
Linee di indirizzo regionali per la gestione uniforme delle procedure del collocamento mirato



REGIONE SICILIANA

ASSESSORATO REGIONALE DELLA FAMIGLIA, DELLE POLITICHE SOCIALI E DEL LAVORO

DIPARTIMENTO REGIONALE DEL LAVORO, DELL'IMPIEGO, DELL'ORIENTAMENTO, DEI SERVIZI E DELLE ATTIVITÀ FORMATIVE

Linee di indirizzo regionali per la gestione uniforme delle procedure del collocamento mirato	3
1.1 Premessa	3
1.2 Obiettivi delle Linee di indirizzo per il collocamento mirato	4
2. I SERVIZI PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO E IL COLLOCAMENTO MIRATO	5
2.1 Tipologia degli utenti dei Servizi per il collocamento mirato	5
2.2 Percorso di attivazione dell'utente presso il CPI	7
2.3 Profilazione qualitativa approfondita	10
2.4 Ruolo e compiti del comitato tecnico	11
2.5 Patto di servizio personalizzato	12
3. REVISIONE DELLE ISCRIZIONI NEGLI ELENCHI DI CUI ALL'ART. 8 E 18 - PROCEDURE DI ISCRIZIONE	13
4. ASSUNZIONE DELLA PERSONA CON DISABILITÀ AI SENSI DELLA LEGGE 68/1999	16
4.1 MODALITÀ DI ASSUNZIONE PER I DATORI DI LAVORO PRIVATI	17
4.2 RICHIESTA AVVIAMENTO TRAMITE PROSPETTO INFORMATIVO	18
4.3 ASSUNZIONI E ADEMPIMENTI PER I DATORI DI LAVORO PUBBLICI (COMUNICAZIONE 39 QUATER PER I DATORI DI LAVORO PUBBLICI)	19
4.4 Misure sanzionatorie	21
4.5 COMPUTABILITÀ NELLA QUOTA D'OBBLIGO DEL PERSONALE NON ASSUNTO OBBLIGATORIAMENTE	23
4.6 CORRETTO ADEMPIMENTO DELL'OBBLIGO DI ASSUNZIONE DELLE PERSONE CON DISABILITÀ	23
5. AVVIAMENTI AL LAVORO MEDIANTE "CHIAMATA PER AVVISO PUBBLICO"	25
5.2 GRADUATORIE DEGLI ISCRITTI AI SENSI DELLA L. 113/85 (Centralinisti privi della vista)	27
5.3 SERVIZI PER IL COLLOCAMENTO MIRATO RIVOLTI AI DATORI DI LAVORO PUBBLICI E PRIVATI	30
6. CONVENZIONI	31
6.1 Convenzioni ordinarie	31
6.2 Convenzioni con le cooperative sociali	33
6.3 Convenzioni di inserimento lavorativo temporaneo con finalità formative	33
6.4 Convenzione di inserimento lavorativo	34
6.5 Convenzioni quadro per l'inserimento dei disabili	34
7. DIFFERIMENTI DEGLI OBBLIGHI	35
7.1 SOSPENSIONE DEGLI OBBLIGHI OCCUPAZIONALI	35
7.2 PROCEDURE ESONERATIVE	36
7.2.1 Esonero autocertificato	36
7.2.2 Esonero autorizzato	37
7.3 COMPENSAZIONE TERRITORIALE	39
ALLEGATO A - CRITERI PER LA FORMAZIONE DELLE GRADUATORIE	42
ALLEGATO 1 - REVISIONE ISCRIZIONE LISTE SPECIALI COLLOCAMENTO MIRATO	45

Linee di indirizzo regionali per la gestione uniforme delle procedure del collocamento mirato

1.1 Premessa

La Regione Siciliana ha demandato le competenze in materia di politiche attive del lavoro e il relativo personale al Dipartimento del lavoro, dell'impiego, dell'orientamento, dei servizi e delle attività formative incardinato nell'Assessorato della famiglia, delle politiche sociali e del lavoro.

Tra le competenze assegnate allo stesso Dipartimento vi sono anche quelle relative all'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 viene attuato territorialmente dai Servizi Centri per l'Impiego presenti in ogni ambito provinciale che si avvalgono del personale dei Centri per l'Impiego di rispettiva competenza 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 con disabilità 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 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, 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.

L'obiettivo del presente documento, lungi dall'assumere connotazione di trattazione esaustiva di normativa così articolata, è quindi quello di garantire l'omogeneità dei comportamenti degli uffici, la trasparenza nella gestione degli atti più rilevanti e frequenti, la corretta somministrazione dei LEP, così come statuiti dal decreto MLPS n. 4 del 11/01/2018, dalle Delibere Anpal 19/2018 e 43/2018 e dalle successive modifiche già in atto o in corso di definizione, ferme restando l'adozione e la condivisione delle buone prassi esistenti, standardizzandole in una prospettiva di livello regionale.

Lo stesso documento integra e, laddove previsto, sostituisce precedenti direttive emanate da questa Amministrazione e si prefigge di fornire indicazioni su una serie di procedimenti ulteriormente implementati e

definiti anche dalle *Linee Guida in materia di collocamento mirato delle persone con disabilità*¹, predisposte a livello nazionale, tenuto conto pure del complesso quadro di disposizioni già emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione con Direttiva N.1/2019 del 24/06/2019.

Per ragioni di uniformità di linguaggio e di esposizione dei concetti, sotto molti aspetti innovativi per gli standard attuali, parte della seguente trattazione riporterà, anche in forma pedissequa, contenuti già editati in documenti e delibere redatti per analoghe finalità.

In conformità a quanto indicato pure nelle Linee Guida in materia di collocamento mirato, gli indirizzi e le proposte contenute in questo documento fanno propri i principi espressi dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti delle Persone con Disabilità e tengono in considerazione gli obiettivi della recente Strategia europea per i diritti delle persone con disabilità 2021-2030 presentata dalla Commissione europea.

Lo stesso Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) #Nextgeneration Italia² riconosce il tema della disabilità come una delle sue Priorità Trasversali, alla quale rivolgere interventi di riforma pienamente inclusivi e, in particolare, si assume la dimensione del lavoro come fondamentale per i percorsi di integrazione sociale delle persone con disabilità e la più ampia realizzazione dei relativi progetti di vita indipendente.

Gli interventi, le indicazioni ed i metodi presentati nel presente documento sono finalizzati a:

- favorire la presenza e la fruibilità di servizi, strumenti e risorse adeguati, secondo i principi delle pari opportunità e non discriminazione, a beneficio dei cittadini con disabilità e delle imprese interessati dalla norma del collocamento mirato;
- sostenere la standardizzazione dei processi di attuazione delle norme da parte dei servizi competenti;
- orientare le azioni del sistema nella prospettiva di un miglioramento continuo dell'efficacia delle prestazioni, favorito da attività di monitoraggio e da una condivisione delle pratiche valide tra le diverse realtà locali.

Le linee di indirizzo sostengono le azioni di capacità amministrativa, nell'ottica della collaborazione interistituzionale, favorendo l'adozione di interventi innovativi nella programmazione regionale e sostenendo il rafforzamento di quanto già previsto dai servizi territoriali per il collocamento mirato.

1.2 Obiettivi delle Linee di indirizzo per il collocamento mirato

Tutto quanto sopra premesso, le finalità del presente documento e delle integrazioni successive mirano a costituire azioni programmate tali da definire:

- Percorsi di collaborazione e di condivisione interistituzionale verso un sistema di inclusione lavorativa in grado di essere più efficiente e organico in tutta la Regione.
- Sostegno alle azioni di capacità amministrativa, nell'ottica della collaborazione interistituzionale, favorendo l'adozione di interventi innovativi nella programmazione regionale e sostenendo il rafforzamento di quanto già previsto dai servizi territoriali per il collocamento mirato.
- Promozione e consolidamento della gestione sistematica dei dati amministrativi riferiti al Collocamento mirato, aggiornamento costante e regolare dei flussi informativi, sviluppo della collaborazione applicativa orientata a una piena interoperabilità tra i sistemi di riferimento sulla disabilità, nel

¹ Decreto Ministeriale n. 43 dell'11 marzo 2022 con il quale sono state adottate le "Linee guida in materia di collocamento mirato delle persone con disabilità", come previsto dall'articolo 1 del D.lgs. n. 151/2015

² Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) #Nextgeneration Italia, trasmesso dal Governo al Parlamento il 25 aprile 2021, è stato approvato in Consiglio dei ministri il 30 aprile 2021.

quadro della governance regionale e in sinergia con le esigenze di uniformità espresse a livello nazionale, anche ai fini di una loro opportuna analisi e valutazione.

- Piattaforma informatica accessibile e dinamica per la raccolta sistematica delle buone pratiche di inclusione lavorativa al fine di contribuire, con la diffusione di esperienze positive ed efficaci, all'innalzamento degli standard di gestione del sistema del collocamento mirato.
- Monitoraggio programmato dell'attuazione delle presenti linee di indirizzo e delle Linee Guida nazionali.
- Promozione di campagne di comunicazione e valorizzazione della responsabilità sociale delle imprese che garantiscano buoni risultati quantitativi e qualitativi sul piano occupazionale e producano i necessari cambiamenti culturali sulla tematica della disabilità in contesti organizzativi e produttivi.

2. I SERVIZI PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO E IL COLLOCAMENTO MIRATO

Con Delibera del 23 maggio 2018, n. 19, l'ANPAL ha approvato il documento "Servizi per le politiche attive del lavoro. Linee guida per gli operatori dei Centri per l'impiego (Profilazione qualitativa)".

Il documento ricostruisce anche il processo di definizione del Patto di servizio e le misure di politica attiva del lavoro appropriate per il sostegno dell'occupabilità del lavoratore con disabilità. Esso costituisce, pertanto, a normativa vigente, il riferimento idoneo per l'articolazione degli interventi individuati nelle presenti Linee di indirizzo in base ai principi contemplati nell'art.1 del d.lgs. 151/2015, ferma restando l'evoluzione continua della disciplina.

Sul piano terminologico, si sottolinea che allo scopo di non intervenire nella riproduzione del documento originale del 2018, laddove viene citato il "profilo di fragilità" questo debba intendersi come persona che richiede maggiore sostegno.

2.1 Tipologia degli utenti dei Servizi per il collocamento mirato

Ai fini dell'accesso ai servizi e alle misure di politica attiva del lavoro, la tipologia degli "utenti" dei Servizi per l'impiego, in generale, è composta dai soggetti individuati dall'articolo 19 del d.lgs. 150/2015.

Ai sensi dell'articolo 19 del d.lgs. 150/2015, come modificato da ultimo dal d.lgs. 185/2016, articolo 1, comma 1 lett. i): "Sono considerati disoccupati i soggetti privi di impiego che dichiarano, in forma telematica, al Sistema Informativo Unitario (SIU³) delle politiche del lavoro di cui all'articolo 13, la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il Centro per l'impiego". Tutti gli utenti disoccupati non percettori di misure di sostegno al reddito effettuano in modalità autonoma, o assistita presso il CPI, la registrazione telematica sul SIU/Portale INPS, per poi accedere al percorso di attivazione presso il Centro per l'impiego prescelto.

Tra i disoccupati, specifica attenzione va riservata alle persone con disabilità, attesa la disciplina del collocamento mirato che riserva loro un peculiare percorso nei servizi, a partire dall'iscrizione negli appositi elenchi.

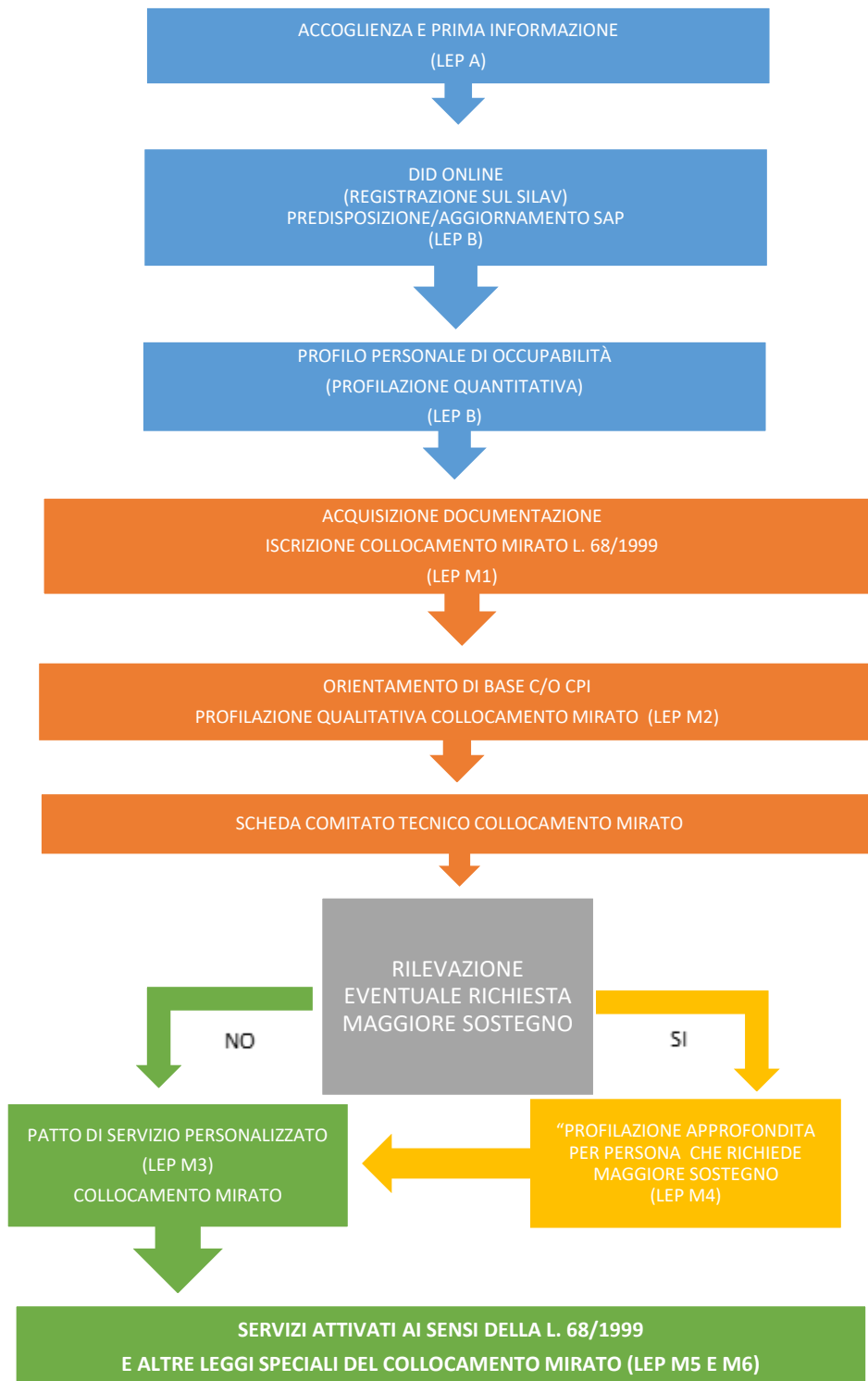
³ Per la Regione Siciliana il Sistema Informativo lavoro in uso è il SILAV

Anche la registrazione delle persone con disabilità avviene sul SIU, in modalità autonoma ovvero in modalità assistita presso il Centro per l'impiego, come si illustrerà meglio in seguito.

I servizi del Collocamento Mirato produrranno e diffonderanno materiale informativo relativo alle prestazioni, ai servizi, alle misure disponibili oltre a che all'accessibilità delle proprie sedi, a partire dalla predisposizione della Carta dei servizi, oggetto di successiva disposizione.

2.2 Percorso di attivazione dell'utente presso il CPI

In sintesi lo schema seguente illustra il percorso di attivazione della persona con disabilità dal momento in cui si affaccia al centro per l'impiego al momento in cui viene inserita e seguita dai servizi di politica attiva, nell'ambito del patto di servizio personalizzato e del relativo progetto personalizzato.



Sulla base delle informazioni fornite in sede di registrazione (autonoma o assistita), all'utente viene assegnato il profilo personale di occupabilità che ne indica la distanza dal mercato del lavoro e che ha lo scopo di valutarne il livello di occupabilità (c.d. "profilazione quantitativa").

L'utente, o nel corso della registrazione o successivamente, potrà compilare il Curriculum Vitae, quale documento utile durante la fase di orientamento di base e di orientamento specialistico, nonché necessario in fase di ricerca attiva del lavoro (gli utenti che hanno maggiori difficoltà in tale operazione potranno essere supportati dagli operatori dei CPI, individualmente o attraverso laboratori di gruppo dedicati).

Successivamente, l'utente sarà interessato da un percorso di orientamento di base, al termine del quale si giungerà a una "*profilazione qualitativa*", di supporto alla stipula del Patto di servizio personalizzato che contiene il percorso più adeguato all'inserimento/reinserimento dell'utente nel mercato del lavoro. Il Patto di servizio personalizzato rappresenta lo strumento principale di attivazione dell'utente in cerca di occupazione.

La combinazione fra misurazione quantitativa della distanza dal mercato del lavoro e l'utilizzo di tecniche di *profiling* qualitativo migliorerà l'efficacia delle attività di valutazione dell'operatore nell'analisi del bisogno, attivando la persona attraverso le azioni che meglio rispondono alle sue specifiche esigenze e potenzialità.

In sintesi, il percorso è così strutturato⁴:

- accoglienza e prima informazione (LEP A, che prevede tra l'altro):
 - indicazioni sui servizi per il lavoro, sul sistema di profilazione e sul percorso di attivazione della persona, informazioni sugli adempimenti amministrativi legati alla registrazione presso i servizi competenti (Servizi CPI);
- DID online (LEP B, che prevede tra l'altro):
 - eventuale supporto per l'accesso diretto alla DID online e registrazione dei dati sul Silav (per gli utenti che non hanno effettuato l'accesso/registrazione in maniera autonoma) (LEP B);
 - predisposizione o aggiornamento della Scheda Anagrafica Professionale (SAP) (LEP B);
- orientamento di base (LEP C, che prevede tra l'altro):
 - un colloquio individuale, dove vengono analizzate le competenze della persona in relazione alla situazione del mercato del lavoro, orientando l'utente sulle opportunità di formazione e lavoro che meglio si adattano al suo profilo. Nel corso di questo colloquio potranno essere approfonditi alcuni aspetti relativi alla condizione personale e professionale dell'utente, così da supportarlo nella comprensione del proprio bisogno (analisi della domanda). Tale attività esita nella profilazione qualitativa dell'utente.
- stipula del Patto di servizio personalizzato (LEP D).

L'articolo 18, comma 3, del d. lgs. 150/2015 prevede che le norme del Capo II si applicano al collocamento delle persone con disabilità, di cui alla legge n. 68/1999, "in quanto compatibili". Il percorso di attivazione, delineato nel Patto di servizio personalizzato, tiene quindi in debito conto la condizione di disabilità e la compatibilità con la disciplina del collocamento mirato, come di seguito specificato.

Anche in relazione alle persone con disabilità, qualora emerga un profilo di fragilità, verrà effettuata una "*Profilazione qualitativa approfondita*". Nel caso in cui valutazioni analoghe siano state effettuate in passato, la necessità di profilazione approfondita viene rimessa alla valutazione dei servizi, eventualmente procedendosi ad un mero aggiornamento del fascicolo.

⁴ Si fa qui riferimento ai livelli essenziali delle prestazioni previste all'art. 28 del d.lgs. 150/2015 e meglio specificati nell'Allegato B del decreto MLPS n. 4 del 11/01/2018.

In sintesi, presso il Centro per l'impiego è fruibile un percorso di attivazione delle persone con disabilità così strutturato:

- accoglienza e prima informazione
- DID online e iscrizione al collocamento mirato;
- orientamento di base;
- eventuale profilazione qualitativa per persone con particolari fragilità;
- stipula del Patto di servizio personalizzato.

L'accoglienza e la prima informazione rappresentano il primo momento di incontro dell'utente con l'operatore del Centro per l'impiego.⁵

L'accoglienza nel caso di persone con disabilità è finalizzata a illustrare le caratteristiche, le opportunità e le tutele del collocamento mirato.

I servizi di prima informazione, erogabili, si ribadisce, dagli operatori dei CPI, consistono in un iniziale approccio con l'utente, finalizzato a fornire indicazioni sui servizi per il lavoro, sul sistema di profilazione e sul percorso di attivazione e volto a far acquisire le informazioni di base sulle opportunità di formazione e lavoro.

L'operatore verifica le informazioni anagrafiche e amministrative dell'utente, sulla base della DID online presentata, aggiornando eventualmente la Scheda Anagrafico-Professionale (SAP), ovvero assiste l'utente mettendo a disposizione gli strumenti informatici e supportandolo per l'accesso diretto alla DID online. Questa fase, nel caso di una persona con disabilità, prevede anche l'acquisizione della documentazione certificante la condizione di disabilità e l'iscrizione al collocamento mirato.

La procedura della DID online rilasciata dalle persone con disabilità e la presa in carico di queste ultime da parte del CPI presenta in alcuni momenti delle specificità rispetto al percorso ordinario.

Le persone con disabilità all'atto del rilascio della DID online indicano la richiesta di essere indirizzati ai servizi competenti, per l'iscrizione al collocamento mirato.

Le categorie protette di cui all'art 18 e alle leggi speciali, dopo aver rilasciato la DID online si rivolgono ai servizi competenti di cui all'art 6, legge 68/1999 per l'iscrizione nei relativi elenchi.

Ordinariamente, l'iscrizione avviene nell'elenco presso i servizi del collocamento mirato nel cui ambito territoriale si trova la residenza dell'interessato: la ratio di tale previsione va rinvenuta nell'eventualità che la progettazione sulla persona con disabilità debba coinvolgere, oltre ai centri per l'impiego, la rete dei servizi territoriali (sociali, sanitari, ecc.), tipicamente attivabili sulla base della residenza.

In ogni caso, all'atto dell'iscrizione, l'interessato dovrà fare richiesta di trasferimento con richiesta di cancellazione dall'elenco della precedente iscrizione. Il CPI di nuova iscrizione provvederà a inviare la richiesta di cancellazione ai CPI di provenienza e, per conoscenza, al CPI di residenza se diverso. In caso di prima iscrizione, ove non si tratti del servizio di residenza, il CPI di iscrizione informerà il CPI di residenza dell'avvenuta iscrizione.

La DID on line può essere effettuata in modalità autonoma o assistita presso il CPI.

Nel primo caso l'utente rilascia la DID online accedendo in maniera autonoma al Silav e fissando on line un appuntamento presso il CPI prescelto (o Servizio CPI). La procedura di rilascio della dichiarazione di disponibilità on line presenterà i prescritti requisiti di accessibilità ai sensi della legge 9 gennaio 2004, n.4. In occasione

⁵ Così come già previsto dal LEP A, nel quale si fa riferimento anche a "Informazioni sui programmi di politica attiva, sui servizi e sulle misure disponibili, regionali, nazionali e dedicati a target specifici".

del primo incontro, presenta la documentazione che certifica la propria condizione di disabilità e viene effettuata l'iscrizione al collocamento mirato.

La DID online è effettuata in modalità assistita laddove l'utente, recandosi presso il CPI, di norma quello di residenza, viene supportato da un operatore nella procedura online di rilascio della DID. In quell'occasione l'utente presenta la documentazione che certifica la propria condizione di disabilità e viene effettuata contestualmente l'iscrizione nell'apposito elenco ai sensi dell'articolo 8, comma 1, della legge n. 68 del 1999. Lo stesso CPI può prendere direttamente in carico la persona oppure rinviarla al Servizio CPI competente.

L'operatore del CPI, acquisita la documentazione che certifica la condizione di disabilità dell'utente, gestisce l'ingresso della persona nel percorso di presa in carico, registrando il tipo di richiesta espressa e raccogliendo le informazioni di base per contestualizzare l'utente e la sua domanda.

Per le persone con disabilità, le informazioni raccolte con la Scheda Anagrafico Professionale e con la scheda di orientamento di base serviranno, in un immediato futuro, a integrare la valutazione bio-psico-sociale definita con le linee guida nazionali in materia di collocamento mirato di cui all'art. 1 co.1 del d.lgs. n.151 del 2015, confluendo nell'*apposita scheda* di cui all'art. 8 co. 1 della legge n. 68 del 1999 in cui sono annotate "le capacità lavorative, le abilità, le competenze e le inclinazioni, nonché la natura e il grado della disabilità".

Il fascicolo personale della persona con disabilità potrà essere completato con la profilazione qualitativa approfondita, di cui la scheda di cui all'art. 8 della L. 68/1999 potrà riportarne sinteticamente gli esiti.

La predisposizione, la tenuta e la gestione del fascicolo personale saranno oggetto di successive disposizioni, in considerazione della necessaria predisposizione e adeguamento del sistema informativo regionale.

Come già sopra accennato, per le persone con disabilità che presentano un particolare profilo di fragilità, la fase di orientamento prevede necessariamente anche l'approfondimento. Tale approfondimento, volto quindi ad approfondire il profilo di occupabilità delle persone, nonché ad analizzare gli effetti della condizione di disabilità, può avvenire nel corso di un unico incontro, ovvero essere effettuato concordando con l'utente, ove necessario, uno o più ulteriori appuntamenti successivi.

2.3 Profilazione qualitativa approfondita

Come già indicato sopra, qualora l'operatore, a valle dell'orientamento di base, rilevi la presenza di un potenziale profilo di fragilità e/o difficoltà di inserimento lavorativo, procederà a una successiva fase di approfondimento, fissando un ulteriore incontro con l'utente. Tale incontro di approfondimento sarà finalizzato ad esplorare quelle dimensioni che potrebbero risultare cruciali per una valutazione qualitativa del potenziale di risorse necessarie al miglioramento dell'occupabilità della persona con profilo di elevata fragilità e/o difficoltà di inserimento lavorativo.

Il colloquio di approfondimento è obbligatorio per le persone con disabilità che presentano particolari fragilità/difficoltà al fine di migliorare i servizi a loro dedicati. In tale ipotesi, nel corso della Profilazione qualitativa approfondita si dovrà tenere conto dell'impatto che la condizione di disabilità ha nelle varie dimensioni o aspetti ivi considerati. In particolare, nell'ambito del colloquio, andranno evidenziate barriere e facilitatori ambientali.

Costituisce una barriera *qualunque fattore nell'ambiente di un individuo che limita il suo funzionamento e crea o amplifica la disabilità*, quale ad esempio un ostacolo fisico all'accessibilità (es. scala), ma anche un atteggiamento emarginante da parte di singole persone o gruppi, così come l'assenza di tecnologie di supporto all'inclusione sociale e comunicazione (es. un computer adeguatamente adattato).

Per facilitatore ambientale si intende, al contrario, *qualunque fattore nell'ambiente in grado di modificare in termini positivi il funzionamento del soggetto in una determinata attività e che contribuisca ad una migliore performance nello svolgimento dell'attività* (es. prodotti e tecnologie per la comunicazione, ambiente naturale e modificazioni umane dell'ambiente, supporto e relazioni, attitudini individuali di amici, attitudine individuale dei professionisti sanitari, servizi, sistemi e politiche).

All'esito del colloquio di approfondimento, il Patto di servizio sarà stilato con le misure di politica attiva ritenute più idonee per ciascun caso di specie.

2.4 Ruolo e compiti del comitato tecnico

Il comitato tecnico previsto dalla legge 68 del 1999 è espressione cardine del sistema dell'integrazione dei servizi sociali, sanitari e del lavoro.

In applicazione dei principi espressi dal D.lgs. 151/2015, la composizione e le funzioni attribuite al Comitato dovranno essere orientate a soddisfare una valutazione in chiave multidimensionale avvalendosi anche delle competenze operanti in ambito sociale e sanitario, al fine di realizzare efficaci progetti personalizzati.

A tal fine, con disposizione normativa specifica, verranno rivisti la composizione e le modalità di funzionamento di tale organo collegiale che, nell'ambito del collocamento mirato, deve rappresentare più efficacemente il modo in cui si concretizza la rete integrata dei servizi, costituendo una risposta unitaria e coordinata tutte le volte in cui sussista l'esigenza di acquisire il contributo di differenti competenze professionali, in particolare di esperti del settore sociale e medico-legale oltre che dei servizi dell'impiego.

Il comitato tecnico è cioè da intendersi come un organismo in cui collaborano la componente sociale, la componente sanitaria e la componente lavorativa finalizzato alla definizione di una serie di percorsi per favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità.

Più in generale, è necessario che nell'individuazione delle modalità di funzionamento del comitato si faccia riferimento al modello di collaborazione tra servizi finalizzato alla progettazione personalizzata previsto dalla disciplina più recente in materia, orientata verso la costituzione di equipe multidisciplinari attivate a seconda del bisogno rilevato in sede di *assessment*, sul modello già sperimentato dalla disciplina del Reddito di cittadinanza, di cui al d. l. 28 gennaio 2019, n. 4.

Nel caso del collocamento mirato è l'operatore del centro per l'impiego che attiva le competenze necessarie per la realizzazione del progetto di inserimento lavorativo, eventualmente da inquadrare in un progetto più ampio di accompagnamento verso l'autonomia.

L'azione del comitato può essere necessaria non solo all'atto dell'avviamento, ma può essere attivato qualora la documentazione relativa alla situazione sanitaria delle persone con disabilità, acquisita dall'Ufficio del collocamento mirato e proveniente dalla Commissione medica integrata, si riveli non sufficientemente risolutiva in singole decisioni. Ciò può verificarsi sia quando l'ufficio sta predisponendo o sta valutando se avviare a una determinata politica del lavoro un iscritto all'elenco di cui alla legge 68/1999, come pure, in presenza di una promessa di assunzione, quando può non risultare evidente se le specifiche condizioni della persona con disabilità sono compatibili con le mansioni che la persona stessa andrà a svolgere nel nuovo posto di lavoro. In questi casi il comitato, in particolare la componente sanitaria (medico-legale o medico del lavoro), si esprime fornendo indicazioni al fine della definizione delle azioni di politica del lavoro da avviare o svolgere a favore della persona interessata.

Équipe multidisciplinari che coinvolgono in maniera più continua il centro per l'impiego, i servizi sociali e i servizi sanitari possono risultare la risposta appropriata ad un bisogno complesso. Ad esempio, all'interno del comitato tecnico si può esaminare la situazione delle persone con disabilità che necessitano di particolare supporto e mediazione nel loro percorso di inserimento lavorativo, valutare la conformità delle azioni per il lavoro con preesistenti misure promosse dai servizi sociali oppure l'opportunità di attivare interventi di sostegno alle azioni finalizzate all'inserimento lavorativo da parte di operatori e servizi della rete territoriale, ivi ricompresi interventi attivati dall'INAIL in caso di disabilità da lavoro.

Il comitato svolge quindi una funzione di supporto all'azione degli uffici del collocamento mirato in tutti quei casi in cui sussiste l'esigenza di adottare delle decisioni in cui il contributo di altre competenze professionali è fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi di promozione di positivi inserimenti lavorativi delle persone con disabilità.

2.5 Patto di servizio personalizzato

Nel Patto di servizio personalizzato, sulla base del profilo complessivo dell'utente (ottenuto integrando la profilazione quantitativa e quella qualitativa), vengono individuate le misure più adeguate di politica attiva del lavoro a sostegno dell'occupabilità del lavoratore. Il Patto di Servizio Personalizzato rappresenta lo strumento principale di attivazione dell'utente in cerca di occupazione. Attraverso di esso viene attivato un processo che, vincolando le parti a rispettare una serie di impegni reciproci, porta alla responsabilizzazione dell'utente. Non deve essere considerato come un mero e rigido documento di programmazione, ma come un documento dinamico passibile di modifiche e integrazioni al mutare delle condizioni e dei bisogni dell'utente nel suo percorso di ricerca attiva di occupazione.

Anche per le persone con disabilità trova applicazione il Patto di servizio, che dovrà essere coerente con la profilazione qualitativa che ha tenuto conto delle specifiche condizioni della persona con disabilità. Il Patto di servizio personalizzato contiene il percorso di attivazione più idoneo alle condizioni di disabilità dell'utente. Nella definizione degli atti di ricerca attiva e delle tempistiche, della frequenza ordinaria di contatti con il responsabile, dell'accettazione di congrue offerte di lavoro, si dovrà necessariamente tener conto anche delle ridotte capacità lavorative (a cura della Commissione medica integrata di accertamento), dagli esiti dell'eventuale fase di approfondimento (qualora le persone con disabilità presentino un particolare profilo di fragilità), nonché eventualmente dalle indicazioni fornite dal comitato tecnico in merito alle potenzialità e alle limitazioni lavorative della persona con disabilità. Il Patto di servizio viene aggiornato ogniqualvolta l'operatore che ha in carico la persona con disabilità acquisisce informazioni che possono essere utili all'inserimento occupazionale. Durante la definizione del patto di servizio e del progetto personalizzato vanno garantite l'eguaglianza di opportunità e la non discriminazione come previsto dall'articolo 5 della CRPD e dal D.lgs. 216/2003 "Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro".

3. REVISIONE DELLE ISCRIZIONI NEGLI ELENCHI DI CUI ALL'ART. 8 E 18 - PROCEDURE DI ISCRIZIONE

Al fine di rendere uniformi le procedure relative alla gestione degli elenchi di cui alla Legge 68/99 necessari alla redazione delle graduatorie per gli avviamenti presso gli Enti Pubblici e le aziende private, in previsione dell'istituenda Banca dati del collocamento mirato (BDCM) di cui al D.M. 29/12/2021 pubblicato sulla G.U. n.45 del 23/02/2022, si è reso necessario procedere all'aggiornamento delle banche dati degli iscritti che tenevano conto di tutti gli elementi necessari alla corretta e aggiornata posizione giuridica degli aventi diritto al collocamento mirato.

Con Avviso Pubblico di Censimento del 27/10/2021 si è dato avvio al procedimento di aggiornamento delle suddette posizioni giuridiche con termine fissato al 25/03/2022, data in cui verranno redatti e pubblicati i primi elenchi provinciali delle persone con disabilità, nonché di coloro i quali risultano iscritti nelle categorie di cui all'art. 18 della L. 68/99.

Tali elenchi verranno costantemente aggiornati con l'inserimento degli aventi diritto che vorranno effettivamente partecipare alle occasioni di lavoro che i Centri per l'Impiego metteranno a disposizione. In una prima fase, l'inserimento dei lavoratori avverrà per il tramite degli operatori sul sistema informativo tuttora in uso (Silav), previa presentazione di istanza (**Allegato 1**) da compilare e presentare al CPI competente; solo successivamente verrà predisposta apposita procedura, così come avvenuto per il censimento, che consentirà l'inserimento da remoto delle nuove richieste o delle domande di prima iscrizione.

I destinatari degli interventi previsti dalla Legge n. 68/1999 sono, esclusivamente, le persone disoccupate o occupate in modo precario, come più appresso specificato che aspirino ad una occupazione adeguata e conforme alle proprie capacità ed abilità, immediatamente disponibili allo svolgimento di un'attività lavorativa. A seguito dell'innovazione legislativa, introdotta dalla Legge n. 247 del 24 dicembre 2007, dal 1° gennaio 2008, non è più necessaria l'iscrizione nelle liste della Legge n. 68 per poter usufruire dell'assegno mensile di invalidità civile. Per beneficiare del contributo il soggetto dovrà semplicemente autocertificare di non svolgere attività lavorativa attraverso una dichiarazione sostitutiva resa annualmente all'INPS ai sensi degli artt. 46 e seguenti del D.P.R. 445/2000, qualora tale condizione venga meno, l'interessato è tenuto a darne tempestiva comunicazione all'Istituto.

Fermo restando quanto riportato nei paragrafi precedenti, in attesa della ridefinizione dei compiti e della composizione dei Comitati tecnici (istituiti in Sicilia col termine di Comitati provinciali per il sostegno dei disabili), le procedure relative all'accertamento dei requisiti di iscrizione restano invariate:

- Età lavorativa. Fermo restando che il requisito minimo dell'età necessaria per l'accesso al pubblico impiego resta fissata a 18 anni, possono essere iscritti negli elenchi del collocamento mirato solamente le persone che abbiano compiuto i sedici anni di età (con obbligo scolastico assolto)⁶ e che non abbiano raggiunto l'età pensionabile;
- Stato di disoccupazione (art. 8 L. n. 68/1999), che, com'è noto, si conserva anche in caso di svolgimento di un'attività lavorativa che assicuri un reddito non superiore al minimo imponibile ai fini fiscali⁷. In merito a tale ultimo requisito, alla luce delle modifiche introdotte dalla Legge di Bilancio 2022, possono rilasciare la Dichiarazione di Immediata Disponibilità al lavoro (DID) anche coloro che svolgono un'attività da cui derivi un reddito annuo inferiore rispettivamente a **8.174 euro** per il

⁶ A norma vigente la condizione di assolvimento dell'obbligo scolastico si verifica per una frequenza di studi non inferiore a 10 anni finalizzata ad ottenere un titolo di studio di scuola secondaria superiore o, in alternativa, una qualifica professionale di durata almeno triennale.

⁷ Circolare ANPAL n. 1/2019

lavoro dipendente, sia subordinato (compreso il lavoro intermittente), sia parasubordinato o inferiore a **5.500 euro** per il lavoro autonomo⁸.

L'iscrizione è consentita anche ai lavoratori stranieri regolarmente soggiornanti, alle medesime condizioni richieste per i cittadini italiani, con l'unico onere aggiuntivo di esibire il permesso di soggiorno, come riconosciuto anche dalla Corte Costituzionale con sentenza n. 454 del 16/12/1998 e dal Ministero del Lavoro con circolare n. 11/1999, in virtù del fondamentale principio di parità di trattamento fra lavoratori italiani e stranieri regolarmente soggiornanti, sancito dall'art. 2 del D.lgs. n. 286/1998, Testo Unico in materia di immigrazione.

Si riassumono, qui di seguito, sulla scorta delle integrazioni legislative intervenute, le categorie degli aventi diritto all'iscrizione al collocamento mirato:

- **Persone con disabilità**
- **invalidi civili:** persone affette da minorazioni fisiche, psichiche e portatori di handicap intellettuale con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% (verificati con Verbale della Commissione di accertamento prima istanza oppure con sentenza che accerti la percentuale di invalidità, accompagnati dalla Relazione Conclusiva per l'accertamento delle residue capacità lavorative rilasciata dalla Commissione sanitaria dell'ASP o dall'INPS);
- **invalidi del lavoro:** persone invalide del lavoro con grado di invalidità superiore al 33% (Certificazione INAIL accompagnata dalla Relazione Conclusiva rilasciata dalla Commissione sanitaria dell'INAIL per l'accertamento delle residue capacità lavorative e relazionali);
- **persone non vedenti** (colpite da cecità assoluta o con un residuo visivo non superiore ad un decimo ad entrambi gli occhi, con eventuale correzione o con deficit del campo visivo previsti dalla Legge n. 138/2001)
- **non udenti** (colpite da sordità dalla nascita o prima dell'apprendimento della lingua parlata)
- **invalidi di guerra, invalidi civili di guerra, invalidi per servizio** – dalla 1^a all'8^a categoria (DPR 23 dicembre 1978, n. 915) [accertamento dell'invalidità alla Commissione Medica Ospedaliera competente per territorio].
- **Altre categorie tutelate dalla legge 68/99**
- **orfani e coniugi superstiti** dei deceduti per causa di lavoro⁹, di guerra, di servizio oppure in conseguenza dell'aggravarsi dell'invalidità riportata per tali cause;
- **coniugi e figli** di persone riconosciute grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro (cosiddetti equiparati) esclusivamente in via sostitutiva dell'avente diritto a titolo principale;
- **profughi italiani** rimpatriati (legge 763/81);
- **vittime del terrorismo** e della criminalità organizzata, anche se non in stato di disoccupazione (legge 407/98 come modificata dalla legge n. 288/99);
- **familiari delle vittime** del terrorismo e della criminalità organizzata, esclusivamente in via sostitutiva dell'avente diritto a titolo principale e anche se non in stato di disoccupazione (legge 407/98 come modificata dalla legge n. 288/99);

⁸ Articolo 1 della legge 30 dicembre 2021, n. 234 (legge di bilancio 2022)

⁹ Ai sensi dell'art.3, comma 123, della Legge 24 dicembre 2007, n. 244, le disposizioni relative al diritto al collocamento obbligatorio di cui all'articolo 1, comma 2, della legge 23 novembre 1998, n. 407, e successive modificazioni, sono estese agli orfani o, in alternativa, al coniuge superstite di coloro che siano morti per fatto di lavoro, ovvero siano deceduti a causa dell'aggravarsi delle mutilazioni o infermità che hanno dato luogo a trattamento di rendita da infortunio sul lavoro.

- **vittime del dovere**, anche se non in stato di disoccupazione (legge n. 466/80, legge n. 266/2005, D.P.R. n. 243/2006);
- **familiari delle vittime del dovere**, esclusivamente in via sostitutiva dell'avente diritto a titolo principale e anche se non in stato di disoccupazione (legge n. 466/80, legge n. 266/2005, D.P.R. n. 243/2006);
- **orfani per crimini domestici** (art. 6 legge n. 4/2018);
- **care leavers** (art. 67bis DL 34/2020)

Si precisa che gli orfani e i figli dei soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro possono iscriversi negli elenchi del collocamento obbligatorio solo se, al momento della morte del genitore oppure al momento in cui lo stesso è stato dichiarato permanentemente inabile a qualsiasi attività lavorativa, erano minori o di età inferiore a 21 anni, se studenti di scuola media superiore, o 26 anni, purché studenti universitari a carico. (Art. 1 comma 3 del D.P.R. n. 333/2000).

In merito alle richieste di iscrizione dei soggetti con disabilità civile, si rammenta che le stesse possono essere accolte anche in presenza di certificati sottoposti a rivedibilità.

Le visite di revisione sono controlli finalizzati ad accertare la permanenza dei requisiti sanitari, alle quali possono essere chiamati gli invalidi civili o le persone con handicap che godono delle prestazioni e delle agevolazioni derivanti da ciò. Perciò, tanto la persona con invalidità civile, tanto quella con handicap certificato possono essere sottoposte a rivedibilità, e si dovranno nuovamente presentare a visita presso la Commissione.

La persona può essere chiamata a visita di revisione quando la sua patologia non sia stabilizzata, e la commissione medica che l'ha valutata in sede iniziale di accertamento sanitario per l'invalidità abbia ritenuto che la patologia o la menomazione potesse cambiare nel tempo, evolvendo. In questo caso il verbale riporterà una data di scadenza, alla quale è necessario sottoporsi a nuova visita per la verifica dei requisiti e quindi mantenere i benefici derivanti, ivi compresi l'iscrizione al collocamento mirato.

La Legge n.114/2014 ha attribuito all'INPS la gestione delle visite di revisione e, quindi, saranno le Commissioni mediche dell'Inps ad esprimere il giudizio sulla permanenza o meno del grado di invalidità già accertato. L'art. 25 della Legge 114/14 prevede che, nel caso di visite di revisione, gli invalidi civili e le persone con handicap conservino tutti i diritti acquisiti in materia prestazioni e agevolazioni fino alla visita di revisione e al nuovo verbale.

Peraltro, l'INPS, con il messaggio n. 926 del 25 febbraio 2022, ha comunicato le nuove modalità operative di revisione delle prestazioni assistenziali collegate all'invalidità civile. Il nuovo iter ha l'obiettivo di rendere il procedimento più celere e meno gravoso per gli interessati.

Per i minori di 18 anni titolari di indennità di accompagnamento o comunicazione, nonché quelli rientranti nelle previsioni di cui al DM 2 agosto 2007, la Legge 114/2014 stabilisce che al raggiungimento della maggiore età, si prevede la sola necessità dell'accertamento dei requisiti socio-redдитuali per attribuire il diritto alle prestazioni economiche erogabili agli invalidi maggiorenni, quindi senza ulteriori accertamenti sanitari, e in automatico. Se però nel verbale è indicata una scadenza, coincidente con il compimento della maggiore età, la visita è da effettuarsi in ogni caso.

Circa la percentuale di invalidità che di norma non viene attribuita per i minori, l'unica eccezione normalmente ammessa è quella relativa ai minori che hanno compiuto il 16-esimo anno di età, cioè quelle persone che possono iscriversi alle liste di collocamento per le quali è richiesta la definizione della percentuale di invalidità. Il problema dovrebbe essere stato risolto, stante che si sta consolidando l'indicazione della

percentuale di invalidità per i disabili sedicenni che richiedano la specifica visita per l'accertamento delle capacità residue necessaria per l'iscrizione alle liste speciali del collocamento mirato che, si rammenta, risulta essere un accertamento diverso da quello della pura invalidità civile.

Anche in questi casi, ai fini dell'iscrizione, è necessaria la specifica visita per l'accertamento delle capacità residue ai fini dell'iscrizione alle liste speciali di collocamento.

4. ASSUNZIONE DELLA PERSONA CON DISABILITÀ AI SENSI DELLA LEGGE 68/1999

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

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

Per le categorie di cui all'art. 18 della Legge 68/99:

- a) uno per cento se occupano più di 50 dipendenti.

Per le c.d. "categorie protette" i datori di lavoro privati possono assumere mediante richiesta nominativa di avviamento agli uffici competenti. La richiesta nominativa può essere preceduta dalla richiesta di effettuare la preselezione delle persone di cui all'art. 18 della L. 68/99, che possono aderire alla specifica occasione di lavoro, sulla base delle proprie qualifiche e competenze, e secondo le modalità più appresso descritte. I datori di lavoro pubblici assumono mediante procedure selettive concorsuali e, per le qualifiche e i profili per cui è richiesta la scuola dell'obbligo, mediante l'avviamento a selezione come previsto dalla normativa vigente. (Art 7, comma 9, del DPR del n. 333/2000).

Resta ferma l'assunzione per chiamata diretta nominativa per le seguenti categorie:

- familiari superstiti di vittime del terrorismo e della criminalità organizzata;
- familiari superstiti vittime del dovere;
- orfani, o, in alternativa, il coniuge superstite dei deceduti a causa di lavoro.

Se la quota di riserva prevista per i soggetti obbligati pubblici e privati è la medesima, differiscono invece sia le modalità delle assunzioni obbligatorie sia gli adempimenti cui sono tenuti i datori di lavoro appartenenti ai due diversi settori.

La tipologia di assunzione, di norma, prevede il contratto a tempo indeterminato, che, almeno limitatamente agli Enti del settore pubblico, rimane la forma prevalente, ma la normativa, in generale, non esclude le altre diverse forme d'assunzione di tipo subordinato, ivi compresi i contratti a tempo determinato che, però ai fini del computo della quota di riserva, devono avere durata superiore a sei mesi. Per i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale si applicano le norme contenute nell'articolo 18, comma 9, della legge 20 maggio 1970, n. 300, come sostituito dall'articolo 1 della legge 11 maggio 1990, n. 108, e pertanto i dipendenti in regime di part-time sono computati per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore (articolo 4, comma 1, della legge 68/1999).

Si rammenta, infine, che ai sensi dell'articolo 3, comma 5, del DPR 333/2000 i datori di lavoro pubblici o privati che occupano da 15 a 35 dipendenti, che assumono un lavoratore disabile, con invalidità superiore al 50 per cento o ascrivibile almeno alla quinta categoria, in base alla tabella allegata al decreto del Presidente della Repubblica 18 giugno 1997, n. 246, con contratto a tempo parziale, possono computare il lavoratore medesimo come unità, a prescindere dall'orario di lavoro svolto.

La normativa non prevede specifiche agevolazioni per l'orario di lavoro della persona disabile ed in particolare non prevede forme di esonero da turni, lavoro notturno, orario spezzato, ecc., se non nei casi previsti per la generalità dei lavoratori.

Ciò avviene, per esempio, in caso di giudizio di inidoneità al lavoro notturno o allo svolgimento di turni emesso da organismi preposti al controllo delle condizioni di salute dei lavoratori (Azienda Sanitaria, Commissioni Mediche di Verifica) o dal Medico Competente nello svolgimento dei suoi compiti di sorveglianza sanitaria in base alla normativa sulla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 41 del Decreto Legislativo n. 81/2008).

Inoltre per quanto riguarda il lavoratore con disabilità, l'esonero dal lavoro notturno o dai turni, potrebbe essere richiesto o previsto all'atto dell'assunzione o nella convenzione tra il datore di lavoro e il Servizio di collocamento che ha dato luogo all'assunzione in base alle norme sul diritto al lavoro dei disabili che prevedono il collocamento mirato.

Inoltre, in tema di flessibilità, si segnala che l'art. 9 della legge n. 53/2000, così come sostituito dall'art. 38 della legge n. 69/2009, dispone la concessione di contributi a carico del Fondo per l'occupazione, in favore di datori di lavoro privati, di aziende sanitarie locali, di aziende ospedaliere e di aziende ospedaliere universitarie che applichino accordi contrattuali finalizzati ad attuare progetti che prevedano forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, tra cui part time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, orario flessibile in entrata o in uscita, banca delle ore, flessibilità sui turni, orario concentrato.

Destinatari di tali progetti sono le lavoratrici o i lavoratori, inclusi i dirigenti, con figli minori, con priorità nel caso di disabilità o di minori fino a dodici anni di età, o fino a quindici anni in caso di affidamento o di adozione, o con a carico persone disabili o non autosufficienti, o persone affette da documentata grave infermità.

4.1 MODALITÀ DI ASSUNZIONE PER I DATORI DI LAVORO PRIVATI

Il disposto dell'art. 7 della legge 68/1999, prevede che i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici, entro sessanta giorni dal momento in cui insorge l'obbligo, possono assumere i lavoratori con disabilità mediante richiesta nominativa di avviamento agli uffici competenti o mediante la stipula delle convenzioni di cui all'articolo 11.

La richiesta nominativa può essere preceduta dalla richiesta al Servizio CPI territorialmente competente di effettuare la preselezione delle persone con disabilità iscritte nell'elenco di cui all'articolo 8, sulla base delle qualifiche concordate dagli uffici con il datore di lavoro (richiesta nominativa preceduta da preselezione).

Il comma 1-bis dell'art. 7, introdotto dal d.lgs. 151/2015, prevede che 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 (c.d. avviamento numerico). In tal caso verranno adottate le procedure di "Avviso per chiamata" descritte appresso.

Dalle norme sopra citate, emerge che i datori di lavoro privati assumono i lavoratori mediante richiesta nominativa o convenzione **entro sessanta giorni dal momento in cui insorge l'obbligo**, tuttavia, **nel medesimo termine**, il datore di lavoro ha comunque facoltà di richiedere l'avviamento numerico indicando la qualifica sulla base di quelle disponibili presso gli uffici competenti. Di conseguenza nel periodo intercorrente tra il momento in cui insorge l'obbligo ed i successivi sessanta giorni è riconosciuta la più ampia libertà di opzionare una modalità di adempimento dell'obbligo assunzionale senza che quindi possa essere imposta al datore di lavoro una determinata forma di avviamento.

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 (c.d. avviamento numerico).

Con riferimento ai profili sanzionatori, si rileva che decorsi sessanta giorni dal momento in cui è maturato l'obbligo senza che sia stata presentata la richiesta di assunzione agli uffici competenti a norma dell'art. 9, comma 1, ovvero dal giorno successivo a quello in cui il datore di lavoro, pur avendo ottemperato nei termini all'obbligo di richiesta, non abbia proceduto all'assunzione del lavoratore regolarmente avviato dal servizio, al datore di lavoro sarà applicata la sanzione amministrativa di cui all'art. 15, comma 4 della legge 68/1999 (v. oltre).

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

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

4.2 RICHIESTA AVVIAMENTO TRAMITE PROSPETTO INFORMATIVO

Per effetto del disposto dell'articolo 9, comma 3, della legge 68 del 1999, la richiesta di avviamento al lavoro si intende presentata anche attraverso l'invio agli uffici competenti, entro sessanta giorni dal momento in cui insorge l'obbligo di assumere, dei prospetti informativi.

I datori di lavoro soggetti alle disposizioni della legge 68/1999, entro il 31 gennaio di ogni anno, sono tenuti ad inviare in via telematica agli uffici competenti un prospetto informativo dal quale risultino il numero complessivo dei lavoratori dipendenti, il numero e i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva di cui all'articolo 3, *nonché i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori di cui all'articolo 1*. Se, rispetto all'ultimo prospetto inviato, non avvengono 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 ad inviare il prospetto.

Con l'interpello n. 3 del 9 giugno 2021, rispondendo ad un quesito proposto dall'Ordine Nazionale dei Consulenti del Lavoro, il Ministero del Lavoro ha chiarito che i lavoratori agili sono compresi nella base di calcolo dei dipendenti sui quali si calcola l'aliquota della percentuale d'obbligo per l'assunzione dei portatori di handicap prevista dall'art. 3 della legge n. 68/1999.

Occorre tener conto che se l'invio del prospetto non è seguito dalla richiesta nominativa o dalla richiesta di stipula di convenzione da parte del datore di lavoro, l'avviamento sarà effettuato secondo l'ordine di graduatoria per la qualifica richiesta o altra concordata.

Qualora invece, alla data di presentazione del prospetto, siano già trascorsi i sessanta giorni dall'insorgenza dell'obbligo, non è previsto che il datore di lavoro possa procedere secondo le modalità stabilite dell'art. 7, comma 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68 e quindi, fermo restando l'applicazione delle sanzioni previste, l'avviamento sarà effettuato secondo l'ordine di graduatoria per la qualifica richiesta o altra concordata.

4.3 ASSUNZIONI E ADEMPIMENTI PER I DATORI DI LAVORO PUBBLICI (COMUNICAZIONE 39 QUATER PER I DATORI DI LAVORO PUBBLICI)

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

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

1. la chiamata numerica (mediante avviamento) per il reclutamento delle qualifiche e dei profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo (c.d. qualifiche basse);
2. il concorso (con riserva di posti) per il reclutamento delle qualifiche e dei profili per i quali non è sufficiente il solo requisito della scuola dell'obbligo (c.d. qualifiche alte);
3. le convenzioni ai sensi dell'art. 11 della medesima legge 68/1999 per il reclutamento delle c.d. qualifiche basse nonché per il reclutamento delle c.d. qualifiche alte, fermo restando in questo caso che le amministrazioni, nel rispetto dell'articolo 97 della Costituzione, dovranno garantire il principio dell'accesso per evidenza pubblica.

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

La richiesta di avviamento deve essere effettuata entro sessanta giorni a decorrere dal giorno successivo a quello in cui insorge l'obbligo di assunzione, previa verifica della sussistenza delle condizioni di assunzione nel settore pubblico.

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

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

Si richiama l'attenzione sull'importanza di favorire l'inserimento delle categorie di persone con disabilità psichica, per le quali, per i profili per cui è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo è consentita la chiamata nominativa tramite lo strumento delle convenzioni stipulate ex art. 11, nei limiti indicati dall'art. 6 dell'intesa del 16 novembre 2006¹⁰.

In base all'art. 7, comma 2, della legge 68/1999, per le assunzioni relative alle qualifiche per cui è richiesto un titolo di studio superiore alla scuola dell'obbligo i lavoratori con disabilità hanno diritto alla riserva dei posti nei limiti della quota d'obbligo e fino al cinquanta per cento dei posti messi a concorso.

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

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

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

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

In base a quanto previsto dall'art. 7 della legge 68/1999, una terza modalità di assunzione volta a realizzare l'obiettivo del collocamento mirato è quella dell'art. 11 in materia di convenzioni e convenzioni di integrazione lavorativa. La convenzione può essere utilizzata per:

- sostituire il reclutamento mediante avviamento per le qualifiche più basse, in un'ottica di adempimento programmato della copertura della quota cadenzata a seconda degli obblighi occupazionali, oppure in ragione delle qualifiche diversificate da assumere in funzione del fabbisogno.
- effettuare un reclutamento mirato, con modalità selettive, riconducibili al concorso, per le qualifiche per le quali è richiesto un titolo di studio superiore alla scuola dell'obbligo. In questa circostanza si richiama l'attenzione a ricorrere a questo strumento come soluzione ultima e dunque residuale, attesa la sua straordinarietà e l'esigenza di salvaguardare l'interesse dell'amministrazione al buon andamento ed all'imparzialità, ferma restando la necessità di un'accurata selezione in ragione delle professionalità da acquisire.

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

¹⁰ Intesa in materia di diritto al lavoro dei disabili in attuazione dell'articolo 11 della legge 12 marzo 1999, n. 68 e dell'articolo 39 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Intesa, ai sensi dell'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. (Repertorio atti n. 992/CU). (GU Serie Generale n.285 del 07-12-2006).

Accanto alle predette convenzioni, possono altresì essere stipulate dagli uffici competenti con i datori di lavoro convenzioni di integrazione lavorativa per l'avviamento di persone con disabilità che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario.

L'articolo 10 del d.lgs. 75/2017, nel recare modifiche all'articolo 39 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ha introdotto una serie di previsioni normative, tra cui l'articolo 39-quater in materia di "Monitoraggio sull'applicazione della legge 12 marzo 1999, n. 68".

La nuova disciplina normativa prevede che, al fine di verificare la corretta e uniforme applicazione della legge 68/1999, le amministrazioni pubbliche, tenute a dare attuazione alle disposizioni in materia di collocamento obbligatorio, inviano il prospetto informativo di cui all'articolo 9, comma 6, della legge 68/1999, al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Centro per l'impiego territorialmente competente (art. 39-quater comma 1).

Entro i successivi sessanta giorni le predette amministrazioni pubbliche trasmettono, in via telematica, al servizio inserimento lavorativo disabili territorialmente competente, al Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero del lavoro e delle politiche sociali una comunicazione contenente tempi e modalità di copertura della quota di riserva. In tale comunicazione sono indicati, tra l'altro, eventuali bandi di concorso per specifici profili professionali per i quali non è previsto il solo requisito della scuola dell'obbligo, riservati ai soggetti di cui all'articolo 8 della legge 68/1999, o, in alternativa, le convenzioni di cui all'articolo 11 della citata legge (art. 39-quater comma 2).

Al fine di rafforzare la tutela del diritto al lavoro delle persone con disabilità, il medesimo articolo 39-quater del d.lgs. 165/2001 prevede che, in caso di mancata osservanza delle disposizioni contenute nella stessa previsione o di mancato rispetto dei tempi concordati, i Servizi Centri per l'impiego avviano numericamente i lavoratori con disabilità, con le modalità appresso descritte, con profilo professionale generico, dando comunicazione delle inadempienze al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri (art. 39-quater comma 4).

Nel caso in cui l'amministrazione non abbia inviato il prospetto informativo i servizi per il collocamento mirato intimeranno all'amministrazione di provvedere entro trenta giorni.

Nel caso in cui l'amministrazione, che in base al prospetto informativo presenta scoperture delle quote d'obbligo, non abbia provveduto all'invio della comunicazione contenente tempi e modalità di copertura della quota di riserva ovvero non abbia rispettato i tempi e le modalità di copertura delle quote di riserva previste nella predetta comunicazione, si attiverà l'avviamento numerico dei lavoratori con disabilità. Analogamente si provvederà laddove, nel caso in cui i servizi abbiano intimato l'invio del prospetto, si dovesse riscontrare la scopertura delle quote d'obbligo.

Anche a tal fine i Servizi CPI per il collocamento mirato inviteranno l'amministrazione a comunicare, entro i successivi trenta giorni, il profilo professionale da assumere ai fini della copertura della quota d'obbligo e, in mancanza di tale comunicazione, provvederanno ad avviare numericamente i lavoratori con disabilità con profilo professionale generico.

4.4 Misure sanzionatorie

La legge 68/1999 prevede specifiche sanzioni in caso di inadempimento del datore di lavoro privato e pubblico. In particolare, per le imprese private e gli enti pubblici economici è prevista la sanzione amministrativa per il mancato invio in via telematica agli uffici competenti del prospetto informativo di cui al citato articolo 9, comma 6, della predetta legge.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha pubblicato, in data 30 novembre 2021, il Decreto Ministeriale n. 194 del 30 settembre 2021 – adeguamento delle sanzioni amministrative di cui all'art. 15, comma 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, ai sensi dell'art. 15, comma 5 della medesima legge, il quale ha previsto che in caso di mancato invio del Prospetto informativo disabili alla scadenza (31 gennaio), a decorrere dal 1° gennaio 2022, la sanzione amministrativa sarà pari a 702,43 euro, maggiorata di 34,02 euro per ogni giorno di ulteriore ritardo. I Servizi CPI sono tenuti a comunicare l'inadempienza ai Servizi Ispettorato territorialmente competenti che avranno l'obbligo di irrogare le sanzioni.

In base al comma 4 dell'articolo 15, legge 68/99, trascorsi sessanta giorni dalla data in cui insorge l'obbligo di assumere soggetti appartenenti alle categorie protette, per ogni giorno lavorativo durante il quale risulti non coperta, per cause imputabili al datore di lavoro, la quota dell'obbligo di cui all'articolo 3, il datore di lavoro stesso è tenuto al versamento, a titolo di sanzione amministrativa, al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili dell'articolo 14, di una somma pari a cinque volte la misura del contributo esonerativo di cui all'articolo 5, comma 3-bis, della richiamata legge (196,05 €)¹¹, al giorno per ciascun lavoratore disabile che risulta non occupato nella medesima giornata¹².

Nella disciplina del settore pubblico non si riscontrano sanzioni tipiche previste per le inadempienze in argomento. Il tutto, perciò, va ricondotto alla disciplina generale della responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile richiamata dall'articolo 55, comma 2, del d.lgs. 165/2001. L'articolo 15, comma 3, della legge 68/1999 prevede che ai responsabili del procedimento, ai sensi della legge 7 agosto 1990, n. 241, che compiano inadempienze, riferite non solo alla fattispecie dell'invio del prospetto informativo, ma relative a tutte le disposizioni della medesima legge 68/1999, si applichino le sanzioni penali, amministrative e disciplinari previste dalle norme sul pubblico impiego. Emerge, quindi, che l'ambito sanzionatorio è di ampio spettro e può ricomprendere anche la mancata verifica della presenza dell'autodichiarazione del datore di lavoro che partecipa alle gare di appalto (articolo 17 della legge).

A ciò aggiungasi che l'articolo 9, comma 8, della legge 68/1999 prevede che "qualora l'azienda rifiuti l'assunzione del lavoratore invalido (..), la Direzione provinciale del lavoro (leggasi il Servizio Ispettorato Territoriale del Lavoro) redige un verbale che trasmette agli uffici competenti ed all'Autorità giudiziaria".

L'invio all'Autorità giudiziaria, che assume significato solo con riferimento alle pubbliche amministrazioni, può costituire presupposto, oltre che per le sanzioni amministrative, anche per la fattispecie dell'abuso e dell'omissione di atti d'ufficio ex artt. 323 e 328 c.p., laddove ricorrano tutti gli elementi necessari richiesti per la configurazione dei reati citati. Si ha quindi il caso della responsabilità penale, ove ne sussistano i presupposti.

Relativamente alla procedura, l'articolo 8 del DPR 333/2000, che dispone in materia di sistema sanzionatorio, prevede che l'attività ispettiva in materia di assunzioni obbligatorie e l'irrogazione delle sanzioni siano esercitate dagli ispettorati territoriali del lavoro, anche su segnalazione del servizio preposto al collocamento.

I servizi per il collocamento, ai fini dell'accertamento e dell'eventuale irrogazione delle sanzioni, trasmettono gli atti al Servizio Ispettorato territoriale del lavoro territorialmente competente, attivando la procedura prevista dalla legge 24 novembre 1981, n. 689, recante "Modifiche al sistema penale".

¹¹ D.M. n. 193/2021 del 30/09/2021

¹² L'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL), con la nota n. 966 del 17 giugno 2021, ha fornito alcuni chiarimenti in merito all'applicazione della diffida obbligatoria ex art. 13 D.lgs. n. 124/2004, in relazione alla sanzione per mancata copertura della quota d'obbligo ex art. 3 della Legge n. 68/1999 per più annualità.

4.5 COMPUTABILITÀ NELLA QUOTA D'OBBLIGO DEL PERSONALE NON ASSUNTO OBBLIGATORIAMENTE

Nella quota di riserva prevista dalla norma, alla luce delle integrazioni intervenute a norma dell'art. 4 del D.lgs. n. 151/2015, è consentito computare nell'aliquota i lavoratori disabili assunti non per il tramite del collocamento obbligatorio nei seguenti casi:

- A. lavoratori assunti al di fuori delle procedure di collocamento obbligatorio dei disabili che, in costanza di rapporto di lavoro, divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia, con riduzione della capacità lavorativa in misura pari o superiore al 60 per cento (invalidi civili), a meno che l'inabilità non sia stata determinata da violazione, da parte del datore di lavoro delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro (articolo 4, comma 4, legge 68/1999 e articolo 3, comma 2, DPR 333/2000)¹³.
Rientrano in tale categoria anche i militari giudicati non idonei al servizio con riduzione della capacità lavorativa in misura pari o superiore al 60 per cento accertata dalla competente Commissione di cui all'articolo 6 del DPR 29 ottobre 2001 n. 461.
- B. lavoratori assunti al di fuori delle procedure di collocamento obbligatorio relativo ai disabili che, successivamente all'assunzione, divengono invalidi per infortunio sul lavoro o malattia professionale (invalidi del lavoro) con un grado di invalidità superiore al 33 per cento (articolo 3, comma 4, DPR 333/2000).
- C. lavoratori, già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro, anche se non assunti tramite il collocamento obbligatorio, nel caso in cui abbiano una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60 per cento o minorazioni ascritte dalla prima alla sesta categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con DPR 23 dicembre 1978, n. 915, o con disabilità intellettiva e psichica, con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, accertata dagli organi competenti.

La possibilità di computare nella quota di riserva i lavoratori assunti al di fuori del sistema del collocamento obbligatorio non è subordinata alla preventiva iscrizione nelle liste del collocamento dei disabili del lavoratore, né alla stipula di una convenzione con l'Ufficio Collocamento mirato ma deve essere solo comunicata ai Servizi CPI¹⁴.

I soggetti di cui all'art. 18, comma 2, della Legge n. 68/1999 (vedove, orfani, profughi) già in servizio presso il datore di lavoro sono esclusi dalla base di computo soltanto "nei limiti della percentuale ivi prevista" dell'1% (art. 3 - comma 1 D.P.R. n. 333/2000) e sono computati nella quota d'obbligo nella misura dell'1% (Nota Ministero del Lavoro Prot. n. 257/01.14/2005; Nota Ministero del Lavoro Prot. n. 658/2005).

La richiesta di computo deve essere formalizzata al Servizio CPI competente che rilascerà l'autorizzazione, previa acquisizione di parere consultivo rilasciato dal Comitato tecnico.

4.6 CORRETTO ADEMPIMENTO DELL'OBBLIGO DI ASSUNZIONE DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

I Servizi Centri per l'impiego, anche implementando, le funzionalità degli "Sportelli Impresa", dovranno provvedere ad assicurare la presenza di un servizio dedicato all'accoglienza ed assistenza per i datori di lavoro soggetti agli obblighi della legge 68 del 1999, ma anche per quei datori di lavoro non soggetti all'obbligo di

¹³ Si veda l'articolo 2 dell'Accordo, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, lettera c) del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, tra il Governo, le Regioni e le Province autonome, e gli Enti locali concernente "Problematiche interpretative in materia della legge 12 marzo 1999, n. 68 recante "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" - Repertorio atti n. 184/CU - del 21 dicembre 2017.

¹⁴ Interpello Ministero del Lavoro n. 40/2008

legge che intendano comunque partecipare al sistema dell'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, in modo da fornire all'utenza tutte le informazioni utili sull'organizzazione dei servizi e sulle modalità con cui attivare i percorsi previsti dalla legge.

Il servizio dedicato dovrà svolgere un'attività di consulenza in particolare in ordine agli adempimenti cui il datore di lavoro è tenuto, alle agevolazioni spettanti nonché un'attività informativa centrata sulla illustrazione delle qualifiche disponibili presso il Servizio, sulle eventuali richieste di accomodamenti ragionevoli realizzabili dal datore di lavoro e sui percorsi formativi attivati con i patti di servizio o in altra forma, al fine di instaurare un clima di fattiva collaborazione e di concreto sostegno in vista del proficuo inserimento lavorativo della persona con disabilità nel contesto lavorativo dell'azienda.

Una volta che il datore di lavoro abbia presentato una richiesta di avviamento nominativa nel termine di legge, il servizio, nel successivo termine di trenta giorni, dovrà verificare la sussistenza delle condizioni che consentano l'avviamento medesimo con particolare attenzione al profilo della compatibilità delle mansioni assegnate con le risultanze della diagnosi.

Nel caso che il datore di lavoro abbia presentato richiesta di assunzione numerica, anche tramite il prospetto, questi non potrà essere chiamato a rispondere della mancata copertura della quota d'obbligo qualora il servizio non proceda tempestivamente ad avviare il lavoratore, fatta salva l'ipotesi di rifiuto da parte del datore di lavoro di concordare la qualifica.

Nel caso la qualifica richiesta sia presente tra gli iscritti nell'elenco del collocamento mirato, il servizio, di norma entro i successivi trenta giorni, dovrà provvedere a contattare il datore di lavoro per comunicare le modalità e le tempistiche dell'avviamento. Laddove, invece la qualifica richiesta non sia disponibile presso il servizio, quest'ultimo, sempre nel termine di trenta giorni, dovrà invitare il datore di lavoro a concordare la qualifica e una volta concordata, dovrà essere comunicata la modalità e la tempistica dell'avviamento.

I centri per l'impiego, nel caso di datore di lavoro pubblico, avviano i soggetti aventi titolo all'assunzione obbligatoria alla prova tendente ad accertare l'idoneità a svolgere le mansioni, secondo l'ordine di graduatoria di ciascuna categoria, in misura pari ai posti da ricoprire. Le prove selettive devono essere espletate, dall'amministrazione o ente interessati, entro quarantacinque giorni dalla data di avviamento a selezione ed il loro esito deve essere comunicato anche ai centri per l'impiego entro cinque giorni dalla conclusione della prova.

Le prove selettive non comportano valutazione comparativa e sono preordinate ad accertare solamente l'idoneità a svolgere le mansioni del profilo nel quale avviene l'assunzione.

Le prove selettive devono garantire la necessità, ove opportuno, di personalizzare tali prove in base all'art. 20 della legge 104/92.

5. AVVIAMENTI AL LAVORO MEDIANTE “CHIAMATA PER AVVISO PUBBLICO”

Le procedure di avviamento al lavoro, soprattutto nel settore pubblico, necessitano di attività che consentano l'espletamento dei previsti accertamenti degli elementi che concorrono alla formazione del punteggio e dei titoli professionali posseduti celeri e che possano corrispondere a livelli essenziali delle prestazioni più efficienti.

In attuazione di quanto previsto dalla DGR N. 5 dell'11/01/2022 e coerentemente con l'art. 7, c. 1 bis della L.68/99 come modificato dal D. Lgs. 151/2015, è disposta, a far data dalla presente, la soppressione delle graduatorie uniche provinciali e la formazione di graduatorie riferite alle singole offerte di lavoro, definendosi anche i criteri di attribuzione e valutazione degli elementi che contribuiscono alla formazione del punteggio, così come le modalità di calcolo dello stesso.

Tale procedimento si applica per tutte le fattispecie di avviamento del collocamento mirato diverse dall'avviamento con richiesta nominativa.

Pertanto, tutti i lavoratori già iscritti nelle liste di cui alla Legge 68/99 che hanno manifestato attraverso la procedura di censimento o, anche successivamente presentando istanza al CPI di appartenenza, che aspirino a un inserimento lavorativo, potranno presentare la propria candidatura per le occasioni di lavoro di volta in volta pubblicate.

La procedura di candidatura avverrà esclusivamente on-line tramite accesso al portale dedicato e per mezzo di riconoscimento dell'identità digitale (SPID). Si fa riserva di diramare specifiche disposizioni in merito non appena verrà completamente rilasciata la procedura informatica relativa.

Per le richieste di avviamento a selezione provenienti dalle Pubbliche Amministrazioni è garantita la pubblicazione della “Chiamata” entro 30 giorni dal ricevimento della richiesta e può essere definita anche per singoli ambiti territoriali e per specifici settori.

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

- aziende sottoposte a verifica di ottemperanza;
- aziende con maggior numero di posti scoperti in termini assoluti;
- rotazione delle aziende pubblicate nelle diverse “Chiamate”, garantendo comunque un equilibrio tra le aziende appartenenti alle diverse fasce dimensionali stabilite dalla L. 68/99;
- pubblicazione per ciascuna “Chiamata”, di un numero di offerte di lavoro non superiore alla metà dei posti scoperti per ciascuna azienda, e comunque non oltre il limite massimo di 10 offerte di lavoro per singola azienda;

L'Avviso Pubblico contenente l'elenco delle offerte disponibili per ciascuna “Chiamata” sarà approvato con atto del Dirigente del Servizio CPI competente e le offerte di lavoro resteranno in pubblicazione per 10 giorni lavorativi, decorrenti dal primo lunedì del mese, con le seguenti modalità:

- affissione presso il Servizio CPI titolare dell'avviamento;
- affissione presso i Centri per l'Impiego dell'ambito territoriale provinciale interessato;
- pubblicazione sul sito web del Dipartimento Regionale Lavoro nello spazio dedicato.

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 dal collocamento mirato del Servizio CPI 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 o 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, purché riservate alla propria categoria e purché in possesso dei requisiti professionali specifici richiesti dalla singola offerta.

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).

A partire dal giorno di pubblicazione delle offerte e fino alla scadenza indicata per la chiamata, i soggetti interessati in possesso dei requisiti professionali richiesti, rilevabili dal Sistema Informativo Lavoro anche a seguito di precedenti rapporti di lavoro o di frequenza ad attività formative regolarmente registrate sulla Scheda anagrafico-professionale (S.A.P.), potranno presentare la propria candidatura mediante accesso al sistema informativo dedicato.

Sulla base delle candidature presentate, 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 GRS n. 5/2022, saranno formulate graduatorie specifiche per ogni singola offerta.

Non saranno 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, in corso di validità.

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, laddove richiesto.

Ai sensi degli artt. 71 e 72 del DPR n. 445/00 gli Uffici effettueranno controlli sistematici sul contenuto delle dichiarazioni 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 che non sia stato diversamente concordato con i servizi competenti.

I procedimenti di “Chiamata per Avviso Pubblico”, così come con la presente disciplinati, 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 60 gg. con l’approvazione delle graduatorie.

Le graduatorie approvate con atto del Dirigente del Servizio CPI competente, così formulate avranno validità esclusivamente in relazione alle specifiche occasioni di lavoro; le stesse potranno, altresì, essere utilizzate nel termine di 6 mesi dall’approvazione, per la sostituzione di soggetti avviati e non assunti o per i quali sia intervenuta la risoluzione del rapporto di lavoro.

5.2 GRADUATORIE DEGLI ISCRITTI AI SENSI DELLA L. 113/85 (Centralinisti privi della vista)

L’art. 1, comma 1 lettera c), della legge n. 68/99 include i non vedenti di cui alla legge n. 382/70 tra gli aventi diritto al collocamento obbligatorio.

Per lavoratori non vedenti, si intendono le persone affette da cecità assoluta o che abbiano un residuo visivo non superiore ad un decimo, ad entrambi gli occhi anche con correzione (art. 1 – comma 2 della legge n. 68/99 e art. 1 – comma 2 della legge n. 113/1985).

Per questi lavoratori rimangono in vigore alcune disposizioni speciali che, già prima della Legge 68/1999, prevedevano specifiche quote di riserva per lo svolgimento di mansioni ritenute particolarmente adatte ai non vedenti come quella di centralinista telefonico.

Per il collocamento dei centralinisti non vedenti è necessario riferirsi, in particolare, alla legge n. 113/1985 che all’art. 1 definisce i requisiti per l’iscrizione negli appositi elenchi presso il centro per l’impiego competente che sono:

- diploma di centralinista telefonico;
- certificato, rilasciato dall’unità sanitaria locale del luogo di residenza del non vedente o del luogo in cui si svolge il corso di formazione professionale, da cui risulti che il richiedente è privo della vista o dispone di un residuo visivo non superiore ad un decimo in entrambi gli occhi, anche con correzione di lenti, e che sia esente da altre minorazioni che potrebbero impedirne l’espletamento della funzione.

In deroga possono essere iscritti su presentazione di domanda a cui allegare, oltre al certificato sanitario, una dichiarazione del datore di lavoro da cui risulti che il lavoratore svolge mansioni di centralinista da almeno sei mesi. La verifica della dichiarazione riguardo lo svolgimento delle mansioni verrà, nel caso, richiesta al competente Servizio Ispettorato.

La legge n. 68/99 ha abolito il limite dei 55 anni di età previsto dalla precedente disciplina ed ha previsto che possono iscriversi alle liste speciali le persone in età lavorativa (che abbiano compiuto i sedici anni di età e che non abbiano raggiunto l’età pensionabile).

Pertanto deve ritenersi non più valido il limite dei 55 anni di età per l'avviamento al lavoro dei lavoratori non vedenti previsto dall'art. 6, comma 8, della legge n. 113/1985 anche se non esplicitamente abrogato dalla legge n. 68/99 e che comporterebbero una disparità di trattamento e conseguente discriminazione.

Per usufruire del collocamento obbligatorio i centralinisti non vedenti non dovranno più essere iscritti all'Albo Nazionale, istituito con l'art. 2 della legge n. 594 del 1957 e soppresso ai sensi dell'art. 12 del Decreto Legislativo n. 151/2015, che all'art. 13 ha modificato anche l'art. 6 della Legge n. 113/1985 prevedendo che i privi della vista, analogamente alle persone con disabilità, che risultano disoccupati, si iscrivono nell'apposito elenco tenuto dal servizio competente nel cui ambito territoriale si trova la residenza dell'interessato. Il Servizio verifica il possesso dell'abilitazione e la condizione di privo della vista e rilascia apposita certificazione. L'interessato può comunque iscriversi nell'elenco di un unico altro servizio nel territorio nazionale.

Si ricorda che, precedentemente, i privi della vista avevano la possibilità di iscriversi negli elenchi di più centri per l'impiego e dovevano scegliere l'elenco presso cui mantenere l'iscrizione entro trentasei mesi dal 24/09/2015 data di entrata in vigore della legge.

Ai centralinisti non vedenti, diplomati è riservata l'assunzione presso tutti i datori di lavoro privati dotati di un centralino con operatore con almeno cinque linee telefoniche e presso i datori di lavoro pubblici dotati di centralino con operatore, indipendentemente dal numero di linee disponibili, tenuti ad assumerne almeno uno e comunque in misura non inferiore al 51% dei posti da centralinista disponibili, se sono più di uno, esclusi soltanto i centralini dei servizi di polizia, protezione civile e difesa nazionale e delle aziende concessionarie dei servizi telefonici (art. 1 commi 2 e 3 della legge 113/1985).

L'art. 4 Legge n. 113/1985 prevede che i centralinisti non vedenti vengono computati ai fini dell'assolvimento degli obblighi occupazionali previsti dalla disciplina generale sul collocamento obbligatorio a favore dei disabili, come tutti gli altri lavoratori non vedenti, ma se l'azienda ha già assolto a tali obblighi generali, deve comunque adempiere all'obbligo speciale di riserva a favore dei centralinisti non vedenti, anche in eccedenza rispetto alla quota ordinaria, salvo poi tenerne conto al verificarsi del prima scopertura

Qualora a seguito dell'installazione o potenziamento di centralini telefonici con operatore, si vengano a creare nuovi posti riservati ai centralinisti non vedenti, il datore di lavoro è tenuto a darne comunicazione entro 60 giorni al servizio competente.

L'art. 6 della Legge n. 113/1985 prevede che entro sessanta giorni dalla data in cui insorge l'obbligo di assumere i centralinisti telefonici privi della vista, i datori di lavoro privati presentano richiesta nominativa dei centralinisti disoccupati iscritti presso il servizio competente. In caso di mancata richiesta il servizio invita il datore di lavoro a provvedere entro trenta giorni. Se non provvede, il servizio procede all'avviamento del centralinista telefonico in base alla graduatoria. È possibile il passaggio diretto del centralinista non vedente dall'azienda nella quale è occupato ad un'altra, previo nulla osta del competente servizio.

I datori di lavoro pubblici assumono per concorso riservato ai soli non vedenti o con richiesta numerica presentata al servizio competente. Nel caso in cui i datori di lavoro pubblici non abbiano provveduto all'assunzione entro sei mesi dalla data in cui sorge l'obbligo, il servizio competente li invita a provvedere. Trascorso un mese il servizio procede all'avviamento d'ufficio.

La graduatoria dei centralinisti telefonici privi della vista e l'elenco dei posti disponibili sono esposti al pubblico presso il centro per l'impiego.

Entro il 31 Marzo 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 dicembre dell'anno

precedente, attribuendo i punteggi secondo i criteri di valutazione e le modalità di calcolo definiti nell'Allegato A) della Delibera di GRS n.5/2022.

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

I cittadini non vedenti che partecipano a concorsi per l'assunzione presso datori di lavoro pubblici o a concorsi interni, relativi anche a qualifiche professionali diverse da quella di centralinista, hanno diritto di usufruire degli strumenti e dell'assistenza indispensabili per sostenere le prove.

L'art. 10 della legge 113/85 prevede sanzioni per i datori di lavoro che non rispettano gli obblighi della legge. Attualmente le sanzioni amministrative sono fissate nella misura di:

da 131,65 a 2.632,86 euro per la mancata comunicazione agli uffici competenti sulle caratteristiche dei centralini telefonici (art. 5, comma 1) e sulla installazione o trasformazione di centralini telefonici che comportino l'obbligo di assunzione previsto dalla legge (art. 5, comma 1);

da 26,30 a 104,99 euro per la mancata assunzione di centralinisti telefonici non vedenti, per ogni giorno lavorativo e ogni posto riservato e non coperto.

Le spese per le trasformazioni tecniche dei centralini finalizzate alla possibilità d'impiego dei non vedenti e la fornitura di strumenti adeguati all'espletamento delle mansioni di centralinista telefonico sono a carico della regione (art. 8 della Legge 113/1985).

Per ciò che attiene, invece, il collocamento obbligatorio di tali categorie presso l'Amministrazione della Regione siciliana, gli enti pubblici dalla stessa dipendente o vigilati, nonché gli enti locali della Regione, fino all'emanazione delle nuove norme regionali, il cui iter è in fase di definizione, l'art. 1 della L.R. 7/5/1976, n. 60, ha previsto che gli stessi enti siano tenuti ad assumere per ogni ufficio, sede o stabilimento, alla sola condizione che questi siano dotati di centralino telefonico, un centralinista privo della vista.

Le assunzioni di personale vengono effettuate previo rilascio di apposito certificato di avviamento al lavoro da parte del Servizio CPI competente per territorio a condizione che gli aventi diritto risultino regolarmente inseriti nelle graduatorie annuali.

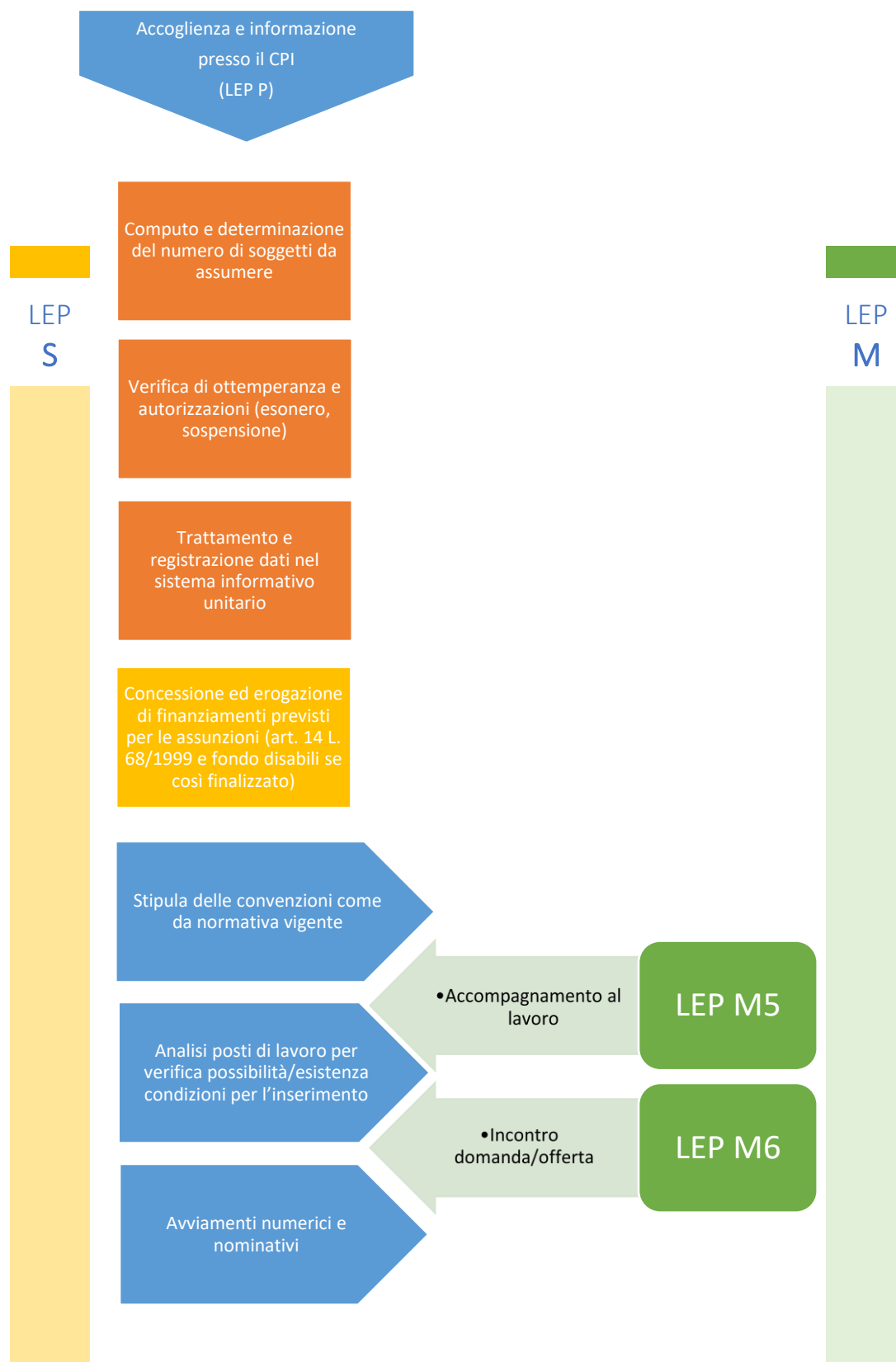
Il Servizio cura la tenuta e l'aggiornamento dell'elenco dei posti riservati ai centralinisti telefonici privi della vista. Le Amministrazioni pubbliche e gli enti pubblici di cui all'art. 1, entro sessanta giorni dall'installazione presso i loro dipendenti uffici, sedi o stabilimenti di centralini telefonici aventi funzione di collegamento e smistamento, devono inviare al Servizio competente una dichiarazione dalla quale risulti l'esatta ubicazione degli stessi. I dati relativi al personale addetto ai centralini telefonici operanti devono poter essere rilevati dal prospetto informativo annualmente redatto.

Trascorsi tre mesi dal verificarsi dell'inadempienza nell'assunzione da parte delle Amministrazioni pubbliche e degli enti pubblici tenuti all'osservanza della legge, nei confronti degli stessi, il Servizio CPI emette d'ufficio un certificato di avviamento al lavoro.

I Servizi competenti vigileranno sull'applicazione della legge avvalendosi anche degli Ispettorati Territoriali del lavoro.

5.3 SERVIZI PER IL COLLOCAMENTO MIRATO RIVOLTI AI DATORI DI LAVORO PUBBLICI E PRIVATI

Lo schema illustra gli elementi principali del Servizio volto a permettere ai datori di lavoro pubblici e privati di assolvere all'obbligo di assunzione delle persone con disabilità, fornendo le indicazioni sui LEP di riferimento (LEP S) e le interconnessioni con i servizi rivolti agli utenti con disabilità (LEP M).



6. CONVENZIONI

Per tale istituto, negli anni ampiamente utilizzato, si vuole unicamente riassumere, qui di seguito, le diverse tipologie e gli ambiti di applicazione, fissandone, nel contempo, ambiti temporali univoci per il territorio della regionale.

L'assolvimento degli obblighi occupazionali scaturente dalla applicazione delle norme contenute nella legge n. 68/1999 può essere raggiunto in maniera graduale e programmata attraverso l'istituto della convenzione stipulata dall'Ente pubblico o privato richiedente con i Servizi CPI, previa acquisizione di parere consultivo e non vincolante da parte del Comitato tecnico.

Le convenzioni possono essere di vario tipo e contenuto e hanno quale obiettivo quello di "coprire", da un lato, la vasta gamma di ipotesi che si possono presentare nelle variegate realtà aziendali, e dall'altro, di favorire un ingresso proficuo dei portatori di disabilità nel mondo del lavoro. Le convenzioni possono essere stipulate anche da imprese che non sono soggette ad assunzioni obbligatorie sia perché, ad esempio, hanno già soddisfatto l'aliquota complessiva o sia perché prevedono l'insorgenza di futuri obblighi a causa di un incremento di organico aziendale.

Appare opportuno richiamare l'attenzione, a scanso di qualsiasi equivoco, che le convenzioni riguardano unicamente le persone con disabilità e non anche le c.d. "categorie protette" indicate dall'art. 18, sulla cui esclusione il Ministero del Lavoro con l'interpello n. 47 del 3 ottobre 2008 aveva già fornito i chiarimenti necessari.

6.1 Convenzioni ordinarie

Attesa la loro "semplicità", sono quelle più in uso e che non comportano, almeno in fase di definizione, particolari problematiche. In esse vengono fissati le modalità ed i tempi entro i quali il datore di lavoro si impegna a "coprire" le carenze rispetto all'aliquota d'obbligo.

In passato con tale istituto poteva derogarsi il vincolo della richiesta numerica, ma oggi non appare più necessario indicarlo in convenzione, stante che con le modifiche del 2015, le assunzioni, per i datori di lavoro privati, sono tutte nominative.

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.

Fissare i tempi significa, per il datore di lavoro, impegnarsi ad assunzioni gradualmente secondo un calendario concordato con i Servizi CPI.

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

- 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), ai profili organizzativi presentati dai datori di lavoro soggetti a obbligo, al numero dei dipendenti impiegati ed alle caratteristiche della produzione. Resta ferma la possibilità per le parti contraenti di prevedere durate inferiori, a fronte del riscontro di più limitate esigenze e/o minori difficoltà del programma di inserimento.
- Gli Uffici per il Collocamento mirato, 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 linee di indirizzo regionali di durata non superiore a 12 mesi.
- Allo scopo di approfondire eventuali criticità/possibilità di inserimento per lavoratori con situazioni psico-fisiche particolari o su postazioni di particolare complessità, l'Ufficio 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 ri-negoziare i contenuti della stessa mediante l'istituto della novazione della convenzione.
 - Gli Uffici 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 e informandone i competenti organismi ispettivi.
 - 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 del Servizio CPI competente per ambito territoriale di svolgimento del programma.

È oggetto della convenzione e, in quanto tale, ammissibile indicare le modalità di assunzione previste dalla normativa vigente e, cioè:

- a) Tirocini con finalità formative ed orientamento: i disabili che vengono impiegati in azienda con tale tipologia che, a tutti gli effetti, non è rapporto di lavoro subordinato, per la durata massima di 12 mesi, vengono computati a "copertura" dell'aliquota d'obbligo. Ovviamente, il datore di lavoro sarà tenuto a rispettare tutti i vincoli posti dalla normativa regionale e potrà essere soggetto a controlli da parte degli organi di vigilanza dell'Ispettorato del Lavoro che, sui tirocini, operano "sinergicamente" con le strutture regionali, secondo le indicazioni già contenute nella circolare dell'INL n. 8 del 18 aprile 2018;
- b) Contratti a tempo determinato: l'assunzione, a copertura della quota (e nei limiti temporali di durata del rapporto), rientra nelle regole generali fissate dal D.Lvo n. 81/2015, come modificato dal D.L. n. 87/2018, poi convertito nella legge n. 96. Significando che, sotto l'aspetto normativo, sia un eventuale rinnovo che una durata superiore a 12 mesi, anche con proroga, è soggetta alle causali. Su ciò ci si riserva di fornire ulteriori approfondimenti, in attesa di auspicabili deroghe amministrative inerenti all'introduzione, tra le causali, della copertura della carenza ed inserimento proficuo del lavoratore con disabilità;

- c) Periodi di prova più ampi rispetto alla previsione del CCNL, purché l'esito negativo della prova non sia riferibile alla menomazione ed alla conseguente difficoltà di inserimento nell'ordinario ciclo lavorativo. Ovviamente, non sarà possibile superare il periodo massimo di 6 mesi;
- d) Contratti di apprendistato, se, in relazione ad una proposta del Comitato tecnico, giustificata da specifici progetti di inserimento mirato, viene stipulata una deroga sia alla durata prevista dal CCNL, che all'età (29 anni e 364 giorni), sarà possibile sottoscrivere un contratto di apprendistato professionalizzante che consente di superare i limiti previsti dalla norma. Ovviamente, ciò dovrà essere giustificato dalle condizioni psico-fisiche del soggetto interessato e, soprattutto, dalla necessità che il piano formativo di inserimento richieda un tempo ulteriore rispetto a quello ordinario. Se il soggetto disabile ha una età superiore ai 30 anni e fruisce di un trattamento di disoccupazione (NASPI o DIS-COLL) può essere assunto con un contratto di apprendistato professionalizzante finalizzato ad una qualificazione o riqualificazione professionale (art. 47, comma 4, D.Lvo n. 81/2015);
- e) Contratto di somministrazione a tempo determinato: ancorché l'art. 11 non lo menzioni espressamente, lo stesso si ritiene inseribile in convenzione stante quanto affermato dall'art. 34, comma 4, del D.Lvo n. 81/2015 ove si stabilisce che *"in caso di somministrazione di lavoratori disabili per missioni di durata non inferiore a 12 mesi, il lavoratore somministrato è computato nella quota di riserva di cui all'art. 3 della legge n. 68/1999"*. Anche per quest'ultimo valgono le considerazioni espresse per il contratto a termine, circa la mancata esenzione dalla causale nel caso in cui il rapporto superi la soglia dei 12 mesi, sia come cessazione prevista nel contratto iniziale, sia come proroga;
- f) Portatori di handicap con particolari difficoltà di inserimento: nella convenzione occorre inserire in dettaglio sia le mansioni che le modalità del loro svolgimento, prevedere forme di sostegno e tutoraggio finalizzate a facilitarne l'inserimento e all'organizzazione lavorativa e fissare momenti di verifica periodica correlati al percorso formativo (commi 4 e 7 dell'art. 11). In tale convenzione possono rientrare anche soggetti affetti da disabilità particolarmente gravi e tali da far rientrare il datore di lavoro nelle forme incentivanti previste dall'art. 13 della legge n. 68/1999 e ben declinate dalla circolare INPS n. 99/2016.

6.2 Convenzioni con le cooperative sociali

L'art. 11 al comma 5 delinea una prospettiva sociale ad ampio respiro. I Servizi provinciali possono stipulare convenzioni-quadro (da offrire alle aziende interessate) per favorire l'occupazione dei disabili anche attraverso le cooperative sociali ed i loro consorzi, con le associazioni di volontariato e di rappresentanza, finalizzate al conferimento alle cooperative sociali di commesse da parte di aziende aderenti alle associazioni datoriali firmatarie.

6.3 Convenzioni di inserimento lavorativo temporaneo con finalità formative

Convenzioni ex art. 12. Essa può essere stipulata con:

- a) Datori di lavoro privati non soggetti all'onere della riserva;
- b) Cooperative sociali;
- c) Imprese sociali, disabili liberi professionisti.

Tale convenzione, come regola generale, non è ripetibile per lo stesso lavoratore ed è legata ad una serie di condizioni:

- Se l'impresa occupa meno di 50 addetti, può essere coinvolto un solo lavoratore con disabilità;
- Se l'impresa occupa più di 50 dipendenti, l'impiego di personale disabile attraverso tale convenzione non può superare la percentuale del 30%;

- La convenzione non può avere una durata superiore ai 12 mesi, fatta salva la possibilità, riservata agli uffici competenti, di prorogarne la durata per un altro anno.

Le condizioni obbligatorie, propedeutiche alla convenzione sono:

- a) Il disabile deve essere assunto, contestualmente alla sottoscrizione della convenzione, con contratto a tempo indeterminato, cosa che potrebbe essere anche a tempo parziale, atteso che la norma non ha posto la clausola del “tempo pieno”;
- b) Il disabile viene computato nella quota finalizzata all’assolvimento dell’obbligo;
- c) Il soggetto ospitante il lavoratore disabile è tenuto all’applicazione del CCNL di categoria ed al pagamento degli oneri previdenziali ed assistenziali e dei premi assicurativi;
- d) Il datore di lavoro deve esplicitare l’ammontare delle commesse che intende affidare al soggetto ospitante: il “quantum” deve essere tale da consentire a quest’ultimo di applicare la parte economica e retributiva del CCNL, comprensiva degli oneri previdenziali ed assicurativi, e di svolgere le funzioni finalizzate all’inserimento lavorativo del portatore di handicap;
- e) La descrizione del piano formativo personalizzato finalizzato all’inserimento nel ciclo produttivo.

6.4 Convenzione di inserimento lavorativo

Convenzioni statuite a norma dall’art. 12-bis della legge n. 68/1999, introdotto dall’art. 1, comma 37, della legge n. 247/2007.

Essa è destinata a favorire l’avviamento lavorativo del disabile che presenta particolari difficoltà ad essere immesso nel ciclo ordinario lavorativo: da ciò si fa discendere l’opportunità di specifica convenzione tra il Servizio CPI (collocamento mirato), il datore di lavoro tenuto all’assunzione e la cooperativa sociale interessata, nonché un datore di lavoro non soggetto ad assunzioni d’obbligo in possesso di determinate caratteristiche ben delineate al comma 4 che sono:

- a) Non avere in corso procedure concorsuali;
- b) Essere in regola con le norme in materia di sicurezza previste dal D.Lvo n. 81/2008;
- c) Essere in possesso di locali idonei;
- d) Non aver proceduto a licenziamenti nei 12 mesi antecedenti l’avviamento del disabile, fatte salve le ipotesi di giusta causa o giustificato motivo soggettivo: in tali ipotesi rientra, ovviamente, anche la procedura collettiva di riduzione di personale ex artt. 4, 5 e 24 della legge n. 223/1991;
- e) Avere nell’organico un lavoratore che possa svolgere le funzioni di tutor.

Il datore di lavoro (chiamato “soggetto conferente”) si deve impegnare ad affidare commesse di lavoro a copertura della quota d’obbligo e, comunque, nel limite del 10% della quota di riserva. La durata della convenzione non può essere inferiore ai 3 anni e può essere rinnovata, alla scadenza, una sola volta, per un periodo non inferiore a 2 anni.

Al termine della convenzione il datore di lavoro è tenuto ad assumere con contratto a tempo indeterminato il lavoratore disabile potendo ricorrere, laddove ne sussistano le condizioni soggettive, alle agevolazioni previste dall’art. 13 della legge n. 68/1999.

6.5 Convenzioni quadro per l’inserimento dei disabili

L’art. 14 del D.L.vo n. 276/2003 e l’art. 39, commi 10 e 11, del D.L. n. 112/2008 hanno disciplinato i contenuti di tale convenzione che va stipulata, su base territoriale, dai Servizi CPI (art. 6, comma 1, del D.L.vo n.

276/2003) con le associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale, con le associazioni di rappresentanza del mondo cooperativo (art. 1, comma 1, lettera b della legge n. 381/1991) e con i consorzi (art. 8 della legge n. 381/1991).

Le finalità della norma tendono a favorire l'inserimento lavorativo dei disabili che presentano notevoli difficoltà anche di natura cognitiva: esso è utile ai fini della copertura della quota di riserva delle singole imprese. Queste ultime debbono conferire alla cooperativa sociale ove si trova il lavoratore (o i lavoratori) con disabilità un certo numero di commesse: il numero delle coperture, ai fini dell'aliquota, è dato dal loro ammontare annuo diviso per il coefficiente stabilito nella convenzione, nei limiti delle percentuali massime.

7. DIFFERIMENTI DEGLI OBBLIGHI

7.1 SOSPENSIONE DEGLI OBBLIGHI OCCUPAZIONALI

La sospensione dagli obblighi di assunzione di lavoratori con disabilità trova la sua disciplina giuridica negli artt. 3, comma 5, della legge 68 del 1999 e 4 del D.P.R. n. 333 del 2000 ed è stata riconosciuta dal legislatore in favore delle imprese che versino in situazione di crisi aziendale, ristrutturazione, riorganizzazione, riconversione, procedure concorsuali tali da determinare il ricorso alla cassa integrazione guadagni straordinaria (ai sensi degli artt. 1 e 3 della legge 223/1991), delle imprese che abbiano stipulato contratti di solidarietà difensiva (ex art. 1 del decreto legge 726 del 1984, convertito, con modificazioni, dalla legge 863/1984) nonché di quelle che abbiano attivato procedure di mobilità (ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge 223/1991).

Con la riforma degli ammortizzatori sociali, ad opera del decreto legislativo 148 del 2015, le causali di intervento della CIGS, risultano ad oggi essere: a) la riorganizzazione aziendale; b) la crisi aziendale, ad esclusione, a decorrere dal 1° gennaio 2016, dei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa; c) il contratto di solidarietà (art. 21 del D.lgs. 148 del 2015).

Ai fini della fruizione della sospensione dagli obblighi, il datore di lavoro è tenuto a presentare comunicazione al Servizio CPI 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 del Servizio CPI competente, è rilasciato al datore di lavoro richiedente, entro 30 gg. dalla presentazione della richiesta.

La sospensione dell'obbligo di assunzione cessa contestualmente al venir meno della situazione che l'ha originata, con conseguente ripristino dell'obbligo per il datore di lavoro di presentare la richiesta di avviamento ai servizi competenti. Entro 60 giorni da tale data, il datore di lavoro presenta la richiesta di avviamento dei lavoratori da assumere.

La sospensione degli obblighi di assunzione è estesa alle aziende di credito che fanno ricorso al Fondo di solidarietà del settore. L'istituto della Cassa Integrazione Guadagno Ordinaria, in deroga o meno, non comporta la sospensione degli obblighi occupazionali. Comunque la circolare del Ministero del Lavoro n. 2/2010, in considerazione del fatto che anche le aziende in CIGO non sono nelle condizioni di adempiere all'obbligo di

assunzione di cui alla Legge n. 68/1999 a causa della crisi economica nazionale, rimette ai servizi competenti l'opportunità di individuare strumenti compatibili da consentire l'adempimento dell'obbligo di assunzione ed auspica un raccordo a livello territoriale tra l'organo ispettivo del Servizio Ispettorato e il Servizio provinciale competente prima della irrogazione delle sanzioni relative alla mancata assunzione obbligatoria da parte delle aziende che hanno fatto ricorso alla CIGO.

La sospensione degli obblighi occupazionali può riguardare anche i lavoratori appartenenti alle categorie protette di cui all'art. 18, comma 2, della Legge n. 68/1999.

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

7.2 PROCEDURE ESONERATIVE

7.2.1 Esonero autocertificato

Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 10 marzo 2016 sono state stabilite le modalità di versamento del contributo esonerativo di cui all'articolo 5, comma 3-bis, della legge 12 marzo 1999, n. 68, dando così pratica attuazione a quanto previsto dal D.lgs. n. 151/2015 che all'art. 5, comma 1, lettera b) ha inserito il comma 3-bis nell'art. 5, legge n. 68/1999.

La disposizione afferma che i datori di lavoro privati e gli Enti pubblici economici che occupano addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio Inail pari o superiore al 60% possono autocertificare l'esonero dall'obbligo di cui all'art. 3 per quanto concerne i medesimi addetti e sono tenuti a versare al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili di cui all'art. 13, un contributo esonerativo, adeguato con DM n.193/2021 a far data dal 1 gennaio 2022, pari a 39,21 euro per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore con disabilità non occupato.

L'art. 3 del Provvedimento afferma che per fruire dell'esonero, i datori di lavoro privati e gli Enti pubblici economici (sono, quindi, escluse le Pubbliche Amministrazioni individuate dall'art. 1, comma 2, del D.lgs. n. 165/2001 e le c.d. "Authority") che occupano lavoratori dipendenti impegnati in lavorazioni a rischio elevato (che sono quelle ove il tasso Inail è pari o superiore al 60%), qualora intendano avvalersi di tale opportunità, debbono presentare, entro i 60 giorni successivi a quello nel quale è insorto l'obbligo di assunzione di lavoratori con disabilità, una autocertificazione (allegata al D.M.), da inviare esclusivamente in via telematica, alla Banca dati del collocamento mirato (art. 9, comma 6-bis, legge n. 68/1999) che "riverserà" la stessa ai servizi competenti del collocamento obbligatorio ubicati ove insiste sia la sede legale che le eventuali unità produttive interessate all'esonero.

La disposizione non si applica a quei datori con un organico compreso tra i 15 ed i 35 dipendenti che sono, ex lege, tenuti ad assumere un disabile, stante che il limite massimo esonerabile è pari al 60% della quota di riserva.

Il mancato versamento del contributo esonerativo determina la decadenza del beneficio e, di conseguenza, entro i 60 giorni dal termine del periodo coperto dal versamento, scatta l'obbligo della richiesta delle unità carenti, mancando la quale sono attivabili, con segnalazione agli organi ispettivi le sanzioni previste dall'art. 15, legge n. 68/1999.

7.2.2 Esonero autorizzato

La procedura relativa alla concessione dell'esonero ex art. 5, comma 3, riguarda gli esoneri parziali dagli obblighi occupazionali dovuti ad insalubrità, gravosità, pericolosità o alta specializzazione delle lavorazioni per le quali l'imprenditore, al termine di un percorso procedimentale di autorizzazione, paga 39,21 euro al giorno per ogni unità non occupata.

L'esonero autocertificato è compatibile con quest'ultimo a due condizioni:

- non deve riguardare i medesimi addetti che operano in lavorazioni a rischio elevato;
- la somma degli esoneri parziali con quelli derivanti dall'autocertificazione non può superare la quota del 60% del totale.

Appare evidente che la ragione di tale limite risiede nel non consentire che, con meccanismi sommatori di natura economica, si possa esonerare completamente un'azienda da un obbligo occupazionale che discende da precisi principi di tutela sociale e di dignità da assicurare ai cittadini portatori di disabilità.

La procedura, già peraltro diffusamente utilizzata, è prevista dall'art. 5, commi da 3 a 7, legge n. 68/1999, D.M. n. 357/2000 e nota del Ministero del lavoro n. 638 del 23 aprile 2001, le quali affermano che la stessa trova applicazione per i datori che occupano più di 35 dipendenti e che dimostrino, per quelle motivazioni particolari sopra citate, di non poter occupare l'intera percentuale dei lavoratori svantaggiati.

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, 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 disposizioni 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 del Servizio CPI per il

collocamento mirato, delle caratteristiche dell'offerta di lavoro disabile. In relazione a quest'ultimo criterio, anche se non esclusivamente, assumono 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.
- ✓ Il Servizio CPI può, nel caso in cui ne ravvisi la necessità a fini istruttori, richiedere alla competente sede dell'Ispettorato Territoriale 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 provvedimento autorizzativo viene emanato con Decreto del Dirigente del Servizio CPI e 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.
- ✓ 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, nei modi e nei termini già stabiliti dalle precedenti disposizioni.
- ✓ Il contributo esonerativo è dovuto per 5 o 6 giorni alla settimana a seconda dell'articolazione oraria con esclusione delle domeniche, delle festività infrasettimanali e di quella del Santo patrono (nota Ministero del lavoro n. 638 del 23 luglio 2001).
- ✓ 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 i dati dei datori di lavoro totalmente o parzialmente inadempienti, allegando i relativi atti formali di autorizzazione all'esonero, alla competente sede del Servizio Ispettorato Territoriale del Lavoro che provvederà a calcolare e comminare le maggiorazioni a titolo di sanzione amministrativa.
- ✓ 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 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 Siciliana 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.

7.3 COMPENSAZIONE TERRITORIALE

L'istituto della compensazione territoriale prevede che i datori di lavoro, pubblici e privati, possono assumere in una unità produttiva un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento obbligatorio superiore a quello prescritto, portando le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti in altre unità produttive, è previsto dall'art. 5 – comma 8 della legge 68/99.

Questo istituto è stato innovato dall'art. 9 del Decreto Legge n. 138/2011 convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 148/2011¹⁵.

Ulteriori modifiche sono state poi introdotte dal Decreto Legislativo n. 151/2015 che ne ha modificato l'applicazione per i datori di lavoro pubblici.

In particolare l'articolo 9 del D.L. n. 138/2011 ha modificato l'articolo 5 comma 8 della legge n. 68/1999 ed ha introdotto, sempre all'art. 5, i commi 8 bis, ter e quater, prevedendo che:

- gli obblighi di assunzione devono essere rispettati a livello nazionale;
- non è più richiesta l'autorizzazione preventiva del competente Servizio per le unità produttive situate nella stessa regione e della Direzione generale per l'impiego del Ministero del lavoro per le unità produttive situate in diverse regioni;
- la possibilità di compensazione delle assunzioni è estesa alle imprese che fanno parte di un "gruppo".

Pertanto, la compensazione territoriale è attuata direttamente dalle imprese secondo le seguenti modalità:

- I datori di lavoro privati che occupano personale in diverse unità produttive e le imprese che sono parte di un gruppo potranno assumere in una unità produttiva o in una impresa del gruppo avente sede in Italia, un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento mirato superiore a quello prescritto, portando in via automatica le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti nelle altre unità produttive o nelle altre imprese del gruppo aventi sede in Italia;
- I datori di lavoro privati che si avvalgono della compensazione territoriale trasmettono in via telematica a ciascuno dei servizi competenti delle province in cui insistono le unità produttive della stessa azienda e le sedi delle diverse imprese del gruppo di cui all'articolo 31 del decreto legislativo n. 276/2003, il prospetto informativo dal quale risulta l'adempimento dell'obbligo a livello nazionale sulla base dei dati riferiti a ciascuna unità produttiva ovvero a ciascuna impresa appartenente al gruppo.

Il solo adempimento cui sono tenute le imprese interessate alla compensazione riguarda, quindi, la presentazione in via telematica a ciascuno dei servizi competenti delle province in cui insistono le unità produttive della stessa azienda e le sedi delle diverse imprese del gruppo, del prospetto informativo di cui all'articolo 9, comma 6 della L. n. 68/1999, dal quale risulta l'adempimento dell'obbligo a livello nazionale sulla base dei dati riferiti a ciascuna unità produttiva ovvero a ciascuna impresa appartenente al gruppo. Pertanto, l'eventuale compensazione verrà comunicata — dalle singole aziende multi localizzate o dalla sola azienda capogruppo per le imprese che fanno parte del gruppo — ai servizi competenti, per il tramite dei servizi informatici regionali, entro il 31 gennaio di ogni anno, con le modalità tecniche disciplinate dal decreto interministeriale del 2 novembre 2010.

È inammissibile, come già avveniva nel precedente sistema, la presentazione contestuale dell'istanza di esonero parziale e compensazione territoriale per le unità produttive dell'azienda (o le imprese del gruppo) che insistono sulla medesima sede provinciale. La circostanza è confermata dal fatto che l'articolo 9 del D.L. n. 138/2011 non elimina l'istituto della compensazione ma ne semplifica l'iter procedurale non subordinandolo più ad alcun provvedimento autorizzativo.

Nel caso in cui le imprese (multi localizzate o facenti parte di un gruppo) interessate alla compensazione abbiano attivato delle convenzioni presso una o più delle province in cui insistono le singole unità produttive, o le singole imprese del gruppo, per le quali insorgono gli obblighi di assunzione, le stesse possono proporre ai

¹⁵ La Direzione Generale per le politiche dei servizi per il lavoro del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con la circolare n. 27 del 24 ottobre 2011, ha fornito alcuni chiarimenti in merito al "collocamento obbligatorio e regime delle compensazioni".

servizi competenti le modifiche conseguenti alle convenzioni in essere laddove abbiano assolto l'obbligo di assumere al livello nazionale attraverso la compensazione.

L'articolo 5, comma 1 del Decreto Legislativo n. 151/2015, emanato in attuazione della legge n. 183/2014, ha modificato l'art. 5 della legge n. 68/99 introducendo cambiamenti alla disciplina della compensazione territoriale nell'ambito della pubblica Amministrazione. In particolare il comma 8-ter art. 5 della legge n. 68/99 viene sostituito con un nuovo comma che stabilisce la facoltà per i datori di lavoro pubblici, di assumere in una unità produttiva un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento obbligatorio superiore a quello prescritto, portando le eccedenze a compensazione del minor numero di lavoratori assunti in altre unità produttive della medesima regione. I datori di lavoro pubblici che si avvalgono di questa facoltà devono trasmettere in via telematica agli uffici competenti il prospetto informativo. In tal modo il meccanismo della compensazione territoriale automatica è esteso anche ai datori di lavoro pubblici.

In definitiva ad oggi, i datori di lavoro pubblici, così come quelli privati possono attuare direttamente la compensazione territoriale, ma mentre i datori di lavoro privati attuano la compensazione territoriale su base nazionale, i datori di lavoro pubblici possono attuarla solo in ambito regionale.

Per tutto quanto non previsto si rinvia alle disposizioni già emanate in merito da questa Amministrazione, dal Ministero del Lavoro, da Anpal e dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri con direttiva n. 1/2019.

Si richiama l'attenzione dei Dirigenti dei Servizi a una scrupolosa osservanza delle direttive sopra impartite, significando che differenti interpretazioni della norma possono essere, nel caso, solo oggetto di preventivo contraddittorio con lo scrivente Dipartimento.

Si riserva di emanare ulteriori disposizioni integrative in merito ad altre fattispecie non menzionate nelle presenti disposizioni, nonché ai procedimenti di standardizzazione della modulistica da utilizzare uniformemente sul territorio regionale.

ALLEGATO A - CRITERI PER LA FORMAZIONE DELLE GRADUATORIE

ELEMENTI CHE CONCORRONO ALLA FORMAZIONE DELLE GRADUATORIE E VALUTAZIONE DEGLI ELEMENTI

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

- a) coniuge convivente e privo di impiego come previsto dal D. Lgs.150/2015;
- b) figlio minorenni convivente e a carico;
- c) figlio maggiorenne fino al compimento del ventiseiesimo anno di età se studente e studente e privo di impiego come previsto dal D. Lgs.150/2015, oltre che convivente e a carico, ovvero senza limiti di età se invalido permanentemente inabile al lavoro;
- d) fratello o sorella minorenni convivente e a carico.

Risulta a carico, e cioè economicamente non autosufficiente, il familiare che abbia redditi personali di qualsiasi natura non superiori ad un importo determinato di anno in anno, secondo quanto previsto per la corresponsione dell'assegno per il nucleo familiare.

Per ogni persona a carico: **punti - 12;**

B. **Situazione economica e patrimoniale del lavoratore:** deve intendersi la condizione reddituale del lavoratore, con esclusione del suo nucleo familiare, derivante dal patrimonio immobiliare e mobiliare e dall'imponibile I.R.P.E.F, escluse le sole prestazioni a carattere risarcitorio (ad esempio rendita INAIL, pensione di guerra e servizio, assegno di invalidità civile). Si prenderà in considerazione il reddito complessivo risultante dall'ultimo anno d'imposta per il quale sono scaduti i termini di presentazione delle dichiarazioni. Il reddito verrà accertato tramite autocertificazione ai sensi del DPR n. 445 del 28/12/2000.

Per i redditi annui imputabili personalmente al lavoratore come sopra specificati verranno attribuiti i seguenti punteggi:

Reddito da €.	a €.	Punteggio
0,00 €	500,00 €	+ 0
501,00 €	1.000,00 €	+ 1
1.001,00 €	1.500,00 €	+ 2
1.501,00 €	2.000,00 €	+ 3
2.001,00 €	2.500,00 €	+ 6
2.501,00 €	3.000,00 €	+ 12
3.001,00 €	3.500,00 €	+ 18
3.501,00 €	4.000,00 €	+ 24
4.001,00 €	4.500,00 €	+ 36
4.501,00 €	5.000,00 €	+ 48
ulteriori	500,00 €	+12

- C. **Anzianità di iscrizione:** Viene calcolata con riferimento alla data di iscrizione o reiscrizione negli elenchi del collocamento mirato, a condizione che sia stato dichiarato lo stato di disoccupazione ai sensi del D. Lgs.150/2015 e s.i.- L'anzianità d'iscrizione è quella effettivamente maturata all'atto di pubblicazione dell'Avviso Pubblico di chiamata.

A tutti gli iscritti è attribuito un punteggio base uguale a +1000 riferito alla data convenzionale del mese di aprile 1988; su tale punteggio base sono da operare le seguenti variazioni, con l'avvertenza che il punteggio da attribuire per l'anzianità di iscrizione o reiscrizione è quello relativo al mese a cui si fa riferimento, senza considerare le frazioni:

per ogni mese di anzianità pregressa alla data convenzionale del mese di aprile 1988: **punti - 1**;
per le iscrizioni e le reiscrizioni effettuate successivamente alla data convenzionale del mese di aprile 1988 si dovranno aggiungere al punteggio base per ogni mese: **punti + 1**;

D. Grado di invalidità.

A tutti i lavoratori disabili iscritti negli elenchi del collocamento mirato sono attribuiti i seguenti punteggi:

33%	40%	- 3,5
41%	50%	- 7,5
51%	60%	- 11,5
61%	70%	- 16,0
71%	80%	- 20,0
81%	90%	- 24,0
91%	100%	- 28,0
Categ. Pensione	8	- 3,5
Categ. Pensione	7	- 7,0
Categ. Pensione	6	- 10,5
Categ. Pensione	5	- 14,0
Categ. Pensione	4	- 17,5
Categ. Pensione	3	- 21,0
Categ. Pensione	2	- 24,5
Categ. Pensione	1	- 28,0

Il punteggio complessivo di graduatoria deve essere riferito all'atto di pubblicazione dell'Avviso Pubblico di chiamata.

Il punteggio per i figli a carico è attribuito ad entrambi i genitori disoccupati; in caso di assunzione di uno dei due coniugi la posizione in graduatoria dell'altro rimasto disoccupato è immediatamente rideterminata non computando il punteggio prima attribuito per il coniuge ed i figli.

Il lavoratore con punteggio minore precede in graduatoria il lavoratore con punteggio maggiore. In caso di parità, i lavoratori sono collocati in graduatoria secondo la maggiore anzianità di iscrizione; in caso di ulteriore parità, il più giovane d'età precede il più anziano, ai sensi dell'art. 3, comma 7,

Legge 15 maggio 1997, n. 127.

Le graduatorie sono approvate con atto del Dirigente del Servizio CPI competente e avranno validità esclusivamente in relazione alle specifiche occasioni di lavoro; le stesse potranno essere utilizzate nel termine di 6 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 professionali e datori di lavoro posti in chiamata, e/o per ulteriori posti vacanti resisi disponibili successivamente alla stessa.

Al fine di favorire l'inserimento al lavoro, le persone con disabilità possono aderire a più occasioni lavorative, tra quelle oggetto della stessa chiamata sui presenti predisposta dai Servizi Centri per l'Impiego della Regione, e, limitatamente agli avviamenti presso i datori di lavoro pubblici, essere avviate a selezione per più posti, tra quelli contemporaneamente oggetto della chiamata.

Per le persone appartenenti alle categorie di cui all'art. 18 della Legge 68/99, in attesa di una disciplina organica che ne regolamenti il diritto al lavoro, si applicano i criteri indicati, salvo quelli specifici riferiti alla disabilità.

I Centri per l'Impiego, in sede di prima applicazione della presente delibera, dovranno dare ampia e capillare informazione sulle nuove modalità di formazione delle graduatorie, attraverso i mezzi più idonei.

In sede di prima applicazione e nelle more dell'approntamento del nuovo supporto informatico, coerente con le indicazioni del presente atto, si dispone che le regole contenute nel presente allegato siano operative dal 1° gennaio 2022. La validità delle attuali graduatorie uniche provinciali è prorogata.

La graduatoria è formata nel rispetto delle disposizioni del Testo unico in materia di protezione dei dati personali (D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196) e delle Linee guida per il trattamento di dati personali effettuato da soggetti pubblici per finalità di pubblicazione e diffusione sul web.

Per quanto non previsto nel presente atto, si applicano le disposizioni normative e regolamentari vigenti in materia. I provvedimenti normativi e/o regolamentari, che hanno introdotto criteri e procedure in contrasto con quelli codificati in questa sede, dovranno ritenersi automaticamente superati e sostituiti.

ALLEGATO 1 - REVISIONE ISCRIZIONE LISTE SPECIALI COLLOCAMENTO MIRATO

REVISIONE ISCRIZIONE LISTE SPECIALI COLLOCAMENTO MIRATO

Articoli 8 e 18 Legge 12 marzo 1999 n.68

CENTRO PER L'IMPIEGO DI _____	
CODICE FISCALE* _____	SESSO* (M/F) _____
COGNOME* _____	NOME* _____
LUOGO E DATA DI NASCITA* _____ (____) ____/____/____	
COMUNE DI RESIDENZA* _____	CAP* _____ PROV* _____
INDIRIZZO* _____	
CITTADINANZA* _____ (in caso di cittadinanza ExtraUE)	
PERMESSO/CARTA DI SOGGIORNO	
TITOLO DI SOGGIORNO* _____	
NUMERO TITOLO DI SOGGIORNO _____	
SCADENZA TITOLO DI SOGGIORNO (*) ____/____/____	
MOTIVO TITOLO DI SOGGIORNO* _____	
<small>(se diverso dalla residenza)</small>	
COMUNE DI DOMICILIO* _____	CAP* _____ PROV* _____
INDIRIZZO* _____	
EMAIL* _____	PEC (*) _____
TELEFONO(*) _____	CELLULARE* _____

sotto la propria responsabilità e consapevole delle sanzioni previste dagli artt. 75 e 76 del D.P.R. 445/2000 in caso di dichiarazioni false

DICHIARA

(ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. 445/2000)

Di appartenere a una delle seguenti Categorie di **DISABILI** (ex art. 8 Legge 68/99) con anzianità del ____/____/____:

INVALIDI CIVILI <input type="checkbox"/>	Perc. % _____ (min. 46%)
INVALIDI DEL LAVORO <input type="checkbox"/>	Perc. % _____ (min. 34%)
INVALIDI PER SERVIZIO <input type="checkbox"/>	Categ. _____
SORDOMUTI <input type="checkbox"/>	Perc. % _____

Di appartenere inoltre ad altre categorie di **DISABILI** (ex art. 8 Legge 68/99)

--

Ovvero, di appartenere a una delle seguenti Categorie Protette (ex art. 18 Legge 68/99) con anzianità del ____/____/____:

VEDOVE DEL LAVORO <input type="checkbox"/>	EQUIPARATI VEDOVE DEL LAVORO <input type="checkbox"/>
VEDOVE/ORFANI DI GUERRA <input type="checkbox"/>	VEDOVE/ORFANI DI SERVIZIO <input type="checkbox"/>
PROFUGHI <input type="checkbox"/>	
ORFANI DEL LAVORO <input type="checkbox"/>	EQUIPARATI ORFANI DEL LAVORO <input type="checkbox"/>

(Legge 407/1998 – 244/2007) -

- ☐ VITTIME DEL DOVERE
- ☐ CONIUGE DELLE VITTIME DEL DOVERE
- ☐ FIGLI DELLE VITTIME DEL DOVERE
- ☐ FRATELLI SE CONVIVENTI E A CARICO DELLE VITTIME DEL DOVERE (solo se la vittima non abbia coniuge o figli)
- ☐ GENITORI QUALORA UNICI SUPERSTITI
- ☐ VITTIME DEL TERRORISMO, CRIMINALITA' ORGANIZZATA
- ☐ CONIUGE DELLE VITTIME DEL TERRORISMO, CRIMINALITA' ORGANIZZATA
- ☐ FRATELLI SE CONVIVENTI E A CARICO DELLE VITTIME DEL TERRORISMO, CRIMINALITA' ORGANIZZATA

☐ CARE LEAVER (art. 67 bis D.L. 19/05/2020, N.34 - L.77/2020)

☐ di essere nello status di care leaver in quanto divenuto maggiorenne fuori dalla famiglia di origine in virtù del provvedimento n°/ prot..... del Tribunale dei Minorenni di.....
.....emesso in data.....

☐ di vivere fuori dall'ambito familiare di origine e di aver costituito un nucleo a sé

Di appartenere inoltre ad altre **Categorie Protette (ex art. 18 Legge 68/99)**

ASSOLVIMENTO OBBLIGO SCOLASTICO: ☐ SI ☐ NO

Di possedere il seguente **TITOLO DI STUDIO**.....

conseguito in ITALIA ☐ All'ESTERO ☐ nell'anno.....

(è obbligatorio indicare la nazione in cui è stato conseguito il titolo)

STATO CIVILE*:

☐ CONIUGATO/A ☐ VEDOVO/A ☐ SEPARATO/A ☐ CELIBE/NUBILE ☐ DIVORZIATO/A

☐ CONVIVENTE

PERSONE A CARICO ai fini dell'attribuzione del punteggio (escluso il dichiarante):

☐ coniuge convivente privo di impiego come previsto dal D. Lgs.150/2015

figlio/i minorenni convivente n

figlio/i maggiorenne convivente fino al compimento del 26° anno di età se studente e privo di impiego come previsto dal D. Lgs.150/2015 n.

figlio/i convivente a carico, senza limiti di età, invalido permanentemente al lavoro n.

fratello/i o sorella/e minorenni convivente a carico n.

TOTALE PERSONE A CARICO N°..... (*)

Infine,

DICHIARA

☐ **REDDITO LORDO INDIVIDUALE IN BASE ALL'ULTIMA DICHIARAZIONE DEI REDDITI***

(Anno 2020) €.derivante dal patrimonio immobiliare e mobiliare e dall'imponibile I.R.P.E.F escluse le sole prestazioni a carattere risarcitorio (ad esempio rendita INAIL, pensione di guerra e servizio, assegno di invalidità civile);

Si impegna altresì a comunicare tempestivamente e comunque entro 30 giorni eventuali variazioni in ordine a quanto dichiarato.

☐ Autorizzazione al trattamento dei dati personali.

(luogo e data) *

Allega la seguente documentazione: fotocopia fronte/retro, non autenticata, del documento di riconoscimento e del codice fiscale in corso di validità ed eventuali documenti a corredo dell'istanza.

I CAMPI CONTRASSEGNA TI DAL SIMBOLO "*" SONO OBBLIGATORI