

PROSPETTO INFORMATIVO – OBBLIGHI DI COMPILAZIONE E TRASMISSIONE

Entro il **31 gennaio 2022** le imprese pubbliche e private con base di computo di almeno 15 dipendenti a livello nazionale, anche in sospensione ex 3, co. 5, L. 68/99, devono trasmettere telematicamente il prospetto informativo disabili, come previsto dall'art. 9, co. 6, della legge n. 68/99.

➤ **Contenuti obbligatori del prospetto informativo**

La trasmissione del prospetto, oltre che a rappresentare un obbligo di legge, serve a condividere con l'Ufficio per il Collocamento Mirato (UCM) tutte le informazioni per attuare inserimenti lavorativi adeguati alle necessità delle imprese e alle caratteristiche dei destinatari: **è pertanto obbligatorio riportare la situazione occupazionale** rispetto agli obblighi di assunzione, eventuali **compensazioni territoriali** e **le mansioni disponibili** riservate a disabili e altre categorie protette di cui all'art.18, co. 2 della L.68/99: la sezione **Posti disponibili** va obbligatoriamente compilata consultando l'**elenco** reperibile [sul sito istituzionale](#), riportante per ogni profilo il numero corrispondente di iscritti.

➤ **Imprese non obbligate all'invio del prospetto**

L'obbligo non sussiste per le imprese **che nel 2021 non hanno subito variazioni**, rispetto all'ultimo prospetto presentato, tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva. Fanno eccezione le aziende interessate da compensazioni intergruppo, che restano obbligate.

➤ **Imprese risultanti non più in obbligo al 31/12/2021**

Le imprese che al 31/12/21 hanno base di computo inferiore a 15 dipendenti devono inviare **comunicazione con oggetto "Uscita dagli obblighi"** a **ARL.Legge68Aziende.RE@regione.emilia-romagna.it**, indicando la data in cui si è verificata la riduzione (se il calo si verifica in corso d'anno ciò va comunicato tempestivamente e con la stessa modalità: il prospetto verrà annullato d'ufficio).

➤ **Sanzioni per mancato o tardato invio del prospetto**

Per effetto del Decreto del Ministero del lavoro n. 194 del 30 settembre 2021, l'omessa o la ritardata presentazione del prospetto informativo comporta il pagamento di una sanzione amministrativa pari a 702,43 euro, maggiorata di 34,02 euro per ogni giorno di ritardo successivo al 31 gennaio 2022.

➤ **Referenti e contatti datore di lavoro**

Sul prospetto va indicata la persona da contattare per gli adempimenti del collocamento mirato, con telefono, mail e PEC. **Eventuale cambio di referente in corso d'anno va comunicato con PEC a arlavoro.remirato@postacert.regione.emilia-romagna.it** (è possibile usare il [modello presente sul sito](#))

ASSUNZIONI OBBLIGATORIE – QUOTE, TERMINI E MODALITÀ

Entro **60 giorni** dal superamento della soglia dimensionale che fa scattare l'obbligo o dalla cessazione di rapporto con lavoratore appartenente alle categorie protette, è obbligatorio effettuare richiesta nominativa¹ di avviamento. **L'invio del prospetto informativo vale come richiesta d'avviamento.**

¹ Nel caso di mancata assunzione nominativa entro 60 giorni dal momento in cui sorge l'obbligo di assunzione di lavoratori disabili, i lavoratori possono essere avviati numericamente dall'Ufficio previa chiamata con avviso pubblico.

La **quota di riserva** di cui all'art. 3 L. 68/99 prevede: 1 lavoratore disabile con base di computo da 15 a 35 dipendenti; 2 da 36 a 50 dipendenti; 7% e 1 lavoratore di cui all'art. 18 L.68/99 con oltre 50 dipendenti (con oltre 150 i lavoratori ex art.18 sono l'1%). [Qui](#) le tipologie di lavoratori che possono iscriversi al CM.

“Altre categorie protette” di cui all’art. 18, comma 2, L.68/99: la nuova categoria dei *Care leavers*

L'art. 67-bis del Decreto Rilancio (DL 34/20) ha inserito fra i beneficiari delle assunzioni obbligatorie ex art. 18 co. 2 L.68/99 i *care leavers*: si tratta di giovani neomaggiorenni che hanno vissuto gran parte della loro vita (infanzia e adolescenza) in comunità o in affidamento, comunque in un contesto diverso da quello della propria famiglia di origine. A loro è dedicato un progetto di accompagnamento e sostegno fino al compimento dei 21 anni di età, che oltre ad aiuti economici, affiancamento di un tutor e possibilità di continuare la carriera scolastica, prevede l'opportunità di iscriversi nelle liste del Collocamento mirato, come facilitazione per il loro ingresso nel mondo del lavoro.

La **comunicazione di assunzione va fatta precedere dalla richiesta di nulla osta**, da presentare almeno 6 giorni lavorativi prima, utilizzando i nuovi modelli pubblicati nella [sezione dedicata](#).

➤ **Assunzione nominativa a tempo determinato: casistiche per il rilascio del nulla osta.**

- a) Imprese non soggette: nulla osta rilasciato indipendentemente dalla durata contrattuale.
- b) Imprese in obbligo e non in convenzione ex art. 11 L.68/99: rilasciato per rapporti di almeno 6 mesi.
- c) Imprese obbligate e in convenzione ex art. 11: possibilità di concordare la durata del rapporto.

Con riferimento al caso a), un'impresa già ottemperante che effettua un'assunzione a termine eccedente la quota di riserva può indicare che computerà il lavoratore per un eventuale obbligo futuro: se l'assunzione avviene in convenzione l'ottemperanza sarà possibile anche se il rapporto è inferiore ai 6 mesi, in assenza di convenzione il contratto deve essere di almeno di 6 mesi, anche a seguito di proroga.

Nuova procedura di rilascio del nulla osta

A partire dal 16 febbraio 2022, le richieste di nulla osta per assunzioni nominative potranno pervenire esclusivamente a mezzo PEC. Dovranno essere firmate digitalmente dal Legale Rappresentante oppure riportare firma autografa allegando il documento di identità del firmatario. L'UCM si impegna a rilasciare il nulla osta **entro 6 giorni lavorativi** dalla ricezione della richiesta via PEC.

➤ **Sanzioni per mancata assunzione di persone con disabilità**

Dal 1° gennaio 2022 la sanzione per mancata assunzione passa dagli attuali € 153,20 a € 196,05 al giorno per ogni disabile non assunto ²

² L'art. 15 co.4 L. 68/99, come modificato dall'art.5, co.1, lett. b) del D.lgs. n. 185/16, prevede che decorsi 60 giorni dalla data in cui insorge l'obbligo di assunzione, per ogni giorno in cui l'obbligo risulta scoperto il datore di lavoro è tenuto al pagamento di una sanzione pari a 5 volte il contributo esonerativo.

GLI STRUMENTI PER L'OTTEMPERANZA AGLI OBBLIGHI

Convenzione ex art. 11 L.68/99

Stipulata tra impresa e Agenzia regionale del lavoro per la copertura della quota d'obbligo tramite graduale inserimento delle persone con disabilità, ha durata commisurata al numero di inserimenti: 12 mesi fino a 4 inserimenti, 24 mesi da 5 a 10, 36 mesi oltre 10, decorrenti **dalla data**³ in cui la convenzione, sottoscritta dall'UCM, è inviata all'impresa.

Per ogni inserimento si indicano: modalità nominativa o numerica⁴, mansione, da individuare consultando l'elenco *Profili disponibili* sulla pagina dedicata al prospetto nonché alla [sezione dedicata alla convenzione ex art.11](#) (se la mansione è collegata a un numero ridotto di lavoratori iscritti ne va indicata anche una alternativa), data. **Per una ottimale gestione del programma** si raccomanda di non far coincidere il termine della convenzione con le date degli inserimenti, lasciando almeno un mese tra l'ultimo inserimento e la scadenza finale della convenzione. Si raccomanda inoltre, nel caso di più inserimenti, di calendarizzarli nel corso di tutta la durata della convenzione, predisponendo date diversificate.

L'impresa può indicare la disponibilità a valutare l'**inserimento tramite tirocinio**, che, se attivato in convenzione e finalizzato all'assunzione, pur non costituendo rapporto di lavoro, ottempera all'obbligo.

Promozione dei tirocini a favore di persone disabili da parte dell'UCM

Ricordiamo che è di nuovo attivo il servizio per i datori di lavoro che, attraverso la convenzione ex art. 11 L. 68/99, intendono attivare tirocini rivolti ai disabili iscritti ex L. 68/99 in adempimento dell'obbligo, con indennità a loro carico, di durata da concordare con il soggetto promotore. Per informazioni: arl.legge68persone.re@regione.emilia-romagna.it.

La convenzione **firmata digitalmente** è trasmessa ad arlavoro.remirato@postacert.regione.emilia-romagna.it, con oggetto "Convenzione art.11", allegando dichiarazione sostitutiva per il bollo, il cui numero identificativo è da riportare sulla convenzione, e documento di identità del firmatario della dichiarazione. **Dalla trasmissione della convenzione l'impresa è considerata ottemperante.**

➤ **Variazioni della convenzione**

Possono essere richieste tramite e-mail: modifica di mansione/i, proroga di inserimento/i, inserimenti aggiuntivi. La richiesta, **motivata**, va inviata al referente dell'UCM competente per la sede aziendale.

Le istanze di proroga del termine finale delle convenzioni (massimo richiedibile: sei mesi), presentate in carta libera, **firmate digitalmente e inviate a mezzo PEC**, sono autorizzate solo sulla base di adeguate motivazioni riportanti i sopraggiunti impedimenti alla programmazione originaria.

³ In via esemplificativa, una convenzione trasmessa il 01/02/22 scadrà il 01/02/2023 o 2024 o 2025.

⁴ La modalità nominativa implica la scelta del lavoratore da parte del datore di lavoro, quella numerica prevede che questi non si assuma l'onere della selezione, rinunciando quindi alla possibilità della scelta_ v. paragrafo *Avviamento d'ufficio*.

Convenzione ex art. 22 L.R. 17/05

Possono avvalersene i datori di lavoro privati soggetti agli obblighi ex L. 68/99, che abbiano già coperta la residua aliquota d'obbligo o che abbiano già adottato misure di adempimento.

Di **durata minima pari a 12 mesi, consente la copertura fino al 30% della quota di riserva**, 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%⁵ per i costi di tutoraggio.

Con Deliberazione di Giunta Regionale Emilia-Romagna n. 2022 del 29/11/2021 è stata approvata la nuova Convenzione Quadro sottoscritta da Regione, Associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori e Associazioni di rappresentanza delle cooperative sociali, che, tra le altre cose, ridefinisce la durata minima delle proroghe⁶ (12 mesi e non più 24) e amplia le tipologie dei lavoratori da inserire.

Dal 01/01/2022 dovranno pertanto essere utilizzati i nuovi modelli di convenzione trilaterale e progetto individuale, approvati con Determinazione direttoriale n. 1463 del 15/12/2021, [reperibili sulla pagina dedicata del sito](#).

La **proposta di convenzione**, firmata digitalmente da cooperativa sociale e impresa, va spedita via PEC ad arlavoro.remirato@postacert.regione.emilia-romagna.it, con oggetto "Convenzione art.22 L.R.17". Anche la **richiesta di proroga** (modello nella [sezione dedicata](#)) deve pervenire via PEC, prima della scadenza della convenzione, con oggetto "Proroga convenzione art.22 L.R.17".

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 dei lavoratori iscritti.

➤ **Preselezione di lavoratori disabili**

Sulla base dei fabbisogni espressi dai datori di lavoro tramite **questionario aziendale** e dopo l'analisi delle caratteristiche del profilo richiesto, l'UCM predispone una rosa di candidature da proporre all'impresa, alla quale si richiede di **fornire un riscontro** anche in caso di esito negativo.

➤ **Preselezione di c.d. "altre categorie protette"**

Per ottemperare all'obbligo di assunzione di lavoratori di cui all'art. 18, co. 2, L. 68/99 sono due le modalità che le imprese possono utilizzare⁷:

- richiesta del servizio di preselezione, con cadenza almeno semestrale, compilando e inviando il questionario aziendale, oppure

⁵ 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, oppure in stato di gravità certificata ex L. 104/92.

⁶ La convenzione art. 22 può essere rinnovata, stipulando una nuova convenzione, o prorogata, anche più volte.

⁷ La copertura della quota riservata ai lavoratori ex art.18 non è assolvibile né tramite convenzione né tramite esonero parziale dagli obblighi occupazionali.

- pubblicizzazione dell'offerta di lavoro, compilando un'apposita **Scheda** che sarà pubblicata per un periodo minimo di 6 mesi, in modo che i lavoratori possano candidarsi direttamente.

Scheda di richiesta e questionario, reperibili sulla sezione dedicata alla Preselezione del sito istituzionale, vanno trasmessi a ARL.Legge68Preselezione.RE@regione.emilia-romagna.it.

Servizio di orientamento specialistico

Consiste in consulenza orientativa, elaborazione di progetti di inserimento lavorativo, accompagnamento e tutoraggio per le persone disabili. Viene erogato da operatori specializzati presenti su tutti i distretti del territorio, i quali inoltre forniscono inoltre, su richiesta sia dei lavoratori che dei datori di lavoro, **sostegno nei contesti lavorativi** per lavoratori disabili già in forza.

Assunzione di lavoratori disabili in somministrazione

Il personale disabile con contratto di somministrazione è conteggiato nella quota di riserva dell'azienda utilizzatrice solo in caso di **missioni non inferiori a 12 mesi continuativi**, ai fini dei quali non sono considerate le proroghe.

Computo di lavoratore disabile in costanza di rapporto

Le richieste di computabilità di personale disabile ai sensi dell'art. 4, co. 3 bis e 4, L.68/99 vanno inviate all'indirizzo arlavoro.remirato@postacert.regione.emilia-romagna.it, con oggetto "Computo ex art. 4 L.68/99". I moduli relativi alle diverse casistiche sono reperibili sul sito. Alla richiesta, **firmata digitalmente del datore di lavoro**, vanno allegati copia verbale di invalidità lavoratore, da questi firmata, con dicitura "copia conforme all'originale" e scansione di documento di identità di lavoratore/ lavoratrice.

Esonero parziale dagli obblighi occupazionali

Previsto dall'art. 5, co.3, della L.68/99, è uno strumento residuale per l'ottemperanza: possono ricorrervi i **datori di lavoro con una 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) e decorre dal 1° gennaio per i rinnovi (da presentare entro 60 giorni dalla scadenza dell'autorizzazione precedente), o dalla data di richiesta per i nuovi. I modelli sono reperibili sul sito.

Contributo esonerativo aggiornato dal 1° gennaio 2022

Per effetto di Decreto del Ministero del lavoro n. 193 del 30 settembre 2021, **dal 1° gennaio 2022, l'importo del contributo esonerativo passa dagli attuali € 30,64 a € 39,21** per ciascun disabile non assunto e per ciascun giorno lavorativo, esclusi i festivi.

La richiesta **firmata digitalmente e corredata da dichiarazione sostitutiva per due marche da bollo** accompagnata dal 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").

L'esonero è rilasciato in formato digitale e trasmesso dall'UCM via PEC.

➤ **Quantificazione del contributo esonerativo**

L'UCM sottopone il conteggio alla valutazione delle aziende, in quanto informazioni dirimenti per il calcolo (in particolare, variazioni della base di computo in alcuni periodi dell'anno) possono non essere note al momento dell'elaborazione. Il conteggio finale è trasmesso via PEC di norma circa un mese prima del termine ultimo per il pagamento, fissato al 31/07 dell'anno successivo a quello cui il conteggio è afferente. **Entro tale termine, le imprese possono presentare osservazioni**, e nei dieci giorni successivi devono trasmettere via mail copia del pagamento effettuato.

Non è possibile rettificare il conteggio dopo la scadenza del termine per il pagamento.

➤ **Esonero e compensazione territoriale**

Non è consentito indicare compensazione contestualmente alla richiesta di esonero. Fondamento dell'esonero è l'impossibilità di assumere personale disabile per la natura dell'attività del richiedente, mentre presupposto della compensazione è la possibilità di inserimento in date sedi in luogo di altre. Inoltre, prima del ricorso all'esonero l'impresa deve definire i propri obblighi in ciascuna provincia. 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 effettuare il collocamento mirato.

AVVIAMENTO D'UFFICIO

Nel corso dell'anno solare sono approvati, di norma, almeno **due avvisi pubblici per l'avviamento d'ufficio**, a cui corrispondono gli avviamenti numerici dei lavoratori, presso le aziende individuate⁸. Gli inserimenti avvengono secondo l'ordine di apposita graduatoria disposta dall'UCM, per la qualifica richiesta o altra concordata sulla base di quelle disponibili, previa verifica da parte del Comitato Tecnico della compatibilità dell'invalidità con le mansioni. Gli avviamenti sono disposti a tempo pieno e indeterminato, salvo diversi accordi tra le parti.

SOSPENSIONI DAGLI OBBLIGHI OCCUPAZIONALI EX L.68

Con nota del 29/10/2020, il Ministero del Lavoro ha reso noto che CIGO e fondi di solidarietà con causale COVID-19 sono equiparati alla CIGS: gli obblighi sono sospesi per la durata degli interventi, in proporzione all'attività effettivamente sospesa, per l'ambito provinciale ove è ubicata l'unità produttiva interessata.

Le imprese presentano apposita comunicazione all'UCM competente del territorio dove si trova la propria sede legale, allegando il provvedimento che definisce la condizione di sospensione, o copia dell'accordo sindacale/comunicazione alle OOSS e copia delle comunicazioni telematiche all'INPS nei casi di CIGO o fondi di solidarietà causale COVID-19, mettendo preferibilmente in conoscenza l'Ufficio competente per la sede dove interviene la sospensione.

Per maggiori informazioni si rimanda alla [pagina](#) del sito dedicata.

⁸ Per scoperture derivanti da mancata ottemperanza entro il termine dei 60 giorni o in relazione a posti in convenzione ex art.11 L.68/99 che il datore di lavoro sceglie di riservare a questa modalità di inserimento.

INCENTIVI PER ASSUNZIONE DI LAVORATORI DISABILI

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

Il nuovo Avviso relativo ai contributi per l'assunzione a tempo determinato di lavoratori in condizione di disabilità di cui alla L. 68/1999, approvato con determinazione n. 1437 del 07/12/2021, prevede:

- I. la chiusura anticipata dell'avviso pubblico precedente: le domande presentate a partire dal 13/12/21, giorno di pubblicazione sul BURERT della DD 1437/21, saranno valutate secondo le nuove disposizioni (le domande pervenute nell'ultima finestra del bando precedente, ossia tra il 01/10 e il 12/12/21, conservano la loro efficacia e vengono valutate secondo le disposizioni contenute nell'Avviso pubblico precedente);
- II. l'integrazione con ulteriori incentivi a seguito di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, per consentire ai beneficiari la copertura massima di contributo fino al 100% del costo salariale lordo inizialmente ammesso
- III. l'iscrizione dei lavoratori assunti e da assumere a un UCM dell'Emilia-Romagna.

Sono erogati

- Contributi economici fino al 40% del costo salariale lordo (60% per datori di lavoro obbligati o che assumono oltre la quota d'obbligo) **per rapporti a termine instaurati dal 01/02/21 o ancora da instaurare, fino al 31/12/22**, inclusi quelli in somministrazione. Il rapporto deve avere una durata minima, che varia da 6 a 12 mesi (raggiunti anche per effetto di proroghe⁹) in base alla tipologia di invalidità. Le assunzioni, che devono essere formalizzate previo rilascio del **nulla osta**, devono riferirsi a disabili iscritti in un UCM dell'Emilia-Romagna. Il nulla osta non è condizione necessaria qualora i datori di lavoro siano, alla data dell'assunzione, non obbligati ex L. 68/99.
- **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

È previsto un contributo fino a 25 mila euro per l'adeguamento dei posti di lavoro, già realizzato o in via di progettazione, anche in risposta all'emergenza COVID-19, in favore di personale con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50% fino al 31/12/2023.

Avvisi, modulistica per la presentazione delle domande e informazioni sono disponibili nella sezione [Incentivi](#) del sito.

➤ Incentivi per assunzioni a valere sul Fondo Nazionale Disabili di cui all'art 13 della l. 68/99

Sono previsti **incentivi riconosciuti dall'INPS**, in forma di conguaglio contributivo mensile, a 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%
- assunzioni a tempo indeterminato o determinato non inferiore a 12 mesi di lavoratori con disabilità intellettiva e psichica superiore al 45%.

Tutti i benefici sopra elencati sono riconosciuti in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande, fino ad esaurimento delle risorse.

⁹ Il nuovo Avviso ammette a incentivo le proroghe di contratti a termine purché vengano stipulate dopo il 01/02/21. Esempio: tempo determinato dal 1° gennaio al 31 marzo 2021 prorogato al 31 dicembre 2021: dato che il rapporto a termine raggiunge i 12 mesi è incentivabile, ma il contributo sarà calcolato sul periodo 01/02/– 31/12/21.

UFFICIO PER IL COLLOCAMENTO MIRATO DI REGGIO EMILIA: CONTATTI E ORARI

Centralino: tel. 0522/936611 – 633 Mail: ARL.Legge68Aziende.RE@regione.emilia-romagna.it
PEC: arlavoro.remirato@postacert.regione.emilia-romagna.it

Responsabile: Domenico Savastano Tel. 0522/936607 - domenico.savastano@regione.emilia-romagna.it

Chiamate con avviso pubblico

Tel. 0522/936622 – mariangela.dascanio@regione.emilia-romagna.it

Tel. 334/3413596 – chiara.santillo@regione.emilia-romagna.it

Computi ex art. 4 co.3 bis e co. 4 L.68/99

Tel. 0522/936622 – mariangela.dascanio@regione.emilia-romagna.it

Convenzioni art.22

RE, Castelnovo Monti, Scandiano Tel. 0522/936632- fabio.spadoni@regione.emilia-romagna.it

Montecchio E., Guastalla, Correggio Tel. 0522/936621 - daniela.burani@regione.emilia-romagna.it

Nulla osta

Tel. 0522/936633 - ARL.Legge68Persone.RE@regione.emilia-romagna.it

Preselezione

ARL.Legge68Preselezione.RE@regione.emilia-romagna.it

Mariaelena Fantini - Tel. 0522/936623 - mariaelena.fantini@regione.emilia-romagna.it

Monica Rondini - Tel. 0522/936630 – monica.rondini@regione.emilia-romagna.it

Chiara Santillo - Tel. 334/3413596 – chiara.santillo@regione.emilia-romagna.it

Sospensione dagli obblighi

Tel. 0522/936630 - monica.rondini@regione.emilia-romagna.it

Sostegno nei contesti lavorativi

Tel. 0522/936622 – mariangela.dascanio@regione.emilia-romagna.it

Tirocini

Tel. 0522/936633 - ARL.Legge68Persone.RE@regione.emilia-romagna.it

Ufficio Imprese

- **Distretti di Reggio E. e Castelnovo né Monti, Banche, Enti pubblici**
Fabio Spadoni - Tel. 0522/936632 - fabio.spadoni@regione.emilia-romagna.it
- **Distretti di Montecchio Emilia e Guastalla**
Daniela Burani - Tel. 0522/936621 - daniela.burani@regione.emilia-romagna.it
- **Distretto di Scandiano**
Monica Rondini - Tel. 0522/936630 - monica.rondini@regione.emilia-romagna.it
- **Distretto di Correggio**
Mariangela D'Ascanio - Tel. 0522/936622 – mariangela.dascanio@regione.emilia-romagna.it

Orari consulenza telefonica:

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