

# **PROCEDURALE PER LA GESTIONE DEI SERVIZI DELLA LEGGE 12 MARZO 1999, N. 68. NORME PER IL DIRITTO AL LAVORO DEI DISABILI E DELLE ALTRE CATEGORIE PROTETTE.**

## **1. Uffici competenti**

Gli Uffici competenti per il collocamento mirato delle persone con disabilità, di cui alla L. 68/99, sono gli Uffici specialistici provinciali legge 68/99 di Perugia e Terni.

Si occupano della gestione dei servizi per il collocamento dei disabili nonché dell'attuazione del Programma annuale delle iniziative da finanziare mediante l'utilizzazione delle risorse del Fondo regionale per l'occupazione dei disabili (artt. 14 e 46 L.R. 1/2018 e smi). Essi operano al fine dell'informazione, dell'orientamento e della formazione delle persone iscritte negli elenchi provinciali nonché al fine della predisposizione di tutti gli atti amministrativi necessari per l'ingresso dei lavoratori con disabilità nel sistema regionale per il collocamento mirato, nonché, in raccordo con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio, al fine della promozione, dell'attuazione e della verifica dell'inserimento lavorativo delle persone con disabilità.

Sono altresì competenze delle strutture provinciali di cui al comma 1: **a)** l'approvazione e la stipula delle convenzioni di cui al paragrafo n. 4 del presente procedurale; **b)** la procedura di avviamento al lavoro presso datori di lavoro privati; **c)** il rilascio delle autorizzazioni al computo ex art. 4; **d)** la concessione dell'esonero parziale; **e)** la procedura di avviamento a selezione presso datori di lavoro pubblici; **f)** l'autorizzazione alla sospensione degli obblighi di assunzione; **g)** verifica dichiarazioni dei datori di lavoro circa il rispetto delle norme che disciplinano il diritto al lavoro dei disabili (art.17 l. 68/99); **h)** la tenuta degli elenchi provinciali dei lavoratori disabili e di quelli dei lavoratori appartenenti alle altre categorie protette di cui all'art. 18; **i)** la rilevazione ed elaborazione di dati per l'attività di monitoraggio dell'Osservatorio regionale sul mercato del lavoro, per le indagini annuali dell'INAPP e per altre finalità istituzionali.

Gli uffici competenti operano al fine di garantire il livello massimo di informazione, trasparenza e consapevolezza delle opportunità offerte dalla L. n. 68/99 nei confronti delle persone con disabilità, delle altre categorie protette e delle aziende obbligate e non.

## **2. Elenchi e graduatorie provinciali dei disabili (art. 8) e delle altre categorie protette (art. 18)**

Le persone disabili e gli appartenenti alle altre categorie protette che risultano disoccupate e che aspirano ad un'occupazione conforme alle proprie capacità lavorative devono iscriversi nell'apposito elenco provinciale tenuto dai servizi per il collocamento mirato nel cui ambito territoriale si trova la residenza dell'interessato. Si possono successivamente iscrivere nell'elenco di altro servizio nel territorio dello stato, previa cancellazione dall'elenco

in cui erano precedentemente iscritti. Sia in caso di nuova iscrizione che di mantenimento di quella già effettuata, i lavoratori interessati devono rendere la dichiarazione di disponibilità ai sensi dell'art. 19 c. 1, del D.Lgs. n.150/2015, presso il Centro per l'impiego competente per territorio.

Per quanti effettueranno la dichiarazione di disponibilità e sottoscriveranno il Patto di servizio, la modalità con cui verrà definito il piano di azione individuale dovrà essere coerente con gli interventi e i servizi del collocamento mirato previsto dalla Legge n. 68/1999.

Insieme alla richiesta di iscrizione dovranno essere consegnati:

- 1) copia verbale per l'accertamento dell'invalidità civile, delle condizioni visive e della sordità (ai sensi dell'art. 20 della legge 3 agosto 2009, n. 102);
- 2) copia verbale di accertamento della capacità globale ai fini del collocamento mirato con diagnosi funzionale (DPCM 13 gennaio 2000).

In caso di aggiornamento o di nuovo rilascio del verbale di cui al punto 1) dovrà essere obbligatoriamente aggiornato anche il verbale di cui al punto 2).

In presenza di documentazione incompleta o non aggiornata il lavoratore resta iscritto nell'elenco provinciale dei disabili ma non può essere avviato al lavoro (presso datori di lavoro privati) o a selezione (presso datori di lavoro pubblici) e non può presentare candidatura per avviamenti con graduatoria.

- **Conservazione, sospensione e perdita dello stato di disoccupazione in caso di svolgimento di attività di lavoro.**

L'istituto della «**conservazione**» dello stato di disoccupazione, si applica anche ai lavoratori disabili e delle altre categorie protette, secondo le modalità di seguito riportate:

conserva lo stato di disoccupazione il lavoratore che successivamente alla dichiarazione di immediata disponibilità:

- a) svolga attività di lavoro dipendente, di collaborazione coordinata e continuativa, di collaborazione a progetto, da cui derivi un reddito non superiore al reddito imponibile fiscale annuo di € 8.500,00;
- b) svolga attività di libero professionista, titolare di partita IVA, prestatore d'opera occasionale, lavoratore autonomo che per l'anno in corso dichiara un reddito imponibile fiscale annuo presunto non superiore ad € 5.500,00;
- c) sia socio di cooperativa che percepisca o dichiara presuntivamente per l'anno in corso un reddito imponibile fiscale annuo non superiore ad € 8.500,00 o ad € 5.500,00, a seconda della qualificazione del suo rapporto con la cooperativa (lavoro subordinato o autonomo), ovvero che si trovi nella condizione di cui al successivo punto d);
- d) svolga contemporaneamente attività lavorative rientranti nelle tipologie sopra descritte, da cui derivi un reddito imponibile fiscale annuo non superiore ad € 8.500,00, fermo restando che, per ciascuna tipologia, il reddito rimanga entro il corrispondente limite massimo di cui alle lett. a), b) e c).

Ai fini della conservazione, il reddito da considerare nei casi di cui al precedente punto, lett. a), b), c) e d) è quello acquisito successivamente alla dichiarazione di immediata

disponibilità resa al Centro per l'Impiego competente, e riferito all'anno solare in corso presunto o desumibile da elementi oggettivi, quali comunicazioni obbligatorie di assunzione, buste paga, dichiarazioni del datore di lavoro e qualunque altra documentazione idonea a comprovare il reddito percepito nell'anno in corso o da percepire.

Sono inclusi nel calcolo del reddito da considerare ai fini della conservazione, sospensione o perdita dello stato di disoccupazione tutti i redditi derivanti da prestazioni per le quali è prevista una contribuzione, anche attraverso l'iscrizione a gestione separata. A titolo esemplificativo, pertanto, costituiscono reddito oltre a quelli derivanti da rapporti di lavoro subordinato, parasubordinato ed autonomo, gli assegni di ricerca e i compensi per dottorati e specializzazioni, i compensi connessi a cariche politiche e/o amministrative, sia elettive che di nomina, qualora prevedano la contribuzione, le pensioni di anzianità, di reversibilità e di vecchiaia.

Non costituiscono invece reddito il trattamento di fine rapporto, gli eventuali arretrati di retribuzione, Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpi), le pensioni risarcitorie (INAIL), le pensioni per invalidità, per inabilità e sociali, l'indennità percepita durante la frequenza di tirocini curriculari ed extra curriculari, borse lavoro, di corsi di formazione e di borse di studio e eventuali contributi di carattere sociale.

Per tutto quanto attiene la gestione della conservazione dello stato di disoccupazione ed i rapporti con i Centri per l'Impiego competenti si rimanda ai paragrafi 7, 8 e 9 della D.G.R. 1498/2013.

Lo **stato di disoccupazione si sospende** quando il lavoratore venga assunto con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o con contratto di lavoro somministrato con durata del contratto non superiore a 6 mesi da cui derivi un reddito imponibile fiscale annuo superiore ad € 8.500,00. In caso di sospensione l'anzianità di disoccupazione riprende a decorrere una volta cessato il rapporto di lavoro.

L'istituto della «**perdita**» dello **stato di disoccupazione**, trova applicazione anche nei confronti delle persone con disabilità e altre categorie protette nel caso in cui il reddito derivante da attività lavorativa superi i limiti sopra decritti o nel caso in cui la persona non risponda alla convocazione dell'ufficio competente o rifiuti un'offerta di lavoro rispondente ai principi del collocamento mirato previsto dalla Legge n 68/1999. Data la specifica condizione delle persone con disabilità, la cancellazione dall'elenco provinciale sarà disposta nel caso in cui il lavoratore per due volte senza giustificato motivo non si presenti o sempre per due volte rifiuti offerte di lavoro corrispondente ai suoi requisiti professionali e alle disponibilità dichiarate all'atto della iscrizione o reiscrizione nelle predette liste o rinunci sempre per due volte ad offerte di lavoro a seguito di adesione volontaria del lavoratore a richieste di lavoro pubblicate dalla sezione Collocamento Mirato. Per le categorie protette di cui all'art. 18 della legge 68/99 la perdita dello stato di disoccupazione avverrà già con la prima mancata presentazione o al primo rifiuto ingiustificato di un'offerta di lavoro congrua o di rinuncia ad una offerta di lavoro a seguito di adesione volontaria del lavoratore ad una richiesta di lavoro pubblicata dalla sezione Collocamento Mirato.

Il lavoratore che viene cancellato dall'elenco provinciale per una delle inadempienze sopra indicate potrà richiedere una nuova iscrizione trascorsi i termini previsti dalla D.G.R. 16 dicembre 2013, n. 1498 e s.m.i.. In particolare il lavoratore disabile non potrà presentare una nuova domanda di iscrizione per un periodo di sei mesi, il lavoratore iscritto nell'elenco provinciale di cui all'art. 18 della legge 68/99 non potrà presentare una nuova domanda di iscrizione per un periodo di tre mesi.

Nel caso di beneficiari di strumenti di sostegno al reddito, sia disabili che iscritti nell'elenco provinciale di cui all'art. 18, secondo quanto previsto dalla D.G.R. n. 1328 del 21/11/2016, la

cancellazione avverrà alla prima mancata accettazione di una offerta di lavoro congrua. Il lavoratore non potrà presentare una nuova domanda di iscrizione per un periodo di due mesi.

In caso di perdita dell'iscrizione dovuta ad inadempienza, alla persona iscritta negli elenchi del collocamento mirato si applica la disciplina prevista dall'articolo 21 del decreto legislativo n. 150/2015 recante "rafforzamento dei meccanismi di condizionalità e livelli essenziali delle prestazioni relative ai beneficiari di strumenti di sostegno al reddito". In particolare quanto alle sanzioni in luogo dell'articolo 10, comma 6 della legge 68/1999, trovano applicazione le previsioni di miglior favore dei commi 7, 8 e 9 dell'articolo 21 del decreto legislativo n. 150/2015 disponendo la decadenza della prestazione alla terza mancata presentazione alle convocazioni (art. 21, comma 7, lett. A) e la decadenza dallo stato di disoccupazione per due mesi (comma 9).

Altri motivi di perdita dello stato di disoccupazione sono di seguito elencati:

- a) il lavoratore che, senza giustificato motivo, rifiuti o interrompa la frequenza di una misura di politica attiva del lavoro offerta da parte del centro per l'Impiego: proposta formativa, anche in forma di voucher individuale, proposta di inserimento lavorativo tramite tirocinio o qualsiasi altra tipologia di esperienza in contesto lavorativo, nel rispetto di quanto concordato nel progetto di azione individuale;
- b) il lavoratore che rifiuti la sottoscrizione del patto di servizio;
- c) il lavoratore che revochi la disponibilità allo svolgimento ed alla ricerca di un'attività lavorativa;

Avuto riguardo alla condizione di disabilità, le ipotesi di giustificato motivo oggettivo, in caso di rifiuto o mancata presentazione, sono così disciplinate: costituiscono giustificato motivo malattia, infortunio, servizio civile, stato di gravidanza limitatamente ai periodi di astensione previsti dalla normativa, altri casi di limitazione per legge della mobilità personale, nonché ogni comprovato impedimento oggettivo, cioè ogni fatto o circostanza che oggettivamente, e quindi senza possibilità di alcuna valutazione della situazione particolare dell'interessato, ne impedisca la presentazione. In altri termini, ogni fatto o circostanza che necessariamente produrrebbe lo stesso effetto impeditivo nei confronti di chiunque. Costituisce altresì giustificato motivo lo svolgimento di attività di lavoro. Le ipotesi di giustificato motivo devono essere comunicate e documentate entro i 5 giorni successivi alla data stabilita per la convocazione o alla data di comunicazione della congrua offerta di lavoro. In mancanza, l'interessato perde l'iscrizione nella graduatoria provinciale.

- **Mantenimento della posizione di graduatoria in caso di licenziamento per riduzione di personale o per giustificato motivo oggettivo.**

L'art. 8, comma 5, della legge n. 68 del 1999 stabilisce che i lavoratori disabili, licenziati per riduzione di personale o per giustificato motivo oggettivo, mantengono la posizione in graduatoria acquisita all'atto di inserimento nell'azienda, invece di richiedere una nuova iscrizione con decorrenza dalla presentazione della richiesta.

Il mantenimento della posizione di graduatoria può essere richiesto se l'avviamento al lavoro del disabile è avvenuto in forza di collocamento obbligatorio e non già di collocamento ordinario.

A seguito di presentazione di specifica istanza al lavoratore disabile verrà conservata l'anzianità di iscrizione nella graduatoria provinciale dei disabili posseduta al momento

dell'avviamento al lavoro.

Non potrà usufruire di tale eccezionale disposizione di favore il lavoratore disabile "computato" in costanza di rapporto di lavoro anche se iscritto nella graduatoria dei disabili al momento dell'assunzione.

### **3. Modalità delle assunzioni obbligatorie.**

Ai fini dell'assolvimento degli obblighi di assunzione dei disabili e degli appartenenti alle categorie di cui all'art. 18 della legge 68/99 i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici assumono i lavoratori mediante: richiesta nominativa, richiesta numerica con avviamento al lavoro tramite graduatoria o mediante la stipula delle convenzioni di cui all'art. 11 della legge 12/03/1999, n. 68. La richiesta nominativa può essere preceduta dalla richiesta agli uffici competenti di effettuare la preselezione delle persone iscritte negli elenchi di cui all'art. 8 e art. 18 mediante una raccolta di candidature per la specifica occasione di lavoro, sulla base delle qualifiche e secondo le modalità concordate dagli uffici con il datore di lavoro. Il datore di lavoro deve presentare all'ufficio competente per territorio apposita istanza entro 60 giorni dal momento in cui è obbligato all'assunzione dei lavoratori disabili o delle altre categorie protette ex art. 18.

Decorso inutilmente il termine sopra indicato, così come previsto dall'art. 7 co. 1-*bis* della legge 12/03/1999, n. 68, gli uffici competenti avviano i lavoratori secondo l'ordine di graduatoria per la qualifica richiesta o altra specificamente concordata con il datore di lavoro sulla base delle qualifiche disponibili, previa chiamata con avviso pubblico e con graduatoria limitata a coloro che aderiscono alla specifica occasione di lavoro. Nel caso di mancata assunzione della persona avviata al lavoro ne verrà data comunicazione all'Ispettorato del Lavoro competente per territorio per l'irrogazione delle sanzioni di legge.

Fino all'avvio della procedura di cui sopra il datore di lavoro, ai fini dell'assolvimento dell'obbligo di assunzione, potrà inoltrare all'ufficio competente per territorio richiesta di assunzione nominativa a tempo indeterminato.

Nel caso di richiesta di preselezione delle persone iscritte negli elenchi di cui all'art. 8 e art. 18 mediante una raccolta di candidature per la specifica occasione di lavoro, il termine dei 60 giorni si sospende per tutto il periodo di raccolta delle candidature. Ad esempio, se un datore di lavoro presenta la richiesta entro 10 giorni dall'insorgenza dell'obbligo, al termine della raccolta delle adesioni, nel caso in cui la richiesta dovesse andare deserta, saranno ancora disponibili 50 giorni per presentare una nuova richiesta di preselezione o di stipula di una convenzione. I tempi necessari per la selezione del personale nel caso di presenza di candidature, non sospendono i termini.

#### **• I. Stipula di convenzioni.**

Le ipotesi di convenzioni stipulabili sono:

1. **convenzioni di programma** (art. 11, co. 1) che mediante una programmazione graduale di assolvimento dell'obbligo ne definiscono i tempi e le modalità;
2. **convenzioni di integrazione lavorativa** (art. 11, co. 4), per l'avviamento al lavoro, tramite un percorso personalizzato, di disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario.

## **Convenzioni di programma e di integrazione lavorativa.**

La convenzione art. 11 L. 68/99 può essere stipulata con il datore di lavoro al fine:

- di determinare un programma mirante al conseguimento degli obiettivi occupazionali (**art. 11 co. 1**);
- dell'integrazione lavorativa per l'avviamento di disabili presso datori di lavoro che necessitano di particolari e personalizzati percorsi per raggiungere l'ottemperanza normativa (**art. 11 co. 4**).

Possono presentare richiesta di stipula della convenzione, entro 60 giorni dall'insorgenza degli obblighi occupazionali, i datori di lavoro tenuti all'ottemperanza normativa. La richiesta può essere presentata anche oltre i 60 giorni qualora il datore di lavoro abbia individuato una persona da assumere a copertura degli obblighi. Contestualmente alla richiesta di stipula della convenzione dovrà quindi essere inviata anche la richiesta di rilascio del nulla osta per la persona da assumere. Possono richiedere la stipula di convenzioni datori di lavoro anche non soggetti agli obblighi di cui alla L. 68/99. In tal caso, le assunzioni che avvengono tramite tale procedura, possono coprire eventuali futuri obblighi. Non ci sono limiti temporali per la presentazione della proposta da parte dei datori di lavoro non obbligati.

I soggetti da assumere tramite le convenzioni sono i disabili di cui all'art. 1 della L. 68/99 iscritti nell'elenco dell'ambito territoriale provinciale di cui all'art. 8 L. 68/99. Nell'ambito della convenzione si può assolvere agli obblighi di assunzione anche mediante computo nella quota di riserva di lavoratori disabili già in forza (art. 4 co 3 bis e 4 L. 68/99) e di lavoratori disabili assunti con contratto di somministrazione (art. 34, co 3 D.Lgs 81/2015) e comunque mediante l'utilizzo di tutti gli altri istituti previsti dalla normativa vigente se compatibili.

La richiesta di convenzione può essere presentata per le seguenti finalità:

- a) assolvere l'obbligo di riserva in maniera graduale e programmata;
- b) ampliamento del periodo di prova;
- c) assunzione con contratto di lavoro a termine;
- d) possibilità di coprire la quota d'obbligo mediante tirocini formativi;
- e) possibilità di coprire la quota d'obbligo con contratti di apprendistato con deroghe ai limiti di età e di durata dei contratti;
- f) assunzione nominativa di lavoratori con disabilità intellettiva e psichica;
- g) avviamento di disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario.

*a) Assolvere l'obbligo di riserva in maniera graduale e programmata.*

La durata della convenzione di norma è pari a 12 mesi dalla data di stipula.

Il datore di lavoro dovrà assumere gli aventi titolo secondo il cronoprogramma e le modalità stabiliti in convenzione. La prima assunzione dovrà comunque avvenire non oltre 120 giorni dalla data di stipula della convenzione e le eventuali successive con cadenza al massimo trimestrale.

A seguito di richiesta motivata del datore di lavoro può essere stipulata una convenzione di durata maggiore di 12 mesi, di 24 o 36 mesi, informata la RSU/RSA aziendale, se presente, tenendo conto di quanto di seguito indicato:

per l'assolvimento di n. 1 obbligo di assunzione durata della convenzione di 12 mesi; da 2 a 5 obblighi di assunzione durata della convenzione di 24 mesi; per 6 e oltre obblighi di assunzione durata di 36 mesi.

Al fine di consentire all'ufficio di valutare l'opportunità di stipulare una convenzione di durata superiore all'anno il datore di lavoro dovrà presentare apposita relazione tenendo conto delle fattispecie di seguito indicate:

- a) valutazione del rapporto tra il volume dell'intera quota di riserva e l'entità della copertura (totale o parziale) dedotta in convenzione;
- b) valutazione degli investimenti necessari per riorganizzare il sistema socio-tecnico dell'impresa per adattarlo alle specifiche condizioni della persona con disabilità. In tal caso il datore di lavoro dovrà presentare apposito progetto di riorganizzazione dell'impresa in cui dovranno essere attestati i relativi costi. Gli adeguamenti dovranno essere attuati nel periodo di vigenza della convenzione e prima del termine stabilito per le relative assunzioni. Ad avvenuti adeguamenti il datore di lavoro dovrà presentare le fatture quietanzate inerenti le opere svolte come da programma;
- c) valutazione dell'impegno diretto del datore di lavoro relativo all'occupabilità delle persone con disabilità in termini di partecipazione agli oneri per le attività di tirocinio, di orientamento, di formazione professionale;
- d) temporanee difficoltà economiche;
- e) altri motivi opportunamente documentati tra cui la fruizione di ammortizzatori sociali che non determina la sospensione dall'obbligo;
- f) previsioni del Piano Triennale dei Fabbisogni nel caso di stipula della convenzione con una pubblica amministrazione.

Nel caso di convenzioni aventi durata pluriennale che prevedano la copertura solo parziale della quota d'obbligo, per ogni anno è richiesto l'inserimento di un numero di persone con disabilità non inferiore al 20% della quota spettante non coperta e comunque di almeno 1 unità.

Tale vincolo può essere rimosso in presenza di assunzioni di persone con disabilità psichica o caratterizzate da particolari difficoltà di inserimento, di aziende di nuova costituzione o in fase di nuovo insediamento; di situazioni di difficoltà economiche e/o occupazionali, di altri motivi opportunamente documentati.

#### *b) Ampliamento del periodo di prova.*

Il datore di lavoro che ha stipulato apposita convenzione ex art. 11, al momento della richiesta di nulla osta per l'assunzione di un soggetto avente titolo, può chiedere l'ampliamento del periodo di prova. La valutazione di merito è rimessa al Comitato Tecnico che valuta l'opportunità di tale istituto per facilitare l'inserimento lavorativo del disabile tenuto conto della Scheda professionale e dei verbali medico-sanitari dello stesso.

*c) Assunzioni con contratto di lavoro a termine.*

Il datore di lavoro che ha stipulato apposita convenzione ex art. 11 può presentare richiesta di assunzione a tempo determinato.

Il contratto di lavoro a tempo determinato dovrà avere una durata non inferiore a 6 mesi alla scadenza dei quali il rapporto di lavoro dovrà essere trasformato a tempo indeterminato; il contratto a tempo determinato, in vigore di convenzione, potrà essere prorogato una sola volta. La volontà di prorogare il rapporto di lavoro dovrà essere comunicata al competente ufficio, almeno 30 giorni prima della scadenza dello stesso. Il datore di lavoro che alla scadenza del rapporto di lavoro a tempo determinato non vorrà trasformare il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o usufruire della proroga (nel caso di primo rapporto), dovrà comunicarlo all'ufficio almeno 30 giorni prima della scadenza, indicando nel contempo il nominativo del soggetto da assumere, a tempo indeterminato o determinato, richiedendo il relativo nulla osta. Nel caso di dimissioni del lavoratore o non accettazione della trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato il datore di lavoro ha 30 giorni di tempo per richiedere un nuovo nulla osta utilizzando uno degli istituti contrattuali sopra indicati;

*d) Possibilità di coprire la quota d'obbligo mediante tirocini formativi.*

Il datore di lavoro che ha stipulato apposita convenzione ex art. 11 può presentare richiesta per avviare un lavoratore con un iniziale periodo di tirocinio. La valutazione dell'opportunità di attivare un tirocinio è rimessa al Comitato Tecnico, e tiene conto dell'obiettivo di agevolare il collocamento mirato di lavoratori disabili che, per il loro stato di salute, presentino particolari difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo e per i quali necessitano lunghi percorsi di formazione.

La durata del tirocinio non potrà superare i 6 mesi al termine dei quali il lavoratore deve essere assunto a tempo indeterminato pieno o parziale.

L'azienda che alla scadenza del tirocinio non vorrà attivare un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, dovrà comunicarlo all'ufficio almeno 30 giorni prima della scadenza, indicando nel contempo il nominativo del soggetto da assumere e richiedendo il relativo nulla osta all'assunzione a tempo indeterminato o determinato non inferiore ai 6 mesi. In quest'ultimo caso, alla scadenza del contratto non è possibile richiedere una proroga e il rapporto di lavoro dovrà essere trasformato a tempo indeterminato. Nel caso di dimissioni del lavoratore o non accettazione della trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato il datore di lavoro ha 30 giorni di tempo per richiedere un nuovo nulla osta utilizzando uno degli istituti contrattuali sopra indicati;

*e) Possibilità di coprire la quota d'obbligo con contratti di apprendistato con deroghe ai limiti di età e di durata dei contratti.*

Il Comitato Tecnico (art. 8 co. 1-bis L. 68/99) può proporre l'adozione di deroghe ai limiti di età e di durata dei contratti di apprendistato. Tali deroghe devono essere giustificate da specifici progetti di inserimento mirato.

*f) Assunzione nominativa di lavoratori con disabilità intellettiva e psichica.*

I disabili psichici vengono avviati su richiesta nominativa mediante le convenzioni di cui all'art. 11. I datori di lavoro che effettuano le assunzioni hanno diritto alle agevolazioni di cui all'art. 13: incentivo per un periodo di sessanta mesi nella misura del 70 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento.

*g) Avviamento di disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario.*

Gli uffici competenti possono stipulare con i datori di lavoro convenzioni di integrazione lavorativa per l'avviamento al lavoro, tramite un percorso personalizzato, di disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario.

*h) Altre modalità di assolvimento degli obblighi di assunzione*

Rimane ferma la possibilità per il datore di lavoro, di ricorrere a tutti gli altri istituti previsti dalla normativa vigente, se compatibili, al fine di ottemperare agli obblighi di assunzione previsti in convenzione, facendone richiesta all'ufficio competente.

***Inadempimento della convenzione.***

Gli obblighi di assunzione si intendono assolti con la trasformazione a tempo indeterminato di tutti gli inserimenti lavorativi previsti nel crono programma di cui al punto 1 della convenzione sottoscritta tra le parti, salvo cause non imputabili al datore di lavoro.

Il mancato rispetto dei tempi di inserimento lavorativo dei disabili e/o di ogni altra clausola prevista in convenzione, farà decadere la convenzione; gli uffici competenti, a copertura della quota d'obbligo, avvieranno i lavoratori secondo l'ordine di graduatoria per la qualifica eventualmente concordata sulla base di quelle disponibili o, in mancanza, per impiegato con mansioni esecutive in possesso del titolo di studio di licenza media inferiore. La graduatoria verrà formata previa chiamata con avviso pubblico tra coloro che aderiscono alla specifica occasione di lavoro; la graduatoria ha validità esclusivamente in relazione alla specifica occasione di lavoro e la mantiene fino all'assunzione con superamento del periodo di prova dei candidati aventi diritto.

L'inadempimento verrà comunicato al competente Ispettorato Territoriale del Lavoro.

## • **II. Computo di lavoratori disabili in forza a tempo indeterminato.**

Ai sensi dell'art. 4 commi 3 bis e 4 della legge 68/99, l'azienda che ha in forza un lavoratore disabile assunto al di fuori delle procedure previste dalla legge 68/99, con una percentuale d'invalidità pari almeno al 60%, se invalidità civile, o al 34%, se invalidità del lavoro o percettore di una pensione pari o superiore alla 5<sup>a</sup> categoria, può chiedere agli uffici competenti l'autorizzazione a computare il lavoratore a copertura di una pari quota di obbligo di assunzione di lavoratori disabili.

A tal fine, se il lavoratore è divenuto disabile durante il rapporto di lavoro, il datore di lavoro dovrà presentare all'ufficio competente per territorio apposita istanza corredata da:

- copia verbale per l'accertamento dell'invalidità civile, delle condizioni visive e della sordità (ai sensi dell'art. 20 della legge 3 agosto 2009, n. 102);
- copia verbale di accertamento della capacità globale ai fini del collocamento mirato con diagnosi funzionale (DPCM 13 gennaio 2000);
- modello analisi della mansione;
- giudizio del medico competente dal quale risulti l'inidoneità totale e permanente del lavoratore allo svolgimento delle mansioni svolte prima dell'insorgenza della disabilità;
- comunicazione formale inviata al lavoratore, e dallo stesso controfirmata; di assegnazione di diverse mansioni compatibili con la riduzione della capacità lavorativa.

Se il lavoratore era già disabile prima della instaurazione del rapporto di lavoro con un'invalidità pari almeno al 46%, non sarà necessario il cambio delle mansioni.

## • **III. Computo di lavoratori somministrati con contratto di lavoro di almeno 12 mesi.**

In caso di somministrazione di lavoratori disabili per missioni di durata non inferiore a dodici mesi il lavoratore somministrato può essere computato nella quota di riserva di cui all'art. 3 della legge 12 marzo 1999, 68.

A tal fine il datore di lavoro utilizzatore deve presentare all'ufficio competente per territorio apposita istanza corredata da:

copia verbale per l'accertamento dell'invalidità civile, delle condizioni visive e della sordità (ai sensi dell'art. 20 della legge 3 agosto 2009, n. 102);

copia verbale di accertamento della capacità globale ai fini del collocamento mirato con diagnosi funzionale (DPCM 13 gennaio 2000);

modello analisi della mansione.

Il lavoratore, al momento dell'assunzione con contratto di somministrazione, deve avere una riduzione della capacità lavorativa non inferiore a quanto previsto dall'art. 1 c. 1 della legge 68/99.

#### • IV. Esonero parziale.

La L. n. 68/1999, art. 5 comma 3, prevede che i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che, per le speciali condizioni della loro attività, non possono occupare l'intera percentuale dei disabili, possono, a domanda, essere parzialmente esonerati dall'obbligo dell'assunzione a condizione che versino al fondo regionale per l'occupazione dei disabili un contributo esonerativo per ciascuna unità non assunta, nella misura di € 39,21 per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore disabile non occupato.

L'obbligo di pagamento del contributo, nella misura corrispondente alla percentuale di esonero richiesta, decorre dal momento della presentazione della domanda di autorizzazione all'esonero parziale e, nei casi di cui all'articolo 17 della legge n. 68 del 1999, deve essere versato contestualmente alla presentazione della domanda, ai fini di quanto previsto dall'articolo 5, comma 5. Dovrà essere presentata al Servizio specialistico competente la ricevuta di versamento relativa ad un periodo di mesi 3 di esonero per ciascun lavoratore disabile non occupato. Le successive rate dell'esonero, rapportate all'effettiva concessione, dovranno essere versate trimestralmente in via anticipata e la relativa ricevuta dovrà essere rimessa al competente Servizio specialistico.

L'accesso a detto istituto non è consentito ai datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti, in quanto, avendo questi datori di lavoro l'obbligo di assunzione di 1 disabile l'esonero all'assunzione potrebbe essere solo totale e si perderebbe, quindi, la connotazione di "parzialità" prevista dalla norma.

Nel caso di mancato o inesatto versamento del contributo esonerativo, il servizio provvede, assegnando un congruo termine, a diffidare il datore di lavoro inadempiente; decorso tale termine il servizio trasmette le relative comunicazioni all'Ispettorato Territoriale del Lavoro in cui è ubicata la sede per la quale si chiede l'esonero, che provvede al calcolo delle maggiorazioni tenuto conto dell'entità dell'infrazione rilevata e procede, previa notifica all'interessato, di verbale contravvenzionale, all'irrogazione delle sanzioni previste dall'articolo 5, comma 5, della legge n. 68 del 1999.

Qualora il datore di lavoro non ottemperi, successivamente all'irrogazione delle sanzioni amministrative di cui al comma 5, al versamento del contributo secondo le modalità stabilite ai sensi del comma 3, il servizio dichiara, con apposito provvedimento, la decadenza dall'esonero parziale; una nuova domanda può essere inoltrata non prima che siano trascorsi 12 mesi dalla precedente autorizzazione.

**Criteri e modalità di concessione:** ai fini della concessione al datore di lavoro richiedente dell'autorizzazione all'esonero parziale, il servizio verifica la sussistenza di speciali condizioni di attività, accertando la presenza, in tali attività, di almeno una delle seguenti caratteristiche:

- a. faticosità della prestazione lavorativa richiesta;
- b. pericolosità connaturata al tipo di attività, anche derivante da condizioni ambientali nelle quali si svolge l'attività stessa;
- c. particolare modalità di svolgimento dell'attività lavorativa.

In presenza di almeno una delle caratteristiche sopra indicate ed in assenza di mansioni compatibili con le condizioni di disabilità e con le capacità lavorative degli aventi diritto, esaminate le motivazioni a sostegno della domanda che devono evidenziare la difficoltà, in relazione alle speciali condizioni di attività per le quali si richiede l'esonero, di effettuare l'inserimento mirato di cui alla legge n. 68 del 1999, il servizio può autorizzare l'esonero

parziale fino alla misura percentuale massima del 60 per cento della quota di riserva, a seconda della rilevanza delle caratteristiche di cui al citato comma 1. Tale percentuale può essere aumentata fino all'80 per cento per i datori di lavoro operanti nel settore della sicurezza e della vigilanza e nel settore del trasporto privato.

Al fine di perseguire gli obiettivi di cui alla legge n. 68 del 1999, il servizio può proporre misure di inserimento mirato dei lavoratori disabili ai datori di lavoro che fruiscono dell'autorizzazione all'esonero parziale, non prima che siano trascorsi sei mesi dal rilascio della prima autorizzazione.

**Modalità della domanda:** la domanda di autorizzazione all'esonero parziale deve essere presentata al Servizio specialistico del territorio in cui ha sede l'impresa. Per le domande di esonero riferite a più unità produttive, dislocate in diverse province, la domanda è presentata al servizio del territorio in cui il datore di lavoro ha la sede legale.

Nella domanda devono essere indicati, accanto agli elementi identificativi del datore di lavoro, il numero dei dipendenti per ciascuna unità produttiva per la quale si richiede l'esonero e le caratteristiche dell'attività svolta, descrivendo le lavorazioni che hanno natura tale da rendere difficoltoso l'inserimento di personale disabile, secondo quanto previsto dall'articolo 3, co. 1. La domanda deve inoltre contenere informazioni circa la consistenza di eventuale lavoro esterno o articolato su turni e sul carattere di stabilità sul territorio delle unità operative interessate.

**Adempimenti degli uffici:** qualora la domanda di esonero parziale interessi più unità produttive dislocate in diverse province, il servizio competente a ricevere la domanda di esonero, ai sensi dell'articolo 4, comma 1, provvede, entro 15 giorni dal ricevimento, al suo inoltro presso i servizi competenti per ciascuna unità operativa interessata, i quali rilasciano l'autorizzazione relativamente a tale unità operativa.

Fino all'adozione del provvedimento di autorizzazione all'esonero parziale, il servizio autorizza la sospensione parziale degli obblighi occupazionali nella misura percentuale pari a quella richiesta e comunque non superiore a quella massima del sessanta per cento di cui all'articolo 3, comma 2, ferma restando l'applicazione delle eventuali sanzioni già irrogate. Le giornate lavorative non prestate relative al periodo di esonero oggetto del pagamento sono da conteggiarsi mensilmente con riferimento al CCNL applicato dal datore di lavoro e con decorrenza dal sessantunesimo giorno dalla insorgenza dell'obbligo di assunzione. Il datore di lavoro, in caso di concessione di esonero in misura inferiore a quella richiesta, potrà conguagliare nei successivi versamenti le somme pagate in eccesso, precisandolo nella comunicazione al Servizio specialistico. 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 sospensione, e la richiesta di assunzione deve essere presentata, ai sensi dell'art. 9, comma 1, della legge n. 68 del 1999, entro sessanta giorni dalla notifica del provvedimento che respinge la domanda; la richiesta di assunzione è presentata immediatamente qualora, precedentemente alla domanda di esonero, sia stata accertata l'inadempienza del datore di lavoro in ordine al rispetto delle quote di riserva e applicata la sanzione di cui all'articolo 15, comma 4, della legge n. 68 del 1999.

Il servizio, ai fini istruttori, può richiedere all'Ispettorato Territoriale del lavoro territorialmente competente ed anche, ove sia richiesto dalla specifica natura delle attività, alle strutture del Servizio sanitario nazionale, un apposito rapporto dal quale risultino le caratteristiche dell'attività svolta e la sussistenza delle speciali condizioni dell'attività stessa secondo quanto previsto dall'articolo 3, comma 1. Il rapporto deve pervenire al servizio entro 60

giorni dalla richiesta, trascorsi i quali il servizio provvede, anche in mancanza di questo, all'emanazione del provvedimento.

Il servizio emana il provvedimento che deve essere esaurientemente motivato, nel termine massimo 120 giorni dalla data di ricevimento della domanda, salvo che il servizio stesso non comunichi al datore di lavoro richiedente la necessità di prorogare tale termine per non più di 30 giorni, per il compimento di ulteriori atti istruttori. Il provvedimento viene comunicato agli interessati a cura del servizio stesso e nell'ipotesi di cui al comma 1, è trasmesso anche al servizio che ha ricevuto la domanda.

In attesa dell'emanazione del provvedimento di decisione in ordine alla domanda di esonero parziale, i datori di lavoro possono richiedere ai competenti servizi, per le finalità di cui all'articolo 17 della legge n. 68 del 1999, il rilascio della certificazione ivi prevista, da cui risulti la presentazione della domanda nonché il versamento del contributo di cui all'articolo 2, comma 2.

I provvedimenti di esonero dovranno essere rimessi dai Servizi specialistici provinciali all'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente, mentre alla Regione l'ARPAL Umbria invierà trimestralmente (31 marzo - 30 giugno - 30 settembre - 31 dicembre) un prospetto con l'indicazione degli esoneri concessi e degli importi dei versamenti ricevuti.

Nel caso in cui venga meno o sia sospeso nei termini di legge per il datore di lavoro l'obbligo dell'assunzione di disabili, lo stesso potrà richiedere la sospensione del pagamento del contributo esonerativo al Servizio specialistico competente per territorio.

Il periodo massimo di prima concessione è di mesi 24. Il successivo unico rinnovo non può avere durata superiore alla prima concessione e comunque non oltre i 12 mesi.

Il rinnovo dell'autorizzazione all'esonero parziale è concesso dagli Uffici provinciali competenti senza richiedere l'intervento dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro a condizione che la relativa richiesta sia accompagnata da autocertificazione dell'impresa sulla permanenza delle condizioni che hanno consentito la prima concessione.

La modifica dell'autorizzazione determinata da mutamenti dell'assetto organizzativo o della natura giuridica dell'impresa è concessa dal Servizio specialistico provinciale senza richiedere l'intervento dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro nei casi in cui i mutamenti richiamati dall'impresa siano riscontrabili negli atti in possesso degli Uffici stessi.

I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che occupano addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio INAIL pari o superiore al **60 per mille** possono autocertificare l'esonero dall'obbligo e sono tenuti a versare al Fondo Nazionale per il diritto al lavoro dei disabili un contributo esonerativo pari a 39,21 euro per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore con disabilità non occupato.

L'autocertificazione dovrà essere inviata al Servizio specialistico competente, accompagnata dalla copia del versamento del contributo.

Nelle informazioni trasmesse dalle regioni secondo quanto previsto dall'articolo 21 della legge n. 68 del 1999, sono evidenziati i dati relativi al numero degli esoneri parziali autorizzati. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sulla base delle verifiche effettuate, riferisce al Parlamento sullo stato di attuazione della normativa e sul suo effettivo funzionamento, in occasione della relazione presentata ai sensi del citato articolo 21.

## • V. Sospensione degli obblighi occupazionali.

L'istituto della sospensione previsto dall'art. 3 comma 5 della L. 68/99 opera nei confronti dei datori di lavoro che si trovano in una delle seguenti condizioni:

- *Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria* (riorganizzazione aziendale; crisi aziendale ad eccezione dei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa; contratti di solidarietà art. 21 D. Lgs. 148/2105);
- *Cassa Integrazione Guadagni in deroga* (interpello n. 10 del 10 aprile del 2012);
- *Fondo di solidarietà di settore* (interpello n. 38 del 12 settembre 2008 e interpello n. 44 del 15 maggio 2009);
- *Contratti di solidarietà* art. 5 L. 236/1993;
- *Assunzioni di soggetti percettori di sostegno al reddito* (circolare Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 2 del 22 gennaio 2010);
- *Sottoscrizione di accordi e attivazione di procedure di incentivo all'esodo* previste dall'art. 4 commi da 1 a 7 ter L. 92/2012 (Circolare MLPS n. 22 del 24 settembre 2014);
- *Cassa integrazione per emergenza COVID – 19* (Circolare MLPS n. 19 del 21 dicembre 2020; Circolare di ARPAL Umbria prot. n. 20112 del 19/03/2021).

Nelle fattispecie summenzionate gli obblighi sono sospesi per la durata del trattamento, in proporzione dell'attività lavorativa effettivamente sospesa/ridotta e per il singolo ambito provinciale.

Il datore di lavoro dovrà presentare all'ufficio competente per territorio dove è ubicata la sede legale, richiesta di sospensione allegando il provvedimento amministrativo che attesta l'esistenza di una delle condizioni suddette.

In caso di unità produttive ubicate su più province, l'ufficio collocamento mirato competente per il territorio dove si trova la sede legale, istruisce la pratica e provvede a comunicare il provvedimento adottato agli uffici provinciali competenti per i territori dove opera la sospensione stessa.

- *Mobilità* (artt. 4 e 24 della legge 223 del 1991).

Con riferimento alla mobilità, legislatore disciplina due ipotesi:

- a) quella in cui la procedura di mobilità si concluda senza licenziamenti o con un numero di licenziamenti inferiore a cinque e, pertanto la durata della sospensione dell'obbligo di assunzione coincide con la durata della procedura di mobilità;
- b) quella in cui la procedura di mobilità dia luogo ad un numero di almeno cinque licenziamenti: la sospensione dell'obbligo è operativa per il periodo in cui permane il diritto di precedenza alla riassunzione presso l'azienda di origine previsto a favore dei lavoratori in mobilità dall'art. 8, comma 1 della L. n. 223 del 1991, e cioè per sei mesi.

A tal fine, il datore di lavoro darà tempestiva comunicazione della chiusura della procedura, del numero dei lavoratori licenziati e della data dell'ultimo licenziamento.

Si ricorda che la Cassazione, con sentenza n. 10731 del 16 maggio 2011, ha precisato che: "Deve ritenersi che, a differenza di quanto stabilito nella prima parte della norma in esame [art. 3, comma 5 della legge 68/99], in caso di procedura di mobilità disciplinata dalla L. 23

luglio 1991, n. 223, art. 4 e 24, non sussiste alcun limite territoriale, non essendovi alcun riferimento all'ambito provinciale".

Il datore di lavoro dovrà presentare all'ufficio competente per territorio dove è ubicata la sede legale, la comunicazione di avvio della procedura di mobilità allegando copia della comunicazione alle rappresentanze sindacali e dell'eventuale accordo.

In caso di unità produttive ubicate su più province, l'ufficio collocamento mirato competente per il territorio dove si trova la sede legale, prende atto della sospensione e ne dà comunicazione agli uffici provinciali competenti per i territori dove sono ubicate le unità produttive dell'impresa precedente.

Entro 60 giorni dalla data di chiusura della procedura che ha determinato la sospensione, il datore di lavoro, nel caso persistano obblighi di assunzione ai sensi della legge 68/99, presenta richiesta di avviamento dei lavoratori da assumere ai sensi dell'art. 9 della legge stessa.

#### **4. Procedure per le chiamate con graduatoria.**

La modalità standard di esaurimento delle richieste numeriche è la graduatoria sui presenti.

Gli uffici competenti, in presenza di avviamento con graduatoria, predispongono pubblico avviso e ne danno adeguata e diffusa informazione coinvolgendo i lavoratori interessati. L'avviso verrà pubblicato per almeno 15 giorni consecutivi nel portale web istituzionale di ARPAL Umbria; gli interessati potranno presentare istanza di partecipazione secondo le modalità previste nell'avviso.

L'avviso deve contenere tutte le informazioni necessarie per una partecipazione consapevole dei lavoratori:

- a) categoria destinataria della selezione (artt. 8 o 18, L. n.68/99);
- b) modalità di raccolta delle adesioni;
- c) profilo professionale ricercato (descrivendo le mansioni da svolgere e le condizioni in cui si svolgono, le competenze necessarie in termini di titolo di studio, precedenti esperienze di lavoro e attitudini a svolgere quel lavoro);
- d) luogo di lavoro;
- e) proposta contrattuale (tipologia contrattuale, il CCNL applicato, le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, orario di lavoro e inquadramento economico).

Chi è interessato dovrà presentare la propria candidatura secondo le modalità indicate nello specifico avviso pubblico.

Possono aderire alla proposta di lavoro tutti i soggetti che risultano iscritti al collocamento mirato e al Centro per l'impiego competente per territorio da almeno 90 giorni alla data di pubblicazione dell'avviso.

Al fine di favorirne l'inserimento, i lavoratori iscritti al collocamento mirato possono aderire anche a più occasioni di lavoro tra quelle pubblicate nel sito internet di ARPAL Umbria.

Gli avviamenti numerici si intendono tutti a tempo indeterminato.

Le graduatorie hanno validità esclusivamente in relazione alla specifica occasione di lavoro e la mantengono fino all'assunzione con superamento del periodo di prova dei candidati

aventi diritto; a copertura dei posti disponibili verranno avviati i lavoratori secondo l'ordine di graduatoria per la qualifica eventualmente concordata con il datore di lavoro, sulla base di quelle disponibili, o, in mancanza, per impiegato con mansioni esecutive in possesso dell'assolvimento dell'obbligo scolastico.

Nel caso di avviamento numerico richiesto da una pubblica amministrazione si applica quanto previsto dalla D.G.R. 16 dicembre 2013, n. 1498.

La graduatoria sui presenti viene formata con parametri aggiornati alla data di scadenza del pubblico avviso. Pertanto l'anzianità di iscrizione utile è quella che va dalla data di iscrizione o reinscrizione al collocamento mirato sino alla data di scadenza dell'avviso, a condizione che sia stato dichiarato lo stato di disoccupazione ai sensi del D.Lgs. n 150/2015. A tal proposito ARPAL Umbria dovrà promuovere l'aggiornamento delle diagnosi funzionali, ove siano modificate le condizioni di disabilità, nonché colloqui di orientamento al mercato del lavoro e l'adeguamento delle capacità professionali derivanti da percorsi formativi e lavorativi.

ARPAL Umbria da ampia e capillare informazione sulle modalità di formazione delle graduatorie, attraverso i mezzi ritenuti più idonei ed in particolare si fa riferimento ad avvisi nei locali dei centri per l'impiego, pubblicazioni sul portale web istituzionale, pubblicazioni cartacee, ogni forma di comunicazione ritenuta utile, anche in formato alternativo.

## 5. Graduatorie.

### **Criteri per la formazione delle graduatorie sui presenti.**

Le graduatorie per le assunzioni obbligatorie presso i datori di lavoro pubblici e privati, in attuazione di quanto previsto dall'art. 8, cc. 2, 3 e 4, Legge 12 marzo 1999, n.68 e dall'art. 9, del DPR 10 ottobre 2000, n° 333, sono formate secondo i seguenti criteri tra loro concorrenti:

- a) ANZIANITA' DI ISCRIZIONE negli elenchi del collocamento obbligatorio;
- b) SITUAZIONE ECONOMICA E PATRIMONIALE DEL LAVORATORE;
- c) CARICO FAMILIARE;
- d) GRADO DI INVALIDITA' della persona disabile.

Ai fini della valutazione dei criteri per l'attribuzione del relativo punteggio per quanto attiene alle lett. a), b), c) e d) del presente punto si tiene conto di quanto previsto nella tabella allegata al DPR 18 giugno 1997, n. 246.

Nella formazione delle graduatorie di persone non disabili (ex art.18), non si tiene conto del criterio di cui alla lett. d).

Relativamente alle graduatorie per le assunzioni obbligatorie presso enti pubblici, i criteri che concorrono alle loro formulazioni e alle loro valutazioni sono quelli di cui alla tabella allegata al DPR 18 giugno 1997, n. 246.

La graduatoria sui presenti viene formata con parametri aggiornati alla data di scadenza del pubblico avviso.

Pertanto l'**anzianità di iscrizione** utile è quella che va dalla data di iscrizione o reinscrizione al collocamento mirato sino alla data di scadenza dell'avviso, a condizione che sia stato dichiarato lo stato di disoccupazione ai sensi del D. Lgs. n. 150/2015.

La **situazione economica e patrimoniale** è la condizione reddituale individuale derivante anche dal patrimonio immobiliare e mobiliare dell'iscritto, con esclusione del suo nucleo familiare. (A titolo esemplificativo devono essere dichiarati tutti i redditi che vanno inseriti nei quadri A-B-C-D del mod. 730 precompilato. Il **REDDITO COMPLESSIVO** da dichiarare è quello riportato al punto 11 del prospetto di liquidazione dello stesso modello o al rigo RN1 del modello Redditi Persone Fisiche o al rigo LM34 del modello Redditi Persone Fisiche per il regime forfettario; devono essere dichiarate anche le rendite finanziarie derivanti dal possesso di titoli di stato, azioni, buoni postali ecc. Non si considerano il saldo del conto corrente, i redditi derivanti da prestazioni risarcitorie percepite in conseguenza della perdita della capacità lavorativa nonché ogni altro reddito esente da IRPEF).

Il reddito da dichiarare è quello riferito all'ultimo anno di imposta per il quale sono scaduti i termini.

Per **carico familiare** si intende quello rilevato dallo stato di famiglia e determinato secondo le modalità previste per la corresponsione dell'assegno per il nucleo familiare così come previsto nella tabella allegata al D.P.R. 246/97.

Le persone a carico da considerare sono:

- 1) coniuge convivente e disoccupato iscritto in prima classe;
- 2) figlio minorenni convivente e a carico;
- 3) figlio maggiorenne fino al compimento del ventiseiesimo anno di età se studente e disoccupato iscritto in prima classe, oltre che convivente e a carico, ovvero senza limiti di età se invalido permanentemente inabile al lavoro;
- 4) fratello o sorella minorenni convivente e a carico.

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

Le dichiarazioni dei candidati verranno sottoposte a verifica, mediante richiesta agli enti competenti, prima dell'avviamento a selezione (presso enti pubblici) o dell'avviamento al lavoro (presso datori di lavoro privati).

Nelle graduatorie il lavoratore con punteggio minore precede quello con punteggio maggiore; in caso di parità di punteggio i lavoratori sono collocati in graduatoria secondo la maggiore anzianità di iscrizione e, in caso di ulteriore parità, in base all'età, valutata secondo quanto previsto dalla Legge n° 127/1997 e successive modifiche.

## **6. Verifica dichiarazioni aziendali - art. 17 L. 68/99.**

Le imprese, sia pubbliche che private, che partecipino a bandi per appalti pubblici o intrattengono rapporti convenzionali o di concessione con pubbliche amministrazioni, devono essere in regola con le norme che disciplinano il diritto al lavoro dei disabili.

Il legale rappresentante deve presentare apposita dichiarazione, ex art. 46 e 47 D.P.R. 445/00 e ss.mm, che potrà essere sottoposta a verifica dalle stazioni appaltanti tramite richiesta agli Uffici specialistici legge 68/99 competenti per territorio in base alla sede legale dell'azienda. La verifica viene effettuata tenendo conto degli atti a disposizione dell'ufficio alla data della richiesta.

Nel caso in cui l'impresa che ha sede legale nel territorio, operi anche in altre province,

l'ufficio inoltra la richiesta di verifica di ottemperanza agli obblighi di cui alla legge 68/99, agli uffici competenti per territorio dove sono ubicate le sedi operative. In caso di mancata risposta entro 30 giorni l'azienda sarà considerata ottemperante sul quel territorio. La verifica è relativa alla situazione alla data in cui è pervenuta la richiesta da parte dell'ente appaltante o ad una data specifica da quest'ultimo indicata. Raccolte le risposte dei vari uffici provinciali, l'ufficio invia la risposta all'ente richiedente.

L'Ufficio Specialistico legge 68/99 effettuerà dei controlli a campione chiedendo al competente Ispettorato territoriale del lavoro di verificare i dati forniti dalle aziende mediante l'invio del prospetto informativo di cui all'art. 9 co. 6 legge 68/99 e comunque di ogni loro altra dichiarazione/comunicazione relativa alla posizione rispetto agli obblighi di assunzione ex legge 68/99.