

Legge 68/99

*A cura di Veneto Lavoro – CPI di Legnago
Renata Colpo – Responsabile CPI*

Accesso al collocamento mirato e modalità di assunzione

Renata Colpo - Responsabile Centro per l'Impiego di Legnago

Dr.ssa Luisa Bubola - Servizio Specialistico Collocamento Mirato - Ambito di Verona

VENETO LAVORO

- È l'ente strumentale della Regione Veneto che gestisce e coordina la rete pubblica dei servizi per il lavoro
- I Centri per l'Impiego sono strutture territoriali che favoriscono l'incontro domanda offerta di lavoro e promuovono le politiche attive regionali
- I CPI supportano lavoratori e aziende tramite i propri operatori (Case Manager per lavoratrici/lavoratori e Account Manager per le aziende)



ClicLavoroVeneto.it
Servizi online per Lavoro, Formazione e Istruzione

CPI ONLINE

Accesso con SPID o CIE



COLLOCAMENTO MIRATO

Persona con
disabilità

POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO



SERVIZIO ORIENTAMENTO SPECIALISTICO



ORIENTA MINORI

Contrasto
dispersione
scolastica

CENTRO PER L'IMPIEGO



TIROCINI



INCONTRO DOMANDA OFFERTA

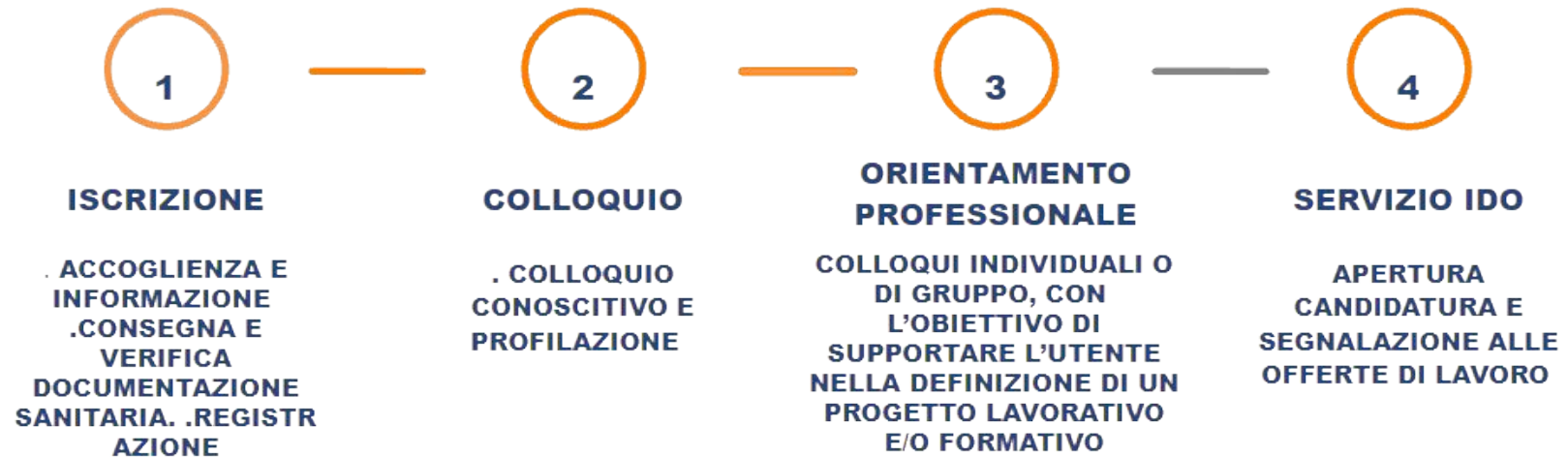


il ruolo del **CASE MANAGER**

- è la persona assegnata ad ogni singolo lavoratore: gestisce tutti i **contatti** ed i **colloqui** periodici



Il processo di presa in carico della persona con disabilità



SERVIZIO COLLOCAMENTO MIRATO

NORMATIVA L.68/99

Il collocamento mirato viene istituito dall'art. 2 della **L.68/99** e prevede una **serie di servizi pubblici e gratuiti**, erogati dai **CPI**, rivolti sia **a lavoratrici/lavoratori** che **alle aziende**, tra i quali servizi gli strumenti di Politiche Attive del Lavoro ([p.es.](#) il **Voucher per il lavoro per persone con disabilità**) erogati da soggetti privati accreditati

FINALITÀ

La **promozione dell'inserimento lavorativo** e la **valorizzazione delle competenze** delle persone con disabilità attraverso l'analisi e l'adattamento del posto di lavoro, l'individuazione di forme di sostegno, azioni positive e strumenti per favorire le relazioni sul luogo di lavoro

TIPOLOGIE DI INVALIDITÀ (art.1 Legge 68/99)

PERSONE

- con **invalidità** fisica/psichica/intellettuale/sensoriale con riduzione della capacità lavorativa **dal 46%**
- con **invalidità del lavoro** con percentuale **dal 34%**
- **cieche**
- **sorde**
- **per causa di guerra e per causa di servizio**

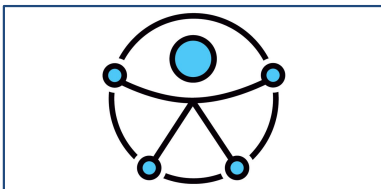
COLLOCAMENTO MIRATO (art.18 comm 2 - Legge 68/99)

CATEGORIE PROTETTE

- Orfani e coniugi deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio
- Orfani e coniugi grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro
- Profughi italiani rimpatriati (L. 763/81)
- Vittime di atti di terrorismo o della criminalità organizzata, o loro familiari superstiti

REQUISITI PER L'ISCRIZIONE (art. 8 Legge 68/99)

REQUISITI PER L'ISCRIZIONE



- essere in età lavorativa
- essere in **STATO DI DISOCCUPAZIONE**
- essere in possesso di documentazione rilasciata dalla competente commissione medica attestante lo stato di invalidità
- Documento di identità
- Codice Fiscale
- Attestazione ISEE (facoltativa): al solo fine del punteggio in graduatoria

REQUISITI PER L'ISCRIZIONE (art. 8 Legge 68/99)

FOCUS SU STATO DI DISOCCUPAZIONE

Per stato di disoccupazione si intende la condizione di un soggetto **privo di lavoro**, che sia **immediatamente disponibile** allo svolgimento e alla ricerca di un'attività lavorativa secondo modalità definite con i servizi competenti.

! Conservazione dello Stato di Disoccupazione (con reddito)

- Lavoro Subordinato/Parasubordinato:
Reddito annuo non superiore €8.500 lordi annui
- Lavoro Autonomo:
Reddito annuo non superiore a €5.500 lordi annui

REQUISITI PER L'ISCRIZIONE (art. 8 Legge 68/99)

FOCUS SU DOCUMENTAZIONE MEDICA

- Verbale di Accertamento dell'Invalidità Civile (**Verbale di accertamento di base** in fase di sperimentazione a Vicenza, Verona, Treviso e Venezia, e dal 2027 in tutta Italia)
- Verbale di Accertamento della Disabilità con la Relazione conclusiva L.68/99 (**Verbale di accertamento di base** in fase di sperimentazione a Vicenza, Verona, Treviso e Venezia, e dal 2027 in tutta Italia)

COSA FARE PER L'ISCRIZIONE

1. Ottenere il riconoscimento dell'**invalidità civile** e il documento di **accertamento della residua capacità lavorativa**, rivolgendosi al **medico certificatore** che avvierà l'iter.

Se, invece, l'invalidità deriva dall'attività lavorativa l'ente competente a cui rivolgersi è l'INAIL.

1. Una volta in possesso di tutta la documentazione INPS o INAIL, si potrà programmare un appuntamento presso il Centro per l'impiego, dove sarà possibile:
 - svolgere un **colloquio** con un operatore per far emergere aspettative, competenze e bisogni;
 - rilasciare la Dichiarazione di Immediata Disponibilità (**DID**) per acquisire lo status di disoccupato e stipulare il **Patto di servizio personalizzato** per perfezionare l'iscrizione;
 - iscriversi al **collocamento mirato** e avviare il percorso di **accompagnamento all'inserimento lavorativo**.

il ruolo dell' **ACCOUNT MANAGER**

- è la persona del CPI di riferimento per i datori di lavoro e le aziende
- gestisce l'incrocio domanda – offerta di lavoro e segnala le candidature in linea con i fabbisogni aziendali



CONSULENZA

in materia di collocamento mirato al fine di individuare il percorso migliore per giungere all'adempimento di quanto richiesto dalla L. 68/1999

PRESELEZIONE

un servizio gratuito di preselezione tra gli iscritti al collocamento mirato che tiene conto delle esigenze del lavoratore e dell'azienda. Importanza del feedback dell'azienda.

ACCOMPAGNAMENTO

CPI e SIL:
VOUCHER RAFFORZATO

Mantenimento del posto di lavoro: Voucher job coaching
(SERVIZI ACCREDITATI)

Il ruolo del Centro per l'Impiego e la rete con gli altri attori del territorio

La rete territoriale delle relazioni

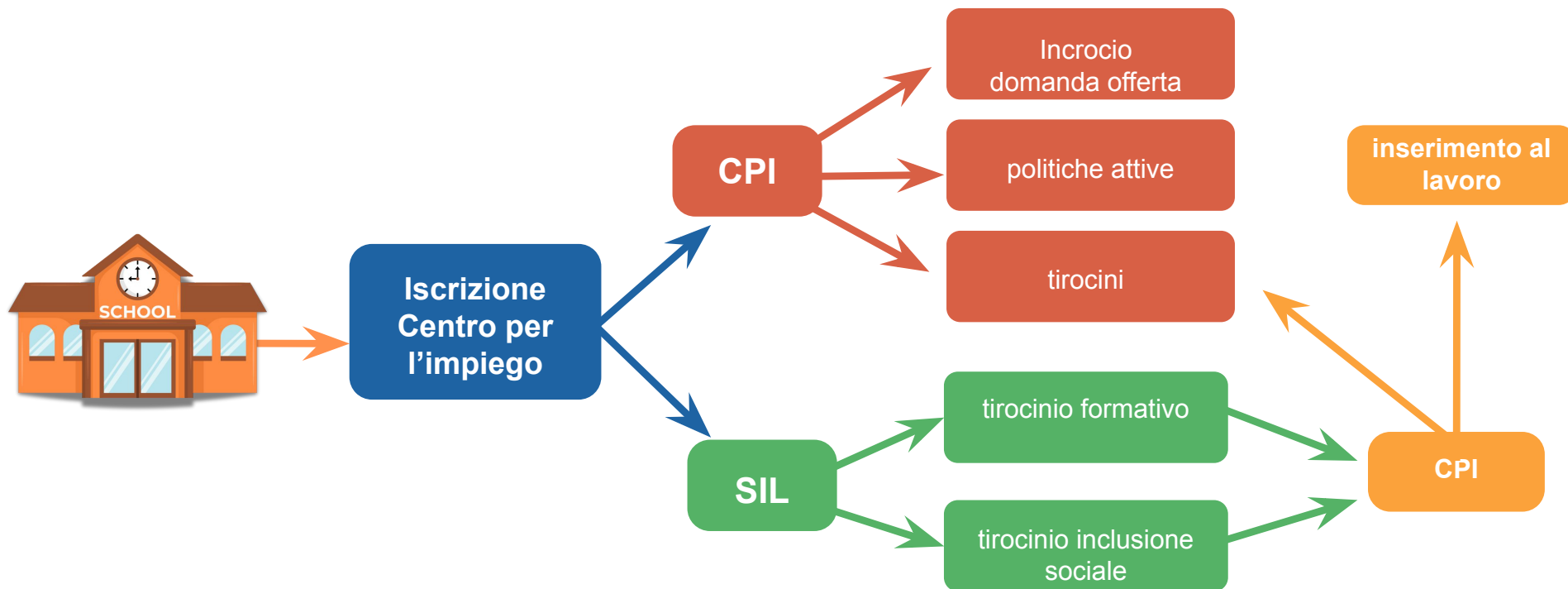
**È fitta la
molteplicità dei
soggetti con i quali
i CPI, a vario titolo,
intrattengono
relazioni dirette**



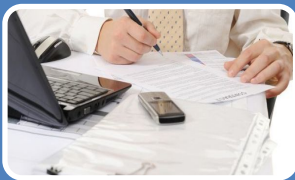
Cos'è il SIL?

Il SIL è il Servizio di Integrazione Lavorativa delle ULSS

Ogni Azienda Ulss territoriale del Veneto offre un Servizio di Integrazione Lavorativa (SIL) che, ai sensi della DGR Veneto n. 2015/2019, tramite un'equipe multidisciplinare, collabora con i Centri per l'Impiego lì dove sia necessario un potenziamento della capacità lavorativa delle persone con necessità di sostegno intensivo.



Assunzione e somministrazione come strumenti di adempimento



L'assunzione diretta ai sensi della L. 68/99



La somministrazione ai sensi della L. 68/99



Il nulla osta all'assunzione



L'assunzione diretta ai sensi della L. 68/99



Entro quando devo effettuare l'assunzione ?

Ai sensi dell'art. 9, comma 1, della L. 68/1999, i datori di lavoro sono tenuti a regolarizzare la posizione presentando agli uffici competenti la richiesta di assunzione **entro 60 giorni** dal momento in cui **insorge l'obbligo all'assunzione dei lavoratori con disabilità**.

ECCEZIONE: per i lavoratori del settore minerario il termine è elevato a 90 giorni (D.L. 29 dicembre 2010, n. 225).

La relazione tra obbligo e assunzione



Quale tipologia contrattuale per il lavoratore con disabilità ?

Ai soggetti con disabilità avviati al lavoro mediante assunzione obbligatoria si applicano le disposizioni che regolano il rapporto di lavoro valide per la generalità dei dipendenti. **È possibile pertanto assumere lavoratori con disabilità con ogni tipo di contratto di lavoro subordinato.** Ad essi, pertanto, saranno applicabili tutte le tipologie contrattuali previste dall'ordinamento, laddove ricorrano i presupposti previsti per ciascuna di esse. Analogamente, anche la retribuzione del lavoratore con disabilità sarà identica a quella di ogni altro lavoratore.

Diretta conseguenza del principio di uguaglianza imposto dall'articolo 3 della Costituzione.

Ma ha trovato espressa previsione anche nell'art. 10, comma 1, della L. 68/1999 il quale espressamente prevede che «Ai lavoratori assunti a norma della presente legge si applica il trattamento economico e normativo previsto dalle leggi e dai contratti collettivi.». ».



Quanto alla durata contrattuale ?

Per diretta conseguenza dell'applicazione del trattamento normativo previsto dalle leggi e dai contratti collettivi anche ai rapporti di lavoro instaurati con i lavoratori con disabilità, risulta possibile instaurare con tali lavoratori rapporti di lavoro anche a tempo determinato.



Quanto all'orario contrattuale ?

Per diretta conseguenza dell'applicazione, anche al rapporto di lavoro instaurato con il lavoratore con disabilità, del trattamento normativo previsto dalle leggi e dai contratti collettivi, risulta possibile instaurare rapporti di lavoro anche a **part-time**.

Circa il **part-time**, pur ammesso, deve essere, tuttavia, tenuto in considerazione quali **riflessi esso abbia sull'entità di assolvimento della quota d'obbligo**.

REGOLA GENERALE per la copertura di una unità di quota d'obbligo: il posto di lavoro derivante dall'applicazione della quota di riserva deve essere coperto attraverso un'assunzione a tempo pieno secondo la durata oraria prevista dalla disciplina di settore applicabile al datore di lavoro.

La relazione tra obbligo e assunzione

Tale regola generale ha, tuttavia, due rilevanti eccezioni:

1

PRIMA ECCEZIONE: ai fini della copertura dell'unità d'obbligo, nel caso di lavoratore part-time con orario superiore al 50 per cento dell'orario ordinario, dovrà considerarsi singolarmente l'orario prestato da ciascun lavoratore, rapportato al normale orario a tempo pieno, con arrotondamento ad unità. (MLPS, circolare 26 giugno 2000, n. 41, protocollo n. 353/SDGI/00 e MLPS, risposta a quesito del 24 gennaio 2005, protocollo n. 77/01.11).

Att.ne! Diversamente, nel caso di ricorso a **contratti part-time inferiori alla metà dell'orario contrattuale**, la somma delle ore lavorate dai lavoratori con disabilità, dovrà essere pari al numero di ore previste per il contratto full-time di riferimento.

La relazione tra obbligo e assunzione

Esempi: datore di lavoro che applica orario **full-time di 40 ore settimanali**.

1. Se assume un lavoratore con disabilità con contratto **part-time di almeno 21 ore**, risulta coperta un'intera unità della quota d'obbligo.
2. Se, invece, assume un lavoratore con disabilità con contratto **part-time di 20 ore o inferiore**, risulterà coperta solo la proporzionale quota d'orario, risultando **scoperte le restanti ore, fino al numero di ore pari all'orario full time**. In tal caso il datore di lavoro dovrà procedere all'assunzione di uno o più altri lavoratori con disabilità a part-time fino al raggiungimento della restante parte dell'orario.

2

SECONDA ECCEZIONE: per i soli datori di lavoro della prima fascia d'obbligo (15 – 35 dipendenti), ai fini della copertura dell'unità d'obbligo, in caso di assunzione di **lavoratori con disabilità con invalidità superiore al 50% o ascrivibile alla quinta categoria IGIS, dovrà considerarsi sempre coperta l'intera unità**, a prescindere dall'orario svolto (Art. 3, comma 5, DPR 333/2000);

Casi: datore di lavoro, della fascia 15-35 dipendenti, che applica orario full time di 40 ore settimanali.

1. In caso di assunzione di un lavoratore con disabilità, con percentuale di invalidità del 51% con contratto part time di 10 ore, risulta coperta l'intera unità della quota d'obbligo.
2. In caso di assunzione di un lavoratore con disabilità, con percentuale di invalidità del 50%, con contratto part time di 10 ore non risulta, invece, coperta l'intera unità della quota, bensì la sola parte di orario pari a 10 ore. Resta poi da coprire la restante parte di orario di 30 ore con una o più assunzioni ulteriori.



La somministrazione ai sensi della L. 68/99

La somministrazione di lavoratori con disabilità

Per effetto della riscrittura della disciplina del contratto di somministrazione, con il d.lgs. 81/2015, al comma 3 dell'art. 34, si è previsto che, **in caso di somministrazione di lavoratori con disabilità per missioni di durata non inferiore a dodici mesi, il lavoratore somministrato sia computato nella quota di riserva** di cui all'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68.

Fino all'entrata in vigore di tale norma era, infatti, escluso che si potesse ricorrere all'assolvimento della quota d'obbligo attraverso tale tipologia contrattuale, poiché essa si caratterizza per il fatto che il lavoratore utilizzato con contratto di somministrazione non è dipendente dell'utilizzatore, bensì del somministrante.

La somministrazione di lavoratori con disabilità

Si evidenzia che il meccanismo di assolvimento mediante contratto di somministrazione, per effetto del richiamo espresso all'art. 3 della L. 68/1999 e, pertanto, alla sola categoria delle persone con disabilità, **esclude l'applicabilità dello strumento per l'adempimento della quota d'obbligo delle categorie protette di cui all'art. 18 della L. 68/1999.**

Depone a favore di tale interpretazione, inoltre, il fatto che la previsione di cui all'art. 34, comma 3, del d.lgs. 81/2015 é derogatoria rispetto alla regola generale per cui l'avente diritto alla quota di riserva deve essere legato da rapporto contrattuale di tipo dipendente al datore di lavoro e ogni norma derogatoria dalla regola generale non può essere interpretata analogicamente.



Il nulla osta all'assunzione

Il nulla osta all'assunzione

Qualora il datore di lavoro intenda instaurare un rapporto di lavoro da far valere ai sensi della legge 68/1999, sarà tenuto a seguire un particolare iter che prevede una particolare procedura autorizzativa, affinché il rapporto di lavoro sia valevole ai fini dell'adempimento della quota d'obbligo prevista dalla L. 68/1999.

Prima di effettuare la comunicazione Obbligatoria di assunzione il datore di lavoro deve chiedere all'ufficio di collocamento mirato territorialmente competente, il **rilascio del Nulla Osta** all'assunzione ai sensi della L. 68/1999.

Il nulla osta all'assunzione

Perché il nulla osta all'assunzione va richiesto prima dell'assunzione ?

- 
1. Può essere rilasciato solo a lavoratori iscritti agli elenchi di cui alla L. 68/99, i quali, per risultare tali, devono essere disoccupati. La condizione necessaria e requisito preliminare, infatti, per potersi potenzialmente iscrivere all'elenco di cui all'art. 3 della L. 68/99 è di essere in stato di disoccupazione. La risposta all'istanza di Nulla Osta si basa, pertanto, sulla verifica che la persona da assumere risulti correttamente iscritto all'elenco dei lavoratori con disabilità.
 2. Tale richiesta deve essere fatta dal datore di lavoro per avere conferma che una determinata assunzione sia utile per la copertura degli obblighi di cui alla legge 68/99.

Il nulla osta all'assunzione



Qual è l'ufficio competente a cui richiedere il rilascio del nulla osta all'assunzione?

In Veneto il nulla osta all'assunzione ai sensi della L. 68/1999 va richiesto, **esclusivamente in forma telematica**, a Veneto Lavoro, presso l'ufficio competente per **l'Ambito provinciale della sede di lavoro** del lavoratore da assumere.

Esempio: lavoratore con disabilità iscritto al collocamento mirato di Padova che deve essere assunto da un'azienda con sede legale a Roma, per andare a lavorare presso l'unità produttiva di Venezia.
Il nulla osta all'assunzione andrà inoltrato telematicamente selezionando il territorio di VENEZIA come destinatario dell'istanza.



Il nulla osta all'assunzione attesta che la mansione è compatibile con le capacità residue del lavoratore con disabilità ?

NO, il giudizio di idoneità alla mansione specifica cui adibire il lavoratore, in caso di mansioni soggette a sorveglianza sanitaria, è espresso dal medico competente sulla base delle risultanze delle visite mediche previste dalla stessa sorveglianza sanitaria, così come disposto dall'art. 41, comma 6, del citato d.lgs. n. 81/2008. (M.L.P.S. risposta ad interpello n. 31/2008).

Il nulla osta attesta, invece, la possibilità di instaurare validamente un rapporto di lavoro che sia valevole ai fini della quota d'obbligo della L. 68/99.



Quanto dura il nulla osta una volta rilasciato?

Il nulla osta deve essere ragionevolmente utilizzato in un breve periodo dal rilascio poiché con esso viene attestata la regolarità dell'iscrizione del lavoratore al collocamento mirato al momento dell'assunzione, requisito del quale il lavoratore potrebbe nel frattempo non essere più in possesso.

Si ricorda, inoltre che l'efficacia rispetto alla copertura della quota d'obbligo decorre solo dal giorno dell'effettiva assunzione del lavoratore con disabilità e non dall'istanza e/o rilascio del nulla Osta.

Il nulla osta all'assunzione



Nel caso di variazioni contrattuali o di trasformazione a tempo indeterminato deve essere chiesto un nuovo nulla osta?

No, gli effetti del nulla osta, durano fintantoché dura il rapporto di lavoro.

Il venire meno del rapporto di lavoro, invece, interrompe anche gli effetti del nulla osta.

In caso di variazioni contrattuali quali proroghe, trasformazioni a tempo indeterminato, cambi di sede di lavoro o mansione, non si deve, pertanto, richiedere altro nulla osta in quanto rimane valido quello rilasciato al momento dell'assunzione.



Nel caso di successiva assunzione dello stesso lavoratore, presso lo stesso datore di lavoro, con la stessa mansione, è possibile riutilizzare lo stesso nulla osta già rilasciato?

No, la cessazione del rapporto di lavoro fa cessare anche l'efficacia del nulla osta.

In caso di successivi nuovi rapporti di lavoro tra i medesimi soggetti, è necessario, pertanto fare nuovamente istanza di Nulla osta.

Il nulla osta all'assunzione



Nel caso di passaggio diretto di un lavoratore con disabilità da un datore di lavoro ad un altro occorre chiedere un Nulla osta?

No, in quanto il passaggio diretto avviene senza soluzione di continuità e presuppone che il lavoratore non possa risultare iscritto all'elenco di cui all'art. 1 della l. 68/99 in quanto occupato.

In caso di Passaggio diretto sarà, tuttavia, necessario che il datore di lavoro comunichi preventivamente all'ufficio competente, tramite pec, l'acquisizione del lavoratore con disabilità mediante l'utilizzo dell'Istituto del passaggio diretto.

La procedura telematica di richiesta di nulla osta

Sia che si tratti di assunzione diretta da parte del soggetto obbligato, sia che si percorra la strada del contratto di somministrazione, prima di procedere all'assunzione andrà richiesto il rilascio del nulla osta.

Il Nulla Osta deve essere richiesto esclusivamente mediante la procedura telematica disponibile al link:

<http://www.cliclavoroveneto.it/gedi-domanda-veneto>

GRAZIE PER L'ATTENZIONE

www.venetolavoro.it | www.cliclavoroveneto.it



REGIONE DEL VENETO