

NOTA INFORMATIVA DELL'UFFICIO PER IL COLLOCAMENTO MIRATO (UCM) - ANNO 2024

Strumenti, agevolazioni e principali novità derivanti dalle nuove linee guida del Collocamento Mirato Contatti e link alle pagine utili

Con deliberazione n. 1210 del 17/07/2023 la Regione Emilia-Romagna ha approvato le prime indicazioni per l'attuazione delle **linee guida del collocamento mirato di cui al D.M. n. 43 dell'11/03/2022**, individuando 3 temi prioritari su cui lavorare per la loro applicazione, a partire dall'1/1/2024:

1. procedure per l'iscrizione negli elenchi del collocamento mirato e obbligatorietà della diagnosi funzionale;
2. procedure per favorire l'adempimento degli obblighi di assunzione previsti per i datori di lavoro attraverso un utilizzo ancora più ampio delle convenzioni (art. 11 L. 68/1999 e art. 22 L.R. 17/2005);
3. revisione criteri per la definizione delle graduatorie per gli avviamenti numerici e delle procedure di realizzazione delle chiamate con avviso pubblico (art. 7, co. 1-bis L. 68/1999).

Nel documento le novità sono sintetizzate nei box in evidenza.

PROSPETTO INFORMATIVO – Entro il 31 gennaio di ogni anno, i datori di lavoro soggetti alle disposizioni della L. 68/99 (almeno 15 dipendenti a livello nazionale, anche in sospensione ex 3, co. 5, L. 68/99) sono tenuti a inviare in via telematica agli uffici competenti un prospetto informativo, come previsto dall'art. 9, co. 6, L. 68/99, da cui risultino il numero complessivo del personale dipendente, il numero e i nominativi del personale computabile nella quota di riserva di cui all'art. 3 della stessa L.68/99, nonché i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori e le lavoratrici di cui all'art. 1 della L. 68/99, in caso di assunzioni ancora dovute.

NOVITÀ 2024

Per le imprese con obblighi assunzionali non assolti, a partire dal 1° gennaio 2024 con l'invio del prospetto informativo o comunque entro 60 giorni anche tramite PEC, sarà necessario indicare se l'Azienda intenda adempiere all'obbligo tramite convenzione. Nel caso l'Azienda non dia questa indicazione, **una volta decorsi i 60 giorni non sarà più possibile stipulare una convenzione o fare una assunzione nominativa.** Il Collocamento Mirato attiverà un avviamento numerico fatto salvo l'utilizzo di altri strumenti (quali il computo, l'esonero o la compensazione) da parte dell'Azienda.

A decorrere dall'istanza di stipula di convenzione o dalla data di presentazione del prospetto informativo, il datore di lavoro sarà contattato dall'UCM per avviare il confronto sui contenuti della convenzione, che dovrà essere formalizzata entro 90 giorni.

NOVITÀ 2024 - PER CHI UTILIZZA IL SARE

Per favorire l'adempimento degli obblighi di assunzione attraverso la stipula delle convenzioni, il datore di lavoro che utilizza il sistema SARE potrà esercitare, contestualmente all'invio del prospetto stesso (grazie alle opportune implementazioni del sistema informativo), l'**opzione di "stipula convenzione"**, manifestando in tal modo la volontà di adempiere, anche parzialmente, con tale strumento. **L'opzione potrà essere espressa all'interno del «Quadro 2» (a livello di Provincia, sezione «Autorizzazioni») del prospetto informativo SARE. Il campo «Stipula Convenzione Prevista» verrà attivato sia rispondendo «No» che «Sì» alla voce «Convenzione richiesta o concessa».** Il campo sarà reso obbligatorio per tutte le province su cui si rileva una scopertura.

Se rispetto all'ultimo prospetto inviato non sono intervenuti cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva, il datore di lavoro non è tenuto a inviare il prospetto: è richiesta comunque la trasmissione di una comunicazione **con mail ordinaria, con oggetto "Nessun cambiamento L.68"**, ad ARL.Legge68Aziende.RE@regione.emilia-romagna.it.

Datori di lavoro non più in obbligo - Le imprese in obbligo nell'anno 2023, che al 31 dicembre 2023 presentino una base di computo inferiore a 15 dipendenti sono invitate a inviare una **comunicazione a mezzo PEC, con oggetto "Uscita dagli obblighi"**, a arlavoro.remirato@postacert.regione.emilia-romagna.it, indicante la data in cui si è verificata la riduzione. Se il calo si verifica in corso d'anno va data opportuna comunicazione, con la stessa modalità: conseguentemente, il prospetto in corso d'anno viene chiuso riportando la motivazione.

Le aziende di cui sopra che, nel corso del 2024, parteciperanno a gare di appalto, sono invitate alla trasmissione del modello "Dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà", allegato alla presente, a ARL.Legge68Aziende.RE@regione.emilia-romagna.it.

Prospetto informativo e modifica della situazione occupazionale - In qualsiasi momento, in corso d'anno, si modifichi la situazione occupazionale, il datore di lavoro è tenuto a presentare la dovuta richiesta entro 60 giorni successivi all'evento innovativo, preferibilmente a mezzo dell'invio di un nuovo prospetto¹. Pertanto, **l'invio del prospetto entro il termine dei 60 giorni equivale a presentazione della richiesta di avviamento al lavoro.**

Richiesta nominativa e convenzione - A seguito dell'invio del prospetto entro i termini suddetti, il datore di lavoro potrà procedere ad assumere i lavoratori con disabilità mediante assunzione diretta o mediante stipula o istanza di stipula di convenzione nella fase di invio del prospetto informativo (si rimanda al paragrafo sugli strumenti per l'ottemperanza per la descrizione delle convenzioni ex art. 11 della L. 68/99 e art. 22 della L.R. 17/05).

NOVITÀ 2024

Anche in questo caso l'Azienda deve dichiarare se intenda adempiere all'obbligo tramite convenzione con l'invio del Prospetto Informativo oppure in maniera disgiunta, attraverso comunicazione via PEC, ma comunque sempre entro il 60° giorno dall'insorgenza dell'obbligo. Nel caso l'Azienda non dia questa indicazione, una volta decorsi i 60 giorni non sarà più possibile stipulare una convenzione o fare una assunzione nominativa. Il Collocamento Mirato attiverà un avviamento numerico fatto salvo l'utilizzo di altri strumenti (quali il computo, l'esonero o la compensazione) da parte dell'Azienda.

¹ Sarà possibile inviare i prospetti da SARE entro il 31 gennaio, per i prospetti al 31/12 dell'anno precedente, **o a partire dal 1° febbraio di ciascun anno valorizzando l'effettiva data del nuovo prospetto.**

Avviamento numerico - Resta ferma la facoltà, entro il termine dei 60 giorni dal momento in cui insorge l'obbligo, di richiedere l'avviamento numerico, indicando la qualifica sulla base di quelle disponibili presso l'UCM.

NOVITÀ 2024

L'avviamento numerico (art. 7 co. 1-bis L. 68/99, introdotto dal D. Lgs. n. 151/15²) **resterà l'unica modalità per assumere qualora, decorsi i 60 giorni, il datore di lavoro non avesse esercitato altre opzioni (L'ASSUNZIONE NOMINATIVA NON SARA' PIU' UNA MODALITA' UTILIZZABILE)**

Ulteriori novità introdotte dalle nuove linee guida riguardano i **criteri per la definizione delle graduatorie per gli avviamenti numerici e le procedure di realizzazione delle chiamate con avviso pubblico**. Nel 2024, per la formazione delle graduatorie si applicheranno criteri parzialmente modificati rispetto a quanto disposto dalla D.G.R. n. 1965/06 e successive disposizioni attuative: oltre a percentuale di invalidità e anzianità di iscrizione negli elenchi del collocamento mirato, si valuterà l'indicatore della situazione economica equivalente (ISEE), in sostituzione e integrazione dei due dei criteri precedentemente previsti, ossia carico familiare e situazione economica e patrimoniale del lavoratore. Sempre dal 2024, gli utenti potranno presentare la propria candidatura esclusivamente per il tramite di una piattaforma telematica, indicata in ciascun Avviso.

Quota di riserva – si ricorda che l'art. 3 L. 68/99 prevede l'obbligo di assumere 1 lavoratore/lavoratrice disabile per imprese con base di computo da 15 a 35 dipendenti, 2 disabili da 36 a 50 dipendenti, 7% della base di computo e 1 lavoratore/lavoratrice di cui all'art. 18 L.68/99 con oltre 50 dipendenti (con oltre 150 dipendenti la quota riservata al personale ex art.18 è pari all'1% della base di computo).

Procedure per l'iscrizione al collocamento mirato - **Qui** le tipologie di lavoratori che possono iscriversi al collocamento mirato³, seguendo le seguenti procedure:

- a) presentazione da parte dell'utente della Dichiarazione di Immediata Disponibilità al lavoro (on – line oppure, in caso di difficoltà da parte dell'utente, con il supporto dell'operatore);
- b) a seguito del rilascio della DID, l'Ufficio acquisisce il verbale di invalidità in corso di validità e la relazione conclusiva della commissione di accertamento (diagnosi funzionale).

NOVITÀ 2024

In base alle nuove Linee Guida, dopo un periodo transitorio che terminerà il 31/12/2024 (a seguito di una proroga intervenuta con la DGR 2144 del 12/12/2023), **gli Uffici non potranno procedere all'iscrizione al collocamento mirato in mancanza della relazione conclusiva della diagnosi funzionale o della ricevuta di presentazione della richiesta di appuntamento per il relativo rilascio.**

NULLA OSTA - Il datore di lavoro che intende assumere un lavoratore o una lavoratrice disabile è tenuto ad avanzare formale richiesta nominativa di avviamento al lavoro all'UCM competente per la sede di inserimento, prima dell'effettiva assunzione. La **richiesta di nulla osta va presentata utilizzando il modello apposito**, sottoscritto dal Legale rappresentante digitalmente (in alternativa, con firma autografa e documento di identità in allegato), da trasmettere con PEC. L'UCM si impegna al rilascio entro sei giorni lavorativi dalla ricezione.

Il nulla osta per **assunzione nominativa a tempo determinato è rilasciato, di norma, per rapporti di durata pari o superiori a 6 mesi**, tranne nel caso di imprese non soggette agli obblighi, che possono assumere ai sensi

² "in caso di mancata assunzione secondo le modalità indicate al comma 1, entro il termine di sessanta giorni, gli uffici competenti avviano 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"

³ Si ricorda, tra le categorie di cui all'art. 18, co.2, della L.68/99, quella di più recente introduzione: i "care leavers", neomaggiorenni con infanzia e adolescenza vissuta in un contesto diverso da quello della propria famiglia di origine.

della L.68/99 indipendentemente dalla durata contrattuale. Un datore di lavoro non è soggetto in quanto già ottemperante, e che quindi effettua l'assunzione a termine in eccedenza rispetto alla quota di riserva già coperta, può indicare che computerà il lavoratore/la lavoratrice per un eventuale obbligo futuro: se l'assunzione avviene in convenzione, l'ottemperanza sarà possibile anche se il rapporto è inferiore ai 6 mesi, mentre in assenza di convenzione il rapporto dovrà essere di almeno 6 mesi, anche a seguito di proroga.

SANZIONI - L'omessa o ritardata presentazione del prospetto informativo comporta il pagamento di una sanzione amministrativa pari a € 702,43, maggiorata di € 34,02 per ogni giorno di ritardo successivo al termine finale di presentazione del prospetto (Decreto del Ministero del lavoro n. 194/21). La sanzione per mancata assunzione è pari a € 196,05 al giorno per ogni lavoratore non assunto.

GLI STRUMENTI PER L'OTTEMPERANZA AGLI OBBLIGHI

CONVENZIONE EX ART. 11 L.68/99 - Strumento prioritario non solo per la programmazione delle assunzioni **ma anche per l'assolvimento degli obblighi** (assieme alla Convenzione ex art. 22 L.R.17/05, descritta in seguito), viene stipulata tra impresa e Agenzia regionale per il lavoro (UCM) e ha una durata commisurata al numero di inserimenti: dodici mesi fino a 4, ventiquattro mesi da 5 a 10, trentasei mesi oltre 10, che decorrono dalla sottoscrizione da parte dell'UCM, coincidente con la data di trasmissione tramite PEC, da questo all'impresa.

Per ogni inserimento vanno indicati: la modalità (nominativa o numerica), la mansione, da individuare consultando l'elenco *Profili disponibili* (con la raccomandazione, in caso la mansione individuata fosse collegata a un numero ridotto di lavoratori iscritti, di indicarne anche una alternativa), la data prevista per l'inserimento.

Il datore di lavoro può indicare in convenzione la disponibilità a valutare l'attivazione di **tirocinio finalizzato all'assunzione**. Anche se non costituisce rapporto di lavoro, un tirocinio attivato nell'ambito della convenzione sostituisce temporaneamente l'assunzione in essa prevista ai fini dell'assolvimento dell'obbligo. Qualora al termine il/la tirocinante non venisse inserito/a con rapporto subordinato, per l'impresa decorrerà immediatamente l'insorgenza dell'obbligo ex L.68/99. La durata del percorso va concordata col soggetto promotore, le spese di copertura assicurativa e l'indennità corrisposta al/alla tirocinante sono a carico del datore di lavoro. Si ricorda che l'UCM è tra i soggetti promotori di tirocini a copertura dell'obbligo. Per informazioni, scrivere a arl.legge68persone.re@regione.emilia-romagna.it.

La convenzione, **firmata digitalmente e riportante il numero del bollo**, va trasmessa via PEC ad arlavoro.remirato@postacert.regione.emilia-romagna.it, con oggetto "Convenzione art.11", allegando la dichiarazione sostitutiva per il bollo (con documento di identità del firmatario della dichiarazione). **Dalla trasmissione della convenzione l'impresa è considerata ottemperante.**

Di norma, **la scadenza finale della convenzione non può essere prorogata**, salvo non siano intervenute situazioni che hanno sospeso l'obbligo di assunzione o siano in corso attività indirizzate all'adempimento dell'obbligo (esempi: convenzione ex art. 22 LR. 17/05 in corso di stipulazione, tirocinio in corso di attivazione, necessità di un breve periodo per completare una assunzione, per ragioni da ricondurre all'organizzazione aziendale o alla persona individuata). La proroga della scadenza finale può essere concordata anche nel caso in cui, in corso di vigenza della convenzione, si evidenziassero nuove scoperture, in relazione all'aumento della base di computo o alla cessazione di lavoratore disabile in forza.

La richiesta, redatta in carta libera con indicate le motivazioni e firmata digitalmente, va trasmessa a arlavoro.remirato@postacert.regione.emilia-romagna.it.

Modificare la mansione, prorogare un inserimento nei termini della scadenza finale della convenzione o integrare la convenzione con inserimenti aggiuntivi, sono variazioni richiedibili, sempre in carta libera, tramite

mail ordinaria al referente dell'UCM competente per la sede aziendale, sui cui occorre riportare le nuove date/mansioni e le motivazioni.

CONVENZIONE EX ART. 22 L.R. 17/05 - Consente la copertura **fino al 30% della quota di riserva** (la parte d'obbligo residua deve risultare già ottemperata), con arrotondamento all'unità superiore, tramite affidamento di commesse di lavoro a cooperative di tipo B. La copertura di una unità si raggiunge con una commessa corrispondente, almeno, al costo di un'assunzione con orario superiore alla metà del tempo pieno previsto dal CCNL dell'azienda committente, maggiorato del 20%⁴ per i costi di tutoraggio. Dato questo parametro, gli accordi economici restano esclusivo oggetto di accordo tra committente e commissionario.

La **durata minima è di 12 mesi**, prorogabile.

La **proposta di convenzione**, firmata digitalmente dalle parti, va trasmessa via PEC ad arlavoro.remirato@postacert.regione.emilia-romagna.it, con oggetto "Convenzione art.22 L.R.17". Le richieste di proroga devono pervenire sempre via PEC, utilizzando il modello apposito, prima della scadenza della convenzione.

NOVITÀ 2024

A seguito dell'entrata in vigore della DGR 1210/23, la convenzione ex art. 22 L.R. 17/05 potrà essere stipulata esclusivamente nei termini previsti per le convenzioni art. 11, L. 68/99 (60 giorni successivi all'entrata in obbligo). Dal momento che la convenzione ex art.22 può richiedere una tempistica prolungata, si suggerisce di inserirla in convenzione ex art.11 L.68/99, sia già stipulata (mediante integrazione) sia da stipulare appositamente.

ESONERO PARZIALE DAGLI OBBLIGHI OCCUPAZIONALI - Previsto dall'art. 5, co.3, della L.68/99 per i datori di lavoro con base di computo superiore a 35 dipendenti che per le speciali condizioni della propria attività non possono coprire l'intera quota di posti riservati ai disabili, viene autorizzato di norma per **24 mesi**, salvo ragioni a sostegno di una durata inferiore (12 mesi) o superiore (36 mesi). Decorre dal 1° gennaio per i rinnovi (da presentare entro 60 giorni dalla scadenza dell'autorizzazione precedente, quindi in concomitanza con l'invio del nuovo prospetto informativo), o dalla data di richiesta per i nuovi esoneri.

La richiesta, **firmata digitalmente**, corredata da dichiarazione sostitutiva per due marche da bollo con documento di identità del firmatario della stessa, va trasmessa via PEC ad arlavoro.remirato@postacert.regione.emilia-romagna.it, oggetto: "Richiesta esonero parziale L.68/99".

Quantificazione del contributo esonerativo - L'importo è pari a **€ 39,21** per ciascun disabile non assunto e per ciascun giorno lavorativo, esclusi i sabati, i festivi e la festività patronale qualora cada in giornata feriale. Dopo aver sottoposto il conteggio alla valutazione delle aziende, per acquisire eventuali informazioni necessarie al calcolo (come variazioni della base di computo in alcuni periodi dell'anno) che possono non essere note al momento dell'elaborazione, l'UCM trasmette il conteggio finale via PEC circa un mese prima del termine ultimo per il pagamento, che di norma è il 31/07 dell'anno successivo a quello cui si riferisce il conteggio. Entro tale termine le imprese possono presentare osservazioni. Non è possibile rettificare il conteggio dopo la scadenza del termine per il pagamento. Nei dieci giorni successivi al termine previsto per il pagamento devono trasmettere copia del pagamento effettuato.

⁴ La cooperativa assume il lavoratore per almeno 21 ore settimanali, con contratto di durata non inferiore alla convenzione. Ammessi all'inserimento tramite questa tipologia di convenzione esclusivamente i lavoratori con disabilità di tipo psichico o intellettivo, o in stato di gravità certificata ex L. 104/92 oppure con altra elevata disabilità ed in condizione di fragilità e vulnerabilità che, anche per la discontinuità e/o l'insuccesso dei precedenti percorsi lavorativi o di tirocinio, rendano particolarmente difficile l'integrazione e la permanenza al lavoro attraverso le vie ordinarie, rientranti nella tipologia di profilazione "Cluster 4" del programma GOL Garanzia Occupabilità Lavoratori.

Esonero e compensazione territoriale - Sul prospetto informativo non è consentito indicare la compensazione contestualmente alla richiesta di esonero. L'indicazione della compensazione **precede** l'eventuale richiesta di esonero, cui si ricorrerà, per le sedi in cui si assume in eccedenza, solo dopo accertata impossibilità di collocamento mirato.

COMPUTO DI LAVORATORE DISABILE IN COSTANZA DI RAPPORTO – Le imprese possono richiedere che loro dipendenti divenuti disabili o che erano stati assunti senza nulla osta vengano computati a copertura in quota di riserva. In tali casi, infatti, i dipendenti non devono effettuare l'iscrizione agli elenchi del collocamento mirato, interrompendo il loro rapporto di lavoro, in quanto il computo avviene, appunto, **in costanza di rapporto**.

Requisiti per il riconoscimento in quota d'obbligo di personale divenuto disabile in costanza di rapporto:

In casi di invalidità CIVILE: minimo 60%

In casi di invalidità INAIL: minimo 34%.

Per il riconoscimento in quota d'obbligo di dipendente assunto senza nulla osta:

In casi di invalidità CIVILE: minimo 60%

In casi di invalidità INAIL: minimo 34%

In caso di invalidità PSICHICA O INTELLETTIVA: minimo 46%.

La richiesta va trasmessa via PEC all'indirizzo arlavoro.remirato@postacert.regione.emilia-romagna.it, con oggetto "Computo ex art. 4 L.68/99", utilizzando il modulo relativo alla casistica di interesse firmato digitalmente del datore di lavoro, cui vanno allegati:

1. copia dell'accertamento dell'invalidità civile, delle condizioni visive e della sordità del/della dipendente, da questi firmata, su cui va apposta la dicitura "copia conforme all'originale";
2. scansione del documento di identità del/della dipendente da computare.

La richiesta di computo va **compilata in ogni sua parte, pena il rigetto**: in particolare, **qualora la mansione non fosse variata occorre tassativamente riportare mansione e orario di lavoro settimanale attuali**.

IN RELAZIONE ALLE NOVITÀ 2024: si specifica che **esonero, compensazione e computo sono attivabili in qualsiasi momento e per questi istituti non ricorrono i termini previsti dalla DGR 1210/23**.

SOMMINISTRAZIONE - Personale disabile in somministrazione è conteggiato in quota di riserva dell'azienda utilizzatrice per missioni non inferiori a 12 mesi continuativi, ai fini dei quali non sono considerate le proroghe.

AVVIAMENTO D'UFFICIO - Gli inserimenti avvengono secondo apposita graduatoria disposta dall'UCM, per la qualifica richiesta o altra concordata sulla base di quelle disponibili, previa verifica della compatibilità da parte del Comitato Tecnico. Gli avviamenti sono disposti a tempo pieno e indeterminato, salvo diverso accordo tra le parti.

SOSPENSIONI DAGLI OBBLIGHI OCCUPAZIONALI EX L.68 - **Le imprese presentano via PEC apposita comunicazione all'UCM competente del territorio dove si trova la propria sede legale**, allegando:

- comunicazione alle OOSS di inizio di procedura di **licenziamento collettivo** e accordo sindacale, ai fini del riconoscimento di sospensione estesa a tutti gli ambiti territoriali in cui sussistono unità produttive
- verbale di accordo sindacale e autorizzazione ministeriale in caso di **CIGS**, ai fini del riconoscimento di sospensione proporzionale all'attività effettivamente sospesa e relativa all'ambito provinciale interessato dalla procedura. In attesa del provvedimento ministeriale, il datore di lavoro può presentare domanda per la concessione di autorizzazione temporanea alla sospensione degli obblighi. Il provvedimento di autorizzazione, a firma del dirigente competente, è rilasciato al datore di lavoro richiedente entro 30 giorni dalla richiesta.

- verbale di accordo sindacale e comunicazioni telematiche all'INPS/ai rispettivi fondi nel caso di ricorso a **fondi di integrazione salariale** (FIS/FSBA/EBER/fondi di solidarietà causale COVID-19), per il riconoscimento di una sospensione equiparata a quella spettante per procedura di CIGS.

Le imprese multi-localizzate effettuano comunicazione all'ufficio competente per la sede legale mettendo in conoscenza l'UCM competente per la sede dove interviene la sospensione.

ULTERIORI SERVIZI OFFERTI DALL'UCM

Servizio di preselezione - Previsto dall'art. 7, co.1, della L.68/99, fornisce consulenza finalizzata a individuare i profili adeguati al fabbisogno aziendale e a favorire gli inserimenti. Per richieste e invio della modulistica necessaria, di seguito illustrata, scrivere a ARL.Legge68Preselezione.RE@regione.emilia-romagna.it. Per la ricerca di **personale disabile**: sulla base dei fabbisogni espressi dai datori di lavoro tramite il questionario aziendale e dopo l'analisi delle caratteristiche del profilo richiesto, l'UCM predisponde una rosa di candidature da proporre all'impresa.

Per ricercare c.d. "**altre categorie protette**" di cui all'**art. 18, co. 2, L. 68/99**, sono disponibili due modalità⁵:

1. richiesta del servizio di preselezione, con cadenza almeno semestrale, tramite invio di questionario aziendale;
2. pubblicizzazione dell'offerta di lavoro, inviando un'apposita Scheda i cui contenuti saranno pubblicati per un periodo minimo di 6 mesi, in modo che gli interessati possano candidarsi direttamente presso l'impresa.

Servizio di orientamento specialistico - Consiste in consulenza orientativa, elaborazione di progetti di inserimento lavorativo, accompagnamento e tutoraggio per le persone disabili. Inoltre, su richiesta sia dei lavoratori che dei datori di lavoro, è fornito **sostegno nei contesti lavorativi** a lavoratori disabili già in forza.

INCENTIVI PER ASSUNZIONE DI LAVORATORI DISABILI

➤ **Incentivi per assunzioni a valere sul Fondo Regionale Disabili di cui all'art.14 L.68/99**

L'Avviso relativo ai contributi per l'assunzione a tempo determinato di lavoratori in condizione di disabilità di cui alla L. 68/99, approvato con determinazione n. 1437/21, è in scadenza al 31/12/2023, ed **è in fase di predisposizione il nuovo avviso pubblico**, sempre relativo a:

- **contributi economici per rapporti a termine** di durata minima da 6 a 12 mesi (anche per effetto di proroghe) in base alla tipologia di invalidità, formalizzati previo nulla osta salvo che per i datori di lavoro che alla data dell'assunzione non risultino in obbligo ex L. 68/99, riferiti a iscritti/e in un UCM dell'Emilia-Romagna, fino al 40% del costo salariale lordo (60% per datori di lavoro non obbligati o che assumono oltre la quota d'obbligo);
- **integrazioni dei contributi già concessi, a seguito della trasformazione a tempo indeterminato.**

➤ **Incentivi per l'adeguamento dei posti di lavoro a valere sul FRD di cui all'art.14 L.68/99.**

Anche in questo caso l'Avviso è in scadenza al 31/12/2023, ed **è in fase di predisposizione il nuovo avviso pubblico**. Sarà previsto un contributo fino a 25 mila euro per l'adeguamento dei posti di lavoro, già realizzato o in via di progettazione, in favore di personale con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%.

Si invita a controllare la sezione [Incentivi](#) del sito.

Si ricordano infine gli incentivi per assunzioni a valere sul Fondo Nazionale Disabili di cui all'art 13 della L. 68/99, riconosciuti dall'INPS in forma di conguaglio contributivo mensile, richiedibili da datori di lavoro privati ed enti pubblici economici soggetti o meno all'obbligo di assunzione per assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori con disabilità pari o superiore al 67% e assunzioni a tempo indeterminato o determinato non inferiore a 12 mesi di lavoratori con disabilità intellettiva e psichica superiore al 45%.

⁵ La copertura della quota ex art.18 non è assolvibile né con convenzione né tramite esonero parziale.

UFFICIO PER IL COLLOCAMENTO MIRATO DI REGGIO EMILIA: CONTATTI E ORARI
Responsabile: Davide Battini Tel. 0522/936607 – davide.battini@regione.emilia-romagna.it
Centralino: tel. 0522/936 633 **Mail:** ARL.Legge68Aziende.RE@regione.emilia-romagna.it
PEC: arlavoro.remirato@postacert.regione.emilia-romagna.it

Consulenza telefonica: da lunedì a venerdì 09:00 – 13:00, martedì e giovedì anche 14.30 – 16.30.

Ufficio Imprese

- **Distretti di Reggio Emilia e Castelnovo né Monti; Banche, Enti pubblici**
Fabio Spadoni - Tel. 0522/936 632 - fabio.spadoni@regione.emilia-romagna.it
- **Distretti di Montecchio Emilia e Guastalla**
Daniela Burani - Tel. 0522/936 621 - daniela.burani@regione.emilia-romagna.it
- **Distretto di Scandiano**
Monica Rondini - Tel. 0522/936 630 - monica.rondini@regione.emilia-romagna.it
- **Distretto di Correggio**
Mariangela D'Ascanio - Tel. 0522/936 622 – mariangela.dascanio@regione.emilia-romagna.it

Computi

Tel. 0522/936 622 – mariangela.dascanio@regione.emilia-romagna.it

Convenzioni art.22

RE, Castelnovo Monti, Scandiano Tel. 0522/936 632- fabio.spadoni@regione.emilia-romagna.it
Montecchio E., Guastalla, Correggio Tel. 0522/936 621 - daniela.burani@regione.emilia-romagna.it

Preselezione

ARL.Legge68Preselezione.RE@regione.emilia-romagna.it
Mariaelena Fantini - Tel. 0522/936 623 - mariaelena.fantini@regione.emilia-romagna.it
Monica Rondini - Tel. 0522/936 630 – monica.rondini@regione.emilia-romagna.it
Pierluigi Croci – Tel. 0522/936 627 - pierluigi.croci@regione.emilia-romagna.it
Chiara Santillo - Tel. 0522/936 631 – chiara.santillo@regione.emilia-romagna.it

Chiamate con avviso pubblico

Tel. 0522/936 631

Sospensione dagli obblighi

Tel. 0522/936 630 - monica.rondini@regione.emilia-romagna.it

Nulla osta

Sostegno nei contesti lavorativi

Tirocini

Tel. 0522/936 633 – ARL.Legge68Persone.RE@regione.emilia-romagna.it

LINK UTILI

[Servizi per i datori di lavoro](#)

[Modulistica per le aziende - Collocamento Mirato – Ambito territoriale di Reggio Emilia](#)

[Ufficio per il Collocamento mirato Reggio Emilia](#)

[Avvisi e bandi — Agenzia regionale per il lavoro](#)

[Atti amministrativi — Agenzia regionale per il lavoro \(agenzia.lavoro.emr.it\)](#)

All.1

DICHIARAZIONE SOSTITUTIVA DI ATTO DI NOTORIETÀ

(Art. 47, D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445)

Il/la sottoscritto/a _____, nato/a il _____ a _____, residente a _____
in via _____, n. _____, in qualità di legale rappresentante dell'Impresa
_____, C.F. _____

consapevole della responsabilità e delle sanzioni penali stabilite dalla legge in caso di false attestazioni e mendaci dichiarazioni (artt. 75 e 76 D.P.R. 445 del 28 dicembre 2000)

DICHIARA

che alla data del _____ i dati relativi all'organico aziendale risultano essere i seguenti:

Lavoratori in forza a livello nazionale	
n° del personale escluso dalla base di computo suddiviso per tipologia di esclusione ^[1]	
Base di computo Art. 3 L.68/99	

_____ li _____

In fede

[1] Il dato "Base di computo Art. 3 L. 68/99" si ottiene sottraendo al "Numero lavoratori in forza a livello nazionale" i lavoratori da escludere, ovvero:

- i lavoratori occupati ai sensi della legge 68/99 e delle altre norme in materia di collocamento obbligatorio
- le categorie di cui all'art. 18, c.2 l.68/99 (orfani, profughi ed equiparati)
- i lavoratori assunti con contratto a termine di durata non superiore a sei mesi
- i lavoratori assunti con contratto a termine per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro, anche quando il loro contratto abbia una durata superiore a sei mesi
- i soci di cooperative di lavoro, anche se non iscritte nella apposita sezione per le cooperative di produzione e lavoro del registro prefettizio
- i dirigenti
- i lavoratori con contratto di formazione e lavoro o con contratto di inserimento
- gli apprendisti
- i lavoratori con contratto di reinserimento
- i lavoratori a domicilio
- i soggetti impegnati in lavori socialmente utili assunti ai sensi dell'art. 7 del d. Lgs. n 81/2000
- lavoratori operanti esclusivamente all'estero, per la durata di tale attività
- i lavoratori occupati con contratto di somministrazione (i quali non sono computati né dall'agenzia di somministrazione, ai sensi dell'art. 4, co. 1, L. 68/99 come modificato dall'art. 4, co. 27, lettera a), L. 92/2012, né dall'utilizzatore, per effetto dell'art. 22, co. 5, D.lgs. 276/2003
- il personale di cantiere, inteso non solo quello operante nelle imprese edili ma anche 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 fatto proprio dall'art. 89 del D.lgs n. 81/2008
- i lavoratori ammessi al telelavoro - solo per i datori di lavoro privati.