



## ASSUNZIONE E COMPUTO DI PERSONALE CON DISABILITÀ

### Il collocamento mirato

Il termine “collocamento mirato” si riferisce all’insieme degli strumenti previsti dalla Legge n. 68/1999 (di seguito, L. 68/1999) per promuovere l’integrazione delle persone con disabilità nel mondo del lavoro, ponendo particolare attenzione sia alle loro caratteristiche che alle professionalità richieste dai datori di lavoro, facilitando un efficace incontro tra domanda e offerta di lavoro.

### La copertura della quota d’obbligo

La L. 68/1999 prescrive l’obbligo di avere alle proprie dipendenze una certa quota di lavoratori con disabilità, più o meno ampia in base all’organico aziendale: dall’insorgenza di tale obbligo, l’Azienda ha 60 giorni di tempo per rendersi adempiente (art. 3 e art. 9 L. 68/1999).

Tali termini possono, tuttavia, essere diversamente articolati grazie allo strumento delle Convenzioni previste dalla stessa L. 68/1999 e dal Decreto Legislativo 276/2003.

La copertura della c.d. quota d’obbligo è possibile con l’assunzione di nuovi lavoratori con disabilità (da autorizzare preventivamente da parte della Provincia), oppure con il riconoscimento di lavoratori con disabilità già in forza presso l’Azienda (sempre autorizzato dalla Provincia). Nel primo caso il documento autorizzativo è denominato “Nulla Osta”, nel secondo caso “Computo”.

Di seguito il dettaglio delle alternative possibili.

### 1) Assunzione diretta da parte dell’Azienda (previo rilascio di Nulla Osta).

#### Requisiti:

##### • il lavoratore:

- deve essere in possesso di un certificato di invalidità aggiornato attestante una percentuale di almeno il 46% o, in caso di invalidità sul lavoro, un certificato INAIL attestante un’invalidità di almeno il 34% (art. 1 L. 68/1999);
- deve essere iscritto presso la lista del Collocamento Mirato (art. 8 L. 68/1999);

##### • il contratto di lavoro:

- deve avere una durata almeno superiore a 6 mesi (181 giorni) o essere a tempo indeterminato;
- deve avere un orario settimanale almeno pari al 50 % + 1 ora dell’orario a tempo pieno in base al contratto collettivo applicato;
- **eccezione:** per le Aziende dai 15 ai 35 dipendenti è possibile conteggiare a copertura di un’intera quota la persona assunta con qualsiasi orario di lavoro se presenta una percentuale di invalidità di almeno il 50%.

#### Procedura:

- 1 richiesta di Nulla Osta da parte dell’Azienda secondo la procedura riportata sul sito internet indicato nel riquadro sottostante;
- 2 rilascio di Nulla Osta da parte della Provincia;
- 3 assunzione del lavoratore.

### 2) Assunzione con contratto di somministrazione da parte di un’Agenzia di somministrazione, con riconoscimento nella quota d’obbligo dell’Azienda utilizzatrice (previo rilascio di Nulla Osta).

#### Requisiti:

##### • il lavoratore:

- deve essere in possesso di un certificato di invalidità aggiornato attestante una percentuale di almeno il 46% o, in caso di invalidità sul lavoro, un certificato INAIL attestante un’invalidità di almeno il 34% (art. 1 L. 68/1999);
- deve essere iscritto presso la lista del Collocamento Mirato (art. 8 L. 68/1999);

##### • il contratto di somministrazione:

- deve prevedere una missione di durata almeno pari a 12 mesi o a tempo indeterminato;
- deve avere un orario settimanale almeno pari al 50 % + 1 ora dell’orario a tempo pieno in base al Contratto Collettivo applicato.

#### Procedura:

- 1 richiesta di Nulla Osta da parte dell’Agenzia di somministrazione secondo la procedura riportata sul sito internet indicato nel riquadro sottostante;
- 2 rilascio di Nulla Osta da parte della Provincia;
- 3 assunzione del lavoratore e suo conteggio nella quota di riserva dell’Azienda utilizzatrice.



## ASSUNZIONE E COMPUTO DI PERSONALE CON DISABILITÀ

### 3) Assunzione da parte della Cooperativa Sociale / Impresa Sociale nell'ambito di una Convenzione art. 14 D.Lgs 273/2003 (previo rilascio di Nulla Osta).

#### Requisiti:

##### il lavoratore:

- deve rientrare in una categoria di persone particolarmente fragili (persone con necessità di servizi intensivi e dedicati per un lungo periodo o servizi di accompagnamento continuo; persone con disabilità psichica; persone disabili di età superiore a 55 anni...). Per maggiori dettagli consultare il sito internet indicato nel riquadro sottostante;
- deve essere iscritto presso la lista del Collocamento Mirato (art. 8 L. 68/1999);

##### Il contratto di lavoro:

- deve avere una durata di almeno 12 mesi;
- deve avere un orario settimanale almeno pari al 50 % + 1 ora dell'orario a tempo pieno in base al Contratto Collettivo applicato;
  - eccezione: solo nel caso di lavoratori con difficoltà a svolgere attività lavorativa per un orario superiore o uguale al part time sopra indicato, in base a certificazione dell'autorità socio-sanitaria competente e/o in base a parere del Comitato Tecnico, è possibile l'attribuzione di una quota di computo per contratti part time con orario inferiore o uguale al 50% rispetto al tempo pieno previsto dal contratto collettivo applicato. L'orario non potrà in ogni caso essere inferiore alle 10 ore settimanali.

#### Procedura:

- 1 Richiesta di Nulla Osta da parte della Cooperativa Sociale secondo la procedura riportata sul sito internet indicato nel riquadro sottostante;
- 2 Rilascio di Nulla Osta da parte della Provincia;
- 3 Assunzione del lavoratore e suo conteggio nella quota di riserva dell'Azienda committente.

### 4) Riconoscimento nella quota d'obbligo aziendale di lavoratori con disabilità assunti fuori dalle procedure del collocamento mirato (tramite il rilascio successivo del Computo).

#### Requisiti:

##### il lavoratore:

- deve essere già stato assunto dall'Azienda;
- deve avere una percentuale d'invalidità di:
  - almeno il 60% come attestato dal certificato rilasciato dalla "Commissione medica per l'accertamento dell'invalidità civile, delle condizioni visive e della sordità";
  - almeno il 46% qualora la tipologia di disabilità sia di tipo psichico come attestato dal certificato rilasciato dalla "Commissione medica per l'accertamento dell'invalidità civile, delle condizioni visive e della sordità". In questo caso la persona doveva già essere in possesso del certificato al momento dell'assunzione;
  - almeno il 34% qualora l'invalidità sia attestata da certificazione INAIL e sia dovuta a infortunio o malattia professionale non conseguente a inadempimento da parte del datore di lavoro delle norme in materia di sicurezza e igiene sul lavoro. Il datore di lavoro che presenta l'istanza di riconoscimento deve essere il medesimo presso il quale si è verificato l'infortunio o la malattia.

##### il contratto di lavoro:

- deve avere un orario settimanale almeno pari al 50 % + 1 ora dell'orario a tempo pieno in base al Contratto Collettivo applicato;

#### Procedura:

- 1 richiesta di Computo da parte dell'Azienda secondo la procedura riportata sul sito internet indicato nel riquadro sottostante;
- 2 rilascio del documento di Computo da parte della Provincia.

#### CONTATTI

##### Sito internet:

[www.provincia.cremona.it](http://www.provincia.cremona.it) seguendo il percorso:  
"Lavoro - Servizio Politiche del Lavoro per i Disabili - Per le Aziende - Nulla Osta / Computo".

##### Servizio consulenza aziendale:

Contatti: Tel. 0372 406660 - 0372 406536

[collocamento.disabili@provincia.cremona.it](mailto:collocamento.disabili@provincia.cremona.it)