

ALLEGATO A

ATTO DI INDIRIZZO E COORDINAMENTO IN MATERIA DI COLLOCAMENTO AL LAVORO DELLE PERSONE CON DISABILITA'

SEZIONE I – FINALITA'

I. 1 – Finalità

Con il presente atto la Regione intende semplificare e rendere omogenee sul territorio regionale sia le procedure di inserimento mirato delle persone con disabilità sia i criteri e le modalità per la formazione delle graduatorie per le assunzioni presso i datori di lavoro privati, gli enti pubblici economici e per gli avviamenti a selezione presso le Pubbliche Amministrazioni, nonché le modalità di stipula delle convenzioni ex art.11 della Legge 12 marzo 1999, n. 68 “Norme per il diritto al lavoro dei disabili” e s.m.i. (di seguito denominata “L. 68/1999”).

Il diritto al lavoro delle persone con disabilità è profondamente mutato anche a seguito degli atti normativi europei e sovranazionali in materia.

La Direttiva CE/2000/78 agli artt. 6, 8, 11 e 12 e il Decreto Legislativo 9 luglio 2003, n. 216 che la recepisce (art. 2, comma 1) vietano ogni discriminazione “diretta o indiretta a causa della religione, delle convinzioni personali, degli handicap, dell'età o dell'orientamento sessuale.”

La Legge 3 marzo 2009, n. 18 “Ratifica ed esecuzione della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità”, con Protocollo opzionale, fatta a New York il 13 dicembre 2006 e istituzione dell'Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità” ha ratificato e reso esecutiva la Convenzione Onu per i diritti delle persone con disabilità. L'art. 27 della suddetta Convenzione dedicato a “Lavoro e occupazione” dispone che “*Gli Stati Parti riconoscono il diritto al lavoro delle persone con disabilità su base di uguaglianza con gli altri*” e devono pertanto garantire e favorire l'esercizio del diritto al lavoro prendendo appropriate iniziative, tra cui l'effettivo accesso ai programmi di orientamento tecnico e professionale, ai servizi per l'impiego e alla formazione professionale e continua e la promozione di programmi di orientamento e riabilitazione professionale, di mantenimento del posto di lavoro e di reinserimento nel lavoro ai fini dell'inclusione sociale. Ne segue che l'adozione in Italia della Convenzione Onu impone una nuova accezione del concetto di disabilità, quale effetto dell'interazione fra la persona e le barriere presenti in un determinato ambiente, la cui mancata rimozione, se non impedita da elementi di ragionevolezza, costituisce una discriminazione.

Tanto premesso, il ruolo degli uffici preposti al collocamento mirato delle persone con disabilità (di seguito denominati “uffici competenti”) deve essere rivisto alla luce di questa nuova accezione di disabilità.

Il collocamento mirato consente, mediante misure e strumenti specifici, l'inserimento e l'integrazione delle persone con disabilità nel mondo del lavoro, in relazione alle loro capacità lavorative e diagnosi multidimensionali. Esso può essere definito come l'insieme degli strumenti tecnici e di supporto che consentono la valutazione della persona con disabilità nella sua capacità

lavorativa, nell'analisi delle sue competenze, nello studio dell'inserimento più idoneo con forme di sostegno e soluzione dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali.

La Regione promuove il collocamento mirato attraverso le seguenti azioni:

- a) la valutazione delle capacità della persona con disabilità sulla base di una diagnosi funzionale e/o multidimensionale per individuare la concreta capacità globale, attuale e potenziale del singolo, al momento delle visite svolte dalle Commissioni sanitarie ai sensi dell'art. 5, 6 7 del D.P.C.M. 13 gennaio 2000;
- b) la conoscenza multidimensionale della situazione sociale, familiare, scolare e lavorativa della persona con disabilità;
- c) il bilancio di competenze, delle abilità e delle inclinazioni della persona con disabilità da collocare o ricollocare;
- d) l'analisi dei posti di lavoro per poter procedere al *matching* tra le capacità possedute dalla persona con disabilità e i requisiti richiesti dall'impresa;
- e) la messa a regime delle procedure per l'inserimento mirato;
- f) il monitoraggio sull'efficacia del collocamento mirato con particolare riferimento all'utilizzo delle convenzioni ex art.11 L. 68/1999.

In favore delle persone con disabilità, in special modo quelli rientranti nelle condizioni individuate all'art. 13, comma 1, lettera a) e al comma 1-bis L. 68/1999, la Regione, nei limiti dello stanziamento annuale di bilancio, favorisce specifiche misure per l'inserimento mirato anche avvalendosi dei soggetti accreditati ai sensi della D.G.R. n. 198 del 15 aprile 2014 e s.m.i; promuove tirocini extracurricolari ai sensi delle disposizioni vigenti; promuove il finanziamento dei programmi regionali di inserimento lavorativo e dei relativi servizi a valere sulle risorse del Fondo Regionale per l'occupazione dei disabili di cui all'art. 14 della Legge 68/1999.

Le certificazioni rilasciate dalle commissioni di accertamento dell'invalidità in assenza di relazione funzionale conclusiva di cui all'art. 6 co.1 del DPCM 13 gennaio 2000 non sono ritenute efficaci ai fini del collocamento mirato ai sensi della L. 68/1999.

Pertanto, le certificazioni attestanti le invalidità debbono essere rilasciate dalle Commissioni sanitarie di cui alla Legge 104/1992 e s.m.i entro i tempi stabiliti dal citato DPCM e debbono essere corredate dal documento contenente la diagnosi funzionale di cui alla L.68/1999, sulla base dei criteri definiti nel DPCM 13 gennaio 2000.

Nelle more del rilascio del citato documento, gli uffici competenti possono consentire l'iscrizione in presenza della domanda per la visita finalizzata ad ottenere la diagnosi funzionale, presentata secondo le disposizioni previste dalla normativa vigente.

Posto che il ritardo con cui viene rilasciata la relazione conclusiva comporta gravi rallentamenti nell'inserimento al lavoro della persona con disabilità, la Regione Lazio, in riferimento alla necessità di tempestiva disponibilità di tale relazione, adotta tutti gli atti amministrativi necessari

per rendere effettivo il diritto al lavoro delle persone con disabilità, congiuntamente agli altri soggetti istituzionali previsti ai sensi dell'art. 8 comma 3 della legge regionale 21 luglio 2003, n.19 e s.m.i.

In ogni caso al fine di assicurare la piena e corretta applicazione del presente atto di indirizzo, la Regione procede ad attivare forme di coordinamento e fattiva collaborazione con Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali, Inps, Inail e Asl, in particolare in relazione a:

- prospetti informativi;
- relazione conclusiva e diagnosi funzionale;
- procedure di vigilanza, controllo e sanzioni per la corretta applicazione di quanto previsto dalla legislazione vigente.

I.2 Definizione

Ai fini del presente atto si intende per:

- "persona con disabilità" chiunque rientri nelle condizioni di cui all'art. 1 della L.68/1999 e s.m.i;
- "ufficio competente" l'ufficio individuato dalla Regione per l'attuazione e verifica degli interventi volti a favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità.

I.3 Iscrizione e permanenza dei disabili nell'elenco di cui all'articolo 8 L.68/1999

Secondo quanto disposto nella circolare ministeriale n. 34/2015 relativamente all'iscrizione nell'elenco del collocamento mirato *"si ritengono applicabili analogicamente le disposizioni di cui agli art. 9 e 10 del D.lgs 22/2015 dettate con riferimento alla NASPI"*.

Pertanto, secondo quanto indicato nella medesima circolare ministeriale, l'iscrizione e la permanenza nell'elenco di cui all'art. 8 della L.68/1999 è compatibile con lo svolgimento di attività lavorativa sia subordinata sia autonoma cd. di scarsa entità.

In particolare per reddito di scarsa entità si fa riferimento ai seguenti limiti di reddito:

- 1) rapporto di lavoro subordinato con reddito pari o inferiore¹ al reddito minimo escluso da imposizione fiscale²;
- 2) attività autonoma con reddito cui corrisponde una imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'art. 13 del TUIR³.

In sede di prima iscrizione è consentito iscriversi presso un elenco del collocamento delle persone con disabilità nel territorio diverso da quello di residenza. Ai fini del collocamento mirato il

¹ Vedi art. 9, comma 3 e art. 10, comma 1, Dlgs 22/2015

² Si precisa che tale importo è soggetto a periodica rideterminazione e che a marzo 2017 corrisponde a € 8.000,00

³ Si precisa che tale importo è soggetto a periodica rideterminazione e che a marzo 2017 corrisponde a € 4.800,00

soggetto interessato stipula, in sede di iscrizione nel citato elenco, il patto di servizio personalizzato di cui all'art. 20 del d.lgs. n.150/2015.

La sospensione dell'iscrizione al collocamento mirato è prevista in caso di lavoro subordinato con reddito annuale superiore al reddito minimo escluso da imposizione fiscale a condizione che il rapporto di lavoro non sia superiore a 6 mesi.

E' invece prevista la cancellazione nelle seguenti altre ipotesi:

1. Lavoro subordinato con reddito annuale superiore al reddito minimo escluso da imposizione fiscale e durata superiore a 6 mesi;
2. Lavoro autonomo con reddito cui corrisponde una imposta lorda superiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'art. 13 del TUIR (anche se di durata inferiore a 6 mesi).

Si riporta di seguito una tabella riepilogativa.

A) RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO

REDDITO	DURATA DEL RAPPORTO DI LAVORO	CONSEGUENZE AI FINI DELLA ISCRIZIONE e/o PERMANENZA NELL'ELENCO DEL COLLOCAMENTO MIRATO
A1) Pari o inferiore a € 8.000,00	(Non rilevante)	Mantenimento
A2) Superiore a € 8.000,00	Pari o inferiore a 6 mesi	Sospensione per la durata del rapporto di lavoro
A3) Superiore a € 8.000,00	Superiore a 6 mesi	Cancellazione

B) RAPPORTO DI LAVORO AUTONOMO

REDDITO	CONSEGUENZE AI FINI DELLA ISCRIZIONE e/o PERMANENZA NELL'ELENCO DEL COLLOCAMENTO MIRATO
B1) Pari o inferiore a € 4.800,00	Mantenimento
B2) Superiore a €4.800,00	Cancellazione

SEZIONE II AVVIAMENTI

II.1 Richiesta nominativa

In base a quanto previsto dal D.Lgs 151/2015, ai fini dell'adempimento degli obblighi di assunzione, i datori di lavoro privati che occupano almeno 15 dipendenti⁴ e gli enti pubblici economici assumono i lavoratori mediante richiesta nominativa di avviamento agli uffici competenti o mediante la stipula di convenzioni di cui all'art.11 della L. 68/1999.

La richiesta nominativa può essere preceduta dalla richiesta agli uffici competenti di effettuare la preselezione delle persone con disabilità iscritte nell'elenco del collocamento mirato, che aderiscono alla specifica occasione di lavoro, sulla base delle qualifiche e secondo le modalità concordate dagli uffici con il datore di lavoro.

Il servizio di preselezione viene erogato dall'ufficio competente esclusivamente su richiesta facoltativa del datore di lavoro entro 1 mese dalla richiesta.

La preselezione prevede 4 fasi:

1. Invio richiesta di preselezione da parte del datore di lavoro
2. Pubblicazione Avviso autocandidatura per la qualifica richiesta
3. Colloqui e/o questionari per l'esame delle domande e dei curricula dei candidati
4. Invio di una rosa di candidati al colloquio di selezione presso il datore di lavoro

Nel caso di mancata assunzione con richiesta nominativa di avviamento entro i termini di cui all'art. 9, comma 1, L. 68/1999, l'ufficio competente avvia i lavoratori secondo l'ordine di graduatoria per la qualifica richiesta o altra qualifica specificamente concordata con il datore di lavoro sulla base delle qualifiche disponibili.

II.2 Avviamenti con avviso pubblico

Gli uffici possono procedere anche previa chiamata con avviso pubblico e con graduatoria limitata a coloro che aderiscono alla specifica occasione di lavoro ai sensi dell'art. 7, comma 1 bis, L. 68/1999.

Gli uffici competenti, in presenza di richieste di avviamento da parte dei datori di lavoro pubblici e privati e di scoperture rilevate dai prospetti informativi, pubblicano gli avvisi per ambito territoriale e/o specifici settori.

Entro il 31 maggio di ogni anno gli uffici competenti procedono all'avviamento al lavoro con modalità ordinaria a fronte di assunzioni numeriche su avviso pubblico. Si parla infatti di avviamento allorché non si ricorra a chiamate nominative da parte del datore di lavoro oppure quando non vengano stipulate convenzioni.

⁴ Per le aziende ricadenti nella fascia dimensionale dai 15 ai 35 dipendenti l'obbligo di assunzione scatta a partire dal 1 gennaio 2018 (Legge, n. 19 di conversione del decreto legge 30 dicembre 2016, n. 244). Fino al 31/12/2017 tale obbligo scatta solo in presenza di nuove assunzioni e va effettuato entro i successivi 12 mesi dalla data di tale assunzione

A fronte di nuove richieste di avviamento successive al termine del 31 maggio gli uffici competenti provvedono a pubblicare con cadenza almeno bimestrale successivi avvisi nell'arco dell'anno in corso, fermo restando la possibilità di pubblicarne ulteriori laddove ne ravvisino la necessità.

Le graduatorie limitate a coloro che aderiscono alla specifica occasione di lavoro hanno una validità legata al periodo di evasione dei posti disponibili inerenti il singolo avviso.

Nell'ambito del medesimo avviso, in presenza di posti disponibili e in caso di persone avviate e non assunte per cause non imputabili alla loro volontà, le medesime graduatorie possono essere utilizzate per l'avviamento presso altro datore di lavoro, mantenendo il medesimo punteggio in graduatoria, nel termine di 6 mesi successivi alla pubblicazione della graduatoria definitiva.

Il controllo dei requisiti dichiarati da parte delle persone con disabilità, effettuato in sede di formulazione della graduatoria definitiva, può essere verificato anche in fase di avviamento al lavoro dagli uffici competenti su base campionaria.

II.3 Programmi mirati per l'avviamento a selezione presso le imprese private

Gli uffici competenti possono prevedere l'utilizzo di programmi specifici per preselezioni e avviamento a colloqui di selezione presso i datori di lavoro privati che ne fanno richiesta (a titolo di esempio il "progetto match"); in questo caso gli uffici predispongono un elenco al fine di estrapolare dalla rosa dei candidati individuati dal programma coloro che vengono avviati al colloquio di selezione nell'impresa.

I datori di lavoro privati che fanno richiesta del programma specifico di inserimento mirato e preselezione, trasmettono ai Centri per l'impiego un riscontro relativo all'esito del servizio fornito dai medesimi CPI, anche al fine di individuare nei confronti della persona con disabilità misure e azioni in grado di superare i gap formativi e professionali riscontrati.

La scheda elaborata in accordo con il Comitato Tecnico sarà resa disponibile dall'ufficio competente al momento di avvio alla preselezione nell'impresa.

SEZIONE III - Criteri e modalità di valutazione per la formazione delle graduatorie

Di seguito sono elencati i criteri per la formazione delle graduatorie per le assunzioni presso i datori di lavoro privati, gli enti pubblici economici e per gli avviamenti a selezione presso le Pubbliche Amministrazioni.

III. 1 Criteri di valutazione

I criteri di valutazione per la formazione delle graduatorie sono i seguenti:

- a) Grado di invalidità
- b) Carico familiare
- c) Età anagrafica
- d) Situazione economica

Ai fini dell'attribuzione dei punteggi che concorrono alla formazione delle graduatorie valgono i criteri di seguito indicati.

a. Grado di invalidità

a.1. Invalidi di guerra e/o di servizio. Il punteggio relativo al grado di invalidità per gli invalidi di guerra e/o di servizio è determinato dalla seguente tabella⁵:

Invalidi di guerra e/o servizio -Categorie	Punteggio
1° cat	+ 28
2° cat	+ 24,5
3° cat	+ 21
4° cat	+ 17,5
5° cat.	+ 14
6° cat	+ 10,5
7° cat	+ 7
8° cat	+ 3,5

a.2. Invalidi civili. Per gli invalidi civili il punteggio relativo al grado di invalidità è determinato in base alla percentuale invalidante, come specificato nella seguente tabella⁶:

Percentuale invalidante	Punteggio
91 % - 100%	+ 28
81 % - 90%	+ 24
71 % - 80%	+ 20
61 % - 70%	+ 16
51 % - 60%	+ 11,5
41 % - 50%	+ 7,5
33 % - 40%	+ 3,5

⁵ Tabella allegata al DPR 18 GIUGNO 1997, n. 246

⁶ Idem

a.3. Sordi e ciechi

I sordi ⁷ ed i ciechi affetti da cecità assoluta binoculare sono equiparati agli invalidi civili con percentuale dell'80% per quanto riguarda i sordi e del 100% per quanto riguarda i ciechi assoluti. In ogni caso per quanto riguarda le minorazioni visive, così come classificate dalla L. 138/2001, ed uditive è attribuita una percentuale di invalidità civile ai sensi della tabella allegata al Decreto del Ministero della Sanità del 5 febbraio 1992 e s.m.i.

Per i ciechi parziali, con residuo visivo non superiore a un ventesimo in entrambi gli occhi con eventuale correzione, la percentuale di punteggio assegnata nelle graduatorie si basa sulla tabella ministeriale della sanità del 5/2/92 correlata al DPR 246/97.

I criteri per la formulazione delle graduatorie per l'avviamento dei centralinisti telefonici non vedenti di cui alla legge 29 marzo 1985, n. 113 e s.m.i. sono i medesimi indicati per il collocamento delle persone con disabilità di cui alla L.68/1999.

Negli avvisi pubblici per l'avviamento al lavoro dei centralinisti non vedenti, l'ufficio competente assegna un punteggio aggiuntivo, riferito agli anni di iscrizione nell'elenco di cui all'articolo 1 comma 3 L. 113/1985 e s.m.i.

Il punteggio aggiuntivo, nella misura massima di 10 punti, è attribuito dopo il 1 anno di iscrizione.

Pertanto, decorsi i primi 12 mesi di iscrizione, esso è determinato nella misura di 1 punto ogni 2 anni e si intende riferito al solo ambito territoriale provinciale in cui è bandito l'avviso. In sintesi:

Anni di iscrizione Elenco L. 113/1985	Punteggio
Maggiore di 1 anno e fino a 3 anni	+ 1
Per ogni biennio successivo	+ 1 punto per ogni biennio fino ad un massimo di 10 punti

Titolari di assegno di invalidità erogato da INPS L.222/84

Nelle more di specifiche indicazioni ministeriali, i titolari di assegno ordinario di invalidità erogato dall'INPS ai sensi dell'art.1 comma 1 L.222/1984 possono essere iscritti all'elenco di cui all'art.8 L.68/1999 solo se in possesso della documentazione prevista all'art.1 comma 4 L.68/1999.

b. Carico familiare

Ai fini dell'attribuzione del punteggio sono considerati a carico del dichiarante esclusivamente i familiari di seguito indicati:

a) il coniuge non legalmente ed effettivamente separato o divorziato;

⁷ In base all'art. 1 della è considerato sordo il "minorato sensoriale dell'udito affetto da sordità congenita o acquisita durante l'età evolutiva che gli abbia compromesso il normale apprendimento del linguaggio parlato, purché la sordità non sia di natura esclusivamente psichica o dipendente da causa di guerra, di lavoro o di servizio"

- b) il partner in unione civile così come specificato dall'art. 1 comma 2 della legge 76/2016;
- c) il convivente di fatto, così specificato dall'art.1 comma 36 della legge 76/2016;
- d) i figli (compresi i figli naturali riconosciuti, gli adottivi, gli affidati o gli affiliati) indipendentemente dall'età e dal fatto che siano o meno dediti agli studi.

I suddetti familiari per risultare a carico devono essere in possesso di entrambi i seguenti requisiti:

- 1) appartenere al nucleo familiare rilevabile dallo stato di famiglia;
- 2) avere un reddito complessivo annuo, riferito all'anno in corso, pari o inferiore a quello previsto dall'Agenzia delle Entrate per la detrazione fiscale dei familiari a carico.⁸

Per il riconoscimento del punteggio per i figli di cui alla lettera d) in possesso dei requisiti sopra indicati, è inoltre necessario che:

- i figli non siano già totalmente a carico di altri familiari del dichiarante;
- i familiari del dichiarante di cui alle lettere a), b), c) risultino essere disoccupati o con un reddito inferiore alla soglia minima esclusa da imposizione fiscale⁹.

Il carico familiare può essere presentato tramite autocertificazione ai sensi degli articoli 46 e 47 del DPR 28 dicembre 2000, n. 445 e smi.

Il punteggio riferito al carico familiare è così determinato:

- 1) per ogni familiare a carico è attribuito un punteggio pari a 5 punti;
- 2) per ogni familiare a carico con una disabilità compresa tra il 67% e il 79 % il punteggio attribuito è pari a 7 punti;
- 3) per ogni familiare a carico con una disabilità rientrante nelle condizioni stabilite all'art.13, comma1 lettera a) e comma 1-bis della L.68/1999 il punteggio attribuito è pari a 10 punti;
- 4) per ogni figlio minore con disabilità il punteggio attribuito è pari a 10 punti.

Fermo restando il possesso dei requisiti sopra indicati, in presenza di figli a carico al 50%, il punteggio è comunque attribuito interamente.

In applicazione delle modalità di attribuzione dei punteggi riferiti al presente paragrafo, si riporta a titolo esemplificativo la seguente tabella:

Familiari a carico	Punti attribuiti per ogni familiare a carico
Familiare a carico senza disabilità o con disabilità inferiore al 67%	5
Familiare a carico con disabilità compresa tra 67% e 79%	7
Figlio minore con disabilità	10
Familiare a carico con disabilità rientrante nelle condizioni stabilite all'art.13, comma1 lettera a) e comma 1-bis della L.68/1999	10

Qualora entrambi i genitori partecipino al medesimo avviso il carico dei figli è riconosciuto a entrambi.

⁸ Si precisa esso ammonta a € 2.840,51 al lordo degli oneri deducibili e che si tratta di un importo soggetto a periodica rideterminazione da parte dell'Agenzia delle Entrate.

1) ⁹ Vale a dire: **a) rapporto di lavoro subordinato** con reddito pari o inferiore al reddito minimo escluso da imposizione fiscale pari a 8.000 €; **b) attività autonoma** con reddito cui corrisponde una imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'art. 13 del TUIR pari a 4.800 €.

Nel caso di famiglia monoparentale il punteggio per ogni figlio a carico è aumentato di 2 punti. L'ulteriore punteggio per figli a carico, in caso di famiglia monoparentale, viene attribuito in assenza nello stato di famiglia dell'altro genitore nonché dei familiari di cui alle lettere a), b), c) sopra indicate.

c. Età anagrafica

In riferimento all'età anagrafica del dichiarante viene attribuito il seguente punteggio:

- da 18 a 35 anni 5 punti
- da 36 a 45 anni 4 punti
- da 46 a 50 anni 3 punti
- oltre i 50 anni 2 punti

d. d. Situazione economica

La situazione economica del richiedente deve intendersi come situazione reddituale imputabile personalmente al dichiarante secondo la normativa vigente, con esclusione del suo nucleo familiare-

La situazione economica, è calcolata con riferimento al seguente parametro:

- a. Reddito complessivo annuo ai fini IRPEF, risultante dall'ultimo anno d'imposta per il quale sono scaduti i termini di presentazione delle dichiarazioni.

In presenza di reddito complessivo annuo ai fini IRPEF di cui al precedente punto a) vanno sottratti i punti sulla base delle fasce di reddito a partire da una comune base 100, secondo la seguente tabella "A":

Tab. A Fasce di reddito ai fini Irpef	Punteggio
da 8.001 a 15.000 €	-4
da 15.001 a 28.000 €	-8
da 28.001 a 55.000 €	-18
da 55.001 a 75.000 €	-22
Oltre 75.000	-24

Per le persone con disabilità psichica e/o intellettiva con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% e per i disabili con invalidità pari al 100% con indennità di accompagnamento, la decurtazione dei punti è determinata secondo la tabella "A bis" di seguito indicata:

Tab. A bis Fasce di reddito ai fini Irpef	Punteggio
da 8.001 a 15.000 €	-2
da 15.001 a 28.000 €	-4
da 28.001 a 55.000 €	-9
da 55.001 a 75.000 €	-11
Oltre 75.000	-12

Il reddito complessivo può essere presentato con autocertificazione ai sensi del DPR 28 dicembre 2000, n. 445 e smi.

Gli uffici competenti in fase di controllo verificano il reddito complessivo dichiarato ai fini Irpef richiedendo l'accesso alle banche dati dell'INPS, e/o dell'Agenzia delle Entrate.

III.2 Punteggio totale

Il punteggio totale si calcola sottraendo al punteggio iniziale pari a 100 i punti relativi alla situazione economica e aggiungendo i punti relativi al grado di invalidità, al carico familiare, all'età anagrafica. La persona con punteggio maggiore precede in graduatoria quella con punteggio minore. A parità di punteggio nella graduatoria prevale il soggetto più giovane di età anagrafica.

Nel caso di appartenenza della persona con disabilità ad entrambe le categorie, "invalidi di servizio" e "invalidi civili", è attribuito il punteggio più favorevole.

I requisiti di cui alla presente sezione devono essere posseduti alla data di pubblicazione degli avvisi.

All'atto dell'avviamento la persona con disabilità deve comunque possedere i seguenti requisiti:

1. iscrizione all'elenco di cui all'articolo 8 L. 68/1999;
2. collocabilità secondo quanto indicato nella Relazione Conclusiva di cui al D.P.C.M. 13.01.2000.

SEZIONE IV Interventi a favore dell'occupazione a valere sul fondo regionale per il collocamento delle persone con disabilità

Il Fondo regionale per l'occupazione dei disabili di cui all'art. 14 della L. 68/1999 (di seguito denominato "Fondo"), è destinato al finanziamento dei programmi regionali di inserimento lavorativo e dei relativi servizi. Il Fondo può erogare:

- a) contributi agli enti che svolgano attività rivolta al sostegno e all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità;
- b) contributi per il rimborso forfettario parziale delle spese necessarie alla trasformazione del posto di lavoro per renderlo adeguato alle possibilità operative della persona con disabilità con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%, per l'apprestamento di tecnologie di telelavoro o per la rimozione delle barriere architettoniche, sensoriali e della comunicazione e l'adeguamento del posto di lavoro al fine di favorire la piena ed efficace integrazione lavorativa, a condizione che l'assunzione della persona con disabilità sia a tempo indeterminato. In caso di contratti a tempo determinato già in essere, il rimborso è concesso alla condizione che il contratto sia trasformato a tempo indeterminato;
- c) ogni altra provvidenza in attuazione delle finalità della legge 68/1999.

La Regione nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti e nei limiti della disponibilità finanziaria, prevede, a valere sulle risorse del Fondo, misure di premialità a favore dei datori di lavoro in regola con il programma assunzionale stabilito nelle convenzioni ex art.11 L.98/1999 e che abbiano adottato buone pratiche di inserimento lavorativo mirato per persone con disabilità più difficili da collocare, anche per il tramite delle convenzioni ex art. 14 di cui alla D.G.R. 19 luglio 2016 n. 406.¹⁰

Per quanto riguarda la disciplina del Fondo si rinvia all'art. 5 della legge regionale 21 luglio 2003, n. 19 e s.m.i.

¹⁰ Al fine di favorire l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità particolarmente grave la Regione Lazio ha disciplinato con DGR n. 406/2016 le convenzioni ex art. 14 del D.Lgs. 276/2003. A norma di tale atto Regione Lazio e Parti sociali hanno sottoscritto l'Accordo quadro in data 22 luglio 2016. Ai sensi dell'art.11 della DGR n. 406/2016 la proroga della convenzione di affidamento è prevista esclusivamente nel caso in cui il datore di lavoro stipuli la convenzione di programma ex art. 11 finalizzata all'assunzione dei medesimi lavoratori inseriti nella commessa di affidamento. Per quanto riguarda i criteri, i requisiti e le procedure per attivare tale strumento si rinvia a quanto previsto dalla DGR 406/2016 e dal successivo accordo quadro sottoscritto da Regione Lazio e Parti sociali.

SEZIONE V – Convenzioni ex art.11 L.68/1999

V.1 Natura

Al fine di favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità l'ufficio competente può stipulare convenzioni con i datori di lavoro ai sensi dell'art. 11 della L. 68/1999 (di seguito denominata "convenzione ex art.11").

Per le suddette convenzioni è prevista la programmazione qualitativa e quantitativa degli inserimenti lavorativi, la concessione degli incentivi alle assunzioni ove ne ricorrano i requisiti, la definizione di particolari programmi personalizzati di inserimento lavorativo comprensivi di tutoraggio e di assistenza psico-sociale.

I percorsi di inserimento lavorativo dei lavoratori dedotti in convenzione possono comprendere un periodo iniziale di tirocinio con finalità formative o di orientamento, finalizzato all'assunzione.

L'attuazione di tirocini nell'ambito della convenzione ex art.11 segue le disposizioni contenute nella deliberazione di Giunta Regionale n. 199 del 18 luglio 2013. Ogni tirocinio indicato in convenzione deve essere realizzato entro la scadenza dei termini di assunzione previsti nella medesima convenzione, nel rispetto dei limiti di durata massima stabiliti alla sezione V paragrafo 3 del presente atto.

Per agevolare la stipula delle convenzioni con i datori di lavoro per l'assunzione di persone con disabilità che presentino particolari difficoltà d'inserimento, gli uffici competenti possono avvalersi del supporto di cooperative sociali, organizzazioni di volontariato e terzo settore nonché enti pubblici e privati accreditati a livello regionale.

V.2 Contenuti

La convenzione ex art. 11 può avere ad oggetto tutte le tipologie di inserimento lavorativo previste dalla normativa vigente purché sia garantito il conseguimento degli obblighi di assunzione previsti dalla medesima normativa.

La convenzione contiene in particolare i seguenti elementi:

1. la durata massima e la gradualità dei tempi di inserimento, ripartiti in maniera proporzionale nelle diverse annualità nel corso del periodo di validità;
2. l'indicazione del tipo di scelta dei soggetti interessati in relazione alle caratteristiche della chiamata o la facoltà di scelta nominativa;
3. eventuali altre convenzioni stipulate con i servizi competenti tra cui le convenzioni ex art. 14 di cui alla DGR 406/2016;
4. l'indicazione del tipo di mansione disponibile;
5. l'eventuale quota di inserimenti di persone con disabilità psichica, intellettiva o con disabilità superiore al 79%;

6. gli eventuali inserimenti di persone con qualifiche corrispondenti a elevate professionalità che richiedono il conseguimento di titoli di studio di alta formazione;
7. la previsione di programmi flessibili di inserimento lavorativo finalizzati alla stabilizzazione occupazionale;
8. 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 previste dalle normative vigenti;
9. la definizione dei contenuti qualitativi e dei risultati attesi nel caso di specifici programmi che prevedano percorsi formativi;
10. l'indicazione degli altri istituti previsti ed utilizzati conformemente alle disposizioni vigenti in materia;
11. le eventuali azioni di supporto, consulenza, selezione e tutoraggio da parte dei servizi per il lavoro, pubblici e privati, accreditati a livello regionale, dei servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio;
12. 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);
13. le eventuali attività di supporto nella pre-selezione del personale da parte degli uffici competenti;
14. gli impegni reciproci del datore di lavoro e degli uffici competenti;
15. l'indicazione della cadenza temporale con cui gli uffici competenti effettuano la verifica dello stato di realizzazione del programma ai sensi di quanto stabilito al punto V.6 del presente atto;
16. l'eventuale proroga della convenzione di affidamento ex art. 14 di cui alla DGR 406/2016.

Per le persone con disabilità che presentino particolari difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario sono previste specifiche convenzioni di integrazione lavorativa, ai sensi dell'art.11, commi 4 e 7 della L.68/ 1999, che contemplano forme di sostegno, consulenza e tutoraggio da parte dei servizi pubblici e privati accreditati nonché verifiche periodiche da parte degli enti pubblici preposti alla vigilanza e al controllo.

Gli uffici competenti possono concordare con i datori di lavoro ulteriori criteri legati a specifiche e circostanziate motivazioni, nel rispetto delle disposizioni nazionali e regionali in materia, qualora detti criteri siano funzionali al collocamento mirato.

V.3 Durata

La durata massima delle convenzioni ex articolo 11 è stabilita in 4 anni.

La convenzione è finalizzata alla progressiva copertura della quota d'obbligo e alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro posti in essere entro il termine di scadenza della stessa. La programmazione degli inserimenti può riguardare l'intera quota di riserva ancora disponibile per le persone con disabilità o parte di essa.

La durata della convenzione viene determinata sulla base dei parametri richiamati dalle Linee guida nazionali di cui all' Accordo sancito in Conferenza Unificata del 22 febbraio 2001 "Accordo tra il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, le regioni, le province autonome di Trento e Bolzano, i comuni, le comunità montane, per la definizione di linee programmatiche per la stipula delle convenzioni, di cui all'art. 12 della legge 12 marzo 1999, n. 68, recante: "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" e precisamente:

- a) il volume dell'intera quota di riserva ancora disponibile per le persone con disabilità in rapporto all'entità della copertura (totale o parziale) prevista dalla convenzione;
- b) la valutazione degli investimenti necessari per riorganizzare il sistema socio-tecnico dell'impresa in rapporto alle specifiche condizioni della persona con disabilità;
- c) la valutazione dell'impegno diretto dal datore di lavoro relativo all'occupabilità delle persone con disabilità in termini di partecipazione agli oneri per le attività di tirocinio di orientamento o di formazione professionale ovvero attraverso l'attivazione della rete dei servizi territoriali.

La determinazione del programma di assunzione descritto in convenzione viene realizzata secondo il principio di maggiore gradualità rispetto all'obbligo e della proporzionalità delle assunzioni nelle diverse annualità, tenendo altresì conto di particolari situazioni in cui possono trovarsi i datori di lavoro.

La Regione definisce la durata massima della convenzione al solo fine di pervenire a criteri uniformi sul territorio regionale.

Tanto premesso per i datori di lavoro privati si stabilisce quanto segue:

1. La durata massima della convenzione è stabilita in quattro anni (4) salvo quanto previsto ai successivi punti 2 e 3 del presente paragrafo.
2. I termini di cui al punto 1 sono **prorogabili per un anno (1) per una sola volta** e solo ove sussistano fondate giustificazioni opportunamente documentate e accertate dagli uffici competenti, non prevedibili al momento della stipula della convenzione e/o qualora mutino oggettivamente le condizioni che danno origine alla medesima.
3. I datori di lavoro hanno facoltà di richiedere agli uffici competenti una **durata della convenzione superiore ai termini di cui al punto 1 nei casi specifici** indicati nel quadro successivo

Caso specifico	Durata convenzione ex art. 11
Presenza in convenzione di persone con disabilità che stanno per conseguire un titolo di studio di alta formazione.	Durata pari al conseguimento del titolo di studio di alta formazione.
Presenza in convenzione di inserimenti lavorativi <u>a tempo indeterminato</u> non inferiori al 50% della quota dedotta in convenzione <u>di persone con disabilità psichica, intellettiva e/o rientranti nelle condizioni indicate nell'art.13 comma 1 lettera a) e comma 1-bis</u> L.68/1999 e smi che richiedono misure particolari di collocamento mirato.	Durata stabilita in accordo con il Comitato tecnico di cui all'art. 8, comma 1 bis L.68/1999 e smi.
Presenza in convenzione di situazioni ricondotte a carattere di eccezionalità e/o a casistiche opportunamente documentate dai datori di lavoro da cui emergano le motivazioni e i presupposti tali da giustificare la richiesta di deroga ai limiti di durata.	Gli uffici competenti, valutate le ragioni e la specifica situazione rappresentata dal datore di lavoro, possono concordare la durata anche in funzione del rapporto tra la quota di riserva e le scoperture e l'entità delle medesime, sentito l'organismo competente di cui all'art. 8, comma 1 bis L.68/1999 e smi. Nelle more della nomina di tale organismo o di organismo equivalente ai sensi della normativa vigente, gli uffici competenti su istanza delle rappresentanze sindacali aziendali, ove presenti, possono dare informazioni in merito alla specifica deroga concessa al datore di lavoro.

V.4 Risoluzione

In caso di scostamento dal programma definito in sede di convenzione ex art.11, di attuazione difforme o parziale senza giustificato motivo gli uffici competenti diffidano i datori di lavoro ad adempiere entro i termini stabiliti all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124 e s.m.i. "Razionalizzazione delle funzioni ispettive in materia di previdenza sociale e di lavoro, a norma dell'articolo 8 della legge 14 febbraio 2003, n. 30". In mancanza di adempimento, decorsi i termini sopra citati, la convenzione si intende risolta di diritto.

In tale caso è fatto divieto al datore di lavoro di stipulare una nuova convenzione prima che siano decorsi 12 mesi dalla risoluzione della precedente. Nelle more della stipula della nuova convenzione l'ufficio competente procede all'avviamento delle unità lavorative corrispondenti secondo le modalità ordinarie.

V. 5 Stipula di nuova convenzione

Per la sottoscrizione delle convenzioni ex art.11 successive alla prima, l'ufficio competente valuta lo stato di adempimento degli impegni occupazionali precedentemente assunti e gli esiti delle misure adottate nella precedente convenzione.

La stipula della nuova convenzione viene concessa solo se in presenza di giustificato motivo e in caso di scostamenti di entità esigua rispetto al totale delle assunzioni programmate nella precedente convenzione.

Il datore di lavoro che intende prorogare la convenzione di affidamento ex art. 14 di cui alla D.G.R. 406/2016 deve stipulare, entro i termini di scadenza previsti dall'art. 11 comma 1 della suddetta DGR, una nuova convenzione ex art. 11 ovvero ampliare la convenzione vigente a favore dei medesimi lavoratori impegnati nella commessa. In tale caso deve indicare nella convenzione ex art.11 i nominativi dei lavoratori e il relativo programma assunzionale.

V.6 Monitoraggio

Lo stato di realizzazione del programma assunzionale stabilito in convenzione ex art.11 e delle modalità in esso convenute è monitorato dagli uffici competenti con cadenza annuale.

La Regione si riserva di predisporre un sistema di monitoraggio anche telematico, mediante la previsione di specifici indicatori volti a conoscere gli esiti occupazionali delle convenzioni ex art. 11.

Fatto salvo quanto disposto all'art.9 della DGR 199/2013, la Regione rende accessibili le informazioni in riferimento ai tirocini attivati nell'ambito delle Convenzioni ex art.11 anche alle associazioni delle persone con disabilità comparativamente più rappresentative a livello regionale.

V.7 Convenzioni e programmi relativi alle assunzioni delle persone con disabilità da parte delle pubbliche amministrazioni.

Ferme restando le disposizioni relative alle assunzioni nel pubblico impiego di cui al D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i, la facoltà di scelta nominativa della persona con disabilità da parte delle amministrazioni pubbliche richiedenti è espletata esclusivamente nell'ambito della convenzione stipulata ex art.11 con gli uffici competenti e secondo il presente atto di indirizzo. A tal riguardo, oltre agli elementi indicati nella sezione V.2, la convenzione stipulata con la PA deve indicare le procedure di reclutamento adottate ai fini della assunzione, nel rispetto dei criteri di trasparenza delle procedure di selezione.

Le procedure di selezione e reclutamento sono effettuate da parte degli uffici competenti oppure dalla PA che assume, mediante avviso pubblico contenente i requisiti e titoli richiesti. Nel caso in cui le procedure di reclutamento siano effettuate dalla medesima PA che effettua le assunzioni, i competenti uffici devono acquisire l'attestazione del rappresentante legale riguardante l'ottemperanza alla normativa vigente in materia di assunzioni nel pubblico impiego.

Per le persone con disabilità assunte dalle amministrazioni pubbliche a tempo determinato a seguito di avviamento a selezione per i profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo¹¹, si applica l'esercizio di un diritto di precedenza per assunzioni a tempo

¹¹ L'art. 36, comma 2, Dlgs 165/2001 e s.m.i. disciplina il diritto di precedenza se il personale è stato reclutato esclusivamente ai sensi dell'art. 35, comma 1, lettera b), del Dlgs 165/2001 e s.m.i.

indeterminato da parte della medesima amministrazione pubblica con riferimento alle mansioni già espletate.

Al fine di consentire alle persone con disabilità di concorrere in effettive condizioni di parità con gli altri candidati, nelle more dell'emanazione del regolamento di cui all'art. 37, comma 3 della 165/2001, le Pubbliche Amministrazioni, ove le applicazioni informatiche e la lingua straniera siano ritenute essenziali per lo svolgimento della mansione oggetto del bando, dispongono nei bandi le modalità ed i livelli di conoscenza per le persone con disabilità.

Nel caso di attivazione del tirocinio presso la PA si rinvia alle disposizioni della DGR n. 199/2013.

V.8 Durata delle Convenzioni stipulate dalle PA

La durata massima delle convenzioni ex art. 11 stipulate dalle PA è stabilita in 3 anni. La sottoscrizione delle convenzioni successive alla prima è subordinata all'effettivo avviamento al lavoro di tutte le persone con disabilità dedotte nella convenzione precedentemente stipulata.

VI. Pubblicazione dei prospetti informativi

Gli uffici competenti operano per garantire la trasparenza e l'informazione delle opportunità lavorative ai sensi della L. 68/1999, nei confronti delle persone con disabilità e dei datori di lavoro.

I prospetti informativi sono pubblici e consultabili nel rispetto della normativa vigente in materia di privacy e della qualità delle informazioni.

Il datore di lavoro è obbligato ad inviare il prospetto informativo che in caso di scoperture è da considerarsi quale "richiesta di avviamento". Nell'ipotesi di prospetti informativi incompleti (ad esempio la mancata indicazione dei posti disponibili per i lavoratori con disabilità e le mansioni) l'ufficio competente segnala tempestivamente al datore di lavoro l'incompletezza della documentazione prodotta.

Gli uffici competenti provvedono a segnalare ai servizi ispettivi eventuali comportamenti posti in essere dal datore di lavoro allo scopo di ostacolare e/o rallentare le procedure di avviamento.

VII. Disposizioni finali e transitorie

L'atto di indirizzo e coordinamento in materia di collocamento al lavoro delle persone con disabilità di cui alla DGR 201/2015 è interamente sostituito dal presente, salvo quanto previsto dai commi successivi.

Le graduatorie adottate, sulla base dei criteri di cui alla sezione II (Criteri e modalità di valutazione per la formazione delle graduatorie) della DGR 201/2015, prima della data di pubblicazione sul BURL del presente atto o pubblicate entro tale termine, conservano la loro validità.

Le convenzioni ex art. 11 stipulate prima della data di pubblicazione sul BURL del presente atto sono valide ed efficaci.

Fermo restando quanto previsto ai commi precedenti, l'efficacia del presente provvedimento decorre dal giorno successivo alla pubblicazione sul BURL.

Rinvio

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

Pubblicazione

Il presente atto sarà pubblicato sul BURL.