Calabria pubblica l'avviso, assicurandone una preventiva e adeguata informazione attraverso i portali web istituzionali e qualunque altro strumento opportunamente individuato, per un periodo di 30 (trenta) giorni.

8.4.1.2 Presentazione della domanda di partecipazione

Decorsi i termini di pubblicazione di cui sopra, i lavoratori interessati, nei successivi dieci giorni lavorativi, possono presentare la domanda di partecipazione alla selezione.

Possono partecipare i cittadini disoccupati o in conservazione dello stato di disoccupazione ai sensi delle normative vigenti e iscritti negli elenchi di cui alla L. 68/1999 dell'ambito o degli ambiti provinciali interessati, purché l'iscrizione sia antecedente alla data di pubblicazione dell'avviso.

Non possono partecipare alla selezione i cittadini che hanno trasferito l'iscrizione presso il servizio competente interessato all'avviamento nei 60 giorni precedenti la pubblicazione dell'avviso.

Non possono presentare domanda di partecipazione alla selezione i disabili psichici, per i quali è previsto che possono essere avviati solo su richiesta nominativa e mediante stipula di apposita convenzione, come successivamente dettagliato.

Le domande di partecipazione alla selezione dovranno essere presentate dagli interessati, unitamente alla documentazione eventualmente richiesta, per come espressamente previsto nel Decreto Dirigenziale di approvazione dell'Avviso Pubblico con una delle modalità sotto riportate:

- personalmente dagli interessati, unitamente alla documentazione eventualmente richiesta, entro gli orari di apertura al pubblico del C.P.I. - Collocamento Mirato e nei giorni indicati;

- invio della domanda di partecipazione via PEC;
- con altre procedure informatiche eventualmente individuate dalla Regione Calabria.

All'atto di acquisizione della domanda, verrà attribuito al candidato un codice identificativo utile al riconoscimento anonimo del partecipante, ai fini della tutela dei dati personali, comunicato all'interessato con le modalità definite nell'Avviso Pubblico.

8.4.1.3 Graduatoria

A ciascun candidato, a seguito di istruttoria della domanda di partecipazione, è attribuito un punteggio secondo i parametri dettati dalla tabella allegata al D.P.R. 246/1997, di cui al paragrafo“ 7. Criteri e modalità di valutazione per la formazione delle graduatorie provinciali e Città Metropolitana”.

I requisiti devono essere posseduti ed aggiornati alla data di pubblicazione dell'avviso.

Ai sensi degli artt. 71 e 72 del D.P.R. 445/2000, i servizi effettueranno controlli sistematici sul contenuto delle dichiarazioni sostitutive rese dai lavoratori da avviare, anche per il tramite dell'Agenzia delle Entrate e degli altri Enti coinvolti. Tali controlli potranno essere estesi a campione su coloro che hanno presentato la candidatura.

La graduatoria è approvata con Decreto Dirigenziale e pubblicata dal Collocamento Mirato dei Centri per l'Impiego con sede nei capoluoghi di provincia e nella Città Metropolitana di Reggio Calabria e la sua validità è limitata alla specifica occasione di lavoro.

Pertanto, la graduatoria, redatta con i criteri di cui al paragrafo“ 7. Criteri e modalità di valutazione per la formazione delle graduatorie provinciali e Città Metropolitana”, sarà pubblicata nel rispetto di quanto stabilito dalle linee guida in materia di trattamento di dati personali effettuato da soggetti pubblici per finalità di pubblicazione e diffusione sul web, consentendo l'individuazione dei partecipanti attraverso il codice identificativo, attribuito all'atto dell'acquisizione della domanda di partecipazione.

La versione integrale della graduatoria è consultabile dagli aventi diritto presso la sede dell'ufficio del Collocamento Mirato competente.

Il lavoratore con punteggio minore precede in graduatoria il lavoratore con punteggio maggiore. In caso di parità, i lavoratori sono collocati in graduatoria secondo la maggiore anzianità di iscrizione e, in caso di ulteriore parità, in ordine decrescente di data di nascita.

Nella formulazione della graduatoria si tiene conto del diritto di precedenza riservato ai soggetti di cui all'articolo 1, comma 2, della L. 407/1998 e successive modificazioni e integrazioni e ai soggetti ad essi equiparati.

Gli avviamenti sono effettuati in ordine di graduatoria, tenuto conto, limitatamente ai soggetti disabili, della valutazione di compatibilità espressa dal Comitato Tecnico in ordine alle condizioni personali del soggetto desunte dalla relazione conclusiva. In assenza del Comitato Tecnico, la verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere è demandata alle risultanze della visita medica aziendale a cui dovranno essere sottoposti i lavoratori disabili, a cura dell'ente, prima di essere assunti in servizio.

I lavoratori disabili utilmente collocati in graduatoria sono avviati a selezione, in misura pari ai posti da ricoprire, presso il datore di lavoro richiedente, che ne curerà la convocazione per l'espletamento delle prove di selezione. La prova non comporta valutazione comparativa, ma è preordinata ad

accertare l'idoneità a svolgere le mansioni del profilo nel quale avviene l'assunzione.

La prova selettiva è espletata dall'Amministrazione richiedente entro 45 giorni dall'avviamento a selezione e l'esito è comunicato al servizio entro 5 giorni dalla conclusione della stessa. Il lavoratore potrà essere avviato ad altra selezione soltanto trascorso il suddetto periodo di 50 giorni, anche se la precedente selezione non è stata ancora espletata (articolo 32, commi 3 e 4 del D.P.R. 487/1994). Le prove selettive devono garantire la necessità, ove opportuno, di personalizzare tali prove in base all'art. 20 della Legge 104/1992.

Qualora i lavoratori da avviare risultassero in possesso di verbale scaduto, l'eventuale assunzione non potrà essere autorizzata fino alla conferma dell'iscrizione nelle liste mediante la presentazione del verbale di revisione e della documentazione richiesta.

8.4.2 Concorso (con riserva di posti) per il reclutamento delle qualifiche e dei profili per i quali non è sufficiente il solo requisito della scuola dell'obbligo (c.d. qualifiche alte)

Nei pubblici concorsi la riserva dei posti può essere prevista solo dalle pubbliche amministrazioni che non hanno coperto la quota d'obbligo e nei limiti di completamento della stessa, fermo restando che nella singola procedura di reclutamento la riserva non può essere superiore al cinquanta per cento dei posti messi a concorso.

In ogni caso, secondo le previsioni dell'art. 16 della stessa Legge 68/1999, le persone con disabilità possono partecipare a tutti i concorsi per il pubblico impiego, da qualsiasi amministrazione pubblica siano banditi, con la sola eccezione di quei profili professionali, da individuare con D.P.C.M. (non ancora emanato), che non ne permettono l'utilizzazione, e dei servizi operativi di polizia e della protezione civile (art. 3, comma 4, della Legge n. 68/1999), nei quali il collocamento delle persone con disabilità è previsto nei soli servizi amministrativi.

A tutela delle persone con disabilità, i bandi di concorso devono prevedere speciali modalità di svolgimento delle prove di esame per consentire ai soggetti suddetti di concorrere in effettive condizioni di parità con gli altri.

La norma dispone, altresì, che le persone con disabilità che abbiano conseguito le idoneità nei concorsi pubblici possono essere assunti, ai fini dell'adempimento della quota d'obbligo, oltre il limite dei posti ad essi riservati nel concorso.

8.4.3 Convenzione per l'inserimento lavorativo dei disabili Legge 68/99 art. 1, comma 1 e categorie protette art. 18, comma 2 da parte delle pubbliche amministrazioni

Le Pubbliche Amministrazioni effettuano le assunzioni conformemente alle disposizioni del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*", come modificato da D. Lgs. 75/2017 "Modifiche e integrazioni al testo unico del pubblico impiego".

In alternativa ai concorsi e alle procedure numeriche, le Pubbliche Amministrazioni possono stipulare con il Collocamento Mirato dei Centri per l'Impiego con sede nei capoluoghi di provincia e nella Città Metropolitana di Reggio Calabria competenti per territorio la convenzione di inserimento lavorativo di cui all'articolo 11 della Legge 68/99, improntate a criteri di trasparenza delle procedure di

selezione, entro 60 (sessanta) giorni a decorrere dal giorno successivo a quello in cui insorge l'obbligo di assunzione.

Le convenzioni di cui all'art. 11 della Legge 68/1999 hanno ad oggetto la determinazione di un programma mirante al conseguimento degli obiettivi occupazionali previsti dalla legge. Il comma 2 del predetto articolo prevede che nella convenzione siano stabiliti i tempi e le modalità delle assunzioni che il datore di lavoro si impegna ad effettuare, tenendo conto del fabbisogno, della programmazione di altri percorsi assunzionali, della quota d'obbligo.

L'inserimento lavorativo dei disabili e delle categorie protette, attraverso la stipula delle convenzioni con i Collocamenti Mirati territorialmente competenti, è riservato agli iscritti nell'apposito elenco tenuto dagli stessi.

Il programma delle assunzioni, previsto dalla convenzione, deve essere ripartito in modo equo rispetto al periodo di vigenza della convenzione stessa e può riguardare l'intera quota di riserva o parte di essa.

Le date previste per l'inserimento sono da intendersi come limite massimo per effettuare l'assunzione.

La convenzione ha una durata massima di 3 anni, estensibile, per situazioni eccezionali, a 5 anni.

La convenzione sarà approvata dal Collocamento Mirato dei Centri per l'Impiego con sede nei capoluoghi di provincia e nella Città Metropolitana di Reggio Calabria dopo essere stata sottoposta al Comitato Tecnico, ove istituito, che esprime il proprio parere.

La procedura per l'attivazione e l'attuazione della convenzione è articolata nelle seguenti fasi:

- stipula della convenzione ex art. 11 L. 68/1999 tra le Pubbliche Amministrazioni e il Collocamento Mirato dei Centri per l'Impiego con sede nei capoluoghi di provincia e nella Città Metropolitana di Reggio Calabria;
- attuazione della convenzione mediante predisposizione e pubblicazione dell'avviso pubblico a selezione da parte della Pubblica Amministrazione;
- procedura per l'individuazione dei disabili da assumere fra coloro che hanno aderito all'avviso.

8.4.3.1 Stipula della convenzione

Le pubbliche amministrazioni inoltrano al Collocamento Mirato dei Centri per l'Impiego con sede nei capoluoghi di provincia e nella Città Metropolitana di Reggio Calabria competente territorialmente la proposta di convenzione, specificando il programma occupazionale e i requisiti che devono possedere i disabili e/o le categorie protette da assumere.

La proposta di convenzione deve specificare:

- La categoria di appartenenza (se ai sensi dell'art. 1, comma, 1 o dell'art. 18, comma, 2 della Legge 68/1999);
- il numero dei posti da ricoprire;
- la categoria corrispondente alla posizione giuridica;
- le mansioni da svolgere;

- le eventuali qualifiche specifiche necessarie per ricoprire il ruolo disponibile;
- il crono-programma delle assunzioni;
- i criteri di trasparenza delle procedure di selezione, in base ai quali sarà effettuata la selezione stessa dei candidati;
- la tipologia di avviamento (chiamata numerica e/o chiamata nominativa precedute da tirocinio, chiamata numerica con Avviso Pubblico e graduatoria limitata a coloro che aderiscono alla specifica occasione di lavoro);
- modalità di svolgimento del tirocinio stabilite all'art. 6 del Provvedimento della Conferenza Unificata n. 992/2006.

8.4.3.2 Attuazione della convenzione mediante predisposizione e pubblicazione dell'avviso pubblico a selezione da parte della Pubblica Amministrazione

Successivamente all'approvazione della proposta di convenzione, le Pubbliche Amministrazioni predispongono e approvano l'avviso pubblico a selezione e lo trasmettono al Collocamento Mirato dei Centri per l'Impiego con sede nei capoluoghi di provincia e nella Città Metropolitana di Reggio Calabria.

L'avviso pubblico dovrà specificare:

- le categorie interessate (di cui all'art. 1, comma 1 e art. 18 comma 2 della Legge 68/99)
- il numero di posti e le tipologie di professionalità da assumere;
- la qualifica eventualmente necessaria;
- le mansioni ed il luogo di lavoro;
- il titolo di studio richiesto;
- il possesso dei requisiti specifici, eventualmente necessari per l'accesso al profilo richiesto;
- la tipologia di avviamento (chiamata numerica e/o chiamata nominativa precedute da tirocinio, chiamata numerica con Avviso Pubblico e graduatoria limitata a coloro che aderiscono alla specifica occasione di lavoro);
- modalità di svolgimento del tirocinio stabilite all'art. 6 del Provvedimento della Conferenza Unificata n. 992/2006;
- i criteri di trasparenza delle procedure di selezione, in base ai quali sarà effettuata la selezione stessa dei candidati.

Possono partecipare alla procedura selettiva gli iscritti agli elenchi del collocamento mirato provinciale in data antecedente alla pubblicazione dell'avviso.

Non possono partecipare alla procedura selettiva coloro che abbiano trasferito l'iscrizione presso il collocamento mirato provinciale interessato all'avviamento nei 60 (sessanta) giorni precedenti la pubblicazione dell'avviso.

L'avviso può prevedere anche lo svolgimento di prove preselettive.

Il Collocamento Mirato dei Centri per l'Impiego con sede nei capoluoghi di provincia e nella Città Metropolitana di Reggio Calabria, acquisito l'avviso redatto e pubblicato dalla Pubblica

Amministrazione, ne assicura una preventiva e adeguata informazione attraverso i portali web istituzionali, i Centri per l'Impiego, i Collocamenti Mirati e qualunque altro strumento opportunamente individuato, per 30 (trenta) giorni.

8.4.3.3 Presentazione delle domande di partecipazione

Decorso i termini di pubblicazione previsti nell'Avviso, i soggetti interessati, nei successivi dieci giorni lavorativi, presentano la domanda di partecipazione alla selezione.

La domanda di partecipazione dovrà essere presentata al Collocamento Mirato dei Centri per l'Impiego con sede nei capoluoghi di provincia e nella Città Metropolitana di Reggio Calabria della provincia ove il candidato risulta iscritto, con le seguenti modalità e per come indicato nell'Avviso Pubblico:

- personalmente dagli interessati, unitamente alla documentazione eventualmente richiesta, entro gli orari di apertura al pubblico dei C.p.I. - Collocamento Mirato dei Centri per l'Impiego con sede nei capoluoghi di provincia e nella Città Metropolitana di Reggio Calabria e nei giorni indicati;
- tramite invio della domanda di partecipazione via PEC;
- con altre procedure informatiche, eventualmente individuate dalla Regione Calabria.

8.4.3.4 Istruttoria domande

Il Collocamento Mirato dei Centri per l'Impiego con sede nei capoluoghi di provincia e nella Città Metropolitana di Reggio Calabria competente effettua l'istruttoria delle domande di partecipazione pervenute, verifica la regolarità dell'iscrizione nelle liste del Collocamento Mirato e la categoria di appartenenza ed esclude le domande di partecipazione:

- prive della regolarità dell'iscrizione nelle liste del collocamento mirato;
- prive della sottoscrizione della domanda;
- domande presentate al di fuori dei termini previsti nell'Avviso;
- prive della fotocopia del documento di identità in corso di validità.

Il Collocamento Mirato dei Centri per l'Impiego con sede nei capoluoghi di provincia e nella Città Metropolitana di Reggio Calabria, inoltre, può effettuare controlli a campione sul contenuto delle dichiarazioni sostitutive rese dai candidati, anche per il tramite dell'Agenzia delle Entrate e degli altri Enti coinvolti, ai sensi degli artt. 71 e 72 del D.P.R. n. 445/2000.

Terminata la fase istruttoria, l'elenco dei partecipanti, ammessi e non ammessi alla selezione, è trasmesso all'ente, di norma entro 60 (sessanta) giorni, in stretto ordine alfabetico, unitamente alle domande di partecipazione.

L'elenco degli ammessi e dei non ammessi è notificato ai partecipanti mediante pubblicazione sul sito web istituzionale e tale pubblicazione assume valore di notifica a tutti gli effetti.

La pubblicazione sarà effettuata nel rispetto di quanto stabilito dalle linee guida in materia di trattamento di dati personali effettuato da soggetti pubblici per finalità di pubblicazione e diffusione sul web. Pertanto, l'elenco, redatto in ordine alfabetico, conterrà il codice identificativo utile al

riconoscimento anonimo del partecipante, ai fini della tutela dei dati personali, già comunicato all'interessato all'atto dell'acquisizione della domanda. La versione integrale dell'elenco è consultabile dagli aventi diritto presso la sede del servizio competente.

8.4.3.5 Procedura di selezione dei soggetti disabili e categorie protette da parte delle pubbliche amministrazioni

Le Pubbliche Amministrazioni, di norma entro sessanta giorni dall'invio dell'elenco e delle domande di partecipazione, avviano la procedura di selezione, con conseguente definizione della graduatoria dei candidati.

La procedura di selezione dei soggetti disabili e categorie protette ammessi deve essere improntata a criteri di trasparenza. In particolare, le Pubbliche Amministrazioni devono adottare meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti, in relazione alla posizione da ricoprire.

Tra i criteri di selezione le Pubbliche Amministrazioni possono prevedere una prova pratico/attitudinale e/o una prova orale, in funzione del profilo.

La prova pratica tenderà ad accertare la maturità e la professionalità dei candidati con riferimento alle attività che i medesimi sono chiamati a svolgere e consiste nello svolgimento di prove pratiche, ovvero in sperimentazioni lavorative, i cui contenuti sono da determinare con riferimento a quelli previsti nelle declaratorie e nei mansionari di qualifica, categoria e profilo professionale dei comparti di appartenenza od eventualmente anche delle singole amministrazioni.

Il colloquio o prova orale è finalizzato a completare la valutazione dei candidati in merito all'attitudine professionale a svolgere le mansioni previste e verterà sulle materie indicate nell'avviso.

I partecipanti ammessi saranno convocati, secondo le modalità indicate nell'avviso, per l'espletamento delle prove di selezione.

La posizione in graduatoria del singolo partecipante sarà determinata dalla somma del punteggio ottenuto nelle singole prove.

8.4.3.6 Formazione della graduatoria di merito e validità

Al termine della selezione, sarà formulata la graduatoria di merito sulla base della somma dei punteggi ottenuti dai candidati. In caso di parità di punteggio fra due o più candidati nella suddetta graduatoria finale, sarà preferito il candidato più giovane secondo quanto previsto dall'art. 3, comma 7, della Legge 15 Maggio 1997 n. 127, così come modificato dall'art. 2, comma 9, della Legge 16 Giugno 1998, n. 191.

I soggetti inseriti in graduatoria, che conservano i requisiti, mantengono il diritto ad essere chiamati per l'assunzione per tutta la durata di vigenza della graduatoria, la cui validità è limitata alla copertura dei posti messi a bando.

8.4.3.7 Avviamento al lavoro

Di norma, entro 5 giorni dalla conclusione delle procedure di individuazione dei candidati idonei a svolgere le mansioni, la Pubblica Amministrazione comunica al collocamento mirato dei Centri per l'Impiego con sede nei capoluoghi di provincia e nella Città Metropolitana di Reggio Calabria

competente i nominativi per i quali chiede il rilascio del nulla osta. Tale richiesta è trasmessa al Comitato Tecnico, che si esprimerà in ordine alla compatibilità dell'invalidità rispetto alle mansioni da svolgere, sulla base delle informazioni contenute nella relazione conclusiva. In assenza del Comitato Tecnico, la compatibilità dell'invalidità con le mansioni da svolgere è demandata alle risultanze della visita medica aziendale a cui il lavoratore dovrà essere sottoposto, a cura del datore di lavoro, prima di essere assunto in servizio.

8.5 Computo lavoratori già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro

L'articolo 4 del D. Lgs. 151/2015 ha sancito la modifica dell'articolo 4, della L. 68/1999, introducendo il comma 3-bis, che prevede la computabilità nella quota di riserva dei lavoratori già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro, anche se non assunti tramite il Collocamento Mirato.

La computabilità del lavoratore è subordinata:

- alla dimostrazione, mediante idonea documentazione medica, che, anteriormente alla costituzione del rapporto, il lavoratore si trovava, alternativamente, in una delle seguenti condizioni:
 - riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60 per cento;
 - minorazioni ascritte dalla prima alla sesta categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra;
 - riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento per le persone con disabilità intellettiva e psichica.
- all'assunzione del lavoratore al di fuori delle procedure che regolano il collocamento obbligatorio;
- all'idoneità del lavoratore con disabilità a continuare a svolgere le mansioni cui è adibito.

Il datore di lavoro, con il consenso del lavoratore interessato, è tenuto a richiedere la visita per l'accertamento della compatibilità delle mansioni cui è adibito.

La computabilità nella quota di riserva di cui all'articolo 3 della L. 68/1999, dei lavoratori già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro, è possibile sia per i datori di lavoro privati che per i datori di lavoro pubblici.

Il servizio competente deve riscontare la comunicazione del datore di lavoro, verificando che siano state osservate le prescrizioni indicate, ossia che:

- anteriormente alla costituzione del rapporto di lavoro, il lavoratore si trovava in condizioni di riduzione della capacità lavorativa uguale o superiore a 60%, ovvero di minorazioni ascritte dalla prima alla sesta categoria di cui alle tabelle del T.U. pensioni di guerra del 23/12/1978, ovvero disabilità intellettiva o psichica con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%;
- l'assunzione del lavoratore è avvenuta al di fuori delle procedure che regolano il collocamento obbligatorio;
- il lavoratore è idoneo allo svolgimento delle mansioni per cui è stato assunto;
- il lavoratore è adibito a mansioni compatibili con la natura ed il grado della sua minorazione,

secondo quanto espresso dalla Commissione Medica per l'accertamento delle capacità globale ai fini del collocamento mirato.

Il giudizio di idoneità alla mansione specifica cui adibire il lavoratore, in caso di mansioni soggette a sorveglianza sanitaria, è espresso dal medico competente, sulla base delle risultanze delle visite mediche previste dalla stessa sorveglianza sanitaria, così come disposto dall'articolo 41, comma 6, del D. Lgs. n. 81/2008.

La visita per l'accertamento della compatibilità delle mansioni, tesa a verificare se le mansioni affidate al lavoratore siano o meno compatibili con il proprio stato di salute, è svolta dalla commissione medica collegiale di cui all'articolo 4 della L. 104/1992, richiamata dall'articolo 10 della L. 68/1999 e dall'articolo 1, comma 1, del D.P.C.M. 13 gennaio 2000⁴.

Qualora il lavoratore del quale si chiede il computo è un invalido del lavoro o invalido di guerra o per servizio il controllo della sussistenza e della permanenza dello stato invalidante è esercitato rispettivamente dall'INAIL e dalle commissioni mediche ospedaliere di cui al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con D.P.R. 915/1978 e successive modifiche ed integrazioni.

8.6 Computo dei lavoratori che hanno contratto l'invalidità in costanza di rapporto di lavoro

Ai datori di lavoro privati e ai datori di lavoro pubblici è riconosciuta la possibilità di computare, ai fini dell'assolvimento della quota d'obbligo, i dipendenti colpiti da disabilità sopravvenuta dopo l'assunzione, a condizione che:

- l'invalidità determini inabilità a svolgere le proprie mansioni;
- l'invalidità non sia stata causata dalla violazione delle norme di sicurezza da parte dello stesso datore di lavoro;
- la percentuale di invalidità sia almeno pari al 60%, o, se si tratta di invalidità derivante da causa di lavoro, sia almeno pari al 34%.

La computabilità dei lavoratori in possesso della certificazione attestante il grado di invalidità sopravvenuta richiesto dalla norma non è subordinata alla preventiva iscrizione nelle liste del Collocamento Mirato dei disabili né ad alcuna autorizzazione o convenzione, bensì ad una semplice comunicazione ai Servizi competenti⁵, essendo legata a presupposti "di fatto", che non necessitano di alcuna valutazione discrezionale.

Rimane, tuttavia, in capo al Collocamento mirato dei Centri per l'Impiego con sede nei capoluoghi di provincia e nella Città Metropolitana di Reggio Calabria competente il compito di riscontrare la comunicazione del datore di lavoro verificando che siano state osservate le prescrizioni indicate, ovvero che:

- il grado di invalidità sia almeno pari al 60% o se si tratta di invalidità del lavoro, sia almeno pari al 34%;
- l'invalidità determini inabilità a svolgere le proprie mansioni (e che, conseguentemente, il lavoratore sia stato adibito a mansioni diverse da quelle che svolgeva prima del riconoscimento

⁴ Interpello Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 31/2008

⁵ Interpello del Ministero del Lavoro n. 40 del 12/09/2008

dell'invalidità);

- l'invalidità non sia stata causata dalla violazione delle norme di sicurezza da parte dello stesso datore di lavoro;
- il lavoratore sia adibito a mansioni compatibili con le minorazioni riconosciute.

8.7 Esonero parziale

Ai sensi dell'articolo 5, comma 3, della L. 68/1999, i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che, per le speciali condizioni della loro attività, non possono occupare l'intera percentuale dei disabili, possono, a domanda, essere parzialmente esonerati dall'obbligo dell'assunzione, a condizione che versino al Fondo Regionale per l'occupazione dei disabili un contributo esonerativo per ogni giorno lavorativo, per ciascun lavoratore con disabilità non assunto.

L'esonero è parziale e temporaneo ed ha carattere meramente residuale rispetto alle varie possibilità di avviamento al lavoro previste dalla L. 68/1999.

Può essere concesso nella misura massima del 60%. Tale misura è elevata fino all'80% esclusivamente per i datori di lavoro che operano nel settore della sicurezza e della vigilanza e nel settore del trasporto privato.

L'istituto dell'esonero parziale non riguarda i datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti. È concesso per un periodo massimo di 12 mesi, con scadenza al 31 dicembre di ogni anno ed eventualmente prorogabile. La concessione dell'esonero parziale è subordinata alla sussistenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- faticosità della prestazione lavorativa: presenza di attività richiedenti deambulazione e/o stazione eretta prolungata e costante, movimentazione manuale di carichi ripetuta e/o continua nell'arco del periodo lavorativo giornaliero, elevata manualità, presenza di situazioni ad alto contenuto di stress e tensioni mentali, ecc.;
- pericolosità connaturata al tipo di attività, anche derivante da condizioni ambientali nelle quali si svolge l'attività stessa: presenza di agenti chimici e/o fisici, processo produttivo complesso, impianti tecnologici, macchine e attrezzature, sostanze e materie prime a rischio, condizioni di esecuzione complessa, movimentazione meccanica, ecc.;
- particolare modalità di svolgimento della prestazione lavorativa: presenza di lavoro esterno e/o articolato su turni, personale viaggiante, particolare specializzazione del personale, ecc.

Il provvedimento può essere rilasciato solo dopo aver esaminato la possibilità di un utile collocamento dei disabili in mansioni compatibili con le loro condizioni e le loro capacità lavorative.

I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che occupano addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio ai fini INAIL pari o superiore al 60‰ (sessanta per mille), possono essere esonerati dall'obbligo di riserva relativamente agli addetti a tali lavorazioni. In tal caso i datori di lavoro interessati autocertificano l'esonero dall'obbligo di cui all'articolo 3 della L. 68/1999 per quanto concerne i medesimi addetti e sono tenuti a versare al Fondo Regionale per l'occupazione dei disabili un contributo esonerativo previsto dalle normative vigenti per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore con disabilità non occupato

La procedura, i criteri e le modalità per la concessione dell'esonero sono disciplinati dal D.M. 357/2000. Il datore di lavoro presenta la richiesta di esonero parziale al servizio Collocamento Mirato

dei Centri per l'Impiego con sede nei capoluoghi di provincia e nella Città Metropolitana di Reggio Calabria competente in cui ricade la sede legale dell'impresa. Qualora la richiesta di esonero parziale riguardi più unità produttive dislocate in diverse province, la richiesta di esonero deve essere presentata al servizio competente per sede legale che, entro 15 (quindici) giorni dal ricevimento, provvede all'inoltro ai servizi competenti per territorio, che rilasciano l'autorizzazione relativamente a tali unità.

La richiesta di esonero dovrà specificare:

1. il numero dei dipendenti per ciascuna unità produttiva per la quale è richiesto l'esonero;
2. la dettagliata descrizione delle attività lavorative svolte, delle posizioni di lavoro e delle mansioni rispetto alle quali l'esonero deve operare;
3. la proporzione dei lavoratori dedicati ad attività faticose e/o pericolose rispetto al totale di ciascuna unità produttiva;
4. l'illustrazione dei fattori ritenuti di oggettivo impedimento all'occupazione dell'intera quota di disabili stabilita dalla legge;
5. la consistenza di eventuale lavoro esterno o articolato su turni;
6. l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione dei lavoratori adottate e da adottare nei confronti dei rischi di infortunio sul lavoro e dei rischi derivanti dall'esposizione ad agenti cancerogeni, chimici, fisici e biologici, secondo la vigente normativa in materia di sicurezza e di tutela della salute nei luoghi di lavoro;
7. gli estremi del contratto collettivo di lavoro applicato, con specifica indicazione dell'articolazione dell'orario di lavoro settimanale osservato (se distribuito su 5 o su 6 giorni lavorativi).

Il datore di lavoro versa al Fondo Regionale per l'occupazione dei disabili, ai sensi dell'articolo 14 della L. 68/1999, una somma, stabilita dalle normative vigenti, per ciascun disabile non avviato e per ciascun giorno per il quale è richiesto l'esonero (ovvero 5 giorni settimanali, nel caso in cui il contratto collettivo preveda la settimana "corta" o 6, qualora il sabato fosse considerato lavorativo, secondo la nota del Ministero del Lavoro 638/M96 del 23 aprile 2001).

Dalla data della presentazione della domanda di esonero parziale e fino alla comunicazione del provvedimento di autorizzazione o di diniego, il datore di lavoro richiedente fruisce, provvisoriamente, della sospensione parziale dagli obblighi occupazionali nella misura percentuale richiesta e, comunque, non superiore a quella massima del 60 per cento.

L'obbligo del pagamento del contributo decorre dal giorno di presentazione dell'istanza ed è rapportato alla percentuale richiesta: ovviamente, qualora si pervenga ad una autorizzazione per una percentuale minore si dovrà procedere ad operazioni di conguaglio.

In caso di diniego, gli importi già versati a titolo di contributo esonerativo si conteggiano ai fini della regolarizzazione delle scoperture e valgono per l'arco temporale in cui, di fatto, ha operato la sospensione. In tal caso, inoltre, gli effetti dell'esonero parziale provvisoriamente applicato cessano automaticamente a partire dal giorno della comunicazione di rigetto della domanda. Da tale giorno decorre il termine di 60 (sessanta) giorni entro il quale il datore di lavoro deve presentare la richiesta di avviamento delle unità mancanti alla completa copertura della quota di riserva.

Nel caso di mancato versamento del contributo esonerativo entro 30 giorni dalla richiesta, il Collocamento Mirato dei Centri per l'Impiego con sede nei capoluoghi di provincia e nella Città

Metropolitana di Reggio Calabria competenti comunicano alle competenti sedi territoriali dell'Ispettorato del Lavoro i dati dei datori di lavoro totalmente o parzialmente inadempienti I versamenti che non corrispondono alle entità ed alle scadenze determinano una maggiorazione del contributo pari al 15% su base annua.

Il Servizio competente emana il provvedimento, adeguatamente motivato, di autorizzazione o diniego entro 120 giorni, prorogabili a 150 se si rende necessaria un'ulteriore fase istruttoria, e lo notifica al richiedente ed eventualmente agli altri uffici territoriali cui risulta essere stata presentata analoga richiesta di esonero. Il Servizio può, nel caso in cui ne ravvisi la necessità a fini istruttori, richiedere alla competente sede territoriale dell'Ispettorato del Lavoro o alla competente struttura del Servizio Sanitario, un apposito rapporto in ordine alle caratteristiche dell'attività svolta dal datore di lavoro richiedente ed alla sussistenza delle "speciali condizioni" dell'attività stessa.

8.8 Sospensione degli obblighi occupazionali

Gli obblighi di assunzione di cui all'articolo 3 della L. 68/1999 sono sospesi nei confronti delle imprese che versano in una delle situazioni previste dagli articoli 1 e 3 della L. 223/1991 e successive modificazioni ovvero dall'articolo 1 del D.L. 726/1984, convertito, con modificazioni, dalla L. 863/1984.

La sospensione degli obblighi di assunzione opera nei confronti dei datori di lavoro che si trovano in una delle seguenti situazioni:

- Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (ristrutturazione, riorganizzazione e riconversione aziendale; crisi aziendale; procedure concorsuali; articoli 1 e 3 della L. 223/1991);
- Cassa Integrazione Guadagni in deroga;
- Contratto di solidarietà stipulato per riduzioni di orario dirette ad evitare, in tutto o in parte, la riduzione o la dichiarazione di esubero di personale (articolo 1, L. 863/1984 e articolo 5, L. 236/1993);
- Fondo di solidarietà di settore per situazioni di crisi, ristrutturazione o riorganizzazione aziendale;
- Assunzioni di soggetti percettori di sostegno al reddito;
- Procedure incentivanti l'esodo, previste dall'articolo 4, commi da 1 a 7 ter, della L. 92/2012.
- Procedura di mobilità (articoli 4 e 24 della L. 223/1991).

Nelle fattispecie summenzionate, gli obblighi sono sospesi per la durata del trattamento, in proporzione dell'attività lavorativa effettivamente sospesa/ridotta e per il singolo ambito provinciale. Fa eccezione la procedura di mobilità, per la quale gli obblighi sono sospesi per tutta la durata della procedura e, non essendovi alcun riferimento all'ambito provinciale, senza alcun limite territoriale.

Il datore di lavoro interessato è tuttavia tenuto alla presentazione del prospetto annuale, nel quale va inserita l'informazione del ricorso alla procedura di gestione della crisi aziendale.

Ai fini della fruizione della sospensione dagli obblighi, il datore di lavoro è tenuto a presentare comunicazione al Servizio competente del territorio in cui si trova la sede legale dell'impresa, corredata da documentazione idonea a dimostrare la sussistenza di una delle condizioni di sospensione, allegando il relativo provvedimento amministrativo che riconosce tale condizione.

In attesa dell'emanazione del provvedimento che ammette l'impresa ad uno dei trattamenti utili per

accedere alla sospensione degli obblighi di assunzione, il datore di lavoro può presentare domanda per la concessione della sospensione temporanea degli obblighi. Il servizio, valutata la situazione dell'impresa, può concedere la sospensione con provvedimento di autorizzazione per un periodo non superiore a tre mesi, rinnovabile una sola volta.

La sospensione degli obblighi occupazionali può riguardare anche i lavoratori di cui all'articolo 18, comma 2, della L. 68/1999.

Entro 60 (sessanta) giorni dal termine del trattamento che giustifica la sospensione, dovrà essere presentata la richiesta di avviamento dei lavoratori da assumere ai sensi della Legge 68/1999.

8.9 Compensazione territoriale

La Legge 68/1999, all'articolo 5, commi 8 e s.m.i., stabilisce che l'obbligo di riserva a favore dei disabili e delle altre categorie protette deve essere rispettato a livello nazionale. I datori di lavoro privati che occupano personale in diverse unità produttive possono assumere in una unità produttiva un numero di lavoratori aventi diritto al Collocamento Mirato superiore a quello prescritto, compensando in via automatica le eccedenze con il minor numero di lavoratori assunti nelle altre sedi. Allo stesso modo, i datori privati di imprese che sono parte di un gruppo (ex art. 31 D. Lgs. 276/2003) possono effettuare un numero di assunzioni obbligatorie superiore a quello prescritto in alcune delle società controllate o collegate e portare in compensazione le eccedenze con le carenze riscontrate in altre società del medesimo gruppo.

La possibilità di ricorrere alla compensazione territoriale è concessa anche ai datori di lavoro pubblici che possono assumere in una unità produttiva un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento obbligatorio superiore a quello prescritto, portando le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti in altre unità produttive della medesima regione.

Per i datori di lavoro pubblici, quindi, la compensazione è limitata al solo ambito regionale.

La compensazione opera automaticamente mediante l'invio del prospetto informativo annuale, nel quale i datori di lavoro privati e pubblici indicano le assunzioni obbligatorie effettuate in ciascuna provincia, le eccedenze e le carenze portate in compensazione ed il numero delle "scoperture" residue a livello nazionale.

8.10 Analisi delle caratteristiche dei posti di lavoro e accomodamenti ragionevoli

Con l'introduzione dell'approccio bio-psico-sociale, gli operatori incaricati del colloquio con il datore di lavoro e/o il responsabile dell'inserimento lavorativo potranno avvalersi dei contenuti della "Scheda funzionamento posto di lavoro", introdotta dal D.M. n. 43 dell'11/03/2022, la quale rappresenta uno strumento specifico per la descrizione delle richieste di funzionamento associate al posto di lavoro.

Tale strumento ha l'obiettivo di tradurre tali richieste in un linguaggio e in una forma che le renda confrontabili con il profilo di funzionamento rilevato dalle Commissioni mediche di accertamento, i cui contenuti potranno essere acquisiti dalla "Scheda profilo di funzionamento della persona con disabilità"

L'acquisizione di tali informazioni può avvenire anche attraverso sopralluoghi presso le aziende e colloqui con il datore di lavoro e/o con il responsabile dell'inserimento lavorativo, nonché in raccordo con INAIL in caso di persona con disabilità da lavoro, in aggiunta all'analisi di eventuale ulteriore documentazione a disposizione.

Tali informazioni saranno utilizzate dal Comitato Tecnico di cui all'articolo 8 della Legge n. 68/1999 al momento dell'abbinamento tra la persona e il posto di lavoro.

L'analisi delle caratteristiche dei posti di lavoro da assegnare alle persone con disabilità e agli accomodamenti ragionevoli che il datore di lavoro è tenuto ad adottare, sono disciplinati dall'articolo 1, lettera d) del D. Lgs. 151/2015.

L'articolo 5 della Direttiva 2000/78/CE (che delinea un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro) prevede che i datori di lavoro debbano adottare provvedimenti appropriati per consentire alle persone con disabilità di accedere ad un lavoro, di svolgerlo, di avere una promozione o di ricevere una formazione, per garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità, a meno che tali provvedimenti non richiedano da parte del datore di lavoro un onere finanziario sproporzionato.

Sulla materia è poi intervenuto il D.L. 76/2013, convertito con modifiche dalla Legge 99/2013, che ha inserito all'articolo 3 del D. Lgs. n. 216 del 2003 il comma 3-bis. Esso dispone che, al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità, i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad adottare nei luoghi di lavoro accomodamenti ragionevoli (così come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità) al fine di garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori.

8.10.1 Responsabile dell'inserimento lavorativo per le persone con disabilità

Il D. Lgs. 151/2015, all'articolo 1, lettera e), ha previsto l'istituzione di un responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro, con compiti di predisposizione di progetti personalizzati per le persone con disabilità e di risoluzione dei problemi legati alle condizioni di lavoro dei lavoratori con disabilità. Per le persone con disabilità da lavoro, ciò avviene in raccordo con l'INAIL.

Il D. Lgs. 75 del 2017 ha fatto proprie tali disposizioni, apportando modifiche al D. Lgs. 165/2001 e introducendo l'articolo 39-ter "Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità". Tale articolo prevede che "al fine di garantire un'efficace integrazione nell'ambiente di lavoro delle persone con disabilità le amministrazioni pubbliche con più di 200 dipendenti, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente, nominano un responsabile dei processi di inserimento".

L'obbligo per le predette amministrazioni tiene conto dell'esigenza di garantire misure adeguate in contesti organizzativi di maggiore dimensione, ma, in ogni caso, anche le amministrazioni pubbliche con meno di 200 dipendenti possono comunque procedere alla nomina del predetto Responsabile.

Il Responsabile dell'inserimento lavorativo svolge una funzione di facilitazione/mediazione e interviene sia nel momento dell'ingresso della persona con disabilità nel contesto lavorativo sia nella successiva gestione di un ambiente di lavoro volto all'inclusione nel corso della permanenza lavorativa della persona stessa.

9. Ruolo e compiti del Comitato Tecnico

Il Comitato Tecnico è un soggetto operante presso il Collocamento Mirato dei Centri per l'Impiego con sede nei capoluoghi di provincia e nella Città Metropolitana di Reggio Calabria. Esso svolge un'attività tecnico specialistica, con compiti di tipo gestionale propedeutici all'avviamento lavorativo.

Con la riforma introdotta dal D. Lgs. 151/2015 il Comitato Tecnico è subentrato nei compiti alla Commissione Provinciale Tripartita, prevista dall'articolo 6, comma 3, del D. Lgs. 469/1997.

Il Comitato Tecnico rappresenta il modo in cui si concretizza la rete integrata dei servizi ed è da intendersi come un organismo in cui collaborano la componente sociale, la componente sanitaria e la componente lavorativa con l'obiettivo di definire una serie di percorsi per favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità.

Il Comitato Tecnico costituisce pertanto una risposta unitaria e coordinata utile ad acquisire il contributo di differenti competenze professionali ed è composto da funzionari del Collocamento Mirato dei Centri per l'Impiego con sede nei capoluoghi di provincia e nella Città Metropolitana di Reggio Calabria e da esperti del settore sociale e medico-legale, con particolare riferimento alla materia della disabilità, con compiti di valutazione delle capacità lavorative, di definizione degli strumenti e delle prestazioni atti all'inserimento e di predisposizione dei controlli periodici sulla permanenza delle condizioni di disabilità.

Per ogni persona, il Comitato Tecnico annota in una apposita scheda - ai sensi dell'art. 8 della Legge 68/1999 così come modificato dal D. Lgs. 151/2015 - le capacità lavorative, le abilità, le competenze e le inclinazioni, nonché la natura e il grado della disabilità e analizza le caratteristiche dei posti da assegnare ai lavoratori disabili, favorendo l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. In tale scheda dovrebbero confluire tutte le informazioni raccolte attraverso la filiera del collocamento mirato secondo l'approccio bio-psico-sociale.

Il Comitato Tecnico, valutate le informazioni precedentemente raccolte, può indicare la necessità di effettuare ulteriori colloqui di approfondimento qualora rilevi dal suo operato che si tratti di persona che richiede maggiore sostegno, non già rilevato dagli operatori precedentemente coinvolti. Tali colloqui potranno essere condotti anche con l'eventuale coinvolgimento del Comitato Tecnico stesso, oltre che dagli operatori competenti, realizzando in tal modo una profilazione qualitativa approfondita che contribuirà a definire il profilo di occupabilità.

Resta però in capo all'operatore del Centro per l'impiego Collocamento Mirato attivare le competenze necessarie per la realizzazione del progetto di inserimento lavorativo, eventualmente da inquadrare in un progetto più ampio di accompagnamento verso l'autonomia. Il Comitato Tecnico può quindi essere convocato qualora la documentazione relativa alla situazione sanitaria delle persone con disabilità, acquisita dal collocamento mirato e proveniente dalla Commissione medica integrata, si riveli non sufficientemente risolutiva in singole decisioni, ad esempio quando il collocamento mirato sta predisponendo o sta valutando se avviare un lavoratore disabile a una determinata politica del lavoro.

In presenza di un bisogno complesso può risultare opportuna l'identificazione di un *case-manager*, che "curi la realizzazione e il monitoraggio del progetto personalizzato, attraverso il coordinamento e l'attività di impulso verso i vari soggetti responsabili della realizzazione dello stesso", sulla base della natura del bisogno prevalente.

La presa in carico integrata multidisciplinare e multidimensionale dei soggetti vulnerabili e/o svantaggiati, tra i quali possono essere compresi anche i disabili "fragili", portatori di bisogni complessi, a normativa vigente dalla disciplina in materia, presuppone la presenza di *équipe multiprofessionali/multidisciplinari*, secondo le modalità disciplinate dalle Regioni e Province autonome. Tali *équipe* sono fondate su un modello di collaborazione e cooperazione operativa tra i diversi servizi della rete territoriale che agiscono negli ambiti del lavoro, sanitario e sociale, dell'istruzione e della formazione con l'esplicitazione, tra servizi territoriali, di una metodologia

d'intervento di valutazione multidimensionale del bisogno e di progettazione integrata degli interventi di inclusione sociale e lavorativa. Il Comitato Tecnico può quindi cooperare con altre *équipe multiprofessionali/multidisciplinari* in cui il Centro per l'Impiego è coinvolto e attivare scambi di informazioni e dati sulla condizione "globale" delle persone con disabilità, in funzione della definizione di progetti personalizzati integrati.

La Commissione sanitaria di accertamento, su indicazione del Comitato Tecnico, contenente anche la comunicazione della data di avvio dell'inserimento lavorativo della persona disabile, effettua visite sanitarie di controllo per la rispondenza agli obiettivi del Collocamento Mirato, aventi per finalità la verifica della permanenza dello stato invalidante e della misura delle capacità già accertate, nonché la validità dei servizi di sostegno e di collocamento mirato indicati nella relazione conclusiva del primo accertamento (ai sensi dell'articolo 8, comma 1 del D.P.C.M. 13/01/2000).

In presenza di una procedura di avviamento al lavoro, il Comitato Tecnico valuta la compatibilità delle specifiche condizioni della persona disabile con le mansioni che andrà a svolgere nel nuovo posto di lavoro. Un importante prerequisito per poter realizzare un inserimento lavorativo è in tali casi la presenza di una buona corrispondenza tra le informazioni relative alla specifica mansione e all'ambiente di lavoro e quelle relative al profilo di funzionamento della persona con disabilità. In presenza di informazioni esaustive, il Comitato Tecnico, in particolare la componente sanitaria (medico-legale o medico del lavoro), si esprime fornendo indicazioni al fine della definizione delle azioni di politica del lavoro da avviare o svolgere a favore della persona con disabilità interessata. Per le modalità di funzionamento del Comitato Tecnico si rinvia all'apposito regolamento che ne disciplina le attività.

10. Fondo Regionale per l'occupazione dei disabili

Ai sensi dell'articolo 14 della L. 68/1999, la Regione istituisce il Fondo Regionale per l'occupazione dei disabili, denominato "Fondo", da destinare al finanziamento dei programmi regionali di inserimento lavorativo e dei relativi servizi.

Al Fondo sono destinati gli importi derivanti dalla irrogazione delle sanzioni amministrative previste dalla L. 68/1999 (non versati al Fondo di cui all'articolo 13 della Legge 68/1999), i contributi versati dai datori di lavoro ai sensi della stessa legge, nonché il contributo di fondazioni, enti di natura privata e soggetti comunque interessati.

Il Fondo eroga:

- a) contributi agli enti indicati nella Legge 68/1999, che svolgano attività rivolta al sostegno e all'integrazione lavorativa dei disabili;
- b) contributi per il rimborso forfettario parziale delle spese necessarie all'adozione di accomodamenti ragionevoli in favore dei lavoratori con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50 per cento, incluso l'apprestamento di tecnologie di telelavoro o la rimozione delle barriere architettoniche che limitano in qualsiasi modo l'integrazione lavorativa della persona con disabilità, nonché per istituire il responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro;
- c) ogni altra provvidenza in attuazione delle finalità della Legge 68/1999.

11. Sanzioni

In caso di inottemperanza agli obblighi della Legge 68/1999, il datore di lavoro è soggetto alla sanzione amministrativa calcolata per ciascun lavoratore disabile non occupato e per ogni giorno lavorativo di “scopertura” della quota d’obbligo.

L’importo della sanzione è stabilito e periodicamente aggiornato dal Ministero del Lavoro.

Le sanzioni pagate affluiscono al Fondo per i disabili gestito dalla Regione.