

Aggiornamento Linee guida di gestione uniforme delle procedure del CM delle persone con disabilità e delle altre categorie protette - anno 2021 -

Premessa

La Legge Regionale n. 13 del 30/07/2015 “Riforma del sistema di governo regionale e locale e disposizioni su città metropolitana di Bologna, Province, Comuni e loro Unioni”, attribuisce la programmazione e l'attuazione amministrativa delle politiche attive e dei servizi per il lavoro (art. 50 c.1 lett. g) alla Regione Emilia-Romagna, la quale ne assume le competenze organizzandole con un modello a rete di servizi, a presidio territoriale delle politiche attive e passive del lavoro fondato sulla cooperazione tra le istituzioni territoriali nonché sulla collaborazione di soggetti pubblici e privati (art. 52 c. 1), nonché istituisce l'Agenda regionale per il lavoro (artt. da 52 a 54), d'ora in poi ARL, quale centro di competenza tecnica per il lavoro con il compito di eseguire gli indirizzi politici della Giunta regionale.

Tra le competenze assunte vi è anche l'attuazione di quanto previsto dalla Legge n. 68/99 relativamente all'inserimento e permanenza al lavoro delle persone disabili e delle altre categorie protette (art. 18, co. 2 L. 68/99).

Il Collocamento mirato, d'ora in poi C.M., viene attuato territorialmente dagli Uffici per il Collocamento mirato presenti in ogni ambito territoriale di competenza dell'ARL e si sostanzia sia in interventi rivolti alle persone, sia in azioni destinate ai datori di lavoro, pubblici e/o privati, obbligati o anche non obbligati alle assunzioni di persone con disabilità.

Tra i principali adempimenti che gli Uffici svolgono nei confronti delle persone sono da menzionare, oltre alle procedure amministrative di iscrizione negli elenchi (previsti dall'art. 8 della Legge), soprattutto la realizzazione di interventi volti a favorire l'accesso o la permanenza nel mercato del lavoro di questi soggetti che spesso presentano dei fattori di rischio e/o di fragilità particolari: colloqui di orientamento, costruzione e/o miglioramento del curriculum, inserimento all'interno di percorsi di formazione definiti *ad hoc* o di tirocini sia di tipo riabilitativo, per sostenere l'approccio al mercato del lavoro, oppure professionalizzanti caratterizzati da percorsi di transizione ad un'occupazione stabile presso datori di lavoro obbligati.

Gli Uffici si occupano anche di verificare il rispetto, da parte dei datori di lavoro obbligati, delle quote di persone disabili da assumere, e la realizzazione di tutte le misure previste per agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, ivi compresa l'autorizzazione all'utilizzo delle modalità “alternative” all'assunzione previste dalla norma, quali, ad esempio, l'esonero parziale (art. 5 L. 68/99).

Tutto quanto sopra descritto richiede la definizione di procedimenti e la produzione di atti necessariamente uniformi sul territorio regionale per consentire omogeneità di trattamento e pari opportunità nell'accesso agli strumenti e alle previsioni della normativa, oltre a consentire un più facile scambio di informazioni tra i diversi territori e un'efficace azione di monitoraggio delle attività svolte e dei servizi offerti da parte dell'Agenda Regionale.

Il presente documento risponde quindi a questa esigenza; l'obiettivo è garantire omogeneità dei comportamenti degli uffici e trasparenza nella gestione degli atti più rilevanti e frequenti.

L'omogeneità delle procedure ha rappresentato un elemento di novità e di costante aggiornamento da parte dell'Agenzia regionale per il lavoro che nel tempo ha introdotto innovazioni di particolare rilievo.

La situazione insorta a causa dell'emergenza sanitaria COVID 19, che rende le persone disabili particolarmente fragili e maggiormente soggetti a rischio contrazione del virus, ha evidenziato la necessità di evitare procedure che generino assembramenti di utenti ed è quindi necessario prevedere che gli Uffici per il Collocamento Mirato erogano servizi che escludano la necessità per le persone di presentarsi direttamente agli uffici.

L'aggiornamento delle linee guida è frutto del lavoro di un gruppo tecnico di esperti di materia operanti all'interno dell'Agenzia regionale per il lavoro, che ha approfondito le diverse modalità attuative in uso negli uffici territoriali per il collocamento mirato, armonizzandole e standardizzandole in una prospettiva di omogenea erogazione delle prestazioni erogate su tutto il territorio regionale.

I procedimenti e le attività individuati secondo quanto espresso in premessa, sono i seguenti:

1) AUTORIZZAZIONE ALL'ESONERO PARZIALE

L'esonero parziale dall'obbligo di occupazione di personale disabile, di cui all'articolo 1, comma 1, della L. 68/1999, rientra tra gli istituti previsti ai fini dell'adempimento del suddetto obbligo ed è utilizzabile esclusivamente dai datori di lavoro privati e dagli enti pubblici economici aventi un obbligo assuntivo di disabili complessivamente superiore all'unità e solo se sussistono determinate condizioni.

Avendo carattere meramente residuale, rispetto alle varie possibilità di avviamento al lavoro previste dalla L. 68/1999, può avere corso solo dopo che sia stata esaminata, con il datore di lavoro interessato, in via pregiudiziale, la possibilità di un utile collocamento dei disabili in mansioni compatibili con le loro condizioni e le loro capacità lavorative, anche impiegando gli strumenti del collocamento mirato.

Il rilascio dei provvedimenti di autorizzazione all'esonero, nonché i criteri e le modalità per la loro concessione che avviene solo in presenza di adeguata motivazione, sono regolati dal DM n. 357/2000 e tengono conto delle condizioni generali dell'attività del richiedente per le quali rileva, ai sensi dell'art. 3, co. 1, del citato D.M. la presenza di:

a) **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.;

b) **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.;

c) **particolare modalità di svolgimento della prestazione lavorativa:** presenza di lavoro esterno e/o articolato su turni, personale viaggiante, particolare specializzazione del personale, ecc.

Al fine di rendere l'applicazione di queste disposizioni normative il più omogenea possibile nei diversi ambiti del territorio regionale, vengono fornite le seguenti Linee Guida per la valutazione delle richieste di esonero:

- L'esonero può giungere fino al 50%, in presenza del requisito di "faticosità della prestazione lavorativa" e fino al 60%, in presenza del requisito di pericolosità connaturata al tipo di attività, anche derivante da condizioni ambientali nelle quali si svolge l'attività stessa.
- L'esonero può giungere fino al 40%, in connessione al requisito di "particolare modalità di svolgimento dell'attività lavorativa", di cui all'art. 3, co. 1, lett. c), D.M. n. 357/2000. Quest'ultimo costituisce criterio ulteriore e distinto, rispetto a quelli individuati alle lettere a) e b) del medesimo co. 1 e per lo più emergente solo una volta effettuata la valutazione, da parte dell'Ufficio per il collocamento mirato, delle caratteristiche dell'offerta di lavoro disabile. Soprattutto - anche se non esclusivamente - in relazione a quest'ultimo criterio, assumono pertanto rilievo i profili di valutazione della "assenza di mansioni compatibili" nonché di "difficoltà di effettuare l'inserimento mirato", precisati all'art. 3, co. 2, D.M. n. 357/2000.
- Ove l'azienda faccia emergere l'esistenza di più requisiti, tra quelli indicati, può ottenere una percentuale di esonero cumulata, fino ai massimi previsti.
- L'esonero può giungere fino al 80% esclusivamente per i datori di lavoro operanti nel settore della sicurezza e della vigilanza e nel settore del trasporto privato.
- 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'ufficio può, nel caso in cui ne ravvisi la necessità a fini istruttori, richiedere alla competente sede territoriale dell'Ispettorato Nazionale 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. Il rapporto deve pervenire entro il termine di 60 (sessanta) giorni, trascorso il quale l'istruttoria prosegue indipendentemente dalla mancanza del rapporto.
- Il procedimento **DEVE ESSERE CONCLUSO NEL TERMINE MASSIMO DI 120 (centoventi) giorni**, innalzabili a 150 (centocinquanta) per il compimento di ulteriori atti istruttori previa comunicazione tempestiva al datore di lavoro richiedente, e si conclude con un provvedimento di autorizzazione o diniego a forma di Determinazione dirigenziale senza impegno di spesa.
- Tale provvedimento dovrà contenere al suo interno in modo esplicito sia la descrizione delle motivazioni addotte dal datore di lavoro autorizzato, sia il percorso istruttorio messo in atto dall'Ufficio, ivi compresa la menzione di eventuali accertamenti predisposti dagli organismi ispettivi.
- Il provvedimento sarà notificato al datore di lavoro richiedente, all'ufficio competente per la sede legale e agli altri uffici territoriali cui risulta essere stata presentata analoga richiesta di esonero.
- L'esonero, ove concesso, decorre dalla data di presentazione della domanda, anche se questa è stata avanzata nel corso del periodo dei 60 (sessanta) giorni dal momento in cui è insorto l'obbligo di assunzione dei lavoratori disabili ex articolo 9, comma 1, della legge n. 68/1999, cui l'esonero, in tutto o in parte, è riferibile.
- L'esonero è concesso a tempo determinato e **la singola autorizzazione non può avere una durata superiore a 36 mesi**. Laddove, nel corso di validità dell'autorizzazione, si verificano eventi tali per cui il numero di unità cui l'esonero può riferirsi sia inferiore a quello corrispondente all'aliquota concessa o gli obblighi assuntivi di disabili siano sospesi, l'esonero mantiene comunque la sua validità nella percentuale concessa comportando, però, il versamento del contributo esonerativo solo per gli obblighi assuntivi di disabili effettivamente pendenti nello specifico

periodo.

- I datori di lavoro che abbiano richiesto l'autorizzazione all'esonero versano i contributi esonerativi di cui all'art. 5, comma 3, della L. 68/1999, nella misura stabilita dalle vigenti disposizioni e secondo le scadenze seguenti:
 1. entro il 31 luglio dell'anno successivo a quello cui si riferisce l'esonero, allorché l'autorizzazione sia stata concessa;
 2. entro 30 giorni dalla comunicazione dell'esito dell'istruttoria per la richiesta di esonero, allorché la relativa autorizzazione non sia stata concessa.
- Al fine della definizione delle quote da versare, si considerano come giorni lavorativi tutti i giorni feriali dal lunedì al venerdì compresi, escludendo, quindi, le feste nazionali, le giornate di sabato e domenica nonché la festività patronale.
- Nei successivi dieci (10) giorni, gli stessi datori di lavoro danno dimostrazione all'ufficio competente dell'avvenuto versamento.
- Qualora l'autorizzazione non venga concessa, gli importi già versati o da versare a titolo di contributo esonerativo vengono conteggiati ai fini della regolarizzazione delle scoperture, limitatamente al periodo della provvisoria sospensione degli obblighi occupazionali.
- Entro 30 (trenta) giorni dalle scadenze sopra indicate, gli uffici attuano le opportune verifiche dei versamenti effettuati e assegnano ai datori di lavoro inadempienti, a mezzo di diffida, il termine di 30 (trenta) giorni per il versamento di quanto dovuto. Versamenti che non corrispondano alle entità ed alle scadenze determinano una maggiorazione del contributo pari al 24% su base annua.
- Decorso il termine di 30 (trenta) giorni senza che il versamento sia stato effettuato gli uffici comunicano alle competenti sede territoriale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro i dati dei datori di lavoro totalmente o parzialmente inadempienti allegando i relativi atti formali di autorizzazione all'esonero.
- Le maggiorazioni saranno calcolate e comminate, a titolo di **sanzione amministrativa**, dalle competenti sedi territoriali dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.
- Qualora l'autorizzazione all'esonero parziale non venga concessa, la sospensione o l'esonero parziale provvisoriamente applicati cessano automaticamente nel giorno della comunicazione del 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.

Sempre allo scopo di garantire omogeneità nelle procedure e nei comportamenti degli Uffici incaricati, si forniscono le prime indicazioni operative in relazione alle modalità di presentazione dell'istanza e di svolgimento dell'istruttoria:

Il datore di lavoro interessato deve avanzare la **domanda su carta legale** esponendo ogni possibile elemento di conoscenza e di giudizio in ordine alla ricorrenza, nel caso concreto, delle "speciali condizioni di attività" che non consentano l'occupazione dell'intera quota di riserva a norma dell'articolo 3 della L. 68.

Nello specifico, la domanda deve essere adeguatamente motivata e contenere:

- il numero dei dipendenti per ciascuna unità produttiva per la quale è richiesto l'esonero;
- la dettagliata descrizione delle attività lavorative svolte, delle posizioni di lavoro e delle mansioni rispetto alle quali l'esonero deve operare;
- la proporzione dei lavoratori dedicati ad attività faticose e/o pericolose rispetto al totale

di ciascuna unità produttiva;

- l'illustrazione dei fattori ritenuti di oggettivo impedimento all'occupazione dell'intera quota di disabili stabilita dalla legge;
- la consistenza di eventuale lavoro esterno o articolato su turni;
- 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;
- 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);
- la specificazione della giornata in cui si festeggia il Santo Patrono nella località ove il datore di lavoro richiedente ha sede legale ovvero è ubicata l'unità operativa per la quale viene avanzata la richiesta, se diversa dalla sede legale.

Laddove l'esonero parziale riguardi più unità produttive dislocate in ambiti territoriali diversi della Regione Emilia-Romagna o di altre Regioni, il datore di lavoro richiedente presenta la domanda all'ufficio competente per la sede legale il quale provvede, entro 15 (quindici) giorni dal ricevimento, all'inoltro agli altri uffici rispettivamente competenti, dandone comunicazione, per conoscenza, allo stesso datore di lavoro.

Nel caso in cui le unità produttive coinvolte siano tutte dislocate negli ambiti territoriali della Regione Emilia-Romagna, gli uffici per il collocamento mirato concorderanno modalità istruttorie comuni, ivi compreso l'eventuale coinvolgimento della competente sede territoriale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro o della struttura sanitaria, soprattutto qualora le caratteristiche delle unità produttive siano simili e le istanze presentino le medesime motivazioni.

2) AUTORIZZAZIONE ALLA SOSPENSIONE DEGLI OBBLIGHI OCCUPAZIONALI

La sospensione dagli obblighi occupazionali è prevista nei casi disciplinati dall'art. 3, co. 5 della L. 68/99, per i quali, è prevista una sospensione *ex lege* dell'obbligo di assunzione delle persone con disabilità e delle altre categorie protette. 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 all'Ufficio per il Collocamento mirato competente del territorio dove 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 di una autorizzazione temporanea alla sospensione degli obblighi, per un periodo non superiore a tre mesi, rinnovabile una sola volta.

Il provvedimento di autorizzazione, a firma del Dirigente competente, è rilasciato al datore di lavoro richiedente, entro 30 gg. Dalla presentazione della richiesta.

3) EFFETTUAZIONE DELLE “CHIAMATE CON AVVISO PUBBLICO”

In attuazione di quanto previsto dalla DGR 1965/06 e coerentemente con l'art. 7, c. 1 bis della L.68/99 come modificato dal D. Lgs. 151/2015, è stata disposta la soppressione delle graduatorie uniche provinciali e la formazione di graduatorie riferite alle singole offerte di lavoro, definendo anche i criteri di attribuzione e valutazione degli elementi che contribuiscono al punteggio, così come le modalità di calcolo dello stesso.

Pertanto tutti gli iscritti negli elenchi di cui alla Legge 68/99 che aspirano ad un inserimento lavorativo, potranno presentare la propria candidatura per le occasioni di lavoro di volta in volta pubblicizzate.

Per garantire omogeneità di comportamento sul territorio regionale riguardo la pubblicazione delle offerte di lavoro, sono previste, nel corso dell'anno solare e per ciascuno degli ambiti territoriali di competenza dell'Agenzia Regionale, un numero minimo di 2 e dizioni di “Chiamata Pubblica”, nelle quali saranno pubblicizzate le offerte di lavoro relative alle aziende private.

In aggiunta alle edizioni di Chiamata Pubblica per le aziende private, saranno evase le richieste di avviamento a selezione provenienti dalle Pubbliche Amministrazioni con pubblicazione del relativo Avviso entro 90 giorni dal ricevimento della richiesta. Riguardo agli avviamenti a selezione nelle PP.AA., in analogia a quanto stabilito dalla disciplina regionale regolante gli avviamenti ex art. 16 della Legge n. 56/1987, sarà avviato a selezione, in prima battuta, almeno un numero triplo di candidati rispetto al numero di posti da ricoprire.

Nell'individuazione delle aziende da inserire nelle varie chiamate previste per i datori di lavoro privati, si osserveranno, di norma, i seguenti criteri:

- aziende sottoposte a verifica di ottemperanza
- aziende con maggior numero di posti scoperti in termini assoluti (non in percentuale sull'aliquota)
- rotazione delle aziende pubblicizzate nelle diverse “Chiamate”, garantendo comunque un equilibrio tra le aziende appartenenti alle diverse fasce dimensionali stabilite dalla L. 68/99;
- pubblicizzazione per ciascuna “Chiamata”, di un numero massimo di 10 offerte di lavoro per singola azienda;

L'Avviso Pubblico contenente elenco delle offerte disponibili per ciascuna “Chiamata” sarà approvato con atto del Dirigente competente, e le offerte di lavoro saranno in pubblicazione per 15 giorni lavorativi, decorrenti dal terzo lunedì del mese, con le seguenti modalità:

- esposizione presso l'Ufficio per il collocamento mirato del singolo ambito provinciale;
- esposizione presso i Centri per l'Impiego dell'ambito territoriale provinciale interessato
- pubblicazione sul sito web dell'Agenzia Regionale per il Lavoro (e/o delle Province/Città metropolitana di Bologna) sezione Collocamento Mirato;

Per ogni offerta di lavoro saranno rese pubbliche le seguenti informazioni:

- denominazione dell'azienda/ente;
- attività dell'azienda/ente;
- sede di lavoro;
- mansioni e professionalità richieste (anche desunte da questionari aziendali appositamente compilati).
- eventuali altre informazioni aggiuntive come: requisiti specifici di accesso, presenza di barriere architettoniche, etc. (anche desunte da questionari aziendali appositamente compilati)

Possono candidarsi alle offerte pubblicizzate tutti gli iscritti negli elenchi di cui alla L. 68/99 (disabili di cui all'art. 1 e altre categorie protette di cui all'art. 18, co.2) tenuti dall'Ufficio collocamento mirato dell'ambito provinciale interessato, purché l'iscrizione sia antecedente al primo giorno di pubblicazione dell'offerta e di raccolta delle candidature.

Non verranno, pertanto, accettate candidature di soggetti iscritti contestualmente e successivamente alla data di pubblicazione dell'offerta. Ciascun iscritto potrà aderire esclusivamente ad offerte riservate alla propria categoria.

È possibile per ciascun iscritto candidarsi a più offerte di lavoro per un massimo di 3 (ad eccezione delle offerte di lavoro nella pubblica amministrazione (purché riservate alla propria categoria e purché in possesso dei requisiti specifici richiesti dalla singola offerta). Ai sensi dell'art. 9, comma 4, della L. 68/99, non potranno essere ammesse le candidature dei disabili psichici, in quanto avviabili solo su richiesta nominativa e mediante convenzione. (art. 9, comma 4 della legge 68/99).

Non saranno altresì ammesse le candidature di coloro che non sono in possesso della "Relazione Conclusiva" dell'accertamento sanitario predisposto ai sensi del DPCM 13 gennaio 2000 per la definizione della Diagnosi Funzionale, riportante la medesima percentuale di riduzione della capacità lavorativa indicata nell'ultimo verbale di invalidità.

Limitatamente agli invalidi per servizio, qualora privi di diagnosi funzionale, essi saranno ammessi alla chiamata pubblica, fatta salva la successiva valutazione della loro idoneità esperita dal competente Comitato Tecnico.

A partire dal giorno di pubblicazione delle offerte e fino alla scadenza del termine indicato dall'Avviso pubblico, i soggetti interessati potranno inviare la propria candidatura utilizzando il modulo disponibile presso i Centri per l'Impiego e l'Ufficio per il collocamento mirato dell'ambito territoriale di riferimento, nonché scaricabile dal sito web.

In tale modulo è necessario indicare, oltre al possesso di tutti i requisiti richiesti, il riferimento della/e offerta/e di lavoro prescelta/e, la mansione e la sede. E' possibile candidarsi a più offerte, nel limite sopra richiamato, specificando l'ordine di priorità.

Il modulo di candidatura dovrà essere inviato dall'interessato esclusivamente a **mezzo PEC personale** del/della candidato/a oppure **raccomandata a/r**, unitamente alla copia di un documento di identità in corso di validità, entro la data di scadenza della chiamata, all'Ufficio per il Collocamento Mirato dell'Ambito territoriale interessato, secondo le modalità indicate nel medesimo Avviso.

Non sono ammesse modalità di adesione diverse da quelle sopra indicate.

Riguardo al rispetto del termine di scadenza per la presentazione di candidature, nel caso di invio a mezzo PEC personale, farà fede la data di invio della PEC mentre, nel caso di invio a mezzo raccomandata a.r., farà fede la data di spedizione indicata dal timbro dell'Ufficio postale.

Il modulo di candidatura deve essere sottoscritto ai sensi del DPR n. 445/00 dalla persona interessata che intende rendersi disponibile per la/e specifica/che offerta/e di lavoro. Al modulo di candidatura andrà allegata, a pena di non ammissione se non già presente agli atti dell'Ufficio per il collocamento mirato, la "Relazione Conclusiva" dell'accertamento sanitario predisposto ai sensi del DPCM 13 gennaio 2000 per la definizione della Diagnosi Funzionale.

Sulla base delle candidature pervenute, successivamente ad un controllo dei requisiti e utilizzando il metodo di valutazione degli elementi e il calcolo dei punteggi così come riportati nell'allegato A) della Deliberazione della Giunta Regionale dell'Emilia-Romagna n. 1965/2006, saranno formulate graduatorie specifiche per ogni singola offerta.

Nella formulazione delle graduatorie relative alle singole offerte, verrà comunque rispettato il diritto di precedenza per i soggetti di cui all'art. 1, co. 2, della L. 407/98 e successive modificazioni e integrazioni.

Ai sensi degli artt. 71 e 72 del DPR n. 445/00 gli Uffici 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, mentre tali controlli potranno essere estesi a campione su coloro che hanno presentato le candidature.

Gli avviamenti saranno effettuati in ordine di graduatoria relativa ad ogni singola offerta, tenuto conto - per i soggetti disabili - della valutazione di compatibilità espressa dal Comitato Tecnico in ordine alle condizioni personali del soggetto desunte dalla scheda di Diagnosi Funzionale, nonché dalle sue capacità professionali e dalle conoscenze necessarie individuate e dichiarate dal datore di lavoro nella descrizione delle offerte di lavoro pubblicate.

Gli avviamenti sono disposti in via ordinaria a tempo indeterminato, salvo diversi accordi tra le parti.

I procedimenti di "Chiamata con Avviso Pubblico", come disciplinati dal presente Atto prenderanno avvio a decorrere dal primo giorno di pubblicazione delle offerte di lavoro e si concluderanno (fatta salva la facoltà di differire il termine conclusivo, come previsto dalla normativa vigente in materia) entro 180 gg. con l'approvazione delle graduatorie.

Le graduatorie approvate con atto del Dirigente competente, così formulate avranno validità esclusivamente in relazione alle specifiche occasioni di lavoro; le stesse potranno essere utilizzate nel termine di 12 mesi dall'approvazione, per la sostituzione di soggetti avviati e non assunti o per i quali sia intervenuta la risoluzione del rapporto di lavoro.

Le stesse graduatorie potranno essere altresì utilizzate nel suddetto periodo di validità, anche per avviamenti d'ufficio su ulteriori "posti scoperti" per i medesimi profili e datori di lavoro posti in chiamata, e/o per vacancies resesi disponibili successivamente alla stessa. La disciplina contenuta nel presente atto è applicabile anche alle graduatorie già approvate ma che siano ancora in corso di validità al momento della sua entrata in vigore.

4) FORMAZIONE E APPROVAZIONE DELLE GRADUATORIE DEGLI ISCRITTI AI SENSI DELLA L. 113/85 (Centralinisti non vedenti) e L. 29/94 (Terapisti della riabilitazione non vedenti).

Entro il 31/3 di ogni anno viene redatta la graduatoria dei centralinisti telefonici non vedenti e dei terapisti della riabilitazione non vedenti contenente i nominativi degli iscritti al 31/12 dell'anno precedente.

Le graduatorie vengono redatte attribuendo i punteggi secondo i criteri di valutazione e le modalità di calcolo definiti dal DPR 246/97, e in particolare con riferimento all'Allegato A) dello stesso DPR.

5) STIPULA CONVENZIONI art. 11 L. 68/99

La stipula della convenzione, finalizzata alla progressiva copertura della quota dell'obbligo, può riguardare sia l'intera quota di riserva che parte di essa: in ogni caso il datore di lavoro stipulante deve aver adottato le misure previste dalla normativa per l'adempimento completo degli obblighi.

Potranno essere stipulate convenzioni anche con datori di lavoro non soggetti agli obblighi di assunzione di cui alla L. 68/99.

Con l'obiettivo di rendere più omogenea possibile l'attività degli uffici territoriali del Collocamento mirato si forniscono le seguenti indicazioni in merito:

Le assunzioni obbligatorie devono essere pianificate secondo scansioni predefinite, con l'obiettivo di una ripartizione equilibrata e costante rispetto al periodo di vigenza della convenzione.

La durata della convenzione è di norma compresa in un periodo che va da un minimo di 12 ad un massimo di 36 mesi, in relazione alle caratteristiche degli inserimenti, con particolare

attenzione al numero degli inserimenti complessivi programmati (di norma 4 assunzioni fino ad un massimo di 12 mesi; 10 assunzioni fino ad un massimo di 24 mesi; oltre le 10 assunzioni fino ad un massimo di 36 mesi ed oltre), ai profili organizzativi presentati dai datori di lavoro soggetti ad obbligo, al numero dei dipendenti impiegati ed alle caratteristiche della produzione. Resta ferma la possibilità per le parti contraenti di prevedere durate diverse, a fronte del riscontro di specifiche esigenze, opportunità o difficoltà da precisare all'interno del programma di inserimento.

Gli Uffici per il Collocamento mirato competenti, nell'esercizio delle funzioni e dei compiti ad esso attribuiti in materia di politiche dell'inserimento e di incontro tra domanda e offerta di lavoro, nel periodo di validità della convenzione collaborano con i datori di lavoro per la realizzazione ottimale del programma di inserimento concordato nell'ambito della convenzione.

La collaborazione potrà concretizzarsi in azioni di:

- preselezione dei lavoratori da avviare, da attivarsi su richiesta dell'azienda;
- attivazione di interventi formativi, di sostegno e di riqualificazione del lavoratore disabile da concordare secondo esigenze e tempistica dell'azienda e del lavoratore individuato;
- attivazione di tirocini formativi da espletarsi secondo le disposizioni regionali.

Allo scopo di approfondire eventuali criticità/possibilità di inserimento per lavoratori con situazioni psico-fisiche particolari o su postazioni di particolare complessità l'Ufficio per il collocamento mirato competente, potrà servirsi dell'aiuto degli esperti del Comitato Tecnico. I programmi di convenzione possono essere sospesi nei casi previsti dall'art. 3, comma 5, della legge 68/1999 per tutto il periodo di durata dei trattamenti autorizzati.

L'eventuale utilizzo dell'istituto della compensazione territoriale potrà comportare la rimodulazione e ridefinizione del numero delle assunzioni previste nella convenzione, fatta salva la possibilità di rinegoziare i contenuti della stessa.

Gli Uffici per il collocamento mirato effettuano verifiche periodiche riguardanti il corretto adempimento degli obblighi assunti in convenzione, riservandosi la possibilità di rivederne e/o interromperne gli effetti al verificarsi di gravi irregolarità da parte del datore di lavoro nella conduzione del programma.

Eventuali rinnovi o proroghe della convenzione saranno subordinati al rispetto degli impegni precedentemente assunti nel programma sottoscritto.

Al verificarsi di significative variazioni occupazionali la convenzione potrà essere integrata o rimodulata, attraverso un formalizzato scambio di corrispondenza.

Per tutto quanto non previsto dalla convenzione si rinvia alle disposizioni contenute nella normativa nazionale e regionale in materia.

Le Convenzioni sono sottoscritte dal Dirigente dell'Agenzia competente per ambito territoriale di svolgimento del programma.

6) Inserimento in quota d'obbligo di lavoratore con disabilità acquisita nel corso del rapporto di lavoro oppure riconosciuta successivamente ad un inserimento tramite "assunzione ordinaria".

Viene definita la procedura per effettuare la richiesta di computo di un lavoratore assunto mediante le procedure del collocamento ordinario, ma successivamente divenuto disabile in costanza di rapporto di lavoro. E' consentito il computo sia che la richiesta provenga dal datore di lavoro, sia anche dal lavoratore stesso che, in questo modo, richiede l'applicazione di tutti i benefici derivanti dal "collocamento mirato".

E' consentita altresì, ai sensi dell'art. 4, co. 3 bis della L. 68/99 l'inserimento in quota d'obbligo del lavoratore già disabile al momento dell'assunzione effettuata con procedura ordinaria, ma che successivamente richiede di essere inserito in quota d'obbligo per

utilizzare i benefici consentiti dalla norma.

Per tutti i casi di computo in quota d'obbligo, requisito indispensabile è la presenza di una percentuale di invalidità civile certificata, pari o superiore al 60% (per i disabili del lavoro invalidità superiore al 33%).

7) RILASCIO NULLA OSTA PER L'ASSUNZIONE

Il datore di lavoro che intende assumere una persona disabile è tenuto ad avanzare formale richiesta nominativa di avviamento al lavoro all'Ufficio per il Collocamento Mirato competente per sede di lavoro prima di procedere all'assunzione. L'istanza per ottenere il nulla osta all'assunzione del lavoratore individuato è presentata via posta elettronica ordinaria o posta elettronica certificata, secondo quanto riportato nella modulistica specifica.

L'art. 4 della L. 68/99 al comma 1 stabilisce che *“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: ...i lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata fino a sei mesi”*.

Non sussiste una piena specularità tra l'istituto del computo dei lavoratori ai fini della determinazione degli obblighi assunzionali della L. 68/99 e il rilascio del nulla osta da parte del collocamento mirato per l'assunzione nominativa. A titolo meramente esemplificativo, si pensi al contratto di apprendistato che, pur essendo una delle tipologie di contratto attivabili ai fini dell'assolvimento degli obblighi della L. 68/1999 per cui è possibile richiedere il nulla osta per l'assunzione nominativa, non viene computato ai fini di cui all'art. 4, comma 1, della L. 68/1999. (art. 47, comma 3, D.lgs. 81/2015 esclude l'apprendista ai fini del computo).

L'art. 4 della L. 68/1999 stabilisce la non computabilità, ai fini della determinazione della quota d'obbligo, di quei lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata **fino a sei mesi, tuttavia** il legislatore nulla dispone riguardo alla durata minima del contratto a termine ai fini dell'assolvimento degli obblighi assunzionali.

Al fine di favorire l'inserimento lavorativo dei disabili e garantire omogeneità dei comportamenti degli Uffici per il Collocamento Mirato dell'Agenzia si forniscono indicazioni in merito al rilascio del nulla osta per l'assunzione nominativa per l'assolvimento degli obblighi assunzionali in presenza di un contratto a termine.

Gli Uffici per il Collocamento Mirato, fatte salve le diverse durate minime previste dalle discipline speciali con riguardo alla computabilità nella quota di riserva di talune tipologie contrattuali, rilasciano il nulla osta all'assunzione secondo le fattispecie di seguito rappresentate:

- a) I datori di lavoro non soggetti agli obblighi assunzionali di cui alla L. 68/1999 che intendono assumere un lavoratore iscritto al collocamento mirato possono presentare la richiesta nominativa di assunzione a tempo determinato, indipendentemente dalla durata del contratto a termine;
- b) I datori di lavoro soggetti agli obblighi assunzionali di cui alla L. 68/1999 che non hanno una convenzione ex art. 11 della L. 68/1999 con l'Ufficio per il Collocamento Mirato e che intendono assumere un lavoratore iscritto al collocamento mirato possono presentare la richiesta nominativa di assunzione a tempo determinato. In tal caso, al fine di ottenere il nulla osta per l'assolvimento degli obblighi della L. 68/1999, il contratto deve avere una durata pari o superiore ai 6 mesi;
- c) I datori di lavoro soggetti agli obblighi assunzionali di cui alla L. 68/1999 che hanno in essere una convenzione ex art. 11 e che intendono assumere un lavoratore iscritto al collocamento mirato possono presentare la richiesta nominativa di assunzione a

termine con una durata minima del contratto concordata con l'Ufficio per il Collocamento Mirato nell'ambito della convenzione stessa.

Con riferimento al caso a) si precisa, che qualora il datore di lavoro non sia soggetto agli obblighi assunzionali in quanto già adempiente, ma intende assumere un ulteriore lavoratore iscritto al collocamento mirato con un contratto di lavoro a termine, egli può presentare la richiesta indicando nella modulistica di volersi avvalere della facoltà di computare detto lavoratore per un eventuale obbligo assunzionale futuro (es. dimissioni di un lavoratore disabile della quota di riserva; incremento del numero dei lavoratori presso l'impresa per cui scatta un ulteriore obbligo di assunzione). In tal caso l'assunzione rileverà al fine dell'adempimento di obblighi eventualmente concretizzatisi successivamente all'instaurazione del contratto a condizione che, anche a seguito di proroga, il contratto di lavoro instaurato con la persona disabile copra un arco temporale pari ad almeno 6 mesi qualora il datore di lavoro non abbia attiva una convenzione *ex art. 11*, mentre può avere una durata anche inferiore ai 6 mesi qualora abbia una convenzione attiva (vedi caso c).