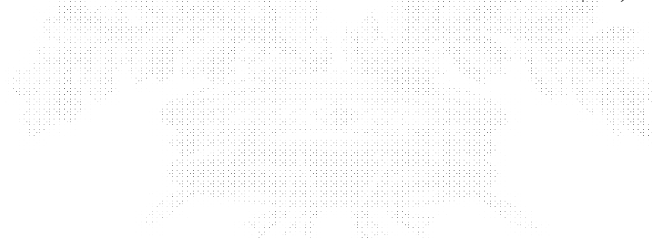




PROVINCIA Barletta – Andria – Trani

*Politiche del Lavoro, Formazione Professionale e Pubblica Istruzione
Viale De Gemmis 42/44 - 76125 TRANI (BT)*



IL SERVIZIO COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO

LEGGE 68/1999.

**LINEE GUIDA E INDIRIZZI OPERATIVI E PER DISABILI E
APPARTENENTI ALLE CATEGORIE PROTETTE.**

IL SERVIZIO COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO

LINEE GUIDA PER DISABILI E APPARTENENTI ALLE CATEGORIE.

LEGGE 68/1999.

PREMESSA:

La legge n. 68 del 12/03/99 entrata in vigore il 18/01/2000: ha abrogato la precedente legge n. 482/68 che aveva evidenziato, da tempo, notevoli limiti rispetto alle esigenze sia dei disabili sia dei datori di lavoro.

La legge n. 68/99 si differenzia, rispetto alla vecchia normativa, soprattutto per una diversa valutazione della disabilità: infatti il disabile, da soggetto da assistere diventa una risorsa di cui valorizzare le residue capacità lavorative e le professionalità.

Obiettivo prioritario della legge n. 68 del 12/03/99 è quello di favorire l'incontro tra i lavoratori disabili e i datori di lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato.

Per "inserimento mirato" si intende l'insieme degli strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto, attraverso analisi di posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione (art. 2 c. 1 legge 68/99).

LE ATTIVITÀ DEI CPI

Il sistema "Politiche del lavoro" vede la distribuzione sul territorio provinciale delle seguenti strutture operative (Deliberazione della Giunta Provinciale n. 70 del 25.05.2010):

- CENTRI PER L'IMPIEGO (ANDRIA –BARLETTA – BISCEGLIE - CANOSA DI PUGLIA)
- POLICENTRI (MINERVINO MURGE – TRANI – TRINITAPOLI)
- SPORTELLI (SPINAZZOLA – SAN FERDINANDO DI PUGLIA –MARGHERITA DI SAVOIA).

Al fine di determinare comportamenti e funzioni unitarie ed omogenee da parte degli Operatori tutti nei confronti degli utenti, si precisano alcuni adempimenti e si fornisce la modulistica specifica per singole operazioni che sarà utilizzata in tutte le strutture di cui sopra.

Gli Uffici sopra indicati hanno il compito di adempiere a tutte le operazioni amministrative collegate a: iscrizione, re-iscrizione, aggiornamento dati anagrafici – professionali – reddituali, utili alla compilazione delle graduatorie e degli elenchi.

E' indispensabile far rendere ai soggetti interessati la dichiarazione di immediata disponibilità per iscriversi negli elenchi previsti dalla Legge 68/99.

Possono iscriversi nelle liste speciali previste dalla legge 68/99 le persone disabili e le persone appartenenti alle altre categorie protette (art. 18 L 68/99) che risultino disoccupate e che cerchino un'occupazione adeguata alle proprie competenze e potenzialità lavorative.

Documenti presentati e da registrare nel sistema SINTESI:

- Nel caso di disabili: istanza di iscrizione/re-iscrizione/aggiornamento/censimento/richiesta di certificazione e
- Nel caso degli appartenenti alle categorie protette: Vedove, orfani, profughi ed equiparati ad orfani, nonché i soggetti individuati dalla legge 407 del 1998 (vittime del terrorismo e della criminalità organizzata) art. 18, legge 68/1999: certificazione attestante i requisiti, istanza di iscrizione/re-iscrizione/aggiornamento con la modulistica indicata rispettivamente:

MOD. - Censimento

MOD. - Iscrizione / Reiscrizione

MOD. - Aggiornamento graduatoria

MOD. - Richiesta di certificazione

Documenti da rilasciare agli utenti:

- Notifica di iscrizione e protocollare: stampare e rilasciare.
- Certificato di iscrizione: il protocollo del certificato e la relativa data devono sempre rimanere quelli della prima iscrizione o dell'ultima iscrizione utile, mentre la data della stampa risulta quella del giorno del rilascio.

Il CPI inoltre svolge le seguenti attività:

Sportello di informazione, orientamento e consulenza

Il servizio di orientamento rivolto ai soggetti cui alla legge 68/1999 è organizzato nell'ottica della flessibilità, ovvero l'intervento è differenziato in funzione delle caratteristiche dell'utenza. Sono individuati percorsi, metodologie e strumenti specifici nel rispetto delle individualità e dal punto di vista dell'integrazione. Il percorso scelto per ogni soggetto è individuato sulla base delle sue caratteristiche, dei suoi livelli di autonomia, di consapevolezza e di partecipazione attiva al percorso stesso.

A tal fine si evidenzia che:

1. l'accoglienza viene intesa non soltanto come servizio specifico ma anche come scelta metodologica che accompagna tutto il percorso;
2. il servizio di counseling da considerare sia come sostegno individuale sia come supporto che favorisca inserimento nel mondo del lavoro;
3. durante il momento di counseling si realizza l'osservazione della persona finalizzata a comprendere il suo profilo psico-sociale, cognitivo e dinamico-funzionale;
4. l'informazione è organizzata attraverso la metodologia del tutoring;
5. l'operatore si pone come mediatore tra la persona e la realtà lavorativa.

In dettaglio, il Servizio coordina e offre attività d'informazione, orientamento e consulenza ai Soggetti interessati, inerenti

- la ricerca del lavoro
- la capacità di autopromozione
- l'orientamento attitudinale
- lo sviluppo dell'autonomia personale
- la promozione all'autoimprenditorialità e alle Imprese, inerenti le informazioni fiscali e normative
- le analisi di massima delle professionalità richieste
- la selezione del personale
- le informazioni per l'adattamento del posto di lavoro per quanto riguarda ausili e accessibilità
- la consulenza allo staff aziendale sull'inserimento del soggetto svantaggiato nell'organizzazione

L'attività di counseling si articola su due livelli:

- attraverso colloqui individuali, utili per aiutare il soggetto interessato ad esaminare le situazioni, avere consapevolezza delle proprie possibilità e prendere di conseguenza le decisioni a riguardo;
- attraverso incontri individuali e di gruppo, finalizzati alla conoscenza delle capacità e abilità personali e al loro sviluppo finalizzato all'inserimento lavorativo.

CRITERI PER LA FORMAZIONE DELLA GRADUATORIA UNICA PER ASSUNZIONI DI DISABILI PRESSO I DATORI DI LAVORO PUBBLICI E PRIVATI. (D.P.R. 18 giugno 1997, n. 246; DGR- Regione Puglia delibera n.1643 del 04 novembre 2003)

a) ANZIANITA' D'ISCRIZIONE:

Si fa riferimento alla data di iscrizione o re-iscrizione negli elenchi del collocamento obbligatorio, a condizione che sia stata dichiarata la condizione di disoccupazione ai sensi del Dlgs n. 181/2000.

A tutti gli iscritti al 30 aprile 1988 è attribuito un punteggio base uguale a + 100. Su tale punteggio base sono da operare le variazioni indicate al presente punto e a quelli successivi, con l'avvertenza che il punteggio da attribuire per l'anzianità di iscrizione è quello relativo al mese a cui si fa riferimento senza considerare le frazioni:

Per le iscrizioni effettuate successivamente alla data convenzionale del mese di aprile 1988 si dovranno aggiungere al punteggio base per ogni mese punti + 1;

Per le iscrizioni effettuate precedentemente alla data convenzionale del mese di aprile 1988 si dovranno togliere dal punteggio base per ogni mese punti - 1;

b) CARICO FAMILIARE (Autocertificabile) :

Facendo riferimento allo stato di famiglia, è da ritenere a carico il familiare che abbia redditi personali di qualsiasi natura non superiori ad un importo mensile (determinato di anno in anno), come previsto per la corresponsione dell'assegno per il nucleo familiare.

Per ogni persona a carico punti - 12.

Le persone da considerarsi a carico sono:

Coniuge convivente e disoccupato iscritto nella 1° classe o che abbia dichiarato il proprio stato di disoccupazione ai sensi del D.Lgs n. 181/2000;

Figlio minorenni convivente a carico;

Figlio maggiorenne fino al compimento del ventiseiesimo anno d'età se studente e disoccupato iscritto nella 1° classe o che abbia dichiarato il proprio stato di disoccupazione ai sensi del D.Lgs n. 181/2000 convivente e carico;

Fratello o sorella minorenni convivente e a carico;

Coniuge, figlio, fratello o sorella se invalidi permanenti inabili al lavoro conviventi e a carico;

c) SITUAZIONE ECONOMICA E PATRIMONIALE DEL LAVORATORE (Autocertificabile):

Si fa riferimento al reddito complessivo ai fini IRPEF, risultante dall'ultimo anno d'imposta per il quale sono scaduti i termini di presentazione delle dichiarazioni.

Quindi significa qualsiasi tipo di reddito lordo del lavoratore disabile derivante anche dal patrimonio immobiliare e mobiliare dell'iscritto, con esclusione del suo nucleo familiare.

- per i redditi annui a qualsiasi titolo imputabili personalmente al lavoratore:

fino a L. 1.000.000 punti 0;

da L. 1.000.001 fino a L. 2.000.000 punti + 1;

da L. 2.000.001 fino a L. 3.000.000 punti + 2;

da L. 3.000.001 fino a L. 4.000.000 punti + 3;

da L. 4.000.001 fino a L. 5.000.000 punti + 6;

da L. 5.000.001 fino a L. 6.000.000 punti + 12;

da L. 6.000.001 fino a L. 7.000.000 punti + 18;

da L. 7.000.001 fino a L. 8.000.000 punti + 24;

da L. 8.000.001 fino a L. 9.000.000 punti + 36;

da L. 9.000.001 fino a L. 10.000.000 punti + 48;

per ogni ulteriore fascia di L. 1.000.000, ulteriori + 12.

d) DIFFICOLTA' DI LOCOMOZIONE NEL TERRITORIO:

a parità di punteggio, all'atto dell'avviamento del lavoratore verrà tenuta in considerazione la minor distanza tra il domicilio dello stesso e la località di impiego; tale disposizione è riferita al caso in cui la scheda attesti l'esistenza di difficoltà di locomozione;

e) GRADO DI INVALIDITA':

A tutti i lavoratori invalidi iscritti negli elenchi del collocamento obbligatorio sono attribuiti dei punteggi.

Questo elemento viene, ovviamente, considerato solo per le persone con disabilità e non per gli appartenenti alle altre categorie protette (art. 18, legge 68/1999); vale unicamente per gli avviamenti presso datori di lavoro pubblici, oltre a quanto stabilito dai punti da a) a d) devono essere considerati anche i punteggi attribuiti dalla tabella allegata al D.P.R. n.246/97, così di seguito indicata:

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

Il punteggio complessivo di graduatoria deve essere riferito alla data del 31 dicembre di ciascun anno.

Il punteggio per i figli a carico e' attribuito ad entrambi i genitori disoccupati; in caso di assunzione di uno dei due coniugi la posizione in graduatoria dell'altro rimasto disoccupato e' 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 e, in caso di ulteriore parità, in ordine decrescente di data di nascita.

ELIMINAZIONE DELLA GRADUATORIA ANNUALE

Dal **1 gennaio 2013** relativamente alla formulazione delle graduatorie delle persone con disabilità ed appartenenti alle categorie protette, **VIENE ELIMINATA LA GRADUATORIA ANNUALE.**

Tanto, nell'ambito del principio della "Potestà regolamentare" in capo all'Ente Provincia previsto dal Testo Unico Enti Locali D.lgs n. 267/2000, viene determinato a seguito di corretta applicazione della DGR N. 1643 del 4 novembre 2003 (**Bollettino Ufficiale Regione Puglia del 20/11/2003 n. 138**): "Criteri e linee guida per l'attuazione nel Sistema Regionale dei Servizi per l'Impiego (Centri Impiego provinciali) della riforma del collocamento. Decreto Leg.vo 297/2002." e nello specifico la lettera "G" del provvedimento:

G. Le discipline speciali.

L'art. 4 bis, comma 1, D.Lgs. n. 181/2000, esplicitamente esclude dalle regole generali, quanto alle modalità di assunzione, i casi dei "lavoratori non comunitari", dei "lavoratori italiani da impiegare o trasferire" in Paesi esterni alla Comunità europea, dei prestatori tutelati ai sensi della Legge n. 68/1999, in prevalenza disabili. D'altra parte, ai sensi dell'art. 1bis, comma 3, D.Lgs. n. 181/2000, "sono soppresse le liste di collocamento ordinario e speciali, ad eccezione di quelle" concernenti i lavoratori dello spettacolo, i disoccupati in lista di mobilità, infine ad eccezione degli elenchi concernenti le persone disabili.

La normativa suddetta richiede alcune puntualizzazioni per quel che concerne le persone disabili, i lavoratori in mobilità e quelli provenienti da Paesi esterni alla Comunità europea.

G.1. Le persone disabili ai sensi della Legge n. 68/1999.

Ai sensi dell'art. 8, comma 1, Legge n. 68/1999, le persone disabili tutelate da questa legge vengono inserite in "apposito elenco", ove risultino "disoccupate" ed aspirino "ad una occupazione conforme alle proprie capacità lavorative".

Queste persone devono oggi effettuare la dichiarazione di disponibilità, ai sensi dell'art. 3, comma 1, D. Lgs. n. 181/2000, precisando l'intenzione di iscriversi negli elenchi di cui alla Legge n. 68/1999. Una volta che esse siano inserite negli elenchi di cui all'art. 8, Legge n. 68/1999, risultano soggette alle regole previste da questa legge.

Alla luce di quanto sopra sarà cura dell'Ufficio Collocamento Mirato - Settore Politiche del Lavoro - tenere in ordine l'elenco degli iscritti ex lege 68/1999 che hanno dichiarato la propria disponibilità ai sensi dell'art. 3, comma 1, D.lgs. n. 181/2000.

Pertanto non sarà più in vigore la graduatoria annuale prevista per gli avviamenti numerici, delle persone disabili ed appartenenti alle altre categorie protette, presso datori di lavoro pubblici e privati.

Saranno formulate, nel rispetto della normativa vigente, solo graduatorie specifiche tra le persone che si candideranno per i posti disponibili per avviamento numerico pubblicati mensilmente dalla Provincia.

Ciò significa che ogni persona sarà nelle graduatorie relative ai posti di lavoro che ha scelto, quindi potrà trovarsi in più graduatorie o, se non sceglie alcun posto di lavoro offerto, in nessuna.

Le persone da avviare saranno individuate quindi in base all'ordine di graduatoria, tenuto anche conto delle condizioni personali desunte dalla diagnosi funzionale nonché delle capacità professionali e delle conoscenze necessarie individuate dai datori di lavoro ed espresse nella descrizione del posto di lavoro pubblicato.

Tali graduatorie avranno una validità legata al periodo di evasione della richiesta originaria.

La Provincia, il Settore Politiche del Lavoro - Ufficio Collocamento Mirato - in presenza di richiesta numerica, dovrà dare ampia e capillare informazione sulle nuove modalità di formazione delle graduatorie, attraverso i mezzi più idonei predisponendo pubblico avviso e dando adeguata e diffusa informazione dell'occasione di lavoro.

In particolare si farà riferimento a:

- avvisi nei locali dei CPI;
- pubblicazioni sui portali Web della Provincia, conformi al disposto della Legge 9 gennaio 2004, n. 4, "Disposizioni per favorire l'accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici";
- pubblicazioni cartacee nelle varie modalità per permetterne l'accessibilità a tutte le disabilità;
- ogni altra forma di comunicazione utile anche in formato alternativo (ad es. scrittura braille).

Dovranno essere informati:

- tutti gli iscritti alle liste del collocamento mirato con modalità diverse a secondo il tipo di disabilità;
- le associazioni e le federazioni delle persone con disabilità maggiormente rappresentative a livello provinciale;
- le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello provinciale;
- le organizzazioni datoriali maggiormente rappresentative a livello provinciale;
- gli ordini provinciali dei commercialisti, dei ragionieri e dei consulenti del lavoro;
- i Comuni, per le opportune iniziative di divulgazione.

Le richieste saranno pubblicate il 15 ed l'ultimo giorno di ogni mese.

Se trattasi di assunzione a tempo determinato la richiesta sarà pubblicata per giorni 15.

Se trattasi di assunzione a tempo indeterminato la richiesta sarà pubblicata per giorni 30.

La graduatoria sarà formata nel rispetto delle disposizioni del testo unico in materia di protezione dei dati personali (D. Lgs. 30 giugno 2003 n. 196).

Chi è interessato deve presentarsi personalmente nel luogo indicato mediante pubblico avviso, ovvero conferire delega ad altri: diverse modalità di adesione possono essere individuate dal Settore Politiche del Lavoro - Ufficio Collocamento Mirato -, tenendo conto della condizione delle persone coinvolte.

Le persone da avviare presso i datori richiedenti sono individuate sulla base di graduatorie dei candidati alle specifiche occasioni di lavoro presenti nel pubblico avviso, tenuto conto di condizioni personali desunte dalla diagnosi funzionale nonché delle capacità professionali e delle conoscenze necessarie individuate dai datori di lavoro, anche sulla base degli orientamenti espressi dal Comitato Tecnico.

A tal proposito la Provincia - Settore Politiche del Lavoro - Ufficio Collocamento Mirato - dovrà garantire l'aggiornamento delle diagnosi funzionali, ove siano modificate le condizioni di disabilità, nonché l'adeguamento delle capacità professionali derivanti da percorsi formativi e lavorativi.

Per le persone appartenenti alle categorie di cui all'articolo 18, comma 2, della legge n. 68/1999, la misura del reddito annuale derivante dallo svolgimento di una attività lavorativa, percepito il quale si possa acquisire e conservare lo stato di disoccupazione, è quella fissata per la generalità dei lavoratori dall'articolo 4 del D.Lgs. n. 181/2000, nel testo sostituito dall'articolo 5 del D.Lgs. n. 297/2002, nell'importo non superiore al reddito minimo personale escluso da imposizione IRPEF.

Per quanto non previsto nel presente atto, si applicano le disposizioni normative e regolamentari vigenti in materia.

LE LINEE GUIDA ASSUNZIONI L. 68/1999 - COLLOCAMENTO DEI DISABILI E CATEGORIE PROTETTE

Le linee guida, le modalità di attuazione e la modulistica che dovrà essere utilizzata nella stipula delle Convenzioni ai sensi degli artt. 4 e 11 della L. 68/99 o di altri strumenti previsti dalla normativa vigente, si propongono di favorire, la graduale e completa copertura delle quote d'inserimento lavorativo dei disabili da parte di tutte le aziende obbligate della Provincia, ma anche di promuoverne l'inserimento nelle aziende non obbligate.

Il Settore Politiche del Lavoro – Collocamento mirato - intende con questi strumenti facilitare l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro e si pone come intermediario fra i soggetti riferiti nella L. 68/99 e il territorio, sviluppando, e laddove fosse possibile, azioni tese alla crescita individuale.

Il Settore Politiche del Lavoro – Collocamento mirato – faciliterà prioritariamente l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro riferito ai soggetti richiamati nella legge n. 68/1999 e le aziende del territorio provinciale e a questo proposito specialmente nei confronti di:

1. Aziende in cerca di personale e/o interessate ad accogliere personale di cui alla legge 68/1999;
2. Aziende disponibili all'inserimento lavorativo dei soggetti di cui alla legge 68/1999;
3. Enti ed istituzioni attive nel settore dei servizi sociali e del lavoro disponibili all'inserimento lavorativo dei soggetti di cui alla legge 68/1999.

GLI ADEMPIMENTI OBBLIGATORI PER L'ASSUNZIONE DEI DISABILI

SINTESI NORMATIVA - Il collocamento mirato delle persone con disabilità

La legge prevede l'obbligo per i datori di lavoro superiore a certe dimensioni di assumere persone con disabilità e persone appartenenti ad altre categorie protette, tra le quali orfani e coniugi dei caduti per causa di servizio, o delle vittime del terrorismo, profughi italiani rimpatriati.

Il punto di riferimento di tale sistema speciale di collocamento è ora la legge 68/99. Il soggetto competente ad attuare tale sistema non è più, dal 1999, il Ministero del Lavoro, ma la Provincia, ente al quale sono state trasferite più in generale le competenze in materia di collocamento e politica attiva del lavoro

Con la nuova legge si è passati dal vecchio concetto di collocamento obbligatorio a quello di **collocamento mirato**.

Parlare di collocamento mirato non significa che non vi sia più obbligo da parte dei datori di lavoro di assumere persone disabili, ma significa che, nell'ambito di quest'obbligo, l'obiettivo è di mettere in campo gli strumenti e le azioni necessari a valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e ad inserirle nel posto adatto.

L'attuazione del collocamento mirato si realizza principalmente attraverso:

- la valutazione della condizione professionale e personale del disabile;
- l'analisi delle caratteristiche dei posti di lavoro disponibili;
- la messa in campo, da parte dei diversi soggetti istituzionali coinvolti, di strumenti di formazione, sostegno, supporto, accompagnamento al lavoro, per facilitare l'inserimento della persona disabile nell'ambiente di lavoro.

I soggetti coinvolti

Il sistema del collocamento mirato delle persone disabili prevede il coinvolgimento di diversi soggetti, ciascuno con le proprie competenze:

Provincia:

- svolge i compiti amministrativi in materia di collocamento dei disabili e appartenenti alle categorie protette (tenuta delle liste, ricezione degli adempimenti obbligatori dei datori di lavoro);
- realizza gli inserimenti lavorativi presso i datori di lavoro attraverso l'analisi delle caratteristiche della persona disabile e dei posti di lavoro disponibili sul territorio;
- offre ai datori di lavoro consulenza sull'applicazione della legge e supporto nell'individuazione delle persone da assumere;
- mette a disposizione contributi per favorire l'assunzione delle persone con disabilità e la stabilità degli inserimenti lavorativi;

Commissioni mediche dell'ASL:

- eseguono le visite necessarie per accertare le condizioni d'invalidità che danno accesso al sistema L68;
- eseguono accertamenti per verificare (su richiesta datore di lavoro o lavoratore) la compatibilità tra le mansioni svolte e lo stato di salute del lavoratore disabile;

Ministero del Lavoro:

- ha competenza in materia di vigilanza sull'applicazione della legge, svolge le ispezioni e commina le **sanzioni**.

Destinatari – persone da assumere per adempiere alla Legge 68/99

Per adempiere agli obblighi previsti dalla legge 68/99 **i datori di lavoro obbligati** devono assumere da un lato persone con disabilità e dall'altro persone appartenenti a particolari categorie considerate meritevoli di tutela.

Per quanto riguarda le **persone con disabilità** l'obbligo di assunzione opera a favore di (art. 1 co.1 L 68/99):

- Invalidi **civili** in età lavorativa con riduzione delle capacità lavorative **superiore al 45%**
- Invalidi del **lavoro** con invalidità **superiore al 33%**
- Persone **non vedenti e sordomute**
- Invalidi di **guerra**, invalidi civili di guerra e invalidi **per servizio** con minorazioni **dalla I all'VIII** categoria

La legge 68 (art. 18 co. 2), in attesa di una disciplina organica del collocamento di queste categorie, si applica anche al collocamento delle **altre categorie protette** che già rientravano nella L 482/68, ed in particolare:

- orfani e coniugi dei deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, oppure in conseguenza dell'aggravarsi dell'invalidità riportata per tali cause
 - coniugi e figli dei grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro
 - profughi italiani rimpatriati
 - soggetti colpiti da inabilità permanente in qualsiasi percentuale per fatti di terrorismo o criminalità organizzata
 - coniuge, figli e fratelli conviventi a carico, qualora siano gli unici superstiti, dei soggetti di cui al punto precedente
- Le persone con disabilità o appartenenti alle altre categorie a cui si applica la L 68/99, qualora siano disoccupate e in cerca di occupazione, per beneficiare dello speciale sistema di collocamento previsto dalla L.68/99 devono iscriversi negli appositi elenchi tenuti dalla Provincia.

La normativa si applica anche ai **cittadini extracomunitari**, presenti regolarmente in Italia, che siano stati riconosciuti invalidi dalle apposite Commissioni (Sentenza della Corte Costituzionale n. 454 del 16 dicembre 1998 e Circolare Ministero del Lavoro n. 11 del 2 febbraio 99).

Soggetti obbligati: datori di lavoro obbligati all'assunzione.

Secondo la legge 68/99 sono obbligati ad assumere **persone con disabilità** tutti i datori di lavoro pubblici e privati che occupino **almeno 15 dipendenti**.

Tuttavia per i datori di lavoro con una **base di computo tra i 15 e i 35 dipendenti** l'**obbligo** di assunzione di persone con disabilità scatta **solo nel caso** di nuove assunzioni (effettuate a partire dalla data di entrata in vigore della legge 68/99 - 18.01.2000).

In tal caso l'obbligo di assunzione di persone con disabilità scatta 12 mesi dopo la nuova assunzione, a meno che nell'arco di questi 12 mesi il datore di lavoro non effettui una seconda nuova assunzione.

In questo secondo caso, l'obbligo di assunzione di disabili scatta contestualmente alla seconda nuova assunzione.

Ai fini dell'insorgenza dell'obbligo di assunzione per i datori di lavoro che occupano 15-35 dipendenti non sono da considerarsi nuove assunzioni:

- le assunzioni effettuate per la sostituzione dei lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto;
- le assunzioni effettuate per la sostituzione dei lavoratori che sono cessati dal servizio qualora siano sostituiti entro sessanta giorni dalla predetta cessazione;
- le assunzioni effettuate ai sensi della legge 68/1999;
- le assunzioni di lavoratori con qualifiche e tipologie di contratto escluse dalla **base di computo**.

Per i datori di lavoro che occupano almeno 36 dipendenti l'obbligo scatta indipendentemente dal fatto che siano state effettuate nuove assunzioni.

Per quanto riguarda le persone appartenenti alle **altre categorie protette**, l'obbligo scatta per i datori di lavoro che occupano più di 50 dipendenti.

I DATORI DI LAVORO OBBLIGATI ALLE ASSUNZIONI DEI DISABILI AI SENSI DELLA LEGGE N. 68/99:

a) CALCOLO DELLA BASE DI COMPUTO

I datori di lavoro, pubblici e privati, che hanno come base di computo almeno 15 dipendenti sono obbligati ad avere alle proprie dipendenze lavoratori disabili.

Per determinare correttamente la base di computo, dall'organico aziendale complessivo devono essere esclusi i dipendenti assunti con le seguenti tipologie contrattuali:

- Dirigenti
- Apprendisti
- Lavoratori C.F.L. (solo per enti pubblici)
- Lavoratori assunti con contratto di inserimento
- Lavoratori con contratto a termine non superiore a nove mesi
- Lavoratori con contratto di reinserimento
- Lavoratori con contratto di fornitura lavoro temporaneo
- Lavoratori a domicilio o con modalità di telelavoro
- Lavoratori assunti per attività lavorativa da svolgersi esclusivamente all'estero per la durata di tale attività
- Soci di cooperative di produzione e lavoro
- Lavoratori disabili o appartenenti alle " categorie protette" assunti ai sensi delle norme sul collocamento obbligatorio (L. 482/68 e L. 68/99)

I dipendenti con contratto a tempo indeterminato parziale devono essere calcolati con la seguente modalità:

1. si procede alla somma delle ore lavorative di tutti i dipendenti assunti a tempo parziale;
2. si divide la somma così ottenuta per il numero delle ore previste dal contratto collettivo applicato in azienda;
3. si arrotonda alla unità superiore il risultato della divisione ove dia luogo a resti di frazione che superano lo 0,50.

b) CASI PARTICOLARI

Alcuni datori di lavoro, in considerazione della particolare attività esercitata, sono soggetti ad una disciplina meno rigorosa:

- Partiti politici, organizzazioni sindacali ed enti senza scopo di lucro operanti nel settore della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione ovvero associazioni di arte e cultura, istituti pubblici di assistenza e beneficenza : devono conteggiare nella base di computo esclusivamente il personale tecnico esecutivo e quello svolgente funzioni amministrative. L'obbligo sorge solo in caso di nuova assunzione.
- Servizi di polizia, protezione civile e difesa nazionale: il computo comprende solo il personale dei servizi amministrativi. Tale norma è applicabile anche agli agenti di polizia municipale (nota del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n.293 del 22/02/01) e ai soggetti impiegati in attività di vigilanza dipendenti da Istituti di vigilanza (nota del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 1238 del 20/07/01).
- Datori di lavoro pubblici e privati che operano nel settore del trasporto aereo, marittimo e terrestre, nonché dell'autotrasporto privato (art. 5 c. 2 L. 68/99, art.2 bis L.27/2000 e art. 78 c. 9 L. 388/2000): devono escludere dalla base di computo il personale viaggiante.
- Datori di lavoro pubblici e privati operanti nel settore degli impianti a fune: devono escludere dalla base di computo il personale adibito alle aree operative di esercizio e regolarità delle attività di trasporto.
- Datori di lavoro che gestiscono servizi di pulizia e servizi integrati: in caso di passaggio di appalto e conseguente incremento di personale presso l'impresa subentrante, il numero di lavoratori acquisito si esclude dalla base di computo (Accordo associazioni sindacali e datori di lavoro c/o Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali – Circ. n. 77/01).

c) OBBLIGHI DEI DATORI DI LAVORO CON NUMERO DI DIPENDENTI SUPERIORE A 15

I datori di lavoro fino a 14: nessun obbligo.

I datori di lavoro con un numero di dipendenti superiore a 15 sono obbligati solo in caso di nuove assunzioni.

Non rientrano tra le nuove assunzioni quelle effettuate con le seguenti modalità:

- in sostituzione di lavoratori con diritto alla conservazione del posto di lavoro, anche se le mansioni sono diverse da quelle svolte dalla persona sostituita;
- in sostituzione di lavoratori cessati (non oltre 60 giorni);

- con contratto a tempo determinato sino a 9 mesi;
- inserimenti lavorativi ai sensi della L. 68/99 di disabili o appartenenti alle categorie protette;
- contratti di formazione lavoro, sino alla trasformazione a tempo indeterminato;
- contratti di apprendistato, sino alla trasformazione a tempo indeterminato.

L'obbligo di assunzione della persona disabile insorge 12 mesi dopo la data della nuova assunzione che determina l'incremento di organico. Trascorsi i 12 mesi, il datore di lavoro, entro 60 giorni, deve inviare al competente Servizio del Collocamento obbligatorio il prospetto informativo e la richiesta di avviamento al lavoro di n. 1 disabile.

Nel caso in cui, durante i suddetti 12 mesi, il datore di lavoro proceda ad una seconda nuova assunzione, la richiesta di avviamento deve essere inviata entro i successivi 60 giorni.

d) QUOTE DI RISERVA

Definita la base di computo, la quota di riserva (art. 3, comma 1, L. 68/99) si applica nella seguente misura, in relazione al numero dei dipendenti computabili:

- fino a 14: nessun obbligo

Categoria A : oltre 50 dipendenti:

- 7 % disabili, con assunzione nominativa in ragione del 60%;
- 1% di persone appartenenti alle categorie protette elencate dall'art. 18c.2 L. 68/99 (orfani o vedove di caduti per guerra, servizio, lavoro, per atti di terrorismo, per fatti di mafia o equiparati, profughi).

Categoria B: 36 – 50 dipendenti:

- 2 disabili di cui 1 con assunzione nominativa e 1 con assunzione numerica

Categoria C: 15 – 35 dipendenti:

- 1 disabile con assunzione nominativa

IN SINTESI ADEMPIMENTI DELLA LEGGE 68.

Per adempiere gli obblighi previsti dalla legge 68/99 i **datori di lavoro obbligati** devono:

- presentare il **prospetto informativo**, documento che indica la situazione aziendale in termini di organico complessivo e la sua condizione agli obblighi della legge 68/99, **entro 60 giorni** da quando insorge l'obbligo o si modifica la quota di riserva per effetto di mutamenti nell'organico aziendale e, comunque, **entro il 31 gennaio** di ogni anno.
- Entro 60 giorni dal momento in cui insorge l'obbligo occorre avere in forza tanti disabili quanti previsto dalla quota di riserva.

Nel caso la quota non sia coperta occorre:

1. Presentare richiesta di assunzione numerica o nominativa.
2. Attivare/far valere uno degli altri istituti che secondo la legge consentono di non effettuare le assunzioni nella misura o nei termini stabiliti dalla legge per la generalità dei casi, ed in particolare:

a. **convezioni tra datore di lavoro e Provincia – art 11 L.68/99**: patto attraverso il quale si definisce consensualmente un programma di assunzioni, da realizzare anche in deroga alle regole generali, finalizzato ad una integrale e progressiva copertura della quota di riserva.

b. **convenzioni tra datori di lavoro privati, provincia e cooperative sociali o disabili libero professionisti – art. 12 L68/99** : la persona disabile viene assunta dal datore di lavoro, ma per un certo periodo presta la propria attività presso una cooperativa sociale, o un disabile libero professionista, che provvedono a retribuirlo. Il costo del lavoro della persona disabile è coperto dal valore di commesse di lavoro che il datore di lavoro affida alla cooperativa sociale o al disabile libero professionista. Al termine del periodo stabilito la persona disabile viene inserita in azienda.

c. **convenzioni tra datore di lavoro, Provincia e cooperativa sociale nell'ambito di convenzioni quadro provinciali –art. 22 L.R. 17/05**: il datore di lavoro adempie ad una parte dell'obbligo di assunzione affidando una commessa di lavoro ad una cooperativa sociale. A fronte del valore della commessa vengono assunte dalla cooperativa sociale persone disabili per le quali sia difficile l'inserimento al lavoro attraverso gli strumenti ordinari del collocamento mirato. Queste convenzioni devono essere stipulate nell'ambito di convenzioni quadro definite a livello provinciale tra la Provincia, le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello territoriale e le associazioni di rappresentanza delle cooperative sociali.

d. **esonero parziale dagli obblighi (art 5 co. 3 L 68/99 e D.M. 357/2000)**: nei casi di faticosità, pericolosità, particolari modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, ed in assenza di mansioni compatibili con le caratteristiche dei disabili iscritti nella lista provinciale, il datore di lavoro può essere autorizzato per un periodo determinato a non effettuare una parte delle assunzioni, versando, per ciascuna unità non assunta, un contributo esonerativo di € 30,64 per ogni giorno lavorativo compreso nel periodo autorizzato.

e. **compensazione territoriale (art. 5 co.8 L68/99 e art. 5 DPR 333/00)**: il datore di lavoro può essere autorizzato ad assumere nelle unità produttive di una certa Provincia un numero minore di persone disabili, assumendo, in compensazione, un maggior numero di persone disabili nelle unità produttive di altre Province.

f. **sospensione temporanea degli obblighi (art 3 co. 5 L68/99 e art. 4 DPR 333/00)**: la legge prevede che gli obblighi di assunzione siano temporaneamente sospesi in determinate situazioni di crisi aziendale, quali:

- contratti di solidarietà e cassa integrazione guadagni straordinaria: gli obblighi sono sospesi per la durata dei programmi e per il singolo ambito provinciale e in proporzione all'attività lavorativa effettivamente sospesa;
- procedure di mobilità: gli obblighi sono sospesi per la durata della procedura di mobilità e, nel caso in cui la procedura si concluda con almeno cinque licenziamenti, per il periodo in cui permane il diritto di precedenza all'assunzione (6 mesi).

ASSUNZIONI NUMERICHE E NOMINATIVE

Esistono due modalità per effettuare le assunzioni obbligatorie:

- **assunzioni nominative:** l'iniziativa è in capo al datore di lavoro, che individua la persona da assumere e richiede il nulla osta alla Provincia.

- **assunzioni numeriche:** l'iniziativa è in capo alla Provincia, che, nell'ambito della quota d'obbligo del datore di lavoro, individua la persona da assumere ed effettua l'avviamento, vincolante per il datore di lavoro.

Nell'ambito della quota di riserva, è la legge a stabilire in che misura le assunzioni debbano essere nominative o numeriche (Art. 7 L. 68/99):

- 1 assunzione nominativa per i datori di lavoro che occupano 15-35 dipendenti
- 1 assunzione nominativa e 1 numerica per i datori di lavoro che occupano 36-50 dipendenti
- il 60% di assunzioni nominative e il 40% di assunzioni numeriche per i datori di lavoro che occupano oltre 50 dipendenti.

Casi particolari:

- sono nominative tutte le assunzioni cui sono tenuti i partiti politici, le organizzazioni sindacali e sociali e gli enti da essi promossi (art 7 co.1).

- i disabili psichici sono assunti soltanto con richiesta nominativa e nell'ambito delle **convenzioni** stipulate tra Provincia e datori di lavoro.

- i datori di lavoro pubblici possono effettuare le assunzioni nominative solo nell'ambito delle **convenzioni** stipulate con la Provincia, ad eccezione dell'assunzione dei familiari del personale delle Forze dell'ordine, del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e del personale della Polizia municipale, deceduto nell'espletamento del servizio, nonché delle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata, per le quali è prevista l'assunzione diretta nominativa.

Il rapporto di lavoro delle persone con disabilità. Trattamento applicabile

Ai lavoratori assunti per adempiere gli obblighi della L68/99 il datore di lavoro deve applicare il trattamento economico e normativo previsto dalle leggi e dai contratti collettivi per la generalità dei lavoratori.

Mansioni compatibili (art. 10 L 68/99)

Il datore di lavoro non può chiedere al disabile una prestazione non compatibile con le sue minorazioni.

La legge stabilisce una procedura, attivabile nel corso del rapporto di lavoro dal lavoratore o dal datore di lavoro, per la verifica della compatibilità tra le mansioni svolte e le condizioni di salute del lavoratore disabile e della possibilità di continuare ad essere impiegato in azienda. La procedura può essere attivata qualora si verifichino:

- un aggravamento delle condizioni di salute della persona disabile;
- significative variazioni dell'organizzazione del lavoro.

L'accertamento e la verifica della compatibilità sono svolti dall'AUSL, attraverso la Commissione competente per l'accertamento dell'invalidità ai fini della legge 68/99. La Commissione nel valutare deve sentire il Comitato Tecnico Provinciale.

Se viene accertata l'**incompatibilità** tra le mansioni e le minorazioni del lavoratore, il rapporto di lavoro non si risolve, ma viene sospeso fino a che persiste l'incompatibilità. Nel periodo di sospensione il lavoratore non viene retribuito e può essere impiegato in tirocinio formativo.

Il rapporto di lavoro può essere risolto nel caso in cui, anche attuando i possibili adattamenti dell'organizzazione del lavoro, la Commissione accerti la definitiva impossibilità di reinserire il disabile all'interno dell'azienda.

Lavoratori divenuti inabili allo svolgimento delle proprie mansioni

I lavoratori divenuti inabili allo svolgimento delle proprie mansioni per invalidità, infortunio o malattia professionale possono essere computati nella **quota di riserva**, se ricorrono le **condizioni previste dalla legge**.

Per tali lavoratori l'infortunio o la malattia non costituiscono giustificato motivo di licenziamento nel caso in cui essi possano essere adibiti a mansioni equivalenti ovvero, in mancanza, a mansioni inferiori.

Se sono destinati a mansioni inferiori, hanno diritto a mantenere il trattamento economico più favorevole, corrispondente alla mansione di provenienza. (art. 4 co. 4 L 68/99)

Risoluzione del rapporto per procedura di mobilità

Le persone con disabilità possono essere collocate in mobilità solo se nel momento del licenziamento il numero di persone con disabilità che rimangono in forza all'azienda non sia inferiore alla quota di riserva (art.10 co. 4 L68/99).

IL MODELLO DEL PROSPETTO INFORMATIVO VA' COMPILATO DA PARTE DELLE AZIENDE PRIVATE ED ENTI PUBBLICI ED INVIATO ON-LINE, ALLA PARI DELLE COB, ACCEDENDO CON LE PROPRIE CREDENZIALI AL PORTALE SINTESI

SANZIONI (Art. 15 L. 68/99 - Art. 8 D.P.R. 333/2000)

L'attività ispettiva in materia di assunzioni obbligatorie e l'irrogazione delle sanzioni sono esercitate dalla Direzione Provinciale del Lavoro - Servizio Ispettivo – territorialmente competente, anche su segnalazione del Servizio preposto al collocamento.

La D.P.L. dispone le sanzioni amministrative alle imprese private ed agli enti pubblici economici in caso di:

- **ritardato invio** del prospetto informativo alla Provincia competente: € 578,43, più € 28,02 per ogni giorno di ulteriore ritardo;

- **mancata assunzione** di persone disabili decorsi i 60 giorni dalla data in cui insorge l'obbligo: € 57,17 al giorno per ogni persona disabile e/o appartenente alle altre categorie protette che non risulta occupata nella medesima giornata.

Ai responsabili di inadempienze di Pubbliche Amministrazioni si applicano le sanzioni penali, amministrative e disciplinari previste dalle norme sul pubblico impiego.

CERTIFICAZIONE DI OTTEMPERANZA (Art. 17 L. 68/99)

I datori di lavoro, pubblici e privati, che intendono partecipare a bandi per appalti pubblici, o intrattenere rapporti convenzionali o di concessione con pubbliche amministrazioni, devono presentare preventivamente, insieme alla dichiarazione del legale rappresentante attestante di essere in regola con le norme che disciplinano il diritto al lavoro dei disabili, il certificato attestante l'ottemperanza a tali norme rilasciato dal Servizio competente.

Per essere considerati in regola con gli obblighi previsti in materia di collocamento delle persone con disabilità e appartenenti ad altre categorie protette occorre:

- aver presentato regolarmente il **prospetto informativo**.

- avere la **quota di riserva** interamente coperta con assunzioni

oppure

- aver attivato, a fronte di ogni singola scoperta, strumenti ed adempimenti atti a dimostrare la volontà di ottemperare all'obbligo (richieste di assunzione, convenzioni, esoneri parziali, ecc).

L'ottemperanza **può essere autocertificata**.

In tal caso la Pubblica Amministrazione che riceve l'autocertificazione chiederà successivamente alla Provincia competente di verificare se il datore di lavoro sia effettivamente in regola con gli obblighi della legge 68/99.

Poiché le autocertificazioni non corrispondenti al vero costituiscono reato, è sempre consigliabile, in caso di dubbi sulla regolarità della propria situazione, rivolgersi alla Provincia competente per la verifica dell'ottemperanza prima di presentare l'autocertificazione alla Pubblica Amministrazione.

Nel merito, si chiarisce che l'art. 15 della legge n. 3 del 13 gennaio 2003 ha modificato il D.P.R.n. 445/2000 relativo alla modalità di presentazione dei documenti agli uffici della Pubblica Amministrazione e quelle che disciplinano i casi in cui il cittadino può sostituire i documenti ufficiali con autocertificazioni.

La nuova norma trova applicazione nei confronti di tutte le fattispecie in cui è prevista la presentazione di certificazione o altra attestazione da utilizzare nelle procedure di aggiudicazione e affidamento di opere pubbliche, di pubblica utilità, di servizi e di forniture, tranne i casi in cui è richiesta espressamente da una delle disposizioni tassativamente contenute nell'art. 78 del D.P.R. n. 445/2000.

Poiché il predetto articolo non richiama espressamente l'art. 17 della legge 68/99, le aziende che intendono partecipare a gare di appalto pubblico sono tenute a presentare unicamente una dichiarazione del legale rappresentante dell'azienda che attesti l'ottemperanza agli obblighi di assunzione.

Sarà l'Amministrazione pubblica interessata ad effettuare i necessari accertamenti presso i Servizi competenti della Provincia che gestiscono il Collocamento Obbligatorio, circa la veridicità di quanto dichiarato dall'azienda (circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 10 del 28/03/03).

COMPUTO DI DIPENDENTI DISABILI IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO:

I datori di lavoro pubblici e privati assoggettati agli obblighi occupazionali di cui alla legge 68/99 possono richiedere al Servizio del Collocamento Obbligatorio l'autorizzazione a computare, a copertura della quota d'obbligo, dipendenti invalidi.

Si distinguono due casi:

- **Dipendenti divenuti disabili in costanza di rapporto di lavoro.** (art. 4 c. 4 legge 68/99, art. 3 c. 2 DPR 333/2000, Circolare MLPS n. 41/2000).

In tale ipotesi è necessario che :

1. l'assunzione sia intervenuta anteriormente al verbale di accertamento della invalidità;
2. sia stata riconosciuta una percentuale d'invalidità civile almeno del 60%;
3. sia stata riconosciuta una invalidità del lavoro almeno del 34% . L'invalidità non deve essere stata determinata da violazione da parte del datore di lavoro delle norme in materia di sicurezza del lavoro accertata in sede giudiziale;
4. Il datore di lavoro dovrà produrre apposita richiesta indicando le mansioni svolte dal lavoratore. L'accertamento della compatibilità delle mansioni è svolto dalle commissioni sanitarie di cui all'art. 4 della legge 104/92, sentito il Comitato Tecnico.

- **Dipendenti già disabili prima della instaurazione del rapporto di lavoro** e assunti con le procedure del collocamento ordinario (circolare Ministero del Lavoro e delle Previdenza Sociale n. 66/2001). Se il datore di lavoro ha alle proprie dipendenze un lavoratore già invalido prima della costituzione del rapporto di lavoro ma assunto con le procedure del collocamento ordinario, è necessario che:

1. il lavoratore dia il suo consenso alla richiesta di computabilità;
2. sia stata riconosciuta una percentuale d'invalidità civile almeno del 60%;
3. sia stata riconosciuta una invalidità del lavoro almeno del 34% . L'invalidità non deve essere stata determinata da violazione da parte del datore di lavoro delle norme in materia di sicurezza del lavoro accertata in sede giudiziale;
4. Il datore di lavoro dovrà produrre apposita richiesta indicando le mansioni svolte dal lavoratore. L'accertamento della compatibilità delle mansioni è svolto dalle commissioni sanitarie di cui all'art. 4 della legge 104/92, sentito il Comitato Tecnico.

AVVIAMENTI PRESSO DATORI DI LAVORO PRIVATI ED ENTI PUBBLICI ECONOMICI:

In linea generale gli avviamenti presso i datori di lavoro privati sono nominativi, numerici e nominativi in convenzione:

a) Gli avviamenti nominativi (cioè con l'indicazione del nome del disabile) presuppongono la richiesta diretta del datore di lavoro.

L'art. 9 della legge 68/99 dispone che i datori di lavoro debbano presentare al Servizio del Collocamento Obbligatorio la richiesta di assunzione entro 60 dall'insorgenza dell'obbligo occupazionale previsto dalla stessa legge.

A tal proposito, si rammenta che l'invio del prospetto informativo vale come richiesta di assunzione.

La procedura di avviamento nominativo si articola nei seguenti passaggi:

- richiesta di nulla osta da parte del datore di lavoro al Servizio (nel collocamento obbligatorio non è ammessa l'assunzione diretta);
- rilascio del nulla osta da parte del Servizio previa verifica dell'iscrizione del soggetto nelle liste della legge 68/99;
- comunicazione di assunzione del lavoratore disabile da parte del datore di lavoro.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con nota n. 325 del 18/03/03, ha chiarito che nel caso in cui i datori di lavoro, pur avendo titolo, non si avvalgono della facoltà di coprire una quota di assunzioni con chiamata nominativa, i competenti Servizi devono procedere agli avviamenti d'ufficio, con qualsiasi qualifica e tenendo conto della graduatoria, nel rispetto del collocamento mirato, avendo cura di avviare lavoratori con qualifiche da utilizzare in mansioni il più possibile adattabili all'attività esercitata dai datori di lavoro interessati.

b) Gli avviamenti numerici vengono disposti dal Servizio del Collocamento obbligatorio nei confronti dei datori di lavoro che hanno già coperto la quota di assunzioni nominative e che non hanno chiesto, attraverso una convenzione ai sensi dell'art. 11 della legge 68/99, di trasformare in nominativi gli avviamenti rientranti nella quota numerica. Possono riguardare soltanto i disabili affetti da patologie di tipo non psichico.

Il Servizio dispone gli avviamenti numerici sulla base delle mansioni disponibili per i lavoratori disabili indicate dai datori di lavoro nel prospetto informativo e seguendo l'ordine della graduatoria. Nel caso in cui non sia possibile individuare la persona in possesso del profilo professionale richiesto, il Servizio convoca il datore di lavoro privato per individuare, insieme a lui soluzioni alternative.

c) Gli avviamenti nominativi in convenzione presuppongono, da parte del datore di lavoro obbligato, la presentazione di una proposta di una convenzione ai sensi dell'art. 11 della legge 68/99.

La convenzione è un istituto che consente ai datori di lavoro, tra l'altro, di trasformare in nominativi gli avviamenti rientranti nella quota numerica e di dilazionare gli stessi in un lasso di tempo più ampio (per informazioni più dettagliate vedi paragrafo convenzioni).

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

- richiesta di nulla osta da parte del datore di lavoro al Servizio, con specifica menzione della convenzione;
- rilascio del nulla osta da parte del Servizio previa verifica dell'iscrizione del soggetto nelle liste della legge 68/99;
- comunicazione di assunzione da parte del datore di lavoro.

Se il lavoratore assunto ha i requisiti previsti dall'art. 13 della legge 68/99 (vedi paragrafo Fiscalizzazioni), il datore di lavoro può richiedere la fiscalizzazione dei contributi previdenziali o assistenziali o il rimborso forfettario parziale delle spese necessarie per l'adeguamento del posto di lavoro.

Il datore di lavoro, nei casi in cui è consentita la richiesta nominativa, può inoltrare al Servizio del Collocamento Obbligatorio, la richiesta di un elenco dei lavoratori disabili o appartenenti alle categorie protette iscritti nelle liste.

Legge 12 marzo 1999, n. 68 «Norme per il diritto al lavoro dei disabili» - agli artt. 3 e 7 - Attivazione delle Convenzioni. La legge N. 68/99 ha come finalità la promozione dell'inserimento e dell'integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato e privilegia, quale strumento di inserimento mirato dei lavoratori disabili, l'attivazione delle convenzioni stipulate dai datori di lavoro con i servizi competenti al fine di rendere compatibili la realtà produttiva con la propensione al lavoro dei disabili. - Si rimanda a specifiche determinazioni da adottare.

LEGGE N. 68/99 TIROCINI PRESSO DATORI DI LAVORO PRIVATI

Tra le finalità della legge 68/1999 è anche quella di promuovere percorsi di tirocinio destinati a soggetti diversamente abili, secondo le forme previste dall'articolo 11 della Legge n. 68/1999, dall'art. 18 della Legge n. 196/1997 e del D.M. n. 142/1998, in materia di tirocini formativi e di orientamento.

Attraverso lo strumento del tirocinio s'intende incrementare l'impiego di strumenti finalizzati all'inserimento lavorativo dei diversamente abili, mediante percorsi graduali di apprendimento ed integrazione nel contesto lavorativo. Si rimanda a specifiche determinazioni da adottare

FONDO NAZIONALE PER IL DIRITTO AL LAVORO DEI DISABILI

La legge 68/99 istituisce il Fondo nazionale per il diritto al lavoro dei disabili, attraverso il quale possono essere concessi, sulla base delle novità recentemente introdotte dal cd. "protocollo welfare" (L.247/07):

- Contributi in misura non superiore al 60% del costo salariale annuo per l'assunzione di persone con invalidità superiore al 79% o con handicap intellettivo e psichico.

- Contributi in misura non superiore al 25% del costo salariale annuo per l'assunzione di persone con invalidità compresa tra il 67% e il 79%

- il rimborso forfetario parziale delle spese necessarie alla trasformazione del posto di lavoro per adeguarlo alle possibilità di disabili con invalidità superiore al 50%, per l'apprestamento di tecnologie di telelavoro, o per la rimozione delle barriere architettoniche.

Le risorse del fondo possono essere utilizzate **esclusivamente** per le **assunzioni a tempo indeterminato** effettuate nell'ambito delle **convenzioni** stipulate tra Provincia e datore di lavoro. L'erogazione del contributo è subordinata alla permanenza del rapporto di lavoro.

FONDO REGIONALE PER L'OCCUPAZIONE DEI DISABILI

Il Fondo regionale per l'occupazione dei disabili è alimentato dalle somme che i datori di lavoro pagano a titolo di esonero parziale dagli obblighi e di sanzione per il mancato adempimento degli obblighi previsti dalla L.68/99.

La Regione provvede annualmente a ripartire le risorse del Fondo tra le Province, le quali, nel rispetto delle linee guida regionali, decidono di volta in volta la tipologia di iniziative da finanziare e pubblicano i relativi avvisi pubblici.

Gli interventi finanziabili con le risorse del Fondo possono essere diversi di anno in anno.

Occorre quindi fare riferimento agli avvisi pubblici che vengano di volta in volta pubblicati.

Per conoscere di anno in anno le iniziative finanziabili in Provincia si possono consultare le pagine web del Servizio Politiche del Lavoro oppure contattare il Servizio Politiche del Lavoro della Provincia.

I bandi per l'erogazione dei contributi vengono pubblicati sul sito della Provincia

LA RETE DEI SERVIZI TERRITORIALI

Con atti successivi sarà determinata la creazione di una rete dei servizi in favore degli appartenenti ex lege 68/1999.

La rete dei servizi territoriali avrà lo scopo di consolidare alcuni principi e strumenti operativi destinati alle persone con disabilità iscritte alle liste del collocamento mirato e disponibili al percorso di inserimento lavorativo. Si elencano alcuni principi:

- **Centralità della persona**

La centralità della persona sarà sostenuta grazie all'utilizzo della strumentazione qualificata ICF. Con l'analisi del profilo di funzionamento, il lavoratore disabile sarà coinvolto e responsabilizzato in prima persona nella individuazione del suo ottimale percorso di inserimento socio-lavorativo.

- **Metodologie e strumenti innovativi**

Gli strumenti basati sull'utilizzo del modello bio-psico-sociale alla base della classificazione ICF consentiranno di creare le più appropriate ed efficaci condizioni di matching tra il lavoratore e l'azienda.

- **Rete di servizi integrata**

Attraverso l'integrazione dei servizi erogati da soggetti pubblici e privati, la presa in carico complessiva del lavoratore disabile, riceverà una forte facilitazione nella ottimizzazione dei processi rivolti al suo inserimento lavorativo.