

ALLEGATO “A”

Atto di indirizzo e coordinamento in materia di collocamento al lavoro delle persone con disabilità

ai sensi dell'articolo 7 della legge regionale 21 luglio 2003, n. 19

SEZIONE I

Finalità ed elementi di raccordo tra la normativa statale e regionale

I.1 – Finalità e raccordo normativo

Il presente atto di indirizzo ha come finalità principale quella di dare maggiore impulso allo sviluppo dei servizi di collocamento mirato, nonché maggiore certezza agli operatori ed agli utenti in merito alle procedure da seguire.

L'atto intende, infatti, semplificare e rendere omogenee sul territorio regionale le procedure di inserimento mirato delle persone in condizioni di disabilità, nell'ambito di un nuovo quadro normativo nazionale e regionale.

La l. 68/1999 e successive modificazioni e/o integrazioni, infatti, introduce una serie di innovazioni quali, in particolare, il concetto di collocamento mirato, che consente, mediante misure e strumenti specifici, l'inserimento e l'integrazione delle persone disabili nel mondo del lavoro.

La l.r.19/2003, in attuazione della suddetta normativa nazionale, nell'ambito di una politica diretta a superare stati di emarginazione e di esclusione sociale, nonché a garantire il pieno rispetto della dignità umana, favorisce la permanenza, l'inserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità, attraverso adeguati servizi di sostegno e di collocamento mirato.

Tali disposizioni vanno considerate anche in relazione alla riforma dei servizi per l'impiego, introdotta dal decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, come successivamente modificato dal decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297. In sintesi, quindi, la riforma dei servizi per l'impiego ha previsto:

- l'abolizione delle liste del collocamento ordinario e la loro sostituzione con gli elenchi anagrafici dei lavoratori;
- l'introduzione della scheda anagrafica e della scheda professionale, sulle quali sono, fra l'altro, riportati i dati curriculari dei lavoratori e gli interventi posti in essere dai servizi;
- la definizione dello status di disoccupato quale *“soggetto privo di lavoro immediatamente disponibile alla ricerca di una attività lavorativa secondo modalità definite con i servizi competenti”*;
- l'accertamento dello stato di disoccupazione, attraverso la verifica della disponibilità al lavoro sulla base dell'accettazione delle proposte di formazione, tirocinio e lavoro predisposte dai Centri per l'impiego.

In tale contesto, il collocamento mirato mantiene, comunque, la propria specificità, in quanto rimane in vigore l'elenco ed i relativi procedimenti amministrativi previsti dall'art. 8 della l. 68/1999, pertanto, la persona disabile, che risulti disoccupata ed aspiri ad una occupazione conforme alle proprie capacità lavorative, è iscritta nell'apposito elenco dei disabili tenuto dai competenti uffici provinciali. Le persone con disabilità, iscritte nel citato elenco, sono automaticamente inserite nell'elenco anagrafico di cui all'art. 4 del d.p.r. 442/2000.

In sede di iscrizione o reinscrizione, nell'elenco di cui all'art. 8 della l. 68/1999, il soggetto interessato, oltre a presentare la documentazione richiesta, rilascia la "*dichiarazione di immediata disponibilità*". I servizi provinciali per le persone disabili procedono alla compilazione ovvero all'aggiornamento della scheda anagrafica e professionale, opportunamente integrata da elementi ed informazioni utili ai fini del collocamento mirato.

I competenti servizi provinciali per le persone disabili assicurano la presa in carico dell'utente garantendo l'erogazione di servizi specialistici mirati, fermo restando l'accesso a tutte le prestazioni offerte dai servizi per l'impiego a favore dei soggetti in cerca di occupazione.

I.2 Certificazione dello stato di disoccupazione

Le certificazioni connesse allo stato di disoccupazione delle persone con disabilità sono rilasciate dai servizi provinciali competenti per territorio subordinatamente al solo accertamento dell'iscrizione nell'elenco di cui al menzionato articolo 8 della l. 68/1999.

L'art. 1 comma 35 della legge 24/12/2007 n. 247 ha sostituito l'art. 13 della legge 118/71, per cui gli invalidi civili titolari delle provvidenze di cui al succitato articolo 13, devono autocertificare annualmente di non svolgere attività lavorativa direttamente all'INPS.

Per quanto concerne la definizione dei criteri relativi alla perdita dello stato di disoccupazione da parte dell'utente disabile, si rinvia alle previsioni di cui all'art. 10, comma 6, della l. 68/1999.

Il servizio provinciale per il collocamento al lavoro delle persone con disabilità, avvalendosi del supporto del Comitato tecnico, istituito dalla Provincia, ai sensi dell'art. 6 della l. 68/1999, -effettua la valutazione sull'esistenza o meno del giustificato motivo al rifiuto di un'offerta di lavoro e, in particolare, sulla congruità di un'offerta di lavoro in relazione alla dimensione territoriale, alla difficoltà di locomozione, alla mansione, alla qualifica, all'adeguatezza della postazione lavorative in relazione ad elementi di natura socio-sanitaria ed alla diagnosi funzionale specifica.

SEZIONE II

Criteria e modalità di valutazione degli elementi che concorrono alla formazione delle graduatorie degli iscritti agli elenchi provinciali dei disabili (ex articolo 7, comma 2, lettera a), della l.r. 19/2003)

Premessa

La legge n. 68/1999, abbandonando l'impostazione assistenzialista delle norme precedenti, ha introdotto il concetto di "*collocamento mirato*" delle persone disabili che può essere definito come l'insieme degli strumenti tecnici e di supporto che consentono la valutazione della persona disabile nella sua capacità lavorativa, nell'analisi delle sue competenze, nello studio minuzioso dei posti di lavoro per l'inserimento più idoneo con forme di sostegno e soluzione dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali. Le legge ha recepito forme di sperimentazione condotte negli anni in diverse regioni e tende a realizzare una politica del lavoro che tenga conto delle problematiche dell'inserimento lavorativo dei disabili attraverso la predisposizione di strumenti finalizzati all'acquisizione, anche attraverso la formazione professionale, di professionalità che soddisfino le esigenze produttive dell'azienda.

La Regione intende sviluppare e sostenere il collocamento mirato investendo risorse umane e finanziarie per il raggiungimento degli obiettivi attraverso:

- un'attivazione di procedure mirate che integrino, con una approfondita indagine conoscitiva, gli elementi e gli indicatori necessari a sostenere una efficace azione di sostegno all'inserimento lavorativo, avvalendosi, ove ritenuto necessario e in regime di convenzione, di soggetti professionalmente competenti per l'effettuazione delle attività anche con carattere di continuità;
- una valutazione al meglio delle capacità della persona disabile formulando, al momento delle visite svolte dalle Commissioni sanitarie, una diagnosi funzionale per individuare la concreta capacità globale, attuale e potenziale del singolo;
- una ricerca di informazioni che consentano la conoscenza anche della situazione sociale, familiare, scolare e lavorativa del disabile;
- un approfondito bilancio di competenze che, in aggiunta alle informazioni già acquisite, permetta una valutazione delle competenze, delle abilità e delle inclinazioni della persona;
- un'analisi dettagliata dei posti di lavoro per poter procedere al matching cioè all'abbinamento tra le capacità possedute dalla persona e i requisiti richieste dall'azienda.

Tanto premesso, qualora si renda necessaria, anche per le operazioni di matching (il collocamento mirato non presuppone alcuna forma di graduatoria), la formulazione di una graduatoria, si enunciano di seguito i criteri che dovranno essere applicati per la formulazione della stessa.

II.1 Criteri che concorrono alla formazione delle graduatorie

Conformemente a quanto disposto all'articolo 8, comma 4, della l. 68/1999 ed in attuazione dei principi generali dettati dall'art. 9 del d.p.r. 333/2000, "Le regioni definiscono i termini e le modalità" per la formazione delle graduatorie per le assunzioni presso i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici e per l'accesso alle pubbliche amministrazioni.

Considerato che:

- la graduatoria utile per l'accesso alle pubbliche amministrazioni è effettuata, nel rispetto del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e successive modificazioni e/o integrazioni, tenendo anche conto dei criteri a cui rinvia il comma 5 dell'art. 9 del d.p.r. 333/2000;
- la Conferenza Unificata nella seduta del 10 dicembre 2003 ha stabilito (art.2, punto 2) che le regioni disciplinano autonomamente le procedure di accesso alla Pubblica Amministrazione, individuando parametri di selezione anche con superamento del criterio dell'anzianità a favore delle condizioni reddituali;
- appare opportuno, fatte salve le specificità, uniformare i criteri e le modalità di valutazione di cui alla presente sezione inserendo il criterio della età anagrafica in sostituzione della anzianità di iscrizione in armonia e coerenza con l'atto di indirizzo sul collocamento ordinario, di cui alla DGR n. 778 del 31/10/2006.

Di conseguenza le modalità di valutazione degli elementi che concorrono alla formazione delle graduatorie per le assunzioni presso i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici e per gli avviamenti a selezione presso la P.A. tengono conto prioritariamente dei seguenti criteri:

- situazione economica;
- carico familiare;
- età anagrafica;
- grado di invalidità

II. 2 Specificazione e valutazione dei criteri individuati

La specificazione e la valutazione dei criteri individuati che concorrono alla formazione delle graduatorie è la seguente:

situazione economica

La situazione economica è calcolata con riferimento al dato ISEE (Indicatore della situazione economica equivalente) previsto con decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 109 (Definizione dei criteri unificati di valutazione della situazione economica dei soggetti che richiedono prestazioni sociali agevolate). L'ISEE è un indicatore che rappresenta in modo sintetico la situazione economica di un nucleo familiare, in quanto viene calcolato a partire da una serie di elementi, quali:

- reddito del nucleo familiare;
- patrimonio posseduto (case, terreni etc.)
- composizione della famiglia (carico familiare);
- eventuali situazioni di difficoltà o di disagio (presenza di persone con disabilità).

È onere del lavoratore presentarsi al Centro per l'impiego con il dato ISEE, che va previamente richiesto all'INPS, ai Comuni, ai centri di assistenza fiscale (CAF) o ad altre strutture abilitate, oppure autocertificabile ai sensi del d. lgs. n. 445/2000.

Al punteggio iniziale di 100 punti va sottratto un punto per ogni 1000 euro, dato ISEE, fino a 25 punti massimo. Il dato ISEE oltre le migliaia va arrotondato per difetto fino a 500 euro compresi, oltre i 500 euro per eccesso (un dato ISEE pari a 13.700 euro corrisponde quindi a 14 punti di penalizzazione).

Il lavoratore che si presenterà al Centro per l'Impiego senza il dato ISEE verrà inserito all'ultimo posto in graduatoria.

carico familiare

Per carico familiare si intende quello rilevato dallo stato di famiglia, anche tramite autocertificazione e determinato secondo le modalità previste per la corresponsione dell'assegno per il nucleo familiare.

Le persone da considerare a carico sono:

- coniuge o convivente more uxorio con status di disoccupato;
- figli minorenni a carico ovvero maggiorenni, senza limiti di età se invalidi con percentuale superiore al 66%;
- figli maggiorenni fino al compimento del 26 anno di età, se con status di disoccupato;
- fratelli o sorelle minorenni a carico ovvero maggiorenni senza limiti di età se invalidi con percentuale superiore al 66%;
- genitori o ascendenti ultrasessantacinquenni a carico ovvero anche di età inferiore se invalidi con percentuale superiore al 66%.

Il punteggio del lavoratore ovvero della lavoratrice che si trovi nella condizione di cui ai punti precedenti è aumentato di 10 punti per ogni persona.

Il punteggio del lavoratore ovvero della lavoratrice appartenente ad una famiglia monoparentale è aumentato di un numero doppio di punti.

Nel caso di assunzione che determini la perdita dello *status* di disoccupato, di uno dei due coniugi o conviventi, il punteggio viene immediatamente rideterminato senza tener conto dei carichi familiari.

età anagrafica

A partire dalla data di pubblicazione del presente atto di indirizzo e con aggiornamento alla data di pubblicazione di eventuali bandi specifici, al disoccupato viene attribuito il seguente punteggio sulla base dell'età anagrafica:

- ✓ 2 punti se ha compiuto 40 anni;
- ✓ 4 punti se ha compiuto 45 anni;
- ✓ 6 punti se ha compiuto 50 anni.

grado di invalidità

In aggiunta ai sopracitati criteri, concorre alla formulazione delle graduatorie anche il grado di invalidità così come determinato dalla seguente tabella:

Invalidi di guerra e/o servizio – categorie	Percentuale invalidante:	Punteggio:
1° cat.	91 % - 100%	+ 28
2° cat.	81 % - 90%	+ 24
3° cat.	71 % - 80%	+ 20
4° cat.	61 % - 70%	+ 16
5° cat.	51 % - 60%	+ 11,5
6° cat.	41 % - 50%	+ 7,5
7° - 8°cat.	34 % - 40%	+ 3,5

I soggetti la cui disabilità è di natura intellettiva e/o psichica il punteggio è aumentato di ulteriori 15 punti.

I sordomuti ed i ciechi assoluti, in quanto disabili non percentualizzati, sono equiparati agli invalidi civili, con percentuale dell'80% per i sordomuti e del 100% per i ciechi assoluti mentre per quanto riguarda le minorazioni visive, così come classificate dalla l. 138/2001, si attribuisce una percentuale di invalidità civile come prevista dalla tabella approvata dal decreto del Ministro della Sanità del 5 febbraio 1992 e successive modifiche.

Ai fini della concessione delle agevolazioni previste all'articolo 13 della l. 68/1999, si equiparano i soggetti sordomuti ed i soggetti ciechi assoluti agli invalidi civili in possesso della percentuale invalidante rispettivamente dell' 80% e del 100%.

Per quanto riguarda le minorazioni visive, così come classificate dalla l. 138/2001, si attribuisce una percentuale di invalidità civile come prevista dalla tabella approvata dal decreto del Ministro della Sanità del 5 febbraio 1992 e successive modifiche.

Con cadenza al 1 gennaio di ogni anno, le Amministrazioni Provinciali provvederanno alla elaborazione e pubblicazione di una graduatoria assoluta degli iscritti (Art. 8 c. 1 e 2 della L. n. 68/1999). Tuttavia gli uffici pubblici competenti possono procedere, in occasione anche di una singola richiesta di lavoro, alla elaborazione di graduatorie alle quali aderiranno i lavoratori interessati (cosiddette "graduatorie sui presenti").

0II. 3 Punteggio totale

Il punteggio totale si calcola aggiungendo o sottraendo alla base 100, i punti relativi alla situazione economica, al carico familiare, all'età anagrafica e al grado di invalidità.

Il lavoratore con punteggio maggiore precede in graduatoria il lavoratore con punteggio minore e, in caso di parità prevale la persona più giovane, ai sensi dell'art. 2, comma 2, della legge 16 giugno 1998 n. 191 (modifiche ed integrazioni alle leggi 15 marzo 1997, n. 59 e 15 maggio 1997, n. 127).

II.4 Avviamento al lavoro - qualifica

Gli avviamenti al lavoro si effettuano in base alle graduatorie suddivise per qualifica e, in mancanza della qualifica richiesta dal datore di lavoro pubblico o privato, l'ufficio provinciale competente applica la procedura di cui all'articolo 7, commi 6, 7, 8 del d.p.r. 333/2002. Gli uffici competenti nell'impossibilità di evadere la richiesta per mancanza di disabili con le specifiche caratteristiche richieste, provvederanno all'avviamento di un lavoratore disabile con "*qualifica simile*". Per *qualifica simile* si intende la qualifica posseduta dal lavoratore, riconducibile a quella richiesta e verificabile, *congiuntamente al datore di lavoro*. Nei casi in cui le qualifiche siano di difficile individuazione è opportuno concordare qualifiche alternative previste dal contratto collettivo nazionale applicato dal datore di lavoro. Il possesso della qualifica segue la normativa di cui al d.p.r. 445/2000 e successive modifiche è, quindi, autocertificabile.

Le amministrazioni dello Stato anche ad ordinamento autonomo e gli enti pubblici non economici sono tenuti ad osservare le disposizioni di cui all'art. 16 della legge 28 febbraio 1987, n. 56 e successive modifiche ed integrazioni, per l'assunzione di personale da inquadrare in profili professionali ascritti a livelli retributivo funzionali, che richiedono il solo requisito della scuola dell'obbligo, e da adibire a mansioni per le quali non sia previsto un titolo professionale nella declaratoria dei profili professionali.

Il competente servizio provinciale per le persone con disabilità effettua, nel rispetto dell'articolo 9, comma 5, della l. 68/1999, l'avviamento al lavoro, per le qualifiche ed i profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, facendo salvi gli ulteriori requisiti per specifiche professionalità, previa verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere da effettuarsi a cura dell'amministrazione pubblica richiedente.

II.5 Centralinisti telefonici ciechi

Al fine di rendere omogeneo il sistema di graduatoria su tutto il territorio regionale, sarebbe opportuno adottare, per i centralinisti telefonici ciechi iscritti all'albo ai sensi della L. 113/85, i criteri di graduatoria come sopra descritti.

Poiché l'art. 6 della L. 113/85 demanda alla Commissione Provinciale per il collocamento la competenza di stabilire i criteri di graduatoria, sarebbe necessario e auspicabile che detti criteri fossero adottati dalle Commissioni provinciali di concertazione.

SEZIONE III

Criteri generali e modalità in ordine al riconoscimento degli incentivi alle assunzioni di persone con disabilità superiore al 66% o con disabilità psichica e/o intellettiva (ex articolo 7, comma 2, lettera b), della l.r. 19/2003).

III.1 Criteri generali e modalità in ordine al riconoscimento degli incentivi all'assunzione

L'articolo 13 della l. 68/1999, così come sostituito dall'art. 1 comma 37 della legge n. 247/2007, disciplina gli incentivi alle assunzioni a favore dei datori di lavoro privati che procedono alla assunzione a tempo indeterminato di persone disabili, attraverso lo strumento delle convenzioni, lasciando, quindi, alla Regione il compito di definire i criteri generali.

Nello specifico, la norma citata, precisa al punto 1, lettera a), che, nel rispetto delle disposizioni del regolamento (Ce) n. 2204 della Commissione del 5/12/2002 e successive modifiche e integrazioni, relativo all'applicazione degli artt. 87 e 88 del Trattato CE agli aiuti di Stato a favore dell'occupazione, le Regioni e le Province Autonome possono concedere un contributo all'assunzione, a valere sulle risorse del fondo per il diritto al lavoro dei disabili, nei limiti delle disponibilità finanziarie.

Tale contributo può essere:

- nella misura non superiore al 60% del costo salariale annuo da corrispondere al lavoratore, per ogni disabile che, assunto attraverso le convenzioni di cui all'art. 11 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79%, o una minorazione ascritta dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al Testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra ovvero un handicap intellettivo e psichico, indipendentemente dalla percentuale di invalidità. Nella misura non superiore al 25% del costo salariale annuo da corrispondere al lavoratore, per ogni disabile che, assunto attraverso le convenzioni di cui all'art. 11 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, abbia una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79% o minorazioni ascritte dalla IV alla VI categoria di cui alle tabelle annesse al Testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra.

Oltre all'incentivo all'assunzione come sopra descritto, le aziende possono richiedere il rimborso forfettario parziale delle spese necessarie alla trasformazione del posto di lavoro per renderlo adeguato alle possibilità operative del disabile con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50% o per l'apprestamento di tecnologie di telelavoro ovvero per la rimozione delle barriere architettoniche che possano limitare in qualsiasi modo l'integrazione lavorativa del disabile.

Dopo l'emanazione dei decreti ministeriali di attuazione dell'art. 12 bis e del modificato art. 13 della l. 68/1999, con apposite determinazioni dirigenziali, saranno fornite indicazioni attuative e modalità per la richiesta degli incentivi e del rimborso forfettario parziale delle spese necessarie alla trasformazione del posto di lavoro.

III.2 Criteri e modalità per l'accesso agli incentivi per l'assunzione di persone con disabilità superiore al 66% o con disabilità psichica e/o intellettiva (art. 13 legge 68/1999 così come modificato dalla legge n. 247/2007 comma 37 e articolo 7, comma 2, lettera b), della l.r. 19/2003).

La valutazione dei programmi, presentati dai datori di lavoro concernenti l'assunzione di persone con disabilità superiore al 66% o con disabilità psichica e/o intellettiva, da ammettere alle agevolazioni, spetta alle Province che la esercitano, attraverso i propri uffici competenti, secondo i criteri indicati dalle norme nazionali.

La Regione, con determinazioni dirigenziali, si riserva, così come riportato al punto III.1, 5° capoverso, di dare ulteriori indicazioni attuative e modalità non appena sarà emanato il decreto ministeriale relativo ai criteri di ripartizione delle disponibilità del fondo nazionale per il diritto al lavoro dei disabili.

SEZIONE IV

Requisiti che i soggetti autorizzati a svolgere attività di mediazione fra domanda ed offerta di lavoro devono possedere ai fini della promozione dell'inserimento lavorativo delle persone disabili (ex articolo 7, comma 2, lettera c), della l.r.19/2003)

IV.1 Requisiti per lo svolgimento dell'attività di mediazione fra domanda ed offerta di lavoro

Il d. lgs. 276/2003 regola l'attività di "*intermediazione*" definita come l'attività di mediazione tra domanda e offerta di lavoro, anche in relazione all'inserimento lavorativo dei disabili e dei gruppi di lavoratori svantaggiati. L'attività di intermediazione comprende, tra l'altro, la raccolta dei *curricula* dei potenziali lavoratori; la preselezione e la costituzione di relativa banca dati; la promozione e la gestione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro; la effettuazione, su richiesta del committente, di tutte le comunicazioni conseguenti alle assunzioni avvenute a seguito della attività di intermediazione; dell'orientamento professionale; della progettazione e dell'erogazione di attività formative finalizzate all'inserimento.

SEZIONE V

Criteri e modalità per la stipula e la determinazione rispettivamente delle convenzioni e dei programmi di inserimento mirato di cui all'articolo 11, comma 1, della legge 68 del 1999, con particolare riferimento alle convenzioni ed ai programmi relativi alle assunzioni con scelta nominativa da parte delle pubbliche amministrazioni (ex articolo 7, comma 2, lettera d), della l.r. 19/2003)

V.1 Criteri e modalità per la stipula e la determinazione rispettivamente delle convenzioni e dei programmi di inserimento mirato di cui all'articolo 11, comma 1, della legge 68 del 1999

Al fine di favorire l'inserimento lavorativo delle persone disabili il servizio provinciale può stipulare convenzioni con i datori di lavoro (ai sensi dell'art. 11 della l. 68/1999).

Le convenzioni sono uno strumento teso al miglioramento del collocamento mirato e tendono a perseguire tale obiettivo attraverso misure finalizzate alla stabilizzazione occupazionale e ad un più agevole inserimento lavorativo della persona disabile.

Per il perseguimento delle sopramenzionate finalità sono previsti: la concertazione della programmazione temporale, nonché la programmazione qualitativa e quantitativa degli ingressi, la concessione degli sgravi contributivi e previdenziali ove ne ricorrano i requisiti, la definizione di particolari programmi personalizzati di inserimento lavorativo comprensivi di forme di tutoraggio e di assistenza psico-sociale.

Le Province, allo scopo di realizzare efficaci politiche attive del lavoro, in materia di collocamento mirato, possono *avvalersi* del supporto di cooperative sociali, organizzazioni di volontariato e altri soggetti idonei, nonché enti pubblici e privati, accreditati a livello regionale con modalità definite dal regolamento approvato in sede di Commissione provinciale di Concertazione. La Regione si riserva di fornire apposite indicazioni in riferimento all'applicazione degli articoli 12 e 12 bis della legge 68/1999 così come modificati dalla l. 247/2007.

Relativamente ai criteri e modalità per la stipula delle convenzioni e la definizione dei programmi di inserimento mirato, va considerato che, nello specifico, lo strumento della convenzione, oltre a definire i tempi e le modalità delle assunzioni, consente anche di prevedere modalità flessibili di inserimento (vedi art. 11 L. 68/99).

L'attivazione di specifici progetti di inserimento mirato, sottoposti all'approvazione dell'organismo citato all'articolo 11, comma 6, della l. 68/1999, consente, inoltre, di prevedere deroghe nei limiti di età e durata dei contratti a contenuto formativo, nel rispetto della normativa vigente in materia.

Per quelle persone disabili con particolari difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario sono previste specifiche convenzioni di integrazione lavorativa (commi 4 e 7 dell'articolo 11, della l. 68/1999), che contemplan forme di sostegno, consulenza e

tutoraggio da parte dei servizi pubblici, privati e del privato sociale, idonei a svolgere tali attività, nonché verifiche periodiche da parte degli enti pubblici preposti alla vigilanza e al controllo.

Ai fini della stipula delle convenzioni si tiene conto delle linee programmatiche di cui all'Accordo della Conferenza unificata del 22 febbraio 2001, quale modello di riferimento relativo ai contenuti e parametri minimi delle convenzioni.

Nello specifico, il competente servizio provinciale, ovvero le sue articolazioni possono stipulare convenzioni con i datori di lavoro pubblici e privati soggetti all'obbligo di assunzione. La convenzione può essere stipulata anche con datori di lavoro non soggetti all'obbligo.

La convenzione comprende, *in via indicativa*, i seguenti elementi costitutivi:

1. il numero di inserimenti di lavoratori disabili relativamente alla progressiva ed integrale copertura della quota d'obbligo;
2. la durata complessiva della convenzione e la gradualità dei tempi di inserimento. L'eventuale modifica, in corso d'opera, della durata della convenzione prevista in sede di stipula, può essere rinegoziata a fronte di sopravvenute e motivate esigenze;
3. la previsione di programmi personalizzati di inserimento lavorativo finalizzati alla stabilizzazione occupazionale, tra i quali attività di tirocinio con finalità di orientamento e formazione;
4. la previsione di programmi di integrazione lavorativa per soggetti con specifici problemi di inserimento, comprendenti l'indicazione delle mansioni, le forme di tutoraggio e le verifiche periodiche (art. 11, comma 4, della l. 68/1999);
5. la definizione dei contenuti qualitativi e dei risultati attesi nel caso di specifici programmi che prevedano percorsi formativi;
6. l'indicazione del tipo di scelta dei soggetti interessati in relazione alle caratteristiche della chiamata, ovvero la facoltà di scelta nominativa. Si precisa che l'Accordo della Conferenza Unificata del 22 febbraio 2001, prevede che gli inserimenti lavorativi possono essere effettuati anche interamente mediante chiamata nominativa, in deroga alle disposizioni di cui all'articolo 7 della l. 68/1999;
7. l'indicazione degli istituti previsti ed utilizzati nel corso della convenzione conformemente alle ipotesi previste dall'art. 11 della L. 68/99 e secondo gli indirizzi operativi approvati dalla Commissione Provinciale di Concertazione;
8. le modalità di rinnovo della convenzione, con riferimento all'adempimento degli impegni assunti in precedenza ed agli esiti occupazionali;
9. le eventuali azioni di supporto, consulenza e tutoraggio da parte dei servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio;
10. gli eventuali interventi a livello del sistema socio-tecnico e della messa in sicurezza specifica delle postazioni di lavoro (modifica della postazione di lavoro, eliminazione delle barriere architettoniche, ecc);
11. le eventuali attività di supporto nella selezione del personale da parte dei servizi competenti;

12. l'opzione di accesso alle agevolazioni (art. 13, comma 1, della l. 68/1999 e successive modificazioni e/o integrazioni).

La convenzione decade nei casi in cui il datore di lavoro non ottemperi agli impegni sottoscritti in sede di stipula (salvo casi di forza maggiore o motivati da impedimenti che potranno dar luogo ad una nuova convenzione). Il competente ufficio provinciale assume i provvedimenti previsti al riguardo dalla l. 68/1999 ed in particolare prevede un meccanismo di monitoraggio sull'attuazione della convenzione.

Le Province nell'ambito della loro autonomia istituzionale e funzionale, possono concordare con i datori di lavoro ulteriori modalità e criteri legati a specifiche esigenze nel rispetto delle disposizioni nazionali e regionali in materia.

V. 2 Convenzioni e programmi relativi alle assunzioni con scelta nominativa da parte delle pubbliche amministrazioni

Con riferimento alle convenzioni ed ai programmi relativi alle assunzioni con scelta nominativa da parte delle pubbliche amministrazioni, si tiene conto delle modalità delle assunzioni obbligatorie da parte delle pubbliche amministrazioni definite dall'articolo 7, della l. 68/1999.

In particolare, l'articolo 7, comma 2, della l. 68/1999 prevede che le assunzioni di persone disabili avvengono sulla base delle disposizioni contenute nel d.lgs.165/2001, salva l'applicazione di quanto previsto dall'articolo 11 della l. 68/1999 in materia di convenzioni e convenzioni di integrazione lavorativa.

“I datori di lavoro pubblici effettuano le assunzioni con chiamata nominativa dei soggetti disabili, solo nell'ambito delle convenzioni stipulate ai sensi dell'articolo 11 della l. 68/1999”. Le medesime “convenzioni sono improntate a criteri di trasparenza delle procedure di selezione dei soggetti segnalati dai servizi competenti, tenendo conto delle necessità e dei programmi di inserimento mirato”.

E' opportuno ricordare che l' assunzione nel pubblico impiego per “*chiamata diretta nominativa*” riguarda unicamente i soggetti indicati dall'articolo 35, comma 2, del d.lgs. 165/2001 vale a dire: coniuge superstite e figli del personale delle Forze armate, Forze dell'ordine, Vigili del fuoco, Polizia municipale deceduto nell'espletamento del servizio, vittime del terrorismo e della criminalità organizzata.

Pertanto, ferme restando le disposizioni relative alle assunzioni nel pubblico impiego di cui al d. lgs. 165/2001, la facoltà di scelta nominativa per il lavoratore disabile, è espletata da parte dell'ente pubblico esclusivamente nell'ambito della convenzione stipulata con gli uffici competenti.

A tal riguardo, oltre agli elementi indicati in precedenza ai punti da 1 a 12, la convenzione stipulata con l'ente pubblico deve indicare le procedure di reclutamento del personale che sono adottate ai fini della assunzione, nel rispetto dei richiamati criteri di trasparenza delle procedure di selezione.

Si precisa che nel caso di convenzione di tirocinio sono seguite le medesime procedure di evidenza pubblica.

Le procedure di selezione e reclutamento del personale sono effettuate da parte dei competenti servizi provinciali, ovvero dallo stesso ente pubblico, mediante avviso pubblico contenente i requisiti richiesti ed altre ulteriori caratteristiche o titoli preferenziali.

Nel caso in cui le procedure di reclutamento del personale siano effettuate dallo stesso ente pubblico, i competenti servizi provinciali devono acquisire l'attestazione del rappresentante legale dell'ente riguardante l'ottemperanza della normativa vigente in materia di assunzioni nel pubblico impiego.

V. 3 Indirizzi applicativi ai sensi dell'articolo 39 del d.lgs. 165/2001

- a) In conformità a quanto previsto dal provvedimento del 16 novembre 2006 della Conferenza Unificata pubblicato sulla G.U. n. 285 del 7/12/2006, i disabili con percentuale di invalidità superiore al 66% ovvero persone con handicap intellettuale e/o psichico che, attraverso la stipula di apposita convenzione di inserimento mirato con i competenti servizi provinciali, abbiano svolto programmi di tirocinio presso pubbliche amministrazioni, anche diverse dall'amministrazione che assume, possono essere assunti con chiamata nominativa, ai sensi dell'articolo 11 della l. 68/1999,
- b) La chiamata nominativa è, comunque, assoggettata a criteri di trasparenza ed a procedure selettive di evidenza pubblica, aperte alla partecipazione di tutti i soggetti che versino nella situazione descritta al punto a) ed iscritti negli elenchi, in data antecedente alla pubblicazione dell'avviso di selezione, nell'ambito territoriale preventivamente individuato nella convenzione dai servizi provinciali per le persone disabili.
- c) Le modalità della selezione dei soggetti così individuati sono di competenza delle pubbliche amministrazioni che effettuano l'assunzione;
- d) La convenzione può prevedere anche l'effettuazione di avviamento a selezione da parte dei servizi competenti.
- e) La Regione sostiene la stabilizzazione occupazionale dei disabili di cui al punto a) che abbiano svolto per almeno sei mesi programmi di tirocinio presso pubbliche amministrazioni.