

FAQ sul riconoscimento di un lavoratore in costanza di rapporto di lavoro nella quota di riserva di cui all'art.3 L.68/99 - art.4 comma 3 bis e comma 4 Legge n.68/1999 prodotte da Agenzia Piemonte Lavoro per l'applicazione nei Centri per l'impiego nel territorio Piemontese

Indice:

- 1) [Quali sono i requisiti per poter richiedere il riconoscimento del lavoratore divenuto invalido in costanza di rapporto di lavoro \(art.4.comma 4 L.68/99\)?](#)
- 2) [Quali sono le percentuali di invalidità che consentono il riconoscimento del lavoratore divenuto invalido in costanza di rapporto di lavoro \(art.4.comma 4 L.68/99\)?](#)
- 3) [Quali sono le percentuali di invalidità che consentono il riconoscimento del lavoratore già invalido prima della costituzione del rapporto di lavoro \(art.4.comma 3bis L.68/99\)?](#)
- 4) [Quale è la percentuale di invalidità che consente il riconoscimento del lavoratore divenuto invalido per causa di lavoro?](#)
- 5) [Una volta ottenuta l'autorizzazione al computo del lavoratore nelle quote di riserva di cui all'art.3 L.68/99 il riconoscimento ha durata illimitata?](#)
- 6) [In quali casi può essere richiesto il riconoscimento di un lavoratore?](#)
- 7) [E' possibile chiedere il riconoscimento di un lavoratore somministrato?](#)
- 8) [E' possibile chiedere il riconoscimento di un lavoratore in caso di "cambio appalto" in adempimento di obbligo di legge, contratto collettivo o clausola contenuta nel bando?](#)

- 9) E' possibile chiedere il riconoscimento di un lavoratore assunto con contratto di lavoro part-time?
- 10) E' possibile chiedere il riconoscimento di un lavoratore assunto con contratto di lavoro a tempo determinato?
- 11) A quale ufficio va presentata la richiesta di riconoscimento ai sensi dell'art.4 Legge 68/99?
- 12) In che modalità si deve presentare la richiesta di riconoscimento ai sensi dell'art.4 Legge 68/99?
- 13) E' necessario il consenso del lavoratore interessato ad essere computato nelle quote di riserva di cui all'art.3 L.68/99?
- 14) Quali documenti devono essere allegati alla richiesta di riconoscimento ai sensi dell'art 4 comma 4 L.68/99?
- 15) Quali documenti devono essere allegati alla richiesta di riconoscimento ai sensi dell'art 4 comma 3bis L.68/99?
- 16) Cosa devo indicare nel modulo di richiesta?
- 17) In caso di riconoscimento di lavoratore divenuto invalido in costanza di rapporto di lavoro perché devo indicare le mansioni attribuite al lavoratore prima del riconoscimento della disabilità e anche le mansioni attribuite al lavoratore dopo il riconoscimento della disabilità?
- 18) Cosa si intende per verbale di accertamento dell'invalidità?
- 19) Quali requisiti deve avere il verbale di accertamento dell'invalidità?

- 20) Quali requisiti deve avere il giudizio di idoneità rilasciato dal medico competente in caso di riconoscimento del lavoratore divenuto invalido in costanza di rapporto di lavoro (art.4.comma 4 L.68/99)?
- 21) Quali requisiti deve avere il giudizio di idoneità rilasciato dal medico competente in caso di riconoscimento del lavoratore già invalido prima della costituzione del rapporto di lavoro (art.4.comma 3bis L.68/99)?
- 22) Se la mansione svolta dal lavoratore non è soggetta a sorveglianza sanitaria è comunque necessario allegare il giudizio di idoneità alla mansione?
- 23) Se il lavoratore è assente dal lavoro a causa di uno stato perdurante di malattia e non può sottoporsi alla visita del medico aziendale competente può comunque essere riconosciuto dall'azienda?
- 24) Cosa si intende per documentazione comprovante l'assunzione?
- 25) Cosa vuol dire che la domanda di riconoscimento è stata sottoposta a valutazione del comitato tecnico?

Per ogni altra informazione inviare il quesito all'indirizzo:
collocamentomirato@agenziapiemontelavoro.it

1. Quali sono i requisiti per poter richiedere un riconoscimento del lavoratore divenuto invalido in costanza di rapporto di lavoro (art.4.comma 4 L.68/99)?

- Per poter richiedere il riconoscimento di un lavoratore divenuto invalido in costanza di rapporto di lavoro è necessario che si verifichino contestualmente entrambe le seguenti condizioni:
- ✓ Il lavoratore abbia subito una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60% (oppure superiore al 33% per gli invalidi del lavoro)

- ✓ In conseguenza di questa invalidità sopraggiunta il lavoratore sia divenuto inabile allo svolgimento delle proprie mansioni

→ è pertanto richiesto il cambio delle mansioni

→ l'attribuzione di mansioni diverse non richiede una modifica dell'inquadramento contrattuale o della categoria, qualifica o livello di assunzione del lavoratore

→ il cambio mansione è da considerarsi in termini di contenuti della prestazione lavorativa effettivamente resa in maniera prevalente, al di là dell'inquadramento contrattuale. Le mansioni devono pertanto essere descritte nei contenuti (es. impiegato con mansioni di..... PRIMA e impiegato con mansioni di DOPO)

→ di tale cambio mansioni deve trovarsi riscontro nel giudizio di idoneità alla mansione del medico competente

2. Quali sono le percentuali di invalidità che consentono il riconoscimento del lavoratore divenuto invalido in costanza di rapporto di lavoro (art.4.comma 4 L.68/99)?

➤ sono computabili nella quota di riserva di cui all'art.3 L.68/99:

- ✓ i lavoratori che in conseguenza di infortunio o malattia hanno subito una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60% per gli invalidi civili riconosciuta dalla Commissione Medica INPS e che in conseguenza di questa invalidità sopraggiunta sia divenuto inabile allo svolgimento delle proprie mansioni
- ✓ i lavoratori che in conseguenza di infortunio sul lavoro o di malattia professionale abbiano subito una riduzione della capacità lavorativa superiore al 33% riconosciuta dalla Commissione Medica INAIL e che in conseguenza di questa invalidità sopraggiunta sia divenuto inabile allo svolgimento delle proprie mansioni

3. Quali sono le percentuali di invalidità che consentono il riconoscimento del lavoratore già invalido prima della costituzione del rapporto di lavoro (art.4.comma 3bis L.68/99)?

- sono computabili nella quota di riserva di cui all'art.3 L.68/99
 - ✓ i lavoratori che hanno subito una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60% per gli invalidi civili riconosciuta dalla Commissione Medica INPS
 - ✓ i lavoratori che hanno subito minorazioni ascritte dalla prima alla sesta categoria
 - ✓ i lavoratori con disabilità intellettiva e psichica con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% riconosciuta dalla Commissione Medica INPS (D.lgs. 151/15).
 - ✓ i lavoratori che in conseguenza di infortunio sul lavoro o di malattia professionale abbiano subito una riduzione della capacità lavorativa superiore al 33% riconosciuta dalla Commissione Medica INAIL (art. 3, co.4, D.P.R. 333/00)

4. Quale è la percentuale di invalidità che consente il riconoscimento del lavoratore divenuto invalido per causa di lavoro?

- ai fini dell'inserimento nelle quote di riserva di cui all'art.3 L.68/99 del lavoratore divenuto invalido a seguito di infortunio o malattia professionale occorsa in costanza di rapporto di lavoro e divenuto inabile allo svolgimento delle proprie mansioni (art.4.comma 4 L.68/99) ovvero precedentemente alla costituzione del rapporto di lavoro ma idoneo allo svolgimento delle proprie mansioni (art.4.comma 3bis L.68/99) è richiesto un grado di invalidità superiore al 33% (art 3 comma 4 Dpr 333/2000)

5. Una volta ottenuta l'autorizzazione al computo del lavoratore nelle quote di riserva di cui all'art.3 L.68/99 il riconoscimento ha durata illimitata?

- Il riconoscimento nella quota di riserva di cui all'art. 3 legge 68/99 è subordinato alla permanenza dello stato invalidante con una percentuale

superiore al 45% per gli invalidi civili o superiore al 33% per gli invalidi del lavoro

- E' onere dell'azienda, una volta ottenuta l'autorizzazione:
 - ✓ verificare puntualmente la permanenza dello stato invalidante con una percentuale superiore al 45% per gli invalidi civili (o superiore al 33% per gli invalidi del lavoro) per i lavoratori assunti con la L.68/99 o riconosciuti ai sensi dell'art.4 della L.68/99
 - ✓ escludere dal computo i lavoratori per i quali sia stata accertata in sede di revisione del verbale una riduzione della capacità lavorativa inferiore al 46% come indicato dal Ministero del Lavoro con nota prot. n. 12/III/16475 del 10/12/2009

6. In quali casi può essere richiesto il riconoscimento di un lavoratore?

- **Ai sensi dell'art.4 comma 4 L.68/99** possono essere riconosciuti e quindi computati nella quota di riserva di cui all'art.3 L.68/99 i lavoratori che

divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni

 in conseguenza di un infortunio o malattia che abbia determinato una invalidità non inferiore al 60% o superiore al 33% per infortunio o malattia professionale
 - ☞ I due requisiti pertanto sono congiuntamente richiesti:
 - ✓ invalidità almeno del 60% per gli invalidi civili
o invalidità superiore al 33% per infortunio o malattia professionale riconosciuta dalla Commissione Medica INAIL
 - ✓ **cambio mansioni** in conseguenza dell'invalidità sopraggiunta
Sarà quindi possibile procedere al riconoscimento del lavoratore soltanto se lo stesso è stato adibito ad altre mansioni successivamente, e in conseguenza, dell'accertamento dello stato invalidante
- ➔ l'attribuzione di mansioni diverse non richiede una modifica dell'inquadramento contrattuale o della categoria, qualifica o livello di assunzione del lavoratore

→ il cambio mansione è da considerarsi in termini di contenuti della prestazione lavorativa effettivamente resa in maniera prevalente, al di là dell'inquadramento contrattuale. Le mansioni devono pertanto essere descritte nei contenuti (es. impiegato con mansioni di..... PRIMA e impiegato con mansioni di DOPO)

➤ **Non è possibile riconoscere i lavoratori assorbiti in caso di “cambio appalto”**, in adempimento di obbligo di legge, contratto collettivo o clausola contenuta nel bando

- L'azienda dichiara sotto la propria responsabilità barrando l'apposita casella nel modulo per la richiesta di riconoscimento che il rapporto di lavoro non è insorto in conseguenza di clausola sociale in seguito al subentro in un appalto (personale transitato da altra azienda per cambio di appalto)
- E' possibile il riconoscimento del lavoratore solo da parte del datore di lavoro in capo al quale ricadono gli oneri di carattere patrimoniale in relazione al rapporto di lavoro pertanto **in caso di distacco** dello stesso il riconoscimento potrà essere richiesto solo dall'azienda che sostiene il costo dello stipendio al lavoratore

7. E' possibile chiedere il riconoscimento di un lavoratore somministrato?

in caso di lavoratori somministrati il riconoscimento ai sensi dell'art.4 L.68/99 può essere richiesto **solo dall'azienda utilizzatrice** per il riconoscimento nelle proprie quote. La procedura è attivabile per rapporti di somministrazione di durata almeno pari a 12 mesi

- ➡ si ricorda che nei casi di somministrazione a tempo indeterminato, in caso di cessazione è necessario inviare comunicazione unisomm di cessazione del rapporto di lavoro o della missione

8. E' possibile chiedere il riconoscimento di un lavoratore assunto in caso di "cambio appalto" in adempimento di obbligo di legge, contratto collettivo o clausola contenuta nel bando?

➤ No.

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro con nota n. 1046 del 26/11/2020, a seguito dell'acquisito parere dell'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, che si è espresso con nota prot. n. 12164 del 26 novembre 2020, ha chiarito che il personale che transita dall'azienda uscente alla subentrante non deve essere computato nella quota di riserva ai fini dell'art. 3 della L. n. 68/1999, indipendentemente del settore di attività dell'azienda subentrante per tutta la durata dell'appalto.

Allo stesso modo, alla luce della nota interpretativa dell'INL citata, considerato il carattere provvisorio dell'incremento occupazionale, destinato a subire una contrazione al termine dell'esecuzione dell'appalto stesso, il personale assunto ai sensi della L.68/99 che transita dall'azienda uscente alla subentrante non dovrà essere computato a copertura della quota di riserva di cui all'art. 3 della L.68/1999, nemmeno con riconoscimento successivo.

9. E' possibile chiedere il riconoscimento di un lavoratore assunto con contratto di lavoro a tempo determinato?

➤ E' possibile chiedere il riconoscimento di un lavoratore assunto con contratto di lavoro a tempo determinato solo per i rapporti di durata pari o superiore a 6 mesi, la quota risulterà coperta fino al termine del rapporto di lavoro.

10. E' possibile chiedere il riconoscimento di un lavoratore assunto con contratto di lavoro part-time?

- E' possibile chiedere il riconoscimento di un lavoratore assunto con contratto di lavoro part-time nei limiti previsti dal CCNL applicato dall'azienda, la quota risulterà coperta in percentuale rispetto all'orario svolto riproporzionato con l'orario settimanale previsto dal CCNL ad eccezione dei casi previsti dall'art. 3 comma 5 del DPR 333/2000

11. A quale ufficio va presentata la richiesta di riconoscimento ai sensi dell'art.4 Legge 68/99?

- La domanda deve essere presentata al Servizio Collocamento Mirato del Centro per l'impiego territorialmente competente in relazione alla sede operativa in cui si svolge la prestazione lavorativa del dipendente di cui si chiede il riconoscimento
- La domanda deve essere inoltrata esclusivamente tramite PEC agli indirizzi reperibili sul sito di Agenzia Piemonte Lavoro

12. In che modalità si deve presentare la richiesta di riconoscimento ai sensi dell'art.4 Legge 68/99?

- La domanda deve essere inoltrata esclusivamente tramite PEC Servizio Collocamento Mirato del Centro per l'impiego territorialmente competente in relazione alla sede operativa in cui si svolge la prestazione lavorativa del dipendente interessato all'indirizzo reperibile sul sito di Agenzia Piemonte Lavoro
- La domanda deve essere presentata utilizzando il modulo appositamente predisposto e reperibile sul sito di Agenzia Piemonte Lavoro, unitamente a tutti gli allegati richiesti, avendo cura di utilizzare il modulo appropriato in relazione al tipo di riconoscimento richiesto (ai sensi del comma 3bis dell'art.4 ovvero del comma 4 dell'art.4) verificando di avere in uso la versione più recente

13. E' necessario il consenso del lavoratore interessato ad essere computato nelle quote di riserva ex. Art.4 comma 3 bis e art.4 comma 4?

- In caso di riconoscimento ai sensi dell' art.4 comma 3 bis o art.4 comma 4 L.68/99 è necessaria la firma per autorizzazione al computo da parte del lavoratore sul modulo di richiesta riconoscimento.

14. Quali documenti devono essere allegati alla richiesta di riconoscimento ai sensi dell'art 4 comma 4 L.68/99?

- Al modulo di richiesta di riconoscimento devono necessariamente essere allegati tutti i documenti seguenti:
 - ✓ Copia del Verbale di accertamento dell'invalidità civile, delle condizioni visive e della sordità rilasciato ai sensi dell'art.20 della Legge 3 agosto 2009 n.102 del lavoratore, in caso di verbale soggetto a revisione con data scaduta è necessario allegare anche una dichiarazione del lavoratore che attesti di non essere ancora stato convocato a visita da parte dell'Inps unitamente a un documento di identità del lavoratore;
 - ✓ Copia della comunicazione obbligatoria di assunzione o, per rapporti di lavoro sorti antecedentemente all'obbligo di comunicazione, documentazione analoga comprovante l'assunzione;
 - ✓ Certificazione dell'idoneità del lavoratore alla nuova mansione attribuita dopo il riconoscimento dell'invalidità e compatibile con la condizione di salute e con le capacità lavorative residue (necessario anche per le professioni non soggette a sorveglianza sanitaria) emesso in data successiva a quella del verbale
 - ✓ Dichiarazione di non responsabilità da parte del datore di lavoro (SOLO in caso di Invalidità di Lavoro o di Servizio);
 - ✓ Documento di identità del lavoratore.

- La mancanza di anche uno solo degli allegati richiesti comporterà il non accoglimento della domanda

15. Quali documenti devono essere allegati alla richiesta di riconoscimento ai sensi dell'art 4 comma 3bis L.68/99?

- Al modulo di richiesta di riconoscimento devono necessariamente essere allegati tutti i documenti seguenti:
 - ✓ Copia del Verbale di accertamento dell'invalidità civile, delle condizioni visive e della sordità rilasciato ai sensi dell'art.20 della Legge 3 agosto 2009 n.102 del lavoratore, in caso di verbale soggetto a revisione con data scaduta è necessario allegare anche una dichiarazione del lavoratore che attesti di non essere ancora stato convocato a visita da parte dell'Inps unitamente a un documento di identità del lavoratore;
 - ✓ Giudizio di idoneità del lavoratore con invalidità a svolgere le mansioni a cui è adibito, rilasciato dal medico aziendale (necessario anche per le professioni non soggette a sorveglianza sanitaria);
 - ✓ Copia della comunicazione obbligatoria di assunzione o, per rapporti di lavoro sorti antecedentemente all'obbligo di comunicazione, documentazione analoga comprovante l'assunzione;
 - ✓ Documento di identità del lavoratore che ha firmato il consenso.
- La mancanza di anche uno solo degli allegati richiesti comporterà il non accoglimento della domanda

16. Cosa devo indicare nel modulo di richiesta?

- tutti i campi del modulo sono obbligatori, particolare attenzione va posta nella compilazione dei dati seguenti:
 - ✓ la sede operativa in cui lavora il dipendente interessato dalla richiesta di riconoscimento
 - ✓ l'indirizzo PEC dell'azienda

- ✓ la data di assunzione
- ✓ le mansioni attribuite al lavoratore
- ✓ le mansioni attribuite al lavoratore **prima** del riconoscimento dell'invalidità e le **differenti mansioni attribuite dopo** il riconoscimento dell'invalidità, se la richiesta è ai sensi dell'art.4.comma 4 L.68/99
- ✓ le dichiarazioni di responsabilità
- ✓ la data di compilazione della domanda
- ✓ il timbro e la firma
- ✓ La firma del lavoratore per presa visione e autorizzazione della richiesta di riconoscimento

17. *In caso di riconoscimento di lavoratore divenuto invalido in costanza di rapporto di lavoro perché devo indicare le mansioni attribuite al lavoratore prima del riconoscimento della disabilità e anche le mansioni attribuite al lavoratore dopo il riconoscimento della disabilità?*

- L'art.4 comma 4 della L.68/99 prevede che si possano computare nella quota di riserva i lavoratori che hanno subito una riduzione della capacità lavorativa non inferiore al 60 per cento (o superiore al 33% per infortunio o malattia professionale riconosciuta dalla Commissione Medica INAIL) e che, in conseguenza dell'invalidità sopravvenuta, divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia.
- L'inabilità allo svolgimento delle proprie mansioni comporta:
 - ✓ una destinazione del lavoratore a mansioni differenti da quelle di provenienza, compatibili con la mutata condizione di salute e con le capacità lavorative residue.

→ è pertanto richiesto il cambio delle mansioni

→ l'attribuzione di mansioni diverse non richiede una modifica dell'inquadramento contrattuale o della categoria, qualifica o livello di assunzione del lavoratore

→ il cambio mansione è da considerarsi in termini di contenuti della prestazione lavorativa effettivamente resa in maniera prevalente, al di là dell'inquadramento contrattuale. Le mansioni devono pertanto essere descritte nei contenuti (es. impiegato con mansioni di..... PRIMA e impiegato con mansioni di DOPO)

18. Cosa si intende per verbale di accertamento dell'invalidità?

- il verbale di accertamento dell'invalidità da allegare ai fini del riconoscimento è il:
 - ✓ Verbale di accertamento dell'invalidità civile, delle condizioni visive e della sordità rilasciato ai sensi dell'art.20 della Legge 3 agosto 2009 n.102
 - ✓ Verbale di accertamento del danno permanente derivante da infortunio o malattia professionale dell'Inail
- ➡ NON è sufficiente ai fini del riconoscimento allegare il Verbale di accertamento dell'handicap rilasciato ai sensi della Legge del 5 febbraio 1992 n.104 o il Verbale della Commissione Medica per l'accertamento della capacità globale ai fini del collocamento mirato ai sensi della L.68/99

19. Quali requisiti deve avere il verbale di accertamento dell'invalidità?

- La scansione del verbale deve essere ben leggibile e deve contenere necessariamente le pagine che riportino
 - ✓ la percentuale di invalidità riconosciuta
 - ✓ la data di revisione ovvero la non previsione di revisione
- In caso di verbale scaduto (data di revisione superata) il verbale dovrà essere accompagnato da una dichiarazione firmata del lavoratore che attesti il fatto che lo stesso non è ancora stato convocato a visita da parte dell'Inps, unitamente ad un suo documento di identità

20. Quali requisiti deve avere il giudizio di idoneità rilasciato dal medico competente?

- ✓ deve essere stato emesso in data successiva a quella del verbale
 - ✓ deve essere firmato dal medico
 - ✓ deve essere ancora in corso di validità (la data della successiva visita non deve essere superata)
- Ai fini del riconoscimento ai sensi dell'art.4 L.68/99 il giudizio di idoneità è necessario anche per le professioni non soggette a sorveglianza sanitaria

21. Se la mansione svolta dal lavoratore non è soggetta a sorveglianza sanitaria è comunque necessario allegare il giudizio di idoneità alla mansione?

- Ai fini del riconoscimento nella quota di riserva di cui all'art.3 L.68/99 è necessario il giudizio di idoneità alla mansione rilasciato dal medico competente aziendale anche per le mansioni non soggette a sorveglianza sanitaria

22. Se il lavoratore è assente dal lavoro a causa di uno stato perdurante di malattia e non può sottoporsi alla visita del medico aziendale competente può comunque essere riconosciuto dall'azienda?

- Ai fini del riconoscimento nella quota di riserva di cui all'art.3 L.68/99 è sempre necessario il giudizio di idoneità alla mansione, pertanto fino al rientro in servizio del lavoratore e fino a completamento dell'iter di valutazione del medico competente la domanda di riconoscimento non potrà essere accolta

23. Cosa si intende per documentazione comprovante l'assunzione?

- Ai fini del riconoscimento nella quota di riserva di cui all'art.3 L.68/99 ai sensi dell'art.4 Legge 68/99 è necessario allegare alla domanda un

documento comprovante l'assunzione, in alternativa, a seconda dell'occorrenza, tra i seguenti:

- ✓ Comunicazione obbligatoria di assunzione per le assunzioni effettuate a partire dall'entrata in vigore del sistema informatico di invio delle Comunicazioni Obbligatorie
 - ✓ Comunicazione obbligatoria di variazione di datore di lavoro per le variazioni intervenute a partire dall'entrata in vigore del sistema informatico di invio delle Comunicazioni Obbligatorie
 - ✓ Scansione del libretto di lavoro contenente gli stati di servizio e gli avviamenti registrati dall'ufficio del lavoro per i rapporti insorti fino all'abrogazione del libretto di lavoro
 - ✓ Copia del Modello C/ASS per le assunzioni effettuate prima dell'entrata in vigore del sistema informatico di invio delle Comunicazioni Obbligatorie
 - ✓ Nulla osta rilasciato dall'ufficio del lavoro per i rapporti insorti fino all'abrogazione del nulla osta
- Non è sufficiente allegare la lettera di assunzione o il contratto individuale di lavoro
- Non è sufficiente allegare copia della busta paga o del libro unico di lavoro (LUL)
- Solo per gli enti pubblici è sufficiente allegare la delibera di assunzione da bando di concorso
- La documentazione allegata deve essere coerente con quanto dichiarato nel modulo di richiesta di riconoscimento, in particolare i dati del datore di lavoro (ragione sociale e partita iva), la data di assunzione, la sede operativa in cui si trova il lavoratore interessato
- ✓ in caso di variazioni intervenute (ad. esempio cambio di ragione sociale, incorporazione, fusione, cessione di ramo) in momento successivo all'assunzione (per cui il lavoratore risulta assunto dall'azienda A e la richiesta di riconoscimento è presentata dall'azienda B, in ipotesi B incorpora A) occorre allegare la documentazione aggiuntiva comprovante la continuità del rapporto di lavoro

24. Cosa vuol dire che la domanda di riconoscimento è stata sottoposta a valutazione del comitato tecnico?

- Il comitato tecnico di cui all'articolo 8, comma 1-bis, della legge n. 68/99 è un organismo che opera presso i servizi per il collocamento mirato 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
- La Regione Piemonte con DGR 29 maggio 2017, n. 21-5113 "Approvazione linee guida per l'istituzione dei Comitati tecnici di cui all'art. 8 - comma 1bis - legge 68/99 (così come modificato dall'art. 7, D.lgs 151 del 14/09/2015) per l'inserimento al lavoro di persone con disabilità" ha demandato al Centro per l'impiego la valutazione delle richieste di assunzione e di riconoscimento ai sensi della L.68/99 anche tramite l'organismo del Comitato Tecnico.

Per ogni altra informazione inviare il quesito all'indirizzo:

collocamentomirato@agenziapiemontelavoro.it