



QUADERNO DELLE
PROCEDURE
IN MATERIA DI DIRITTO AL
LAVORO DEI DISABILI
NELLA
REGIONE ABRUZZO
(LEGGE 12 marzo 1999 n° 68)

Indice

	Pag.
Normativa di riferimento	3
Premessa	4
Definizioni	4-5
1. Il collocamento obbligatorio e i destinatari	5
2. Aggiornamento della banca dati dei lavoratori (art. 1 e art. 18)	5
3. Assunzioni obbligatorie presso le Pubbliche Amministrazioni	5-8
4. Assunzioni obbligatorie presso i datori di lavoro privati	9
5. Convenzioni di inserimento lavorativo (art. 11 L. 68/99)	9-14
6. Esonero parziale dagli obblighi occupazionali di cui all'art. 5 comma 4 legge 68/99	14-17
7. Il collocamento al lavoro dei centralinisti telefonici non vedenti	17-18
8. Costituzione e funzionamento dei Comitati Tecnici di cui all'art. 8 comma 1-bis legge 68/99	18-21

Normativa di riferimento:

- Artt. 117 e 118 della Costituzione;
- Legge 12 marzo 1999 n. 68 “Norme per il diritto al lavoro dei disabili” che ha come finalità la promozione dell’integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro, attraverso servizi di sostegno e di collocamento obbligatorio;
- Decreto del Presidente della Repubblica 10 ottobre 2000 n. 333 “Regolamento di esecuzione della legge 12 marzo 1999, n. 68, recante norme per il diritto al lavoro dei disabili”;
- DPCM 13 gennaio 2000 “Atto di indirizzo e coordinamento in materia di collocamento obbligatorio dei disabili, a norma dell’art. 1, comma 4, della legge 12 marzo 1999 n. 68”;
- Legge 28 febbraio 1987, n. 56 "Norme sull'organizzazione del mercato del lavoro", in particolare l'art.16 "Disposizioni concernenti lo Stato e gli enti pubblici";
- D.P.R. 18 giugno 1997, n. 246 "Regolamento recante modificazioni in materia di assunzioni obbligatorie c/o gli enti pubblici";
- D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" in particolare, l'art. 35 "Reclutamento del personale" comma 1, letto b e comma 2;
- Legge 29 marzo 1985, n. 113 "Aggiornamento della disciplina del collocamento al lavoro e del rapporto di lavoro dei centralinisti non vedenti";
- Legge 7 aprile 2014, n. 56 "Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e sulle fusioni di comuni";
- D.Lgs. 14 settembre 2015 n. 150 “Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell’art. 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183”;
- D.Lgs. 14 settembre 2015 n. 151 “Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014 n. 183”;
- Legge Regionale 20 ottobre 2015 n. 32 recante “Disposizioni per il riordino delle funzioni amministrative delle Province in attuazione della legge 56/2014 e ss.mm.ii.;
- Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 “Codice in materia di protezione dati personali”;
- Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati);
- Direttiva n° 1 del 24 giugno 2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri avente ad oggetto: “Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio e delle categorie protette. Articoli 35 e 39 e seguenti del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165- legge 12 marzo 1999, n. 68- legge 23 novembre 1998, n. 407- legge 11 marzo 2011, n. 25”
- Linee guida in materia di collocamento obbligatorio adottate con DM n. 43 dell'11 marzo 2022.
- DGR 41/2021 – Disciplinare per l’attuazione del Regolamento in materia di protezione dei dati personali (REG. UE 2016/679)

Premessa:

La Regione Abruzzo, nell'ambito del processo di riordino delle funzioni delle Province, ha assunto, a far data dal 01/07/2018, il coordinamento funzionale dei servizi per l'impiego, per assolvere alle funzioni in materia di mercato del lavoro e di politiche attive in conformità alla L. 56/2014 e al D.Lgs n.150/2015.

Il D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 150, al Capo II "Principi generali e comuni in materia di politiche attive del lavoro", introduce nuove disposizioni che regolano i servizi e le misure di politica attiva del lavoro, in particolare lo stato di disoccupazione (art. 19) da attribuire esclusivamente a coloro che sono privi di impiego e che dichiarano, in forma telematica sul portale nazionale delle politiche del lavoro, la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il Centro Impiego.

In data 23/12/2015 il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha emanato la Circolare 34/2015 con la quale vengono fornite le prime indicazioni operative per l'applicazione del D.Lgs. 150/2015, tra le quali anche l'applicazione al collocamento dei disabili di cui alla Legge n. 68/99 delle norme contenute nel Capo II del citato Decreto Legislativo, in quanto compatibili.

Ai sensi della L. 68/99 e s.m.i. i datori di lavoro pubblici effettuano le assunzioni in conformità alle disposizioni di cui al D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

Secondo il D.Lgs. 165/2001, l'assunzione nelle Pubbliche Amministrazioni avviene con contratto individuale di lavoro mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento, ai sensi della legislazione vigente, per le qualifiche e profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, facendo salvi gli eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalità (art. 35, comma 1, lettera b). Le assunzioni obbligatorie dei soggetti di cui alla legge n. 68/99, ivi inclusi gli appartenenti alle c.d. "categorie protette" (art. 18, L. n. 68/99), da parte delle amministrazioni pubbliche, aziende ed enti pubblici, avvengono per chiamata numerica degli iscritti nelle liste di collocamento, ai sensi della vigente normativa, previa verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere (art. 35, comma 2).

In considerazione delle innovazioni introdotte dalla normativa nazionale in materia di collocamento obbligatorio, al fine di semplificare le procedure e di uniformarle sull'intero territorio regionale, si ritiene di dover adottare le presenti Linee guida della Regione Abruzzo per l'inserimento lavorativo delle persone disabili ai sensi della legge 12 marzo 1999 n° 68.

La Regione Abruzzo garantisce pari opportunità tra uomini e donne nella regolamentazione e nell'attuazione delle presenti linee guida. L'uso del genere maschile per indicare le persone è dovuto esclusivamente ad esigenze di semplicità del testo.

L'atto che si propone di adottare con il presente documento non comporta, né può comportare impegni di spesa a carico del bilancio regionale di previsione.

Definizioni:

- Utente L. 68/99: persona con disabilità art. 1 e soggetti appartenenti alle c.d. altre "categorie protette" di cui all' articolo 18, co. 2.
- P.A.: l'insieme degli Enti Pubblici che concorrono all'esercizio e alle funzioni dell'amministrazione di uno Stato.
- Centri per l'Impiego (CPI): Strutture operative regionali, istituite per la gestione del mercato del lavoro, per quanto di competenza della Regione Abruzzo.
- Servizi provinciali per il Collocamento Obbligatorio operanti presso i CPI capoluogo di provincia deputati al collocamento obbligatorio delle persone con disabilità;
- Elenchi dei lavoratori disabili di cui al co. 2, dell'art. 8, della L. 68/99 e s.m.i.: elenchi articolati in sezioni territoriali, rispettivamente riferiti a ciascun CPI capoluogo di provincia, nei quali risultano inseriti i lavoratori disoccupati affetti da disabilità (v. articolo 1 della L. 68/99), che dichiarano la propria disponibilità al lavoro.

I lavoratori, nel rispetto delle disposizioni di cui al Regolamento (UE) 2016/679, sono individuati, nelle graduatorie pubbliche e nei procedimenti di avviamenti a selezione, con il codice identificativo ID assegnato automaticamente a ciascuno di loro dal sistema informativo VENTICINQUE SIL UNICO REGIONE ABRUZZO. In analogia a quanto sopra indicato è gestito l'elenco dei lavoratori protetti non disabili di cui al co. 2 dell'art. 18 della L.68/99.

- Comitato Tecnico: organismo previsto dall'art. 8 comma 1-bis della legge 68/99, composto da medici e funzionari esperti, articolato a livello provinciale.

1. IL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO E I SUOI DESTINATARI

Il Collocamento Obbligatorio è un sistema articolato volto a promuovere l'inserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità, mediante una serie di strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare

adeguatamente le loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto, attraverso analisi di posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione.

I destinatari degli interventi previsti dalla Legge n. 68/1999 sono le categorie elencate all'art. 1 che aspirino ad una occupazione adeguata e confacente alle proprie capacità ed abilità, immediatamente disponibili allo svolgimento di un'attività lavorativa, in età lavorativa (minimo 16 anni e che non abbiano superato i limiti di età lavorativa) elencate all'art. 1 della legge 68/99.

Ulteriori destinatari della legge n. 68/1999 sono le categorie elencate all'art. 18. Si tratta degli orfani e dei coniugi superstiti di coloro che siano deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, ovvero in conseguenza dell'aggravarsi dell'invalidità riportata per tali cause, nonché dei coniugi superstiti e dei figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro e dei profughi italiani rimpatriati, il cui status è riconosciuto ai sensi della Legge n.763/1981, le vittime del terrorismo e della criminalità organizzata ed i loro familiari (Legge n.407/1998).

Le persone con disabilità o le categorie protette devono essere: disoccupati; inoccupati; lavoratori autonomi con un reddito annuale lordo presunto da lavoro inferiore a quanto previsto dalla normativa vigente (per l'anno 2024 pari a euro 5.500,00); lavoratori subordinati con un reddito annuale lordo prospettico da lavoro inferiore a quanto previsto dalla normativa vigente (per l'anno 2024 pari a euro 8.500,00).

2. AGGIORNAMENTO DATI-DEI LAVORATORI

Ai fini del mantenimento dell'iscrizione, della partecipazione agli avviamenti e della formazione della graduatoria annuale prevista dall'art. 8 comma 2 della legge 68/99, gli iscritti disabili negli elenchi di cui alla Legge 68/99 dovranno comunicare entro 30 giorni, ogni modifica relativa a dati e notizie indispensabili ai fini dell'aggiornamento della propria posizione.

In particolare, gli iscritti nelle liste della legge 68/99 dovranno aggiornare, entro 30 giorni, mediante consegna all'Ufficio del verbale di Invalidità Civile e della "Relazione Conclusiva" L. 68/99 e DPCM 13 gennaio 2000 rilasciati dalle competenti Commissioni ASL/INPS o INAIL (completa di ogni sua parte-SENZA OMISSIS), la propria percentuale invalidante in caso di variazioni intervenute (revisioni, aggravamenti etc...) dall'ultima presentazione al Centro per l'Impiego.

Si precisa che gli utenti che hanno ottenuto un riconoscimento/aggravamento della disabilità a seguito di provvedimento giudiziale (es. sentenza del Tribunale), dovranno produrre al Centro per l'Impiego la relazione conclusiva rilasciata dalle Commissioni ASL/INPS e INAIL a seguito del provvedimento dell'organo giudiziario.

3. ASSUNZIONI OBBLIGATORIE PRESSO LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

L'avviamento numerico degli iscritti nelle liste del collocamento obbligatorio presso le Pubbliche Amministrazioni, ai sensi dell'art. 7 DPR 333/2000 e dell'art. 35 comma 1 lettera b e comma 2) del D.Lgs. 165/2001, è previsto limitatamente alla copertura di posti per l'accesso ai quali è richiesto il requisito della scuola dell'obbligo.

L'assunzione obbligatoria presso le Pubbliche Amministrazioni avviene, di norma, sulla base di una graduatoria limitata ai soli lavoratori che aderiscono espressamente a specifico avviso pubblico emanato dall'Amministrazione Regionale (cd. Graduatoria sui presenti).

L'Avviso sarà emanato a seguito di richiesta avanzata dall'Ente Pubblico interessato e dovrà riportare, in maniera puntuale, tutti i requisiti richiesti, con particolare riguardo ad abilitazioni specifiche, qualifiche o mansioni previste, ruolo, posizione economica, tipologia, orario e sede di lavoro, nonché le informazioni circa le modalità e contenuti su cui verterà la prova di idoneità che l'Ente Pubblico richiedente dovrà svolgere.

Potranno partecipare all'avviso esclusivamente i lavoratori iscritti nell'elenco provinciale del Servizio Collocamento Obbligatorio del bacino territoriale presso il quale la P.A. intende procedere alle assunzioni.

Potranno candidarsi alle offerte pubblicate gli iscritti negli elenchi di cui alla L.68/99, per competenza territoriale, (disabili di cui all'art. 1 e altre categorie protette di cui all'art. 18, comma 2, a seconda della richiesta) alla data di scadenza del termine di invio delle domande.

Non saranno, pertanto, accettate candidature di soggetti iscritti successivamente alla scadenza dell'offerta, nonché di soggetti iscritti presso Servizi provinciali diversi da quelli specificati nell'Avviso.

Ciascun iscritto può aderire esclusivamente ad offerte riservate alla propria categoria, purché in possesso dei requisiti specifici richiesti dal singolo avviso.

Saranno ammesse le candidature di coloro che siano in possesso della documentazione sanitaria denominata "Relazione Conclusiva" in corso di validità rilasciata dalle competenti Commissioni integrate ASL/INPS ai sensi del DPCM 13/01/2000.

Nel caso in cui, al momento dell'adesione, il candidato sia in possesso Relazione conclusiva legge 68/99 recante revisione non ancora effettuata, sarà ammesso con riserva e avrà l'obbligo di produrre la documentazione sanitaria aggiornata o eventuali giustificativi entro e non oltre giorni 20 dalla data di scadenza del bando, a pena di esclusione.

A partire dal giorno di pubblicazione dell'avviso e fino alla scadenza indicata nello stesso, i soggetti interessati potranno presentare la propria candidatura secondo le modalità e i termini previsti nel bando stesso reperibile sul portale Selfi Regione Abruzzo - Sportello digitale della Regione Abruzzo.

Sulla base delle candidature pervenute, all'esito delle verifiche effettuate dagli uffici sui requisiti posseduti dai candidati e utilizzando i parametri di formazione del punteggio così come di seguito descritti (implementati nel sistema informativo Venticinque SIL UNICO Regione Abruzzo), saranno formulate graduatorie specifiche per ogni singola offerta di lavoro.

Le procedure previste al presente punto sono adottate anche nel caso di assunzioni obbligatorie presso datori di lavoro privati, soggetti all'obbligo di cui alla L.68/99, in assenza di richiesta nominativa di avviamento da parte degli stessi e con pubblicazione periodica dei posti disponibili da parte dei servizi competenti.

3.1 Criteri di attribuzione del punteggio

Le graduatorie vengono elaborate in base a quanto dichiarato in sede di presentazione della domanda.

Il punteggio individuale è calcolato in base a quanto previsto dal DPR 487/94, aggiornato dal decreto del Presidente della Repubblica n. 246 del 18/06/1997.

Gli elementi che concorrono alla formazione del punteggio nelle graduatorie sono i seguenti:

- a) Anzianità di iscrizione negli elenchi del collocamento obbligatorio
- b) Situazione economica e patrimoniale del lavoratore
- c) Carico familiare
- d) Grado di invalidità del disabile (solo per punteggio relativo alle Pubbliche Amministrazioni)

Ogni singolo elemento comporta l'attribuzione di un punteggio.

La somma dei singoli punteggi determina il punteggio finale per la graduatoria.

Ai sordomuti, salvo diversa previsione nel verbale di invalidità, viene assegnata una percentuale invalidante pari all'80%, secondo quanto previsto dal DM 5 febbraio 1992. Ai ciechi assoluti viene attribuita una percentuale invalidante pari al 100 %.

Il lavoratore con punteggio minore precede in graduatoria il lavoratore con punteggio maggiore. In caso di parità, i lavoratori sono collocati in graduatoria secondo la maggiore anzianità di iscrizione; in caso di ulteriore parità, precede il più giovane d'età, ai sensi dell'art.3 comma 7 Legge 15 maggio 1997, n. 127.

3.2 Valutazione degli elementi del punteggio

A tutti gli iscritti è attribuito un punteggio base uguale a +1000 riferito alla data convenzionale del mese di aprile 1988.

A tale punteggio base sono da aggiungere o togliere punti in base ai singoli punteggi calcolati per ogni elemento di seguito riportato:

- ANZIANITÀ DI ISCRIZIONE NELLA GRADUATORIA DEL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO (elemento A)

Il punteggio da attribuire per l'anzianità di iscrizione è quello relativo al mese in cui è stata effettuata l'iscrizione (o reinscrizione) senza considerare le frazioni:

-per ogni mese di anzianità di iscrizione precedente alla data di aprile 1988: punti -1

-per le iscrizioni effettuate successivamente alla data convenzionale di aprile 1988 si dovranno aggiungere al punteggio base per ogni mese: punti +1

- SITUAZIONE ECONOMICA E REDDITUALE DEL LAVORATORE (elemento B)

La situazione economica del richiedente deve intendersi come situazione reddituale imputabile personalmente al dichiarante, derivante anche dal patrimonio immobiliare e mobiliare, secondo la normativa vigente, con esclusione del reddito del nucleo familiare.

Essa è calcolata con riferimento al reddito complessivo annuo ai fini IRPEF, a qualsiasi titolo ascrivibile a colui che presenta la domanda di partecipazione all'avviso, risultante dall'ultimo anno d'imposta.

Il reddito complessivo può essere dichiarato anche tramite autocertificazione ai sensi del DPR 28/12/2000 n. 445 nel caso in cui il lavoratore non sia ancora in possesso della dichiarazione reddituale relativa all'anno precedente.

Il servizio competente, in fase di controllo, effettua verifiche sul reddito dichiarato ai fini IRPEF, eseguendo l'accertamento su un campione pari ad almeno cinque volte i posti oggetto della selezione, secondo l'ordine di graduatoria, presso le banche dati dell'Agenzia delle Entrate

Per i redditi annui a qualsiasi titolo imputabili personalmente al lavoratore si attribuiscono i punteggi come da

- Tabella A: TABELLA A

Da Euro	Fino a Euro	Punti
0	fino a 516,45	0
516,46	1.032,90	1
1.032,91	1.549,36	2
1.549,37	2.065,82	3
2.065,83	2.582,28	6
2.582,29	3.098,73	12
3.098,74	3.615,19	18
3.615,20	4.131,65	24
4.131,66	4.648,10	36
4.648,11	5.164,57	48

per ogni ulteriore fascia di euro 516,46 si aggiungono ulteriori + 12

- CARICO FAMILIARE (elemento C)

Per carico familiare si intende quello rilevato dallo stato di famiglia del lavoratore o della lavoratrice interessato/a per le persone conviventi fiscalmente a carico.

Le persone che possono essere considerate fiscalmente a carico sono:

1. coniuge o convivente more uxorio disoccupato/inoccupato ai sensi del D.Lgs. 150/2015 che abbia presentato la Dichiarazione di Immediata Disponibilità (DID) presso il Centro per l'Impiego territorialmente competente, oppure in modalità telematica all'ANPAL–Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro o al nodo regionale;
2. figlio/a minorenni convivente e a carico
3. figlio maggiorenne convivente e a carico fino al compimento del 26° anno di età se studente e disoccupato/inoccupato ai sensi del D.Lgs. 150/2015 che abbia presentato la Dichiarazione di Immediata Disponibilità (DID) presso il Centro per l'Impiego territorialmente competente, oppure in modalità telematica all'ANPAL–Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro o al nodo regionale;
4. figlio convivente e a carico senza limiti di età se invalido con le percentuali previste dalle norme sul collocamento obbligatorio%;
5. fratello o sorella minorenni a carico;

Per ogni persona a carico: punti -12

Il punteggio per i figli a carico è attribuito ad entrambi i genitori o conviventi more uxorio disoccupati/inoccupati ai sensi del D.Lgs. 150/2015; in caso di assunzione di uno dei due coniugi o conviventi more uxorio, la posizione in graduatoria dell'altro rimasto disoccupato è immediatamente rideterminata non computando più il punteggio prima attribuito per il coniuge convivente e per i figli.

Il servizio competente, in fase di controllo, effettua verifiche sui carichi familiari dichiarati ai fini IRPEF, eseguendo l'accertamento su un campione pari ad almeno cinque volte i posti oggetto della selezione, secondo l'ordine di graduatoria, presso le banche dati dei Comuni di residenza.

• GRADO DI INVALIDITÀ DEL DISABILE (elemento D)

Per il calcolo del punteggio relativo alla percentuale di invalidità, a tutti i lavoratori invalidi iscritti nella graduatoria del collocamento obbligatorio sono attribuiti i punteggi secondo la tabella B di seguito riportata:

Percentuale invalidante	Punteggio	Invalidi di guerra e servizio categorie	Punteggio (guerra)
91-100%	-28	1 ^a cat.	-28
81-90%	-24	2 ^a cat.	-24,5
71-80%	-20	3 ^a cat.	-21
61-70%	-16	4 ^a cat.	-17,5
51-60%	-11,5	5 ^a cat.	-14
41-50%	-7,5	6 ^a cat.	-10,5
33-40%	-3,5	7 ^a cat.	-7
		8 ^a cat.	-3,5

3.3 Modalità di avviamento a selezione

Dopo aver formato la graduatoria per la specifica offerta di lavoro e dopo aver effettuato la relativa pubblicazione nelle forme e termini di legge, il Servizio Collocamento Obbligatorio disabili del competente CPI provinciale provvederà ad avviare all'Ente pubblico richiedente un numero di lavoratori disabili pari a quello richiesto che dovrà essere sottoposto ad una prova di idoneità ai fini dell'assunzione.

Nel caso in cui il soggetto avviato a selezione non superi la prova di idoneità o, pur essendo stato giudicato idoneo, non ottenga dal Comitato Tecnico provinciale (di cui all'art. 6 comma 2 legge 68/99) il parere favorevole di idoneità allo svolgimento delle mansioni, l'Ufficio provvederà a scorrere la graduatoria avviando a selezione i candidati utilmente posizionati fino alla copertura dei posti messi a selezione.

4. ASSUNZIONI OBBLIGATORIE DA PARTE DEI DATORI DI LAVORO PRIVATI

I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici assumono i lavoratori mediante richiesta nominativa di avviamento agli uffici competenti entro 60 giorni dal momento in cui sono obbligati all'assunzione dei disabili. L'assunzione può essere diretta o mediante la stipula delle convenzioni di inserimento lavorativo (art. 11 L. 68/99).

I disabili psichici, per esplicita previsione normativa, ai sensi dell'art. 9, comma 4 della legge 68/99, possono essere avviati esclusivamente su richiesta nominativa previa stipula delle convenzioni di cui all'articolo 11 della Legge n. 68/1999.

La richiesta nominativa può essere preceduta dalla richiesta agli uffici competenti di effettuare la preselezione delle persone con disabilità iscritte nell'elenco di cui all'art. 8 che aderiscono alla specifica occasione di lavoro, sulla base delle qualifiche e secondo le modalità concordate dagli uffici con il datore di lavoro.

La richiesta di avviamento si intende presentata anche attraverso l'invio agli uffici competenti del prospetto informativo di cui all'art. 9 comma 6 legge 68/99, fermo restando che il datore di lavoro dovrà indicare nel prospetto o con successive comunicazioni la qualifica per la quale intende assumere.

In caso di mancata assunzione entro il termine previsto dall'art. 9 comma 1 legge 68/99, gli uffici competenti avviano numericamente i lavoratori secondo l'ordine di graduatoria per la qualifica richiesta o altra specificamente concordata con il datore di lavoro sulla base delle qualifiche disponibili.

Gli Uffici possono procedere previa chiamata con avviso pubblico e con graduatoria limitata a coloro che aderiscono a specifica occasione di lavoro (cd. "Graduatoria sui presenti").

Potranno partecipare all'avviso esclusivamente i lavoratori iscritti nell'elenco provinciale del Servizio Collocamento Obbligatorio del bacino territoriale presso il quale il datore di lavoro intende procedere alle assunzioni.

In caso di avviamento numerico, dopo aver formato la graduatoria per ogni specifica occasione di lavoro, il Servizio Collocamento obbligatorio competente provvederà a richiedere il parere del Comitato tecnico (di cui all'art. 6 comma 2 della L. 68/99) in merito all'idoneità allo svolgimento dell'attività lavorativa.

In caso di parere favorevole, il soggetto sarà avviato al lavoro presso l'Azienda; in caso di parere negativo, l'Ufficio provvederà a sottoporre al Comitato Tecnico il secondo candidato presente in graduatoria, fino alla copertura dei posti richiesti.

Ai sensi dell'art.10 comma 6 della legge 68/99, il disabile che rinuncia senza giustificato motivo ad un avviamento al lavoro presso datore di lavoro pubblico e/o privato corrispondente alle sue caratteristiche professionali e alle disponibilità dichiarate per due volte consecutive, sarà cancellato dalle liste dei disoccupati e dall'elenco provinciale dei disabili o delle categorie protette per un periodo di sei mesi.

4.1 Disposizioni operative per il riconoscimento delle qualifiche

Per "Qualifica" si intende quella di cui alla nomenclatura e ai dizionari terminologici di cui al D.M. 30/10/2007 e successivi aggiornamenti (Classificazione ISTAT delle Professioni 2011).

Per ciò che attiene al riconoscimento delle qualifiche professionali si rimanda alle disposizioni regionali vigenti in materia.

Si precisa che il riconoscimento e la registrazione della "qualifica" può avvenire il giorno stesso della presentazione della domanda di partecipazione e anche successivamente fino alla data di scadenza dell'Avviso, a fronte di idonea documentazione da rendersi da parte dell'utente.

5. CONVENZIONI DI INSERIMENTO LAVORATIVO (art. 11 L. 68/99)

La Convenzione di inserimento lavorativo prevista all'articolo 11 della L.68/99 ha la finalità di addivenire alla progressiva copertura della percentuale di riserva a favore dei beneficiari del collocamento obbligatorio e non può in nessun caso modificare la quota d'obbligo dei datori di lavoro, pubblici e privati che si avvalgono dello strumento convenzionale. Possono, inoltre, essere stipulate convenzioni con i datori di lavoro non soggetti agli obblighi della Legge 68/99, anche per consentire l'accesso alle agevolazioni previste dalla citata normativa.

La convenzione prevede un programma complessivo che, negli anni previsti, declina quantitativamente l'intero adempimento dell'obbligo. Tale programma di inserimenti prevede, pertanto, quote temporali.

La convenzione potrà prevedere le seguenti fattispecie d'intervento:

- Interventi di inserimento lavorativo di cui all'art. 11 commi 1 e 2;
- Interventi di integrazione lavorativa di cui al comma 4 per l'avviamento di persone disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario.

La convenzione di inserimento lavorativo può interessare sia l'intera quota di riserva che parte di essa: in caso di assolvimento parziale degli obblighi tramite lo strumento della convenzione, il datore di lavoro deve, al momento della sottoscrizione, dichiarare al Servizio competente le modalità di assolvimento della restante quota d'obbligo.

Entro sessanta giorni dall'insorgenza dell'obbligo, il datore di lavoro deve presentare all'Ufficio collocamento Obbligatorio del CPI competente richiesta di stipula di convenzione, con indicazione dei profili professionali richiesti.

Gli Uffici per il Collocamento obbligatorio operanti presso i Centri per l'Impiego, nell'esercizio delle funzioni e dei compiti ad essi attribuiti in materia di politiche dell'inserimento e di incontro tra domanda e offerta di lavoro, nel periodo di validità della convenzione, collaborano con i datori di lavoro per la realizzazione ottimale del programma di inserimento concordato nell'ambito della convenzione.

La collaborazione potrà concretizzarsi in azioni di:

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

Allo scopo di approfondire eventuali criticità/possibilità di inserimento per lavoratori con situazioni psicofisiche particolari o su postazioni di particolare complessità, gli Uffici per il collocamento obbligatorio competenti potranno servirsi della collaborazione degli esperti del Comitato Tecnico provinciale di cui all'art. 8 comma 1-bis legge 68/99.

Viene predisposto apposito schema di convenzione che tutti i Centri per l'Impiego regionali dovranno adottare ai fini della definizione del programma di inserimento lavorativo delle persone con disabilità.

Le convenzioni sono sottoscritte dal Responsabile del Centro per l'Impiego competente per ambito territoriale di svolgimento del programma.

5.1 Durata del programma di convenzione

La durata della convenzione è compresa in un periodo che va da un minimo di 6 ad un massimo di 36 mesi, in relazione alle caratteristiche degli inserimenti, con particolare attenzione al numero degli inserimenti complessivi programmati (e con obbligo di almeno un'assunzione l'anno).

- a. AZIENDE 15-35 DIPENDENTI: la durata massima della convenzione è di 12 mesi.
- b. AZIENDE 36-50 DIPENDENTI: la durata massima è fissata in 2 anni con l'obbligo di assumere almeno 1 disabile l'anno.
- c. AZIENDE CON PIU' DI 50 DIPENDENTI: la durata massima è di 3 anni con l'obbligo di assunzione di almeno 1 unità l'anno.

5.2 Tipologie contrattuali ammesse in convenzione:

Le tipologie contrattuali ammissibili in convenzione sono le seguenti:

1. Tempo indeterminato;
2. Apprendistato;

3. Tempo determinato di durata superiore a 6 mesi;
4. Contratto di telelavoro;
5. Contratto di somministrazione con durata minima di 12 mesi.
6. Tirocinio di inserimento/reinserimento lavorativo o tirocinio formativo e di orientamento della durata iniziale superiore a 6 mesi e durata massima da definire in relazione alla situazione di disabilità del tirocinante e comunque non oltre i limiti stabiliti dalla normativa nazionale e regionale in materia.

5.3 Disposizioni per gli inserimenti

Il riconoscimento di persone con invalidità pari o superiore al 60%, accertata dalle competenti commissioni mediche di cui DPCM 13/01/2000 e per le casistiche previste dall'art. 4 commi 3 bis e 4 della legge n.68/99, possono essere conteggiate nelle quote della prima scadenza utile prevista in convenzione.

Le date previste per l'inserimento sono da intendersi come limite massimo per effettuare l'assunzione.

Nella convenzione devono essere espressamente indicate le figure professionali ricercate dall'azienda; se tali profili non sono presenti negli elenchi gestiti dal CPI, i datori di lavoro stipulanti devono prevedere alternative da individuare, in accordo con gli uffici competenti, tra i profili posseduti dalle persone iscritte nelle liste di cui alla legge n.68/99.

Il CPI firmatario può estendere la ricerca del personale con il profilo richiesto tra gli iscritti a livello regionale, anche tramite pubblicizzazione della ricerca sul portale SELFI ABRUZZO.

L'azienda, qualora intenda avvalersi dei servizi del CPI per la ricerca del personale, si impegna ad attivarsi entro un tempo congruo e comunque entro i 60 gg precedenti le scadenze previste dalla convenzione medesima.

Il Centro per l'impiego competente segnala con tempestività ai datori di lavoro i nominativi dei lavoratori iscritti nelle liste di collocamento obbligatorio in possesso delle caratteristiche professionali maggiormente rispondenti alle richieste delle aziende.

La stipula della convenzione è compatibile con l'eventuale richiesta di "compensazione territoriale" e di "esonero parziale".

L'eventuale utilizzo dell'istituto della compensazione territoriale potrà comportare la rimodulazione e ridefinizione del numero delle assunzioni previste nella convenzione, fatta salva la possibilità di rinegoziare i contenuti della stessa, sempre nel rispetto di quanto definito in relazione alla scadenza degli impegni assunti.

I datori di lavoro che, per le specifiche condizioni della loro attività (come disciplinato dal DM n. 357/2000 art. 3 comma 1), non possono occupare l'intera percentuale d'obbligo di assunzione, possono richiedere al CPI competente il rilascio dell'esonero parziale, fino al 60% della quota di obbligo e versare un contributo esonerativo per ciascun lavoratore esonerato.

L'esonero parziale viene calcolato applicando la percentuale di esonero, definita per l'azienda, alla quota di riserva del datore di lavoro, come disciplinato dalla legge 68/99 e dalle successive circolari del Ministero del Lavoro. Il numero di disabili da assumere e per i quali può essere stipulata la convenzione, è quindi pari alla quota di riserva meno i disabili in esonero e quelli già in forza.

5.4 Convenzioni di integrazione lavorativa di cui all'art. 11 comma 4

Il datore di lavoro che, all'interno della convenzione lavorativa di cui all'art. 11, preveda l'inserimento di persone con gravi disabilità accertate, può beneficiare di un prolungamento delle scadenze di 6 mesi per ogni inserimento integrativo, rispetto al periodo massimo previsto dalle convenzioni, previa valutazione del CPI competente, come disciplinato dall'art. 11 comma 4.

È possibile attivare le integrazioni lavorative per fattispecie di disabilità gravi e che comportino una forte diminuzione della capacità lavorativa ovvero:

- a. Persone con disabilità intellettive e mentali,
- b. Persone con disabilità sensoriali uditive (sordi) e sensoriali visive (ciechi);

- c. Persone con disabilità da patologia mista (fisica e psichica mentale);
- d. Persone con disabilità con particolari difficoltà di inserimento nel ciclo produttivo ordinario, emerse dai percorsi effettuati e/o verificati dal CPI.

5.5 Impegni delle parti

Il Centro per l'Impiego non procede durante il periodo di validità della convenzione, fatti salvi i casi di inadempienza, agli avviamenti d'ufficio numerici di soggetti appartenenti all'art.1 della L.68/99.

Gli Uffici per il collocamento obbligatorio effettuano verifiche periodiche riguardanti il corretto adempimento degli obblighi assunti in convenzione, riservandosi la possibilità di rivederne e/o interromperne gli effetti al verificarsi di gravi irregolarità da parte del datore di lavoro nella conduzione del programma.

Nel caso in cui si riscontrino, nell'attività periodica di verifica, il mancato adempimento degli obblighi assunti in convenzione, per fatto imputabile al datore di lavoro:

- 1) L'Ufficio provvederà a notificare all'Azienda la revoca immediata della convenzione e a porre in essere con immediatezza le procedure di avviamento numerico;
- 2) Il datore di lavoro non potrà richiedere la stipula di una nuova convenzione prima che siano trascorsi due anni dalla revoca.

Eventuali proroghe della convenzione – della durata massima di 6 mesi - saranno subordinate al rispetto degli impegni precedentemente assunti nel programma sottoscritto e comunque non potrà essere autorizzata più di una proroga.

Il datore di lavoro si impegna a comunicare ogni qualvolta vi sia una variazione nel numero di dipendenti tale da incidere sulla quota dell'obbligo di assunzione dei disabili e da rendere necessario rivedere il programma convenzionale in essere, entro 60 giorni dalla variazione, concordando le modalità per definire un incremento o un decremento di inserimenti lavorativi.

Se l'azienda risulta ottemperante alle scadenze già intervenute e vi sia stata nel frattempo una diminuzione della quota di inserimenti ancora da effettuare, la convenzione rimane valida e può essere riconcordata con il CPI competente la distribuzione della quota da assumere.

Nel caso sia variato in aumento il numero di disabili da inserire, la convenzione dev'essere rimodulata e le nuove scoperture vengono ridistribuite proporzionalmente nel periodo convenzionale restante o comunque in un periodo non superiore ai 12 mesi successivi alla scadenza originaria tramite la sottoscrizione di apposito addendum.

Il datore di lavoro che stipula e rispetta i termini stabiliti in convenzione, risulta adempiente alla normativa delle quote di cui all'art.1 della L.68/99, anche ai fini del rilascio della certificazione di ottemperanza.

Il datore di lavoro si impegna a dare immediata segnalazione di eventuali difficoltà che possano compromettere l'esito del percorso di inserimento o alterare la scansione temporale degli impegni di assunzione programmati.

Per tutto quanto non previsto dalla convenzione si rinvia alle disposizioni contenute nella normativa nazionale e regionale in materia.

5.6 Convenzioni stipulate con datori di lavoro pubblici

Al fine di garantire a tutti i soggetti di cui all'art. 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68 le medesime opportunità di inserimento lavorativo e condizioni di reale imparzialità nell'ambito del collocamento nelle Pubbliche amministrazioni e negli Enti pubblici non economici di tutto il territorio provinciale (di qui in poi denominati genericamente "Enti pubblici"), in applicazione dell'art. 7 comma 4 del DPR 10 ottobre 2000, n. 333 «Regolamento di esecuzione della legge 12 marzo 1999, n. 68 recante norme per il diritto al lavoro dei disabili», si definiscono, nel presente atto, comuni linee-guida per la determinazione dei «criteri di trasparenza delle procedure di selezione dei soggetti segnalati dai servizi competenti, tenendo conto delle necessità e dei programmi di inserimento obbligatorio».

Pertanto, gli Enti pubblici, che intendano stipulare una convenzione, ex art. 11 L. 68/99, per beneficiare dell'assunzione con chiamata nominativa di cui al comma 4 dell'art. 7 del DPR 333/2000, devono definire, uniformandosi alle presenti linee-guida, appositi criteri di trasparenza per le selezioni per le quali non è previsto il concorso pubblico (posti per l'accesso ai quali è richiesto il requisito della scuola dell'obbligo).

La proposta di convenzione dovrà poi essere formulata nel rispetto della procedura di cui al presente atto.

La durata della convenzione è la medesima di quella prevista in caso di stipula con datori di lavoro privati.

Le tipologie contrattuali ammissibili in convenzione sono le medesime di quelle previste in caso di stipula con datori di lavoro privati.

Previa verifica circa la sussistenza delle condizioni di assunzione nel settore pubblico previste dall'ordinamento vigente in materia di lavoro pubblico, entro sessanta giorni dall'insorgenza dell'obbligo di assunzione, l'Ente pubblico, che intenda adempiervi mediante la stipula di convenzioni ex art. 11 della L. 68/99, deve inoltrare al Servizio provinciale del CPI competente apposita richiesta di convenzione, secondo l'iter procedurale di seguito descritto. Al fine di semplificare la procedura e di garantire il completamento dell'istruttoria in tempi più rapidi ed efficienti, l'ufficio provinciale competente ha predisposto apposito modello a disposizione degli enti pubblici.

La procedura consiste nelle seguenti fasi, in ordine temporale:

1. Preventiva stipula di una convenzione ex art. 11 L. 68/99 in cui siano descritti il programma mirante al conseguimento degli obiettivi occupazionali nei confronti dei disabili, le esigenze specifiche e motivate dell'Ente quale datore di lavoro obbligato, i requisiti specifici che devono possedere i disabili da assumere, formulati in applicazione del criterio di trasparenza ed in relazione al programma e alle esigenze definiti nella Convenzione.
2. L'ente richiedente e il servizio collocamento obbligatorio definiscono i requisiti di accesso, le modalità e i tempi di pubblicazione dell'avviso, il possesso dei titoli eventualmente necessari per l'ammissione alla prova in modo tale che siano garantite la trasparenza e l'imparzialità delle procedure
3. L'avviso - a carico e diretta responsabilità dell'ente richiedente - viene pubblicato contestualmente da entrambi gli enti sui rispettivi siti istituzionali. Il CPI competente provvederà a pubblicare l'offerta di lavoro sul portale istituzionale SELFI ABRUZZO per almeno 15 giorni consecutivi, dandone diffusione nella maniera ritenuta più opportuna, anche tenuto conto dell'ambito territoriale cui è rivolto.
4. Le domande di adesione sono raccolte dall'Ente richiedente che effettuerà la valutazione di ammissibilità formale ed eventuali altre verifiche a campione sulla veridicità delle dichiarazioni rese.
5. L'Ente procede con la prova selettiva per i candidati e pubblica la graduatoria.
6. L'ente comunica al servizio collocamento obbligatorio competente il nominativo risultato vincitore.
7. Previa verifica di conferma dell'iscrizione negli elenchi di cui all'art. 8 L. 68/99 e del possesso dell'eventuale qualifica richiesta nell'avviso da parte del servizio collocamento obbligatorio del Cpi di competenza e della compatibilità alla mansione da parte del Comitato Tecnico Provinciale, l'Ente procede con l'assunzione dei disabili selezionati.

Potranno partecipare all'avviso esclusivamente i lavoratori iscritti nell'elenco provinciale del Servizio Collocamento Obbligatorio del bacino territoriale presso il quale l'Ente pubblico intende procedere alle assunzioni.

I soggetti candidati alla selezione dovranno necessariamente essere iscritti negli elenchi di cui all'art. 8 della L. 68/99 del CPI competente per territorio alla data di scadenza della pubblicazione dell'offerta di lavoro e dovranno far pervenire nelle modalità e nei termini previsti nell'avviso la propria candidatura.

Nella domanda di partecipazione, il candidato dovrà dichiarare, ai sensi e con le modalità di cui agli artt. 46 e 47 del D.P.R. n. 445/2000, sotto la propria personale responsabilità e consapevole delle sanzioni penali derivanti dalle dichiarazioni mendaci, di essere in possesso dei requisiti generali e speciali previsti nell'avviso alla data di scadenza del termine per la presentazione della domanda.

La graduatoria avrà durata limitata alla copertura dei posti messi a bando e, comunque, entro e non oltre 12 mesi dall'approvazione della stessa. Qualora nel corso di vigenza della graduatoria, l'Ente intenda procedere alla copertura di un ulteriore numero di posti rispetto a quelli determinati nella convenzione per il medesimo profilo professionale, potrà attingere dalla graduatoria entro e non oltre il termine di 12 mesi sopra previsto.

Resta inteso che i candidati che, nel periodo intercorrente tra la presentazione della domanda di ammissione e l'eventuale chiamata, eventualmente perdano lo stato di disoccupazione ai sensi del D.Lgs. 150/2015, conservano il diritto a permanere in graduatoria; tale diritto decade, invece, nel caso in cui la cancellazione derivi dalla perdita di requisiti indispensabili per l'accesso al Pubblico impiego e/o per la perdita dello stato di disabilità ai sensi della legge 68/99.

Preliminarmente all'assunzione dei candidati idonei, l'Ente dovrà richiedere al Comitato Tecnico provinciale l'accertamento della compatibilità dello stato di disabilità e delle residue capacità lavorative con le mansioni da svolgere, ai sensi di quanto previsto dall'art. 35, comma 2 D.Lgs 165/2001.

L'Ente datore di lavoro è tenuto, infine ad inviare la comunicazione obbligatoria di assunzione (COB), come previsto dalla normativa vigente.

6. ESONERO PARZIALE DAGLI OBBLIGHI OCCUPAZIONALI DI CUI ALL'ART. 5 COMMA 4 LEGGE 68/99.

6.1 Ambito di applicazione

L'esonero parziale dall'obbligo di occupazione di personale disabile, di cui all'articolo 5 della L. 68/1999, rientra tra gli istituti previsti ai fini dell'adempimento del suddetto obbligo ed è utilizzabile esclusivamente dai datori di lavoro privati e dagli enti pubblici economici aventi un obbligo assuntivo di disabili complessivamente superiore all'unità e solo in presenza di determinate condizioni.

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

Stante quanto previsto dalla nota prot. 638/M96 del 23/04/2001 del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale sono invece esclusi i datori di lavoro con un numero di dipendenti compreso nella fascia dimensionale 15-35 dipendenti «in quanto l'esonero viene connotato dalla legge come un istituto "parziale" e non come esenzione totale dagli obblighi previsti dalla Legge 68/99, caso nel quale verrebbe meno la finalità perseguita dalla norma».

Analogamente, i datori di lavoro compresi nella fascia dimensionale 36-50 dipendenti possono essere autorizzati all'esonero parziale nella misura massima del 50%.

6.2 Condizioni e modalità di rilascio dell'autorizzazione

L'esonero parziale è disciplinato dal DM n. 357 del 7/07/2000 in virtù del quale, ai fini della concessione al datore di lavoro della relativa autorizzazione, dovrà essere accertata, da parte dell'Ufficio competente e dell'Ispettorato Territoriale del lavoro (ITL), la ricorrenza di almeno una delle seguenti condizioni:

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

In presenza di almeno una delle situazioni precedentemente elencate ed in assenza di mansioni compatibili con le condizioni di disabilità e con le capacità lavorative degli aventi diritto, il Servizio può autorizzare l'esonero

parziale fino alla misura percentuale massima del 60% della quota di riserva, a seconda della rilevanza delle caratteristiche di cui ai precedenti punti.

Tale percentuale può essere aumentata fino all'80% esclusivamente per i datori di lavoro operanti nel settore della sicurezza e della vigilanza e nel settore del trasporto privato.

L'ufficio competente, ai fini del rilascio del provvedimento, richiede alla competente sede territoriale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro o alla competente struttura del Servizio Sanitario, un apposito rapporto in ordine alle caratteristiche dell'attività svolta dal datore di lavoro richiedente ed alla sussistenza delle "speciali condizioni" dell'attività stessa.

Il rapporto deve pervenire entro il termine di 60 (sessanta) giorni, trascorso il quale l'istruttoria prosegue indipendentemente dalla mancanza del rapporto.

La domanda di autorizzazione all'esonero parziale deve essere presentata all'Ufficio collocamento obbligatorio c/o il Centro per l'Impiego in cui ha sede l'impresa; in caso di domande di esonero riferite a più unità produttive dislocate in diverse province, la domanda va presentata al Servizio presso cui il datore di lavoro ha la sede legale.

Il datore di lavoro interessato deve avanzare la domanda sull'apposito modello predisposto dagli Uffici esponendo le motivazioni a sostegno della richiesta, nel caso concreto, delle "speciali condizioni di attività" che non consentano l'occupazione dell'intera quota di riserva a norma dell'articolo 3 della L. 68/99.

Dalla data della presentazione della domanda di esonero parziale e fino alla comunicazione del provvedimento di autorizzazione o di diniego, il datore di lavoro richiedente fruisce, provvisoriamente, della sospensione parziale dagli obblighi occupazionali, autorizzata dall'ufficio competente, nella misura percentuale richiesta e, comunque, non superiore a quella massima del 60 per cento.

Qualora, in attesa dell'emanazione del provvedimento di decisione in ordine alla domanda di esonero parziale, l'Ufficio debba riscontrare una richiesta di verifica dell'ottemperanza agli obblighi ai sensi dell'art. 17 l. 68/99 da parte di una stazione appaltante, dovrà essere prodotta dall'azienda cui la verifica si riferisce idonea attestazione dell'avvenuto pagamento, relativo al semestre in corso, del prescritto contributo esonerativo in favore dell'apposito Fondo regionale.

Il procedimento deve essere concluso nel termine massimo di 120 (centoventi) giorni dalla data di ricevimento della domanda, innalzabili a 150 (centocinquanta) per il compimento di ulteriori atti istruttori, previa comunicazione tempestiva al datore di lavoro richiedente.

Il provvedimento sarà notificato al datore di lavoro richiedente, all'ufficio competente per la sede legale e agli altri uffici territoriali cui risulta essere stata presentata analoga richiesta di esonero.

6.3 Durata del provvedimento autorizzativo

L'autorizzazione all'esonero parziale decorre dalla data di presentazione della domanda, anche se questa è stata avanzata nel corso dei sessanta giorni dal momento in cui è insorto l'obbligo di assunzione dei lavoratori disabili ex articolo 9, comma 1, della legge n. 68/1999, cui l'esonero, in tutto o in parte, è riferibile.

L'autorizzazione è concessa per un periodo di tempo determinato che si individua nella misura minima di dodici mesi e massima di trentasei mesi. Laddove, nel corso di validità dell'autorizzazione, si verificano eventi tali per cui il numero di unità cui l'esonero può riferirsi sia inferiore a quello corrispondente all'aliquota concessa o gli obblighi assuntivi di disabili siano sospesi, l'esonero mantiene comunque la sua validità nella percentuale concessa comportando, però, il versamento del contributo esonerativo solo per gli obblighi assuntivi di disabili effettivamente pendenti nello specifico periodo.

6.4 Versamento del contributo esonerativo al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili ex art. 14 L. 68/99

I datori di lavoro che presentino richiesta di autorizzazione all'esonero parziale sono tenuti a dar corso ai seguenti adempimenti:

- a) versamento del contributo esonerativo di cui all'art. 5, comma 3, della L. 68/1999, nella misura stabilita dalla normativa vigente da effettuarsi ogni anno in due rate semestrali, con scadenza 16 luglio (per il semestre gennaio-giugno) e 16 gennaio (per il semestre luglio-dicembre);
- b) l'obbligo del versamento decorre dalla data di presentazione della domanda al servizio collocamento obbligatorio;
- c) il contributo, il cui ammontare complessivo è riferito a ciascuna persona disabile non assunta e per ogni giorno lavorativo, deve essere versato sull'apposito conto corrente postale istituito dalla Regione Abruzzo per il Fondo regionale per l'occupazione dei disabili (CCP n° 208678 intestato a: Regione Abruzzo - Servizio Tesoreria - Fondo regionale per l'occupazione dei disabili) o tramite Conto corrente bancario Tesoreria Ordinario n. 40300 BPER IBAN IT 85 0 053 870 36010 000 000 40300 BIC/SWIFT BPMOIT22XXX.

Tali adempimenti saranno assolti con riferimento alla procedura telematica illustrata nel Decreto Interministeriale 11/06/2024

Le giornate lavorative sono calcolate con riferimento a 6 (sei) oppure 5 (cinque) giorni nell'arco della settimana, a seconda del contratto applicato e dell'attività svolta dal datore di lavoro. Qualora il datore di lavoro applichi, nella struttura interessata all'esonero, più contratti collettivi di lavoro, dovrà essere assunto come riferimento il contratto applicato al maggior numero di lavoratori operanti presso tale struttura.

Qualora l'autorizzazione non venga concessa, gli importi già versati o da versare a titolo di contributo esonerativo vengono conteggiati ai fini della regolarizzazione delle scoperture, limitatamente al periodo della provvisoria sospensione degli obblighi occupazionali.

Qualora l'autorizzazione all'esonero parziale non venga concessa, la sospensione o l'esonero parziale provvisoriamente applicati cessano automaticamente nel giorno della comunicazione del rigetto della domanda. Da tale giorno decorre il termine di 60 (sessanta) giorni entro il quale il datore di lavoro deve presentare la richiesta di avviamento delle unità mancanti alla completa copertura della quota di riserva.

6.5 Domanda di rinnovo

La domanda di rinnovo dell'autorizzazione, da redigersi in bollo, dovrà essere necessariamente presentata entro trenta giorni dalla scadenza del provvedimento di esonero parziale notificato a suo tempo al soggetto beneficiario.

Il rinnovo potrà essere concesso per un periodo di tempo determinato e, comunque, la durata complessiva dell'esonero, tra autorizzazione e rinnovo, non potrà essere superiore ai trentasei mesi.

La domanda stessa, preferibilmente redatta sul modello predisposto dagli Uffici competenti, dovrà comunque contenere tutte le informazioni necessarie sia per identificare l'azienda, sia per valutare in modo completo la situazione che giustifica la richiesta di rinnovo de quo.

Dovrà, inoltre, fare esplicito riferimento ai seguenti aspetti:

- al provvedimento di autorizzazione a suo tempo notificato e in possesso dell'azienda;
- al protrarsi delle condizioni dichiarate e giustificate in sede di presentazione della precedente richiesta di esonero;
- alle motivazioni che non hanno reso possibili interventi atti a creare le condizioni per un adeguato inserimento lavorativo di soggetti disabili nonché a quelle che, alla data della stessa richiesta di rinnovo, giustificano il permanere della situazione iniziale;
- alla percentuale di esonero richiesto e al periodo ulteriore che si reputa necessario e sufficiente;

Alla domanda dovrà essere allegata copia della ricevuta attestante l'avvenuto regolare versamento del contributo di cui all'art. 2 comma 3 del D.M. 357/2000, relativo all'autorizzazione già ottenuta.

6.6 Domanda di modifica

La domanda di modifica dell'autorizzazione, da redigersi in bollo, dovrà essere necessariamente presentata entro i trenta giorni successivi al verificarsi dei mutamenti dell'assetto organizzativo e/o della natura giuridica dell'impresa;

La domanda stessa, preferibilmente redatta sul fac-simile all'uopo predisposto dagli uffici competenti, dovrà comunque contenere tutte le informazioni necessarie sia per identificare l'azienda, sia per valutare in modo completo la situazione che giustifica la richiesta di modifica de quo;

Dovrà, inoltre, fare esplicito riferimento ai seguenti aspetti:

- al provvedimento di autorizzazione a suo tempo notificato e in possesso dell'azienda;
- alle motivazioni che giustificano la richiesta di modifica in questione (cambiamenti organizzativi, nuova ragione sociale, ecc.), alla sussistenza, nonostante i cambiamenti, delle condizioni che avevano a suo tempo consentito di ottenere l'autorizzazione, nonché ai termini e ai limiti, di cui si chiede o meno conferma, entro i quali era stato richiesto e autorizzato l'esonero;

Alla domanda dovrà essere allegata copia della ricevuta attestante l'avvenuto regolare versamento del contributo di cui all'art. 2 comma 3 del D.M. 357/2000, relativo all'autorizzazione già ottenuta.

6.7 Monitoraggio degli esoneri concessi e inserimenti mirati

In applicazione dell'art. 3 comma 3 del D.M. 357/2000, allo scopo di perseguire le finalità della legge 68/1999, il competente Ufficio Collocamento obbligatorio può proporre misure di inserimento obbligatorio dei lavoratori disabili ai datori di lavoro che fruiscono dell'autorizzazione all'esonero parziale, non prima che siano decorsi sei mesi dal rilascio della prima autorizzazione.

6.8 Decadenza dell'autorizzazione

In caso di mancato o inesatto versamento del contributo di cui all'art. 2 comma 2 D.M. 357/2000, l'ufficio competente provvede, assegnando un congruo termine, a diffidare il datore di lavoro inadempiente, decorso tale termine, il servizio trasmette le relative comunicazioni al Servizio ispettivo della Direzione territoriale del Lavoro in cui è ubicata la sede per la quale si chiede l'esonero, che provvede al calcolo delle maggiorazioni sanzionatorie previste dall'art. 5 comma 5 della legge 68/99.

Qualora il datore di lavoro non ottemperi, successivamente all'irrogazione delle sanzioni amministrative, al versamento del contributo, l'ufficio competente dichiara, con apposito provvedimento, la decadenza dall'esonero parziale.

A fronte di un provvedimento di decadenza dell'autorizzazione, il datore di lavoro deve procedere all'assunzione dei disabili nei tempi prescritti dall'art. 9 comma 1 della L. 68/99, entro cioè sessanta giorni dalla data di ricevimento del provvedimento di decadenza dell'autorizzazione.

Un'eventuale nuova domanda di autorizzazione all'esonero parziale può essere inoltrata, ai sensi dell'art. 2 comma 6 del D.M. 357/2000, dopo che siano trascorsi almeno 12 mesi dalla decadenza della precedente autorizzazione. 5. Comitato Tecnico art. 8, comma 1 bis, L. 68/99

7. IL COLLOCAMENTO AL LAVORO DEI CENTRALINISTI TELEFONICI NON VEDENTI

L'art. 1-comma 1 lettera c della legge n. 68/99 include i non vedenti di cui alla legge n. 382/70 tra gli aventi diritto al collocamento obbligatorio.

Per lavoratori non vedenti, si intendono le persone affette da cecità assoluta o che abbiano un residuo visivo non superiore ad un decimo, ad entrambi gli occhi anche con correzione (art. 1 – comma 2 della legge n. 68/99 e art. 1 – comma 2 della legge n. 113/1985).

Per il collocamento dei centralinisti non vedenti è necessario riferirsi in particolare alla legge n. 113/1985 che all'art. 1 definisce i requisiti per l'iscrizione negli appositi elenchi presso il centro per l'impiego competente che sono:

- diploma di centralinista telefonico;

- certificato, rilasciato dall'unità sanitaria locale del luogo di residenza del non vedente o del luogo in cui si svolge il corso di formazione professionale, da cui risulti che il richiedente è privo della vista o dispone di un residuo visivo non superiore ad un decimo in entrambi gli occhi, anche con correzione di lenti.

In alternativa all'abilitazione di cui all'art. 2 L. 113/85, l'iscrizione negli elenchi è consentita anche in virtù dell'abilitazione in deroga prevista dall'art. 1 comma 4 a coloro che siano muniti di una dichiarazione del datore di lavoro attestante lo svolgimento delle mansioni di centralinista da almeno sei mesi.

Resta inteso che in tutte e due le ipotesi- abilitazione ex art. 2 e abilitazione in deroga ex art. 2 comma 4- è richiesto lo stato di disoccupazione al momento dell'iscrizione.

Per usufruire del collocamento obbligatorio i centralinisti non vedenti non dovranno più essere iscritti all'Albo Nazionale, dal momento che l'art. 12 del Decreto Legislativo n. 151/2015, emanato in attuazione della legge n. 183/2014 (Jobs Act), ha soppresso l'albo nazionale dei centralinisti telefonici privi della vista istituito con l'art. 2 della legge n. 594 del 1957.

Inoltre, l'art. 13 del Decreto Legislativo 151/2015 ha modificato l'art. 6 della Legge n. 113/1985 prevedendo che i privi della vista, analogamente alle persone con disabilità, si possano iscrivere nell'elenco del territorio di residenza e, in aggiunta, presso un unico altro servizio nel territorio nazionale.

Ai centralinisti non vedenti è riservata l'assunzione presso tutti i datori di lavoro privati dotati di un centralino con operatore con almeno cinque linee telefoniche e presso i datori di lavoro pubblici dotati di centralino con operatore, indipendentemente dal numero di linee disponibili, tenuti ad assumerne almeno uno e comunque in misura non inferiore al 51% dei posti da centralinista disponibili, se sono più di uno, esclusi soltanto i centralini dei servizi di polizia, protezione civile e difesa nazionale e delle aziende concessionarie dei servizi telefonici (art. 1 commi 2 e 3 della legge 113/1985).

Qualora a seguito dell'installazione o potenziamento di centralini telefonici con operatore, si vengano a creare nuovi posti riservati ai centralinisti non vedenti, il datore di lavoro è tenuto a darne comunicazione entro 60 giorni al servizio competente.

L'art. 6 della Legge n. 113/1985 prevede che, entro sessanta giorni dalla data in cui sorge l'obbligo di assumere i centralinisti telefonici privi della vista, i datori di lavoro privati presentano richiesta nominativa dei centralinisti disoccupati iscritti presso il servizio competente. In caso di mancata richiesta il servizio invita il datore di lavoro a provvedere entro trenta giorni. Se non provvede, il servizio procede all'avviamento del centralinista telefonico in base alla graduatoria. È possibile il passaggio diretto del centralinista non vedente dall'azienda nella quale è occupato ad un'altra, previo nulla osta del competente servizio.

I datori di lavoro pubblici assumono per concorso riservato ai soli non vedenti o con richiesta numerica presentata al servizio competente. Nel caso in cui i datori di lavoro pubblici non abbiano provveduto all'assunzione entro sei mesi dalla data in cui sorge l'obbligo, il servizio competente li invita a provvedere. Trascorso un mese il servizio procede all'avviamento d'ufficio.

Ciascun Servizio provinciale del collocamento obbligatorio provvede ogni anno, di regola entro il 31 marzo, a pubblicare la graduatoria annuale dei centralinisti telefonici privi della vista iscritti nei propri elenchi secondo le forme e le modalità previste dalla normativa vigente.

8. COSTITUZIONE E FUNZIONAMENTO DEI COMITATI TECNICI DI CUI ALL'ART. 8 COMMA 1-BIS LEGGE 68/99.

L'art. 8, comma 1-bis della legge 12 marzo 1999 n. 68 stabilisce che presso i servizi per il collocamento obbligatorio opera un Comitato Tecnico, composto da funzionari dei servizi medesimi e da esperti del settore sociale e medico-legale, con particolare riferimento alla materia della disabilità, con compiti di valutazione delle capacità lavorative, di definizione degli strumenti e delle prestazioni atti all'inserimento e di predisposizione dei controlli periodici sulla permanenza delle condizioni di disabilità.

Il D.Lgs. 151/2015, nel confermare la necessità di istituire questi organismi tecnici su base territoriale, ha stabilito che: "agli oneri per il funzionamento del Comitato Tecnico si provvede con le risorse finanziarie,

umane e strumentali già previste a legislazione vigente”, nonché che “Ai componenti del Comitato non spetta alcun compenso, indennità, gettone di presenza o altro emolumento comunque denominato”;

Nella Regione Abruzzo i Comitati tecnici hanno operato secondo le previsioni di legge a supporto dei Servizi provinciali per il Collocamento obbligatorio presenti presso le Amministrazioni provinciali, allora titolari della funzione del Mercato del Lavoro.

La loro costituzione e il loro funzionamento sono stati garantiti dalle amministrazioni provinciali con proprie regolamentazioni, in coerenza con le disposizioni nazionali al tempo vigenti,

In considerazione delle intervenute modifiche legislative, le Regioni sono oggi soggetti responsabili delle politiche attive e dei Centri per l’Impiego pubblici presenti sul territorio e ne assumono le funzioni anche in relazione alle procedure per la definizione delle graduatorie per l’avviamento di lavoratori disabili o appartenenti alle categorie protette di cui alla legge 68/99.

Pertanto, ne consegue la necessità di istituire, presso ciascuno degli Uffici per il collocamento obbligatorio degli ambiti territoriali di competenza regionale, di Comitati tecnici formati da funzionari degli Uffici per il collocamento obbligatorio ed esperti del settore sociale e medico legale e di definire delle Linee Guida per regolarne la costituzione ed il funzionamento al fine di renderne omogenei i comportamenti su tutto il territorio regionale.

Al fine di facilitarne l’operatività, il Comitato Tecnico è articolato in sezioni territoriali, funzionali alle competenze di ciascuno dei Centri per l’Impiego della Regione Abruzzo, come indicato nel seguente prospetto:

Sezioni Territoriali del Comitato Tecnico	Centri Impiego afferenti alla Sezione territoriale del Comitato tecnico	Sede operativa di riferimento della Sezione Territoriale
Provincia dell’Aquila	L’Aquila, Avezzano, Castel di Sangro, Sulmona	Ufficio Collocamento Obbligatorio del CPI dell’Aquila
Provincia di Teramo	Teramo, Giulianova, Nereto, Roseto	Ufficio Collocamento Obbligatorio del CPI di Teramo
Provincia di Pescara	Pescara, Penne, Scafa	Ufficio Collocamento Obbligatorio del CPI di Pescara
Provincia di Chieti	Chieti, Lanciano, Ortona, Vasto	Ufficio Collocamento Obbligatorio del CPI di Chieti

8.1 Composizione del comitato tecnico

I componenti del comitato Tecnico saranno individuati, su richiesta formulata dai Dirigenti dei Servizi CPI Chieti-Pescara e l’Aquila-Teramo, tra gli esperti (medici legali, medici del lavoro, assistenti sociali e/o psicologi) operanti presso gli enti istituzionali che si occupano di valutazione delle residue capacità lavorative, di definizione degli strumenti e delle prestazioni atti all’inserimento obbligatorio e di predisposizione dei controlli periodici sulla permanenza delle condizioni di disabilità.

In particolare, il Comitato Tecnico è composto, oltre che dal Responsabile dell’Ufficio Collocamento obbligatorio dei disabili territorialmente competente, da:

- n° 1 componente titolare e n° 1 supplente in qualità di medico specializzato in medicina legale designato dalla ASL territorialmente competente;
- n° 1 componente titolare e n° 1 supplente in qualità di medico specializzato in medicina del lavoro designato dalla ASL territorialmente competente;

- n° 1 componente titolare e n° 1 supplente in qualità di assistente sociale e/o psicologo designato dal Comune del territorio provinciale e/o dalla ASL territorialmente competente;

Le designazioni, effettuate a cura dei competenti soggetti istituzionali coinvolti, dovranno riguardare professionisti di comprovata esperienza nell'ambito della valutazione delle residue capacità lavorative e dell'inserimento lavorativo obbligatorio dei soggetti disabili.

La Regione Abruzzo, anche per il tramite dei Dirigenti incaricati della gestione dei Centri per l'Impiego provinciali, provvederà, con successivi atti dirigenziali, a nominare i componenti dei Comitati tecnici per ogni ambito territoriale, sulla base delle designazioni effettuate dalle strutture già menzionate, nominando quale Presidente/Coordinatore delle attività del Comitato il Responsabile dell'Ufficio collocamento obbligatorio dell'ambito provinciale di riferimento.

Nell'atto di nomina, il Dirigente provvederà anche a formalizzare la nomina dei componenti designati per il Comitato Tecnico quali soggetti autorizzati al Trattamento dei dati personali (SAT), ai sensi del Regolamento UE 679/2016, del D.lgs. 196/2003 così come modificato dal D.lgs. 101/2018 e della vigente normativa di settore.

La nomina sarà comunicata agli interessati con lettera del Dirigente dei Servizi Centri per l'impiego CHPE e AQ-TE territorialmente competenti con allegata copia dell'atto stesso.

8.2 Funzioni e compiti del comitato tecnico

Il Comitato Tecnico opera con il vincolo della riservatezza e ha sede presso l'Ufficio per il collocamento obbligatorio del Centro per l'Impiego provinciale.

Il Comitato Tecnico esprime le sue valutazioni e pareri vincolanti esclusivamente sulla base della documentazione sanitaria redatta dalle competenti Commissioni sanitarie di accertamento ai sensi della legge 68/99 (cd. Diagnosi Funzionale-Relazione conclusiva), così come previsto dalla normativa in materia.

La competenza del Comitato Tecnico è incardinata sulla base della sede operativa presso la quale il datore di lavoro pubblico e/o privato intende assumere i soggetti disabili.

Il Comitato Sulla base di quanto previsto dalla legge 68/99, dal DPR 333/2000 e dal DPCM 13/01/2000 il Comitato tecnico esercita le seguenti funzioni:

- 1) Valuta le residue capacità lavorative degli iscritti nelle liste del collocamento obbligatorio attraverso la redazione di una scheda tecnico-professionale nella quale sono riportate le abilità, le competenze e le inclinazioni, nonché la natura ed il grado della disabilità e analizza le caratteristiche dei posti da assegnare ai lavoratori disabili, favorendo l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Per ogni richiesta di assunzione avanzata dai datori di lavoro pubblici/privati saranno trascritte nella scheda tecnica-professionale le informazioni di cui sopra, nonché le prescrizioni cui il datore di lavoro dovrà attenersi per un proficuo inserimento lavorativo del lavoratore disabile.
- 2) Predispone i controlli periodici sulla permanenza delle condizioni di disabilità all'atto dell'avviamento al lavoro (come ribadito al punto 4.5 della Direttiva n. 1 del 24/06/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri) o in caso di intervenute difficoltà che mettano a rischio la conservazione del posto di lavoro o in caso di relazioni conclusive soggette a revisione o datate nel tempo.
- 3) Esamina le relazioni conclusive redatte ai sensi della legge 68/99 dalle Commissioni mediche di accertamento di cui al DPCM 13/01/2000 e valutazione della ricorrenza o meno delle condizioni di cui all'art. 9 comma 4 legge 68/99.
- 4) Formula il proprio parere vincolante in merito alla corrispondenza tra lo stato invalidante del disabile e le caratteristiche del posto di lavoro da ricoprire, al fine del rilascio da parte dell'Ufficio collocamento obbligatorio del relativo nulla-osta all'assunzione.
- 5) Formula proposte di sostegno finalizzate ad un'efficace integrazione lavorativa, nonché di adattamento e/o abbattimento di barriere architettoniche in caso di presenza di postazioni lavorative particolarmente complesse.
- 6) Formula il proprio parere vincolante in caso di richiesta di accertamento, da parte del disabile assunto ai sensi del collocamento obbligatorio o del datore di lavoro, della compatibilità dello stato invalidante con le mansioni svolte, ai sensi dell'art. 10 comma 3 della legge 68/99, in caso di aggravamento delle condizioni di salute o di significative variazioni dell'organizzazione del lavoro.

- 7) Esamina le richieste di riconoscimento nella quota di riserva, in costanza del rapporto di lavoro, dei soggetti già assunti con il collocamento ordinario che erano già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro o che siano diventati inabili in conseguenza di infortunio o malattia (cd. Computabilità), ai sensi di quanto previsto dagli art. 4 commi 3-bis e 4 legge 68/99.
- 8) Esprime pareri sulle proposte di convenzione di integrazione lavorativa ex art. 11 comma 4 legge 68/99 e delle convenzioni di cui all'art. 12 bis stessa legge formulate dal competente ufficio per il collocamento obbligatorio.
- 9) Supporta l'Ufficio per il collocamento obbligatorio in tutti gli altri casi in cui si renda necessaria una valutazione tecnica circa le problematiche afferenti le persone disabili.

Le attività di cui sopra potranno essere modificate ed integrate in relazione all'evoluzione della normativa in materia. Si intendono automaticamente recepite, salvo presa d'atto nella prima riunione utile del comitato, modificazioni ed integrazioni delle competenze disposte dalla normativa nazionale e regionale.

8.3 Convocazione e funzionamento delle sedute

Il Comitato Tecnico è convocato dal Responsabile dell'Ufficio Collocamento Obbligatorio territorialmente competente che lo coordina, stabilisce l'ordine del giorno dei lavori e cura la necessaria istruttoria dei casi da esaminare.

Il Comitato Tecnico si riunisce almeno una volta al mese, di norma nei locali dell'Ufficio Collocamento obbligatorio, previa convocazione da trasmettere ai componenti almeno tre giorni prima la data dell'incontro.

Il Presidente può stabilire, a seconda delle necessità, di convocare il Comitato con cuna frequenza maggiore oppure semplicemente una tantum a fronte di specifiche esigenze sopraggiunte.

La convocazione viene trasmessa, di norma, per mezzo posta elettronica istituzionale (PEO) ed è inviata ai componenti effettivi e, per conoscenza, ai supplenti.

In caso di prevista o sopravvenuta impossibilità a partecipare alla seduta da parte dei componenti effettivi, sarà cura di questi ultimi informare i relativi supplenti allo scopo di assicurare la validità delle sedute del Comitato.

In assenza del Funzionario titolare ricopre il ruolo di Presidente il soggetto appositamente delegato in servizio presso l'ufficio collocamento obbligatorio o Centro per l'Impiego.

Le sedute del Comitato tecnico non sono pubbliche e sono considerate valide con la presenza di almeno tre componenti, di cui almeno uno in qualità di medico specializzato in medicina legale o del lavoro.

I casi esaminati dal Comitato tecnico devono essere trascritti su apposito registro sottoscritto dal Presidente e dai componenti presenti alle singole sedute.

Detto registro dovrà essere preventivamente numerato in ogni pagina e ciascuna pagina conterrà il timbro della Regione Abruzzo e la sigla del Segretario.

La partecipazione alle sedute del Comitato tecnico avviene esclusivamente in rappresentanza dell'Ente designatore e non è prevista alcuna forma di ricompensa, gettone di presenza, rimborso spese o altro emolumento comunque denominato (art. 8 comma 1-bis legge 68/99).

Il Comitato tecnico rimane in carica fino all'adozione di un atto di modifica o soppressione, il procedimento di eventuale sostituzione di componenti del Comitato dovrà seguire il medesimo iter stabilito per l'individuazione e la nomina dei componenti.

Per tutto quanto non previsto dalle presenti linee guida si richiama la normativa nazionale vigente in materia.