

**REGIONE EMILIA-ROMAGNA**

**Atti amministrativi**

**AGENZIA LAVORO**

Atto del Dirigente DETERMINAZIONE

Num. 2213 del 21/12/2023 BOLOGNA

**Proposta:** DLV/2023/2302 del 20/12/2023

**Struttura proponente:** AGENZIA REGIONALE PER IL LAVORO

**Oggetto:** LINEE GUIDA PER LA GESTIONE UNIFORME DELLE PROCEDURE DEL COLLOCAMENTO MIRATO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ E DELLE ALTRE CATEGORIE PROTETTE AI SENSI DELLA LEGGE N. 68/99 - 2° AGGIORNAMENTO ANNO 2023

**Autorità emanante:** IL DIRETTORE - AGENZIA REGIONALE PER IL LAVORO

**Firmatario:** PAOLA CICOGNANI in qualità di Direttore

  

**Responsabile del procedimento:** Paola Cicognani

Firmato digitalmente

## IL DIRETTORE

Viste:

- la Legge 12 marzo 1999, n. 68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" e successive modificazioni;
- il Regolamento di esecuzione per l'attuazione della L. n. 68/99, emanato con Decreto del Presidente della Repubblica 10 ottobre 2000, n. 333 ed in particolare l'art. 9, relativo alle graduatorie per l'avviamento al lavoro delle persone aventi diritto al collocamento mirato;
- il D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 150 "Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183";
- il D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151 "Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183";

Viste le seguenti Leggi Regionali:

- n. 12 del 30 giugno 2003, "Norme per l'uguaglianza delle opportunità di accesso al sapere, per ognuno e per tutto l'arco della vita, attraverso il rafforzamento dell'istruzione e della formazione professionale, anche in integrazione tra loro" e s.m.i.;
- n. 17 de 1° agosto 2005, "Norme per la promozione dell'occupazione, della qualità, sicurezza e regolarità del lavoro" e s.m.i. ed in particolare l'art. 32, co. 5 riguardanti le competenze in materia di collocamento mirato di cui alla Legge 68/1999;
- n. 13 del 30 luglio 2015 "Riforma del sistema di governo regionale e locale e disposizioni su Città Metropolitana di Bologna, Province, Comuni e loro Unioni", e in particolare: l'articolo 52 che prevede che la Regione assume le competenze dei Centri per l'impiego ed istituisce l'Agenzia regionale per il lavoro, quale centro di competenza tecnica con il compito di eseguire gli indirizzi politici definiti dalla Giunta regionale; l'articolo 53 e l'articolo 54 "Integrazioni alla legge regionale n. 17 del 2005. Istituzione dell'Agenzia regionale per il lavoro" che definisce i compiti dell'Agenzia regionale per il lavoro in materia di gestione e qualificazione dei servizi per il lavoro erogati a cittadini e imprese, ivi compresi l'attuazione di servizi integrati rivolti alle persone con disabilità - da realizzarsi ai sensi della citata L. 68/99 e dei successivi Decreti legislativi che l'hanno modificata e integrata - e con fragilità e vulnerabilità;
- n. 14 del 30 luglio 2015, "Disciplina a sostegno dell'inserimento lavorativo e dell'inclusione sociale delle persone in condizione di fragilità e vulnerabilità, attraverso l'integrazione tra i servizi pubblici del lavoro, sociali e sanitari" e s.m.i.;

Tenuto conto che l'Agenzia Regionale per il Lavoro, sulla base delle norme vigenti più sopra citate, ha assunto, a partire dal 1° agosto 2016, le competenze relative alla gestione dei Centri per l'Impiego Provinciali anche relativamente alle procedure espletate dagli Uffici del Collocamento Mirato per le persone disabili e le altre categorie protette.

Richiamate le deliberazioni di Giunta Regionale:

- n. 1872/2000 “Promozione dell'accesso al lavoro delle persone disabili. Prime disposizioni applicative ai sensi della L. 68/99 e della L.R. 14/00”;
- n. 1965/2006 “Nuovi criteri per le graduatorie relative alle chiamate numeriche dal collocamento mirato delle persone con disabilità. Parziali modifiche all'allegato A) alla propria deliberazione n. 1872/2000”;

Richiamate altresì le seguenti proprie determinazioni con le quali, al fine di superare disomogeneità territoriali, vengono adottate delle modalità di gestione uniformi delle procedure del Collocamento Mirato delle persone con disabilità e delle altre categorie protette nell'ambito dell'Agenzia regionale per il lavoro:

- n. 136 del 2 dicembre 2016 avente ad oggetto “Adozione delle linee guida e della relativa modulistica per la gestione uniforme da parte dei centri per l'impiego delle procedure del collocamento mirato delle persone con disabilità e delle altre categorie protette ai sensi della L. 68/99.” e s.m.;
- n. 393 del 24/04/2018 “Definizione delle modalità attuative dell'art. 16 della legge 28 febbraio 1987, n. 56 "Norme sull'organizzazione del mercato del lavoro" e modifiche alla propria determinazione n. 136 del 02/12/2016 "Adozione delle linee guida e della relativa modulistica per la gestione uniforme da parte dei Centri per l'Impiego delle procedure del Collocamento Mirato delle persone con disabilità e delle altre categorie protette ai sensi della l.68/99”;
- n. 269 del 12/03/2019 avente ad oggetto “Aggiornamento delle linee guida per la gestione uniforme delle procedure del Collocamento Mirato delle persone con disabilità e delle altre categorie protette ai sensi della legge n. 68/99”;
- n. 1529 del 21/10/2020 avente ad oggetto “Aggiornamento delle Linee guida per la gestione uniforme delle procedure del Collocamento Mirato delle persone con disabilità e delle altre categorie protette ai sensi della Legge n. 68/99 - Anno 2021”;
- n.711del 31/05/2021 avente ad oggetto “Aggiornamento delle Linee guida per la gestione uniforme delle procedure del Collocamento Mirato delle persone con disabilità e delle altre categorie protette ai sensi della Legge n.68/99 – Anno 2021”;
- n. 167 del 13/02/2023 avente ad oggetto “Linee guida per la gestione uniforme delle procedure del collocamento mirato delle persone con disabilità e delle altre categorie protette ai sensi della legge n. 68/99 - aggiornamento anno 2023”;

Richiamate altresì le deliberazioni di Giunta Regionale:

- n. 1210 del 17/07/2023 “Approvazione delle “Prime indicazioni per l’attuazione delle Linee guida in materia di collocamento mirato di cui al D.M. n. 43/2022”;
- n. 2144 dell’12/12/2023 “Prima attuazione delle linee guida del collocamento mirato di cui al D.M. 43/2022- DGR n. 1210/2023 – proroga del termine per l’obbligatorietà della diagnosi funzionale per l’iscrizione negli elenchi del collocamento mirato e parziale modifica della DGR n. 1210/2023”;

Preso atto che in tali deliberazioni di Giunta Regionale è stato stabilito, tenuto conto delle competenze attribuite all'Agenzia regionale per il lavoro dall'art. 54 della Legge Regionale n. 13/2015 e ss.mm.ii., che il Direttore della Agenzia regionale per il lavoro, con

propri successivi atti provveda a fornire indicazioni agli Uffici di Collocamento Mirato operanti nei territori provinciali, individuando altresì le modalità operative di attuazione delle stesse sulla base dei principi di parità di trattamento e di effettiva inclusione delle persone;

Ritenuto pertanto opportuno procedere all'approvazione del documento, allegato 1 al presente atto "*Linee guida per la gestione uniforme delle procedure del collocamento mirato delle persone con disabilità e delle altre categorie protette ai sensi della legge n. 68/99 - aggiornamento anno 2023 a seguito delle DGR n. 1210/2023 e n. 2144/2023*" che aggiorna, per quanto necessario, le "Linee guida" approvate con la propria determinazione n. 167/2023 in premessa citata, al fine di tener conto di quanto disposto dalla Giunta Regionale con le sopra citate Deliberazioni n. 1210/2023 e n. 2144/2023;

Precisato che si intende confermato il restante contenuto delle Linee Guida già approvate con la propria determinazione n. 167/2023 che, per semplicità di lettura, viene integrato nel documento in approvazione con il presente atto;

Precisato altresì che si procederà con successivo atto ad approvare, nel rispetto dei nuovi indirizzi operativi così come definiti nell'allegato 1) della deliberazione di Giunta Regionale n. 1210/2023, la disciplina di dettaglio per la realizzazione di una procedura di avviamento numerico attraverso chiamate con avviso pubblico (art. 7, co. 1- bis L. n. 68/1999) gestite esclusivamente in modalità telematica a partire dal 1° gennaio 2024;

Richiamati altresì:

- la Legge 06/11/2012 n. 190 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";
- Il D.lgs. n. 196/2003 come modificato, da ultimo, con il D.lgs. 101/2018,
- il D.Lgs. n. 33 del 14 marzo 2013 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni." e ss. mm;
- Il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati;
- le disposizioni dettate nella propria determinazione n. 1256 del 14 ottobre 2022 "Ripartizione delle competenze in tema di Privacy e Linee Guida per i soggetti attuatori e gli incaricati dell'Agenzia regionale per il lavoro – Abrogazione della determinazione n.1141/2016";
- la propria determinazione n. 110 del 31 gennaio 2023 con cui si è approvato il P.I.A.O. 2023-2025 "Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell'Agenzia regionale per il lavoro dell'Emilia – Romagna 2023-2025 – Approvazione" nonché le proprie successive determinazioni n. 1605 del 14 settembre 2023 e n. 1707 del 29 settembre 2023, di aggiornamento dello stesso;

Richiamati ancora:

- la deliberazione della Giunta Regionale n. 1620 del 29 ottobre 2015 di approvazione dello Statuto dell'Agenzia Regionale per il Lavoro e ss. mm.;

- la propria determinazione n. 79 del 26/10/2016 di adozione del Regolamento di organizzazione dell’Agenzia stessa, approvato dalla Giunta regionale con deliberazione n. 1927 del 21/11/2016 e ss.mm.;
- la deliberazione della Giunta Regionale n. 87 del 25 gennaio 2021, con la quale è stata designata la Dott.ssa Paola Cicognani quale Direttore dell’Agenzia regionale per il lavoro, ai sensi dell’art. 32-bis, comma 4 della L.R. n. 17/2005 e ss.mm.ii.;

Dato atto che la sottoscritta non si trova nelle situazioni di conflitto di interessi descritte dall’art. 14, commi 3 e 4, del D.P.R. n. 62/2013;

Attestata la regolarità amministrativa del presente atto;

## D E T E R M I N A

per le motivazioni espresse in premessa e che qui si intendono integralmente richiamate:

1. di approvare il documento, allegato 1 parte integrante e sostanziale del presente atto, *“Linee guida per la gestione uniforme delle procedure del collocamento mirato delle persone con disabilità e delle altre categorie protette ai sensi della legge n. 68/99 - aggiornamento anno 2023 a seguito delle DGR n. 1210/2023 e n. 2144/2023”* che aggiorna, per quanto necessario, le *“Linee guida”* approvate con la propria determinazione n. 167/2023 in premessa citata, al fine di tener conto di quanto disposto dalla Giunta Regionale con le Deliberazioni n. 1210/2023 e n. 2144/2023 in premessa citate;
2. di precisare che si intende confermato il restante contenuto delle Linee Guida già approvate con la propria determinazione n. 167/2023 che, per semplicità di lettura, viene integrato nel documento in approvazione, allegato 1 del presente atto;
3. di dare atto che il presente provvedimento è soggetto agli obblighi di pubblicazione secondo quanto previsto dal D.Lgs. n. 33/2013 in relazione alla tipologia del provvedimento medesimo;
4. di inviare le Linee Guida allegate a tutti gli Uffici per il Collocamento Mirato degli ambiti territoriali di articolazione dell’Agenzia Regionale per il Lavoro.
5. di pubblicare la presente determinazione nel sito istituzionale <http://www.agenzialavoro.emr.it/>.

Paola Cicognani

*Firmata digitalmente*

## **Allegato 1**

### **Aggiornamento Linee guida di gestione uniforme delle procedure del CM delle persone con disabilità e delle altre categorie protette – in applicazione della DGR n. 1210/2023 e della DGR n. 2144/2023**

#### **Premessa**

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

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

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

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

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

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

Da ultimo, si evidenzia quanto definito dalla Giunta Regionale con la Delibera n.1210/2023 -Approvazione delle “Prime indicazioni per l’attuazione delle linee guida del collocamento mirato di cui al DM 43/2022” dove, recependo quanto previsto dal DM citato nell’oggetto con cui sono

state approvate le “*Linee guida in materia di collocamento mirato delle persone con disabilità*”, seppure in modo graduale per preservare la peculiarità delle procedure e delle modalità operative già in uso al fine di favorire il consolidamento dei risultati raggiunti in termini di ottemperanza e di inserimento lavorativo delle persone con disabilità, vengono fornite precise indicazioni riguardo alcune tematiche di fondamentale importanza per la gestione degli interventi rivolti alle persone con disabilità, quali: procedure per l’iscrizione negli elenchi del Collocamento mirato; procedure per favorire l’adempimento degli obblighi assunzionali previsti per i datori di lavoro attraverso un ricorso ancora più ampio delle convenzioni (artt.11, 12 e 12bis L. 68/99 e art.22 LR 17/2005); revisione dei criteri per la definizione di graduatorie per gli avviamenti numerici e delle procedure di realizzazione delle chiamate con avviso pubblico (art.7 ,co.1 bis L.68/99). La successiva Delibera di Giunta Regionale n. 2144/2023 ha prorogato al 1° gennaio 2025 il termine per l’obbligatorietà della presentazione della diagnosi funzionale da parte delle persone con disabilità quale condizione per l’iscrizione negli elenchi del collocamento mirato, fissato con la deliberazione n. 1210/2023 al 1° gennaio 2024, specificando altresì che, fino a tale data, sarà possibile procedere all’iscrizione presso gli elenchi del

collocamento mirato a fronte della consegna all’Ufficio per il Collocamento Mirato territoriale competente della ricevuta di presentazione della richiesta di appuntamento presso la Commissione di accertamento per il rilascio della relazione di diagnosi funzionale.

Il presente documento risponde quindi all’esigenza di allineare l’operatività degli Uffici a quanto previsto dalle Deliberazioni di Giunta Regionale sopra richiamate garantendo omogeneità dei comportamenti degli Uffici e trasparenza nella gestione degli atti più rilevanti e frequenti.

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

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

### **1) AUTORIZZAZIONE ALL'ESONERO PARZIALE**

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

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

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

a) **faticosità della prestazione lavorativa**: presenza di attività richiedenti deambulazione e/o stazione eretta prolungata e costante, movimentazione manuale di carichi ripetuta e/o continua nell'arco del periodo lavorativo giornaliero, elevata manualità, presenza di situazioni ad alto

contenuto di stress e tensioni mentali, ecc.;

**b) pericolosità connaturata al tipo di attività, anche derivante da condizioni ambientali nelle quali si svolge l'attività stessa:** presenza di agenti chimici e/o fisici, processo produttivo complesso, impianti tecnologici, macchine e attrezzature, sostanze e materie prime a rischio, condizioni di esecuzione complessa, movimentazione meccanica ecc.;

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

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

- L'esonero può giungere fino al 50%, in presenza del requisito di "faticosità della prestazione lavorativa" e fino al 60%, in presenza del requisito di pericolosità connaturata al tipo di attività, anche derivante da condizioni ambientali nelle quali si svolge l'attività stessa.
- L'esonero può giungere fino al 40%, in connessione al requisito di "particolare modalità di svolgimento dell'attività lavorativa", di cui all'art. 3, co. 1, lett. c), D.M. n. 357/2000. Quest'ultimo costituisce criterio ulteriore e distinto, rispetto a quelli individuati alle lettere a) e b) del medesimo co. 1 e per lo più emergente solo una volta effettuata la valutazione, da parte dell'Ufficio per il collocamento mirato, delle caratteristiche dell'offerta di lavoro disabile. Soprattutto - anche se non esclusivamente - in relazione a quest'ultimo criterio, assumono pertanto rilievo i profili di valutazione della "assenza di mansioni compatibili" nonché di "difficoltà di effettuare l'inserimento mirato", precisati all'art. 3, co. 2, D.M. n. 357/2000.
- Ove l'azienda faccia emergere l'esistenza di più requisiti, tra quelli indicati, può ottenere una percentuale di esonero cumulata, fino ai massimi previsti.
- L'esonero può giungere fino al 80% esclusivamente per i datori di lavoro operanti nel settore della sicurezza e della vigilanza e nel settore del trasporto privato.
- Dalla data della presentazione della domanda di esonero parziale e fino alla comunicazione del provvedimento di autorizzazione o di diniego, il datore di lavoro richiedente fruisce, provvisoriamente, della sospensione parziale dagli obblighi occupazionali nella misura percentuale richiesta e, comunque, non superiore a quella massima del 60 per cento.
- L'ufficio può, nel caso in cui ne ravvisi la necessità a fini istruttori, richiedere alla competente sede territoriale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro o alla competente struttura del Servizio Sanitario, un apposito rapporto in ordine alle caratteristiche dell'attività svolta dal datore di lavoro richiedente ed alla sussistenza delle "speciali condizioni" dell'attività stessa. Il rapporto deve pervenire entro il termine di 60 (sessanta) giorni, trascorso il quale l'istruttoria prosegue indipendentemente dalla mancanza del rapporto.
- Il procedimento DEVE ESSERE CONCLUSO NEL TERMINE MASSIMO DI 120 (centoventi) giorni, innalzabili a 150 (centocinquanta) per il compimento di ulteriori atti istruttori previa comunicazione tempestiva al datore di lavoro richiedente, e si conclude con un provvedimento di autorizzazione o diniego a forma di Determinazione dirigenziale senza impegno di spesa.
- Tale provvedimento dovrà contenere al suo interno in modo esplicito sia la descrizione delle motivazioni addotte dal datore di lavoro autorizzato, sia il percorso istruttorio messo in atto

dall'Ufficio, ivi compresa la menzione di eventuali accertamenti predisposti dagli organismi ispettivi.

- Il provvedimento sarà notificato al datore di lavoro richiedente, all'ufficio competente per la sede legale e agli altri uffici territoriali cui risulta essere stata presentata analoga richiesta di esonero.
- L'esonero, ove concesso, decorre dalla data di presentazione della domanda, anche se questa è stata avanzata nel corso del periodo dei 60 (sessanta) giorni dal momento in cui è insorto l'obbligo di assunzione dei lavoratori disabili ex articolo 9, comma 1, della legge n. 68/1999, cui l'esonero, in tutto o in parte, è riferibile.
- L'esonero è concesso a tempo determinato e la singola autorizzazione non può avere una durata superiore a 36 mesi. Laddove, nel corso di validità dell'autorizzazione, si verificano eventi tali per cui il numero di unità cui l'esonero può riferirsi sia inferiore a quello corrispondente all'aliquota concessa o gli obblighi assuntivi di disabili siano sospesi, l'esonero mantiene comunque la sua validità nella percentuale concessa comportando, però, il versamento del contributo esonerativo solo per gli obblighi assuntivi di disabili effettivamente pendenti nello specifico periodo.
- I datori di lavoro che abbiano richiesto l'autorizzazione all'esonero versano i contributi esonerativi di cui all'art. 5, comma 3, della L. 68/1999, nella misura stabilita dalle vigenti disposizioni e secondo le scadenze seguenti: 1. entro il 31 luglio dell'anno successivo a quello cui si riferisce l'esonero, allorché l'autorizzazione sia stata concessa; 2. entro 30 giorni dalla comunicazione dell'esito dell'istruttoria per la richiesta di esonero, allorché la relativa autorizzazione non sia stata concessa.
- Al fine della definizione delle quote da versare, si considerano come giorni lavorativi tutti i giorni feriali dal lunedì al venerdì compresi, escludendo, quindi, le feste nazionali, le giornate di sabato e domenica nonché la festività patronale.
- Nei successivi dieci (10) giorni, gli stessi datori di lavoro danno dimostrazione all'ufficio competente dell'avvenuto versamento.
- Qualora l'autorizzazione non venga concessa, gli importi già versati o da versare a titolo di contributo esonerativo vengono conteggiati ai fini della regolarizzazione delle scoperture, limitatamente al periodo della provvisoria sospensione degli obblighi occupazionali.
- Entro 30 (trenta) giorni dalle scadenze sopra indicate, gli uffici attuano le opportune verifiche dei versamenti effettuati e assegnano ai datori di lavoro inadempienti, a mezzo di diffida, il termine di 30 (trenta) giorni per il versamento di quanto dovuto. Versamenti che non corrispondano alle entità ed alle scadenze determinano una maggiorazione del contributo pari al 24% su base annua.
- Decorso il termine di 30 (trenta) giorni senza che il versamento sia stato effettuato gli uffici comunicano alle competenti sedi territoriali dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro i dati dei datori di lavoro totalmente o parzialmente inadempienti allegando i relativi atti formali di autorizzazione all'esonero.
- Le maggiorazioni saranno calcolate e comminate, a titolo di sanzione amministrativa, dalle competenti sedi territoriali dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.
- Qualora l'autorizzazione all'esonero parziale non venga concessa, la sospensione o l'esonero parziale provvisoriamente applicati cessano automaticamente nel giorno della comunicazione del rigetto della domanda. Da tale giorno decorre il termine di 60 (sessanta) giorni entro il quale il

datore di lavoro deve presentare la richiesta di avviamento delle unità mancanti alla completa copertura della quota di riserva.

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

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

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

- il numero dei dipendenti per ciascuna unità produttiva per la quale è richiesto l'esonero;
- la dettagliata descrizione delle attività lavorative svolte, delle posizioni di lavoro e delle mansioni rispetto alle quali l'esonero deve operare;
- la proporzione dei lavoratori dedicati ad attività faticose e/o pericolose rispetto al totale di ciascuna unità produttiva;
- l'illustrazione dei fattori ritenuti di oggettivo impedimento all'occupazione dell'intera quota di disabili stabilita dalla legge;
- la consistenza di eventuale lavoro esterno o articolato su turni;
- l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione dei lavoratori adottate e da adottare nei confronti dei rischi di infortunio sul lavoro e dei rischi derivanti dall'esposizione ad agenti cancerogeni, chimici, fisici e biologici, secondo la vigente normativa in materia di sicurezza e di tutela della salute nei luoghi di lavoro;
- gli estremi del contratto collettivo di lavoro applicato con specifica indicazione dell'articolazione dell'orario di lavoro settimanale osservato (se distribuito su 5 o su 6 giorni lavorativi);
- la specificazione della giornata in cui si festeggia il Santo Patrono nella località ove il datore di lavoro richiedente ha sede legale ovvero è ubicata l'unità operativa per la quale viene avanzata la richiesta, se diversa dalla sede legale.

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

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

## **2) AUTORIZZAZIONE ALLA SOSPENSIONE DEGLI OBBLIGHI OCCUPAZIONALI**

La sospensione dagli obblighi occupazionali è prevista nei casi disciplinati dall'art. 3, co. 5 della L. 68/99, per i quali, è prevista una sospensione ex lege dell'obbligo di assunzione delle persone con disabilità e delle altre categorie protette. Il datore di lavoro interessato è tuttavia tenuto alla presentazione del prospetto annuale, nel quale va inserita l'informazione del ricorso alla procedura di gestione della crisi aziendale.

Ai fini della fruizione della sospensione dagli obblighi, il datore di lavoro è tenuto a presentare comunicazione all'Ufficio per il Collocamento mirato competente del territorio dove si trova la sede legale dell'impresa, corredata da documentazione idonea a dimostrare la sussistenza di una delle condizioni di sospensione, allegando il relativo provvedimento amministrativo che riconosce tale condizione. In attesa dell'emanazione del provvedimento che ammette l'impresa ad uno dei trattamenti utili per accedere alla sospensione degli obblighi di assunzione, il datore di lavoro può presentare domanda per la concessione di una autorizzazione temporanea alla sospensione degli obblighi, per un periodo non superiore a tre mesi, rinnovabile una sola volta. Il provvedimento di autorizzazione, a firma del Dirigente competente, è rilasciato al datore di lavoro richiedente, entro 30 gg. Dalla presentazione della richiesta.

### **3) EFFETTUAZIONE DELLE “CHIAMATE CON AVVISO PUBBLICO”**

In attuazione di quanto previsto dalla Deliberazione di Giunta Regionale n. 1965/06 e coerentemente con l'art. 7, c. 1 bis della L.68/99 come modificato dal D. Lgs. 151/2015, è stata disposta la soppressione delle graduatorie uniche provinciali e la formazione di graduatorie riferite alle singole offerte di lavoro, definendo anche i criteri di attribuzione e valutazione degli elementi che contribuiscono al punteggio, così come le modalità di calcolo dello stesso. Al fine di semplificare e rendere più efficace la realizzazione delle chiamate con avviso pubblico, la Delibera di Giunta Regionale n. 1210/2023, in premessa richiamata, ha parzialmente rivisto i criteri per la definizione delle graduatorie, nonché le procedure per la realizzazione delle stesse. Pertanto, confermando che **tutti** gli iscritti negli elenchi di cui alla Legge 68/99 che ne abbiano i requisiti ed aspirino ad un inserimento lavorativo, potranno presentare la propria candidatura per le occasioni di lavoro di volta in volta pubblicizzate, per garantire omogeneità di comportamento sul territorio regionale riguardo la pubblicazione delle offerte di lavoro, sono previste, nel corso dell'anno solare e per ciascuno degli ambiti territoriali di competenza dell'Agenzia Regionale, di norma un numero minimo di 2 edizioni di “Chiamata Pubblica”, nelle quali saranno pubblicizzate le offerte di lavoro relative alle aziende private. Il numero effettivo di edizioni di “Chiamata Pubblica” sarà definito sulla base del numero delle aziende da inserire negli Avvisi e, a seconda che la quantità delle imprese da inserire sia più o meno rilevante, il numero di avvisi da effettuare per anno solare potrà conseguentemente aumentare o diminuire rispetto alla norma di 2 edizioni. In aggiunta alle edizioni di Chiamata Pubblica per le aziende private, saranno evase le richieste di avviamento a selezione provenienti dalle Pubbliche Amministrazioni con pubblicazione del relativo Avviso entro 90 giorni dal ricevimento della richiesta. Riguardo agli avviamenti a selezione nelle PP.AA., in analogia a quanto stabilito dalla disciplina regionale regolante gli avviamenti ex art. 16 della Legge n. 56/1987, sarà avviato a selezione, in prima battuta, almeno un numero triplo di candidati rispetto al numero di posti da ricoprire.

Nell'individuazione delle aziende da inserire nelle varie “Chiamate Pubbliche” previste per i datori di lavoro privati, si osserveranno, di norma, i seguenti criteri di priorità:

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

In ogni caso, decorsi i 60 giorni dalla presentazione dei prospetti informativi o dall'insorgenza dell'obbligo, gli UCM sono autorizzati ad inserire nelle "Chiamate" tutte le aziende per le quali risultino scoperture, per il numero di posti da coprire e relative qualifiche, in qualsiasi modalità accertate, e per le quali il datore di lavoro non abbia presentato, entro il termine previsto, richieste di copertura con modalità diverse previste dalle norme, fatto salvo quanto indicato al punto 5) STIPULA CONVENZIONI. Pertanto, non è necessario fornire preventiva informazione alle aziende in tal senso, tuttavia gli UCM, di norma, entro il suddetto termine, invitano il datore di lavoro ad adempiere e ad indicare le modalità di assolvimento.

Al fine di garantire una gestione ottimale degli inserimenti, gli Uffici per il collocamento mirato provvederanno alla pubblicizzazione, per ciascuna "Chiamata", di un numero **di norma non superiore alle 15 offerte** di lavoro per singola azienda, ad eccezione del caso in cui una sola azienda presenti un numero di scoperture maggiore per cui è possibile che l'UCM proceda con l'intera quota, anche per una migliore ottimizzazione della procedura.

L'Avviso Pubblico, contenente elenco delle offerte disponibili per ciascuna "Chiamata", sarà approvato con atto del Dirigente competente e le offerte di lavoro saranno in pubblicazione per 15 giorni lavorativi, decorrenti dal terzo lunedì del mese, concordato in maniera omogenea per tutto il territorio regionale, con le seguenti modalità:

- esposizione presso l'Ufficio per il collocamento mirato del singolo ambito provinciale;
- esposizione presso i Centri per l'Impiego dell'ambito territoriale provinciale interessato;
- pubblicazione sul sito web dell'Agenzia Regionale per il Lavoro - sezione Collocamento Mirato;

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

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

Possono candidarsi alle offerte pubblicizzate tutti gli iscritti negli elenchi di cui alla L. 68/99 che ne abbiano i requisiti (disabili di cui all'art. 1 e altre categorie protette di cui all'art. 18, co.2) tenuti dall'Ufficio per il collocamento mirato dell'ambito provinciale interessato.

Il requisito dell'iscrizione negli elenchi di cui alla L. 68/99 dell'Ufficio per il collocamento mirato dell'ambito provinciale interessato deve essere posseduto al momento della presentazione della candidatura e mantenuto fino alla scadenza del bando. Ciascun iscritto potrà aderire esclusivamente ad offerte riservate alla propria categoria. È possibile per ciascun iscritto candidarsi a più offerte di lavoro per un massimo di 3 (ad eccezione delle offerte di lavoro nella pubblica amministrazione), purché riservate alla propria categoria e purché in possesso dei requisiti specifici richiesti dalla singola offerta. Ai sensi dell'art. 9, comma 4, della L. 68/99, non potranno essere ammesse le candidature dei disabili psichici, in quanto avviabili solo su richiesta nominativa e mediante convenzione. (art. 9, comma 4 della legge 68/99). Non saranno altresì ammesse le candidature di coloro che non sono in possesso della "Relazione Conclusiva" dell'accertamento sanitario predisposto ai sensi del DPCM 13 gennaio 2000 per la definizione della Diagnosi Funzionale, riportante la medesima percentuale di riduzione della capacità lavorativa indicata nell'ultimo verbale di invalidità. Gli invalidi per servizio, privi di diagnosi funzionale, saranno ammessi alla chiamata pubblica ferma restando la successiva valutazione della loro idoneità espressa dal competente Comitato Tecnico. A partire dal giorno di pubblicazione delle offerte e fino alla

scadenza del termine indicato dall'Avviso pubblico, i soggetti interessati potranno inviare la propria candidatura esclusivamente in via telematica utilizzando le indicazioni che verranno riportate in ciascun Avviso. Non sono ammesse modalità di adesione diverse da quelle sopra indicate. È possibile candidarsi a più offerte, nel limite sopra richiamato, specificando l'ordine di priorità.

Al modulo di candidatura andrà allegata, se non già presente agli atti dell'Ufficio per il collocamento mirato, a pena di non ammissione, la "Relazione Conclusiva" dell'accertamento sanitario predisposto ai sensi del DPCM 13 gennaio 2000 per la definizione della Diagnosi Funzionale.

Sulla base delle candidature pervenute, successivamente ad un controllo dei requisiti, saranno formulate graduatorie specifiche per ogni singola offerta utilizzando per la valutazione degli elementi riportati la modalità per il calcolo dei punteggi così come ridefiniti al punto 3 dell'allegato 1) della Delibera di Giunta Regionale n. 1210/2023, di seguito riportati, e indicati nella loro completezza in ciascun Avviso pubblicato.

### 3.1) CRITERI PER FORMULAZIONE DELLE GRADUATORIE

Le graduatorie saranno ordinate secondo un criterio di preferenza per chi ha punteggio maggiore, sulla base dei seguenti criteri:

1. Percentuale di invalidità civile o invalidità del lavoro: assegnazione di un punteggio pari alla percentuale di invalidità;
2. Anzianità di iscrizione al CM: attribuzione di 2 punti ogni mese di anzianità fino ad un massimo di 72 punti per 3 anni di anzianità. Nel caso la persona abbia più di 36 mesi è riconosciuto sempre un punteggio di anzianità pari a 72;
3. ISEE: al lavoratore con ISEE pari a zero viene dato un punteggio di 25 punti, diminuito di 0,5 punti ogni 500,00 euro di ISEE fino ad una riduzione massima di 25 punti. È onere del lavoratore presentare in sede di candidatura il dato ISEE più recente in corso di validità (che va previamente richiesto ad INPS, Comuni, CAF od altre strutture abilitate). Alla persona che non presenta un ISEE in corso di validità non è assegnato alcun punteggio ISEE.

In caso di parità, i lavoratori sono collocati in graduatoria secondo la maggiore anzianità di iscrizione. A riguardo, si precisa che questa verrà calcolata con riguardo alla data di scadenza dell'Avviso. In caso di ulteriore parità, precede il più giovane d'età, ai sensi del D.P.R. 246/1997 e ss.mm.ii.

Per le persone con minorazioni visive si assegnano le seguenti percentuali:

- "ciechi totali" ai sensi dell'art. 2 L. 138 /2001: 100 punti;
- "ciechi parziali" ai sensi dell'art. 3 L. 138/2001: 80 punti.

Per le persone affette da sordità definita dalla legge 381 /1970 come modificata dalla legge 95 / 2006: 80 punti

Per gli invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi di servizio si opera l'equiparazione nella posizione mediana di cui al DPR 246/97:

Percentuale invalidante	Invalidi di guerra e servizio categorie	Punteggio
91-100%	1 <sup>a</sup> cat.	95
81- 90%	2 <sup>a</sup> cat.	85
71- 80%	3 <sup>a</sup> cat.	75
61- 70%	4 <sup>a</sup> cat.	65

51- 60%	5 <sup>a</sup> cat.	55
41- 50%	6 <sup>a</sup> cat.	45
33- 40%	7 <sup>a</sup> cat.	36
	8 <sup>a</sup> cat.	18

Nella formulazione delle graduatorie relative alle singole offerte, verrà comunque rispettato il diritto di precedenza per i soggetti di cui all'art. 1, co. 2, della L. 407/98 e successive modificazioni e integrazioni. Ai sensi degli artt. 71 e 72 del DPR n. 445/00 gli Uffici effettueranno controlli sistematici sul contenuto delle dichiarazioni sostitutive rese dai lavoratori da avviare, anche per il tramite di INPS e degli altri Enti coinvolti, mentre tali controlli potranno essere estesi a campione su coloro che hanno presentato le candidature.

Gli avviamenti saranno effettuati in ordine di graduatoria relativa ad ogni singola offerta, tenuto conto - per i soggetti disabili - della valutazione di compatibilità espressa dal Comitato Tecnico in ordine alle condizioni personali del soggetto desunte dalla scheda di Diagnosi Funzionale, nonché dalle sue capacità professionali e dalle conoscenze necessarie individuate e dichiarate dal datore di lavoro nella descrizione delle offerte di lavoro pubblicate. Gli avviamenti sono disposti in via ordinaria a tempo indeterminato, salvo diversi accordi tra le parti. I procedimenti di "Chiamata con Avviso Pubblico", come disciplinati dal presente atto prenderanno avvio a decorrere dal primo giorno di pubblicazione delle offerte di lavoro e si concluderanno (fatta salva la facoltà di differire il termine conclusivo, come previsto dalla normativa vigente in materia) entro 180 gg. con l'approvazione delle graduatorie. Le graduatorie approvate con atto del Dirigente competente, così formulate avranno validità esclusivamente in relazione alle specifiche occasioni di lavoro; le stesse potranno essere utilizzate nel termine di 12 mesi dall'approvazione, per la sostituzione di soggetti avviati e non assunti o per i quali sia intervenuta la risoluzione del rapporto di lavoro. Le stesse graduatorie potranno essere altresì utilizzate nel suddetto periodo di validità, anche per avviamenti d'ufficio su ulteriori "posti scoperti" per i medesimi profili e datori di lavoro posti in chiamata, e/o per vacancies resesi disponibili successivamente alla stessa.

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

Entro il 31/3 di ogni anno viene redatta la graduatoria dei centralinisti telefonici non vedenti e dei terapisti della riabilitazione non vedenti contenente i nominativi degli iscritti al 31/12 dell'anno precedente. Come previsto dalla DGR n. 2144/2023, le graduatorie vengono redatte attribuendo i punteggi secondo i criteri di valutazione e le modalità di calcolo approvati con la DGR n. 1210/2023 per gli avviamenti numerici ai sensi della L. n. 68/1999.

#### **5) STIPULA CONVENZIONI**

La stipula della convenzione, finalizzata alla progressiva copertura della quota dell'obbligo (art. 11 L. n. 68/1999 e ss.mm. e ii.), può riguardare sia l'intera quota di riserva che parte di essa: in ogni caso il datore di lavoro stipulante deve aver adottato le misure previste dalla normativa per l'adempimento completo degli obblighi. Potranno essere stipulate convenzioni anche con datori di lavoro non soggetti agli obblighi di assunzione di cui alla L. n. 68/1999.

Per favorire l'adempimento degli obblighi di assunzione attraverso la stipula di convenzioni, che restano lo strumento prioritario per consentire ai datori di lavoro di programmare le assunzioni, nella fase di invio del prospetto informativo, al termine ordinario del 31 gennaio di ciascun anno, o in corso d'anno, qualora ne ricorrano le condizioni, il datore di lavoro potrà esercitare, mediante una

specifica implementazione del sistema informativo, **l'opzione "stipula convenzione"**, manifestando così la volontà di adempiere agli obblighi assunzionali, anche parzialmente, mediante tale strumento.

Entro **90 gg** dalla data di presentazione dei prospetti informativi **con la scelta dell'opzione "stipula convenzione"**, gli Uffici per il CM contatteranno il datore di lavoro per avviare il confronto sui contenuti della convenzione che dovrà comunque essere formalizzata, ovvero firmata da tutti i soggetti interessati, entro lo stesso termine. In caso di manifestazione della volontà di "stipula convenzione" in fase di invio del prospetto informativo annuale entro la scadenza ordinaria del 31 gennaio di ciascun anno, il termine dei 90 gg. decorre, convenzionalmente, sempre dal 1° febbraio dello stesso anno.

In caso di insorgenza dell'obbligo in corso d'anno, il datore di lavoro potrà manifestare la volontà di "stipula convenzione" attraverso l'invio di un nuovo prospetto informativo o anche in maniera disgiunta o alternativa, tramite PEC all'UCM, entro il 60° giorno dall'insorgenza dell'obbligo. In tal caso, il termine dei 90 gg. decorre, a seconda della modalità seguita dal datore di lavoro:

- dalla data di ricezione del prospetto informativo trasmesso in corso d'anno
- dalla data di ricezione della PEC.

In caso di modalità di trasmissione del prospetto informativo che non consenta l'utilizzo dell'opzione "stipula convenzione", il datore di lavoro potrà manifestare tale volontà in maniera disgiunta tramite PEC all'UCM. Dalla ricezione di tale comunicazione decorrono i 90 gg. per la formalizzazione della convenzione.

La scelta dell'opzione "stipula convenzione" potrà essere esercitata anche nel caso il datore di lavoro intenda ottemperare all'obbligo assunzionale, anche parzialmente, attraverso lo strumento previsto dall'art.22 della Legge Regionale n. 17/05 e ss.mm. e ii. o attraverso convenzioni ex art.12 bis l.68/99, fermo restando le percentuali di quota d'obbligo possibili da ricoprire con tali strumenti come previsti dalla normativa regionale e nazionale.

In mancanza di questa scelta, esercitata con le modalità ed entro i termini sopra indicati, la presentazione del prospetto si intende quale richiesta numerica per la mansione indicata e autorizza gli Uffici all'emanazione dell'Avviso pubblico per l'avviamento numerico. Allo stesso modo, il mancato perfezionamento della convenzione o il mancato rispetto del termine per la presentazione di richiesta del nulla osta per le assunzioni nominative autorizzano gli uffici CM all'emanazione di Avvisi pubblici per l'avviamento numerico, come già indicato al capitolo 3).

Si rammenta che resta comunque nella facoltà del datore di lavoro, sempre entro 60 gg dall'insorgenza dell'obbligo o nella fase di invio del prospetto informativo annuale, richiedere di adempiere tramite avviamento numerico indicando la qualifica sulla base di quelle disponibili presso gli Uffici CM competenti.

Con l'obiettivo di rendere più omogenea possibile l'attività degli uffici territoriali del Collocamento mirato si forniscono le seguenti indicazioni in merito: Le assunzioni obbligatorie devono essere pianificate secondo scansioni predefinite, con l'obiettivo di una ripartizione equilibrata e costante rispetto al periodo di vigenza della convenzione. La durata della convenzione è di norma compresa in un periodo che va da un minimo di 12 ad un massimo di 36 mesi, in relazione alle caratteristiche degli inserimenti, con particolare attenzione al numero degli inserimenti complessivi programmati (di norma 4 assunzioni fino ad un massimo di 12 mesi; 10 assunzioni fino ad un massimo di 24 mesi; oltre le 10 assunzioni fino ad un massimo di 36 mesi ed oltre), ai profili organizzativi presentati dai datori di lavoro soggetti ad obbligo, al numero dei dipendenti impiegati ed alle caratteristiche della produzione. Resta ferma la possibilità per le parti contraenti di prevedere durate

diverse, a fronte del riscontro di specifiche esigenze, opportunità o difficoltà da precisare all'interno del programma di inserimento. Gli Uffici per il Collocamento mirato competenti, nell'esercizio delle funzioni e dei compiti ad esso attribuiti in materia di politiche dell'inserimento e di incontro tra domanda e offerta di lavoro, nel periodo di validità della convenzione collaborano con i datori di lavoro per la realizzazione ottimale del programma di inserimento concordato nell'ambito della convenzione. La collaborazione potrà concretizzarsi in azioni di:

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

Allo scopo di approfondire eventuali criticità/possibilità di inserimento per lavoratori con situazioni psico-fisiche particolari o su postazioni di particolare complessità l'Ufficio per il collocamento mirato competente, potrà servirsi dell'aiuto degli esperti del Comitato Tecnico. I programmi di convenzione possono essere sospesi nei casi previsti dall'art. 3, comma 5, della legge 68/1999 per tutto il periodo di durata dei trattamenti autorizzati. L'eventuale utilizzo dell'istituto della compensazione territoriale potrà comportare la rimodulazione e ridefinizione del numero delle assunzioni previste nella convenzione, fatta salva la possibilità di rinegoziare i contenuti della stessa. Gli Uffici per il collocamento mirato effettuano verifiche periodiche riguardanti il corretto adempimento degli obblighi assunti in convenzione, riservandosi la possibilità di rivederne e/o interromperne gli effetti al verificarsi di gravi irregolarità da parte del datore di lavoro nella conduzione del programma. In particolare, nel caso in cui l'azienda non rispetti i termini previsti e, più in generale tutti gli obblighi assunti in convenzione, fatte salve eventuali motivate richieste di revisione degli stessi, l'azienda verrà considerata non ottemperante e l'UCM, previa lettera di richiamo al datore di lavoro, potrà procedere all'avviamento numerico dei posti non coperti alle scadenze già superate, con le modalità indicate al punto 3) del presente documento.

Eventuali rinnovi o proroghe della convenzione saranno subordinati al rispetto degli impegni precedentemente assunti nel programma sottoscritto. Al verificarsi di significative variazioni occupazionali, la convenzione potrà essere integrata o rimodulata, attraverso un formalizzato scambio di corrispondenza. Per tutto quanto non previsto dalla convenzione si rinvia alle disposizioni contenute nella normativa nazionale e regionale in materia. Le Convenzioni sono sottoscritte dal Dirigente dell'Agenzia competente per ambito territoriale di svolgimento del programma.

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

Viene definita la procedura per effettuare la richiesta di computo di un lavoratore assunto mediante le procedure del collocamento ordinario, ma successivamente divenuto disabile in costanza di rapporto di lavoro. È consentito il computo sia che la richiesta provenga dal datore di lavoro, sia anche dal lavoratore stesso che, in questo modo, richiede l'applicazione di tutti i benefici derivanti dal "collocamento mirato". È consentita altresì, ai sensi dell'art. 4, co. 3 bis della L. 68/99 l'inserimento in quota d'obbligo del lavoratore già disabile al momento dell'assunzione effettuata con procedura ordinaria, ma che successivamente richiede di essere inserito in quota d'obbligo per utilizzare i benefici consentiti dalla norma. Per tutti i casi di computo in quota d'obbligo, requisito indispensabile è la presenza di una percentuale di invalidità civile certificata, pari o superiore al 60% (per i disabili del lavoro invalidità superiore al 33%).

#### **7) RILASCIO NULLA OSTA PER L'ASSUNZIONE**

Il datore di lavoro che intende assumere una persona disabile è tenuto ad avanzare formale richiesta nominativa di avviamento al lavoro all'Ufficio per il Collocamento Mirato competente per sede di lavoro prima di procedere all'assunzione. L'istanza per ottenere il nulla osta all'assunzione del lavoratore individuato per qualsiasi assunzione con contratto di lavoro subordinato è presentata via posta elettronica ordinaria o posta elettronica certificata, secondo quanto riportato nella modulistica specifica. In ogni caso, prima di richiedere il Nulla Osta al competente Ufficio per il Collocamento Mirato, è opportuno che il datore di lavoro si accerti che il lavoratore individuato sia iscritto nel relativo elenco e che sia in possesso della diagnosi funzionale o che, in alternativa, abbia richiesto la prenotazione dell'appuntamento presso la Commissione di accertamento.

Relativamente ai contratti a tempo determinato, si precisa che l'art. 4 della L. 68/99 al comma 1 stabilisce che "Agli effetti della determinazione del numero di soggetti disabili da assumere, sono computati di norma tra i dipendenti tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato. Ai medesimi effetti, non sono computabili: ...i lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata fino a sei mesi".

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

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

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

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

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

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

## 8 – PROCEDURE PER L'ISCRIZIONE NEGLI ELENCHI DEL COLLOCAMENTO MIRATO

Le “*Linee guida in materia di collocamento mirato delle persone con disabilità*” approvate con D.M. 43/2022 e la DGR n. 1210/2023 ribadiscono l'importanza della Diagnosi Funzionale quale documento indispensabile ai fini dell'iscrizione negli elenchi del collocamento mirato e per la fruizione dei servizi previsti dalla normativa (L.68/99), in quanto strumento che identifica le problematiche specifiche e le limitazioni della capacità lavorativa della persona, quali elementi fondamentali per un inserimento lavorativo adeguato alle condizioni personali e di salute.

La DGR citata dispone quindi che per l'iscrizione al Collocamento mirato le procedure da seguire sono:

- a) presentazione da parte dell'utente della Dichiarazione di Immediata Disponibilità al lavoro (di seguito DID) on - line, ovvero nel caso di difficoltà da parte dell'utente, il rilascio della DID con il supporto dell'operatore (c.d. DID intermediata);
- b) a seguito del rilascio della DID, l'operatore del Centro per l'Impiego (d'ora in avanti CPI) e/o dell'Ufficio CM, oltre a verificare le informazioni anagrafiche e amministrative, aggiornando eventualmente la scheda anagrafico-professionale (SAP), provvede alla profilazione quantitativa dell'utente che ha lo scopo di misurare, secondo criteri oggettivi e uniformi su tutto il territorio nazionale, la distanza delle persone dal mercato del lavoro, (secondo quanto previsto dalla deliberazione ANPAL n. 5 del 9/5/2022), acquisendo, nel contempo, la documentazione prevista (art.3, co. 1 del D.P.C.M. del 13 gennaio 2000), ovvero:
  - verbale di invalidità in corso di validità;
  - **relazione conclusiva rilasciata dalla commissione di accertamento (diagnosi funzionale).**

**A partire dalla data del 1° gennaio 2025**, gli Uffici per il CM non potranno più procedere all'iscrizione delle persone negli elenchi del CM in mancanza di tale documentazione.

Fino a tale data, al fine di non interrompere in alcun modo il flusso delle nuove iscrizioni e penalizzare le persone in condizioni di disabilità nella ricerca di occupazione, è sufficiente presentare, al momento della richiesta di iscrizione al CM, **la richiesta di appuntamento** presso le stesse Commissioni e/o un'autodichiarazione ai sensi del DPR 445/2000 in tal senso. Tale richiesta va comunque presentata obbligatoriamente per dar corso all'iscrizione.

La richiesta di appuntamento può essere fatta direttamente dalla persona interessata attraverso il Portale INPS oppure per il tramite dei Patronati e, nel caso di invalidi del lavoro, presso l'Inail.

Sarà compito degli Uffici verificare le eventuali autodichiarazioni prodotte e tenere traccia delle richieste di appuntamento inviate dagli utenti ai fini dell'iscrizione. Gli utenti in possesso della documentazione di cui sopra potranno quindi, in attesa di svolgere la visita prevista, accedere ai servizi previsti per il Collocamento mirato.

Analogamente, per quello che riguarda le persone già iscritte agli elenchi del CM ma che non hanno presentato la documentazione relativa alla diagnosi funzionale, è richiesto di procedere entro il 31/12/2024 anche con il supporto degli Uffici per il Collocamento Mirato, ove ne ricorrano le condizioni, alla richiesta di appuntamento con le modalità di cui sopra.

Gli Uffici per il Collocamento mirato inoltre, collaborano, nei limiti delle condizioni di operatività esistenti, a supportare i datori di lavoro in questa fase di transizione, in particolare per quello che riguarda la prenotazione della visita di accertamento in caso di richiesta di Nulla Osta per i lavoratori che ne sono privi.

Si ricorda inoltre che, per quello che riguarda invece la presentazione di candidature ad Avvisi pubblici il **possesso della diagnosi funzionale** rimane requisito indispensabile per l'accesso al procedimento come previsto (vedi paragrafo 3) Effettuazione delle "Chiamate con Avviso Pubblico").