

ROMA



Dipartimento V
Servizio Handicap



Comune di Roma
Ufficio del Consigliere
Delegato per l'Handicap

GUIDA

ALL'INSERIMENTO LAVORATIVO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

per il cittadino e per le aziende



C.I.D.Ha.
Centro Informazione
Documentazione Handicap
Roma



ATAACOOOP
cooperativa sociale in Roma



Indice

Presentazione 5

Informazioni per le persone con disabilità

Chi sono i soggetti beneficiari della Legge 68/99 9

- Disabili
- Altre categorie

La documentazione sul diritto all'iscrizione alle liste di collocamento disabili

L'accertamento delle condizioni di disabilità 11

- Che cos'è
- A chi richiederla
- Che cosa si ottiene

L'iscrizione alle liste di collocamento dei disabili 12

- Che cos'è
- A che cosa serve
- Chi può iscriversi
- Quali documenti portare
- Dove andare per iscriversi

L'inserimento lavorativo tramite l'Ufficio Collocamento Disabili 13

- Gli avviamenti numerici
- Gli avviamenti nominativi
- L'attivazione di tirocini finalizzati all'assunzione

Servizi offerti dal Collocamento Disabili per l'incontro domanda-offerta

- La preselezione
- Il progetto Match

L'inserimento lavorativo tramite Auto candidatura 15

- Assunzione presso datori di lavoro privati
- Assunzione nella pubblica amministrazione

Servizi offerti dai C.O.L. per facilitare l'Auto candidatura

- Cos'è il C.O.L.
- I compiti dei C.O.L.
- Come funziona

Informazioni per l'azienda

Datori di lavoro e calcolo delle quote da riservare alle persone con disabilità	19
Per il calcolo della base di computo	
Casi particolari	
I datori di lavoro con 15-35 dipendenti	
Gli adempimenti obbligatori	21
Prospetto informativo e richiesta di assunzione	
- Scadenze	
- Sanzioni	
Certificazione di ottemperanza	
Rapporto di lavoro e mansioni compatibili	23
Lavoratori disabili in costanza di rapporto di lavoro	
Lavoratori già disabili prima dell'instaurazione del rapporto di lavoro	
Deroghe agli obblighi	24
Sospensione temporanea degli obblighi	
Esonero parziale	
Compensazione territoriale	
Convenzioni e incentivi	26
Convenzione tra datore di lavoro e provincia	
Convenzioni tra datori di lavoro privati, provincia e cooperative sociali o disabili libero professionisti	
Fondo nazionale per il diritto al lavoro dei disabili	
- Beneficiari	
- Agevolazioni	
- Termine di presentazione	
- Criteri di priorità nell'ammissione agli incentivi	
<i>I Centri di Orientamento al Lavoro del Comune di Roma</i>	28
<i>I Centri per l'Impiego della provincia di Roma</i>	30

PRESENTAZIONE

IL LAVORO È UN BENE IRRINUNCIABILE

La legge 12 marzo 1999, n. 68 “Norme per il diritto al lavoro dei disabili”, può essere certamente uno strumento efficace per consentire l’impiego di persone disabili.

Il Comune di Roma da molti anni si è posto l’obiettivo di promuovere diverse iniziative per favorire ogni possibile opportunità riguardante l’informazione, l’accompagnamento ed il sostegno alle persone con disabilità per permettere l’esercizio del diritto al lavoro.

Il lavoro che presentiamo è esso stesso un esempio tangibile di come, anche attraverso le cooperative sociali integrate, sia possibile realizzare progetti utili per la comunità, ma anche occasioni di lavoro, con buoni risultati sia qualitativi che quantitativi. In particolare la guida è un ottimo strumento per potersi orientare nel difficile e articolato mondo delle imprese, dei centri di orientamento, dei centri per l’impiego e delle varie pratiche utili per l’esatta individuazione dei percorsi che la legge prevede.

I diversi progetti individuali di vita riceveranno certamente un differente impulso se l’obiettivo della collocazione al lavoro potrà essere facilmente individuato. In tal senso questo strumento informativo sarà utile, oltre che ai diretti interessati, anche agli operatori dei servizi sociosanitari, ai volontari, agli operatori del terzo settore e, più in generale, agli operatori del mondo della formazione e dell’impiego.

Fausto Giancaterina
Responsabile del Servizio Handicap e Salute Mentale del Dipartimento V

UNA NUOVA CULTURA DEI DIRITTI E DEL LAVORO

Sono felice che si continui a parlare di disabili e inserimento lavorativo. Non è mai abbastanza. E mancava, in quest'ambito, una guida utile per muoversi nel mondo del lavoro. Interessante, trovo, la duplice prospettiva: quella dei consigli all'Azienda e quella per il disabile. Un opuscolo che contenga consigli su come muoversi, a chi rivolgersi, quali certificazioni e documenti presentare per il riconoscimento della propria disabilità, come scrivere un proprio curriculum vitae e a chi indirizzarlo, riferimenti normativi che l'Azienda deve osservare nei confronti del diversamente abile è utile e simbolo importante di una cultura che cambia. Che si mette in discussione e, quindi, a disposizione di tutti. Che ben comprende la necessità di dare risposte, di prevenire situazioni in cui vengono violati i diritti di molti cittadini. Ben vengano opuscoli come questo se sono il risultato di un'evoluzione culturale che porti, progressivamente, allo smantellamento di tutte le barriere culturali, che nella realtà si tramutano in assenza di risposte al portatore di handicap, in abbandono, difficoltà, barriere architettoniche. La Guida la leggo come uno strumento in più per abbattere qualsiasi tipo di barriera ostativa alla realizzazione del disabile, al soddisfacimento dei suoi bisogni e riconoscimento dei suoi diritti. Ringrazio la Datacoop e tutte le persone, le Istituzioni e gli Enti che hanno collaborato alla realizzazione della guida, un'operazione interessante ma soprattutto utile.

I consigli su come relazionarsi al mondo del lavoro nella prospettiva del disabile e su come accogliere un disabile nella prospettiva dell'azienda non sono mai abbastanza e vederli, per la prima volta, raccolti tutti assieme in una guida, mi sembra una bellissima risposta. Avanti e auguro buon lavoro a tutti.

Ileana Argentin
Consigliere Delegato per l'Handicap

Informazioni per le persone con disabilità



Chi sono i soggetti beneficiari della Legge 68/99



Disabili

Persone affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e persone con disabilità intellettiva, con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%;

- Persone invalide del lavoro con grado di invalidità superiore al 33%;
- Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra, invalidi per servizio con minorazioni ascritte dalla I all'VIII categoria delle vigenti tabelle in materia contenute nel D.P.R. n. 915/78 e successive modificazioni;
- Persone non vedenti (colpiti da cecità assoluta o con un residuo visivo non superiore ad un decimo ad entrambi gli occhi, con eventuale correzione) o sorde (colpite da sordità dalla nascita o prima dell'apprendimento della lingua parlata);



Altre Categorie

- Orfani e coniugi superstiti di caduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, ovvero a causa dell'aggravarsi di invalidità riportate per tali cause, e soggetti equiparati (i coniugi ed i figli superstiti di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di servizio, di guerra, di lavoro), nonché profughi italiani rimpatriati e vittime del terrorismo (L. 407/98)

A queste categorie è attribuita una quota di riserva (vedi pag. 19) pari a un punto percentuale sul numero di dipendenti dei datori di lavoro pubblici e privati che occupano più di 50 dipendenti.

La normativa si applica anche ai cittadini extracomunitari, presenti regolarmente in Italia, che siano stati riconosciuti invalidi dalle apposite Commissioni (Sentenza della Corte Costituzionale n. 454 del 16 dicembre 1998 e Circolare Ministero de Lavoro n. 11 del 2 febbraio 99).

La documentazione che attesta il diritto all'iscrizione alle liste di collocamento dei disabili

Soggetti beneficiari: Documentazione che attesta il diritto all'iscrizione al collocamento dei disabili Disabili

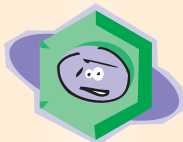
Invalidi civili (minimo 46% di inv.)	Verbale di Invalidità civile rilasciato dalla A.S.L. o dal Ministero del Tesoro oppure Sentenza del Tribunale per il riconoscimento d'invalidità civile, con allegata perizia medico legale a cura del C.T.U. oppure Relazione conclusiva di visita collegiale ai sensi della legge 68/99 rilasciata dalla Commissione di accertamento della L 104/92 presso le A.S.L. (vedi pag. 11)
Invalidi del lavoro (minimo 34% di inv.)	Certificato di invalidità rilasciato dall'INAIL
Invalidi del servizio	Modello 69/TER (del Ministero del Tesoro) oppure Dichiarazione dell'Ente presso cui la persona era impiegata con riportati i dati relativi al decreto e alla registrazione alla Corte dei Conti. Sono valide, a vita, le categorie dalla prima all'ottava riportate nella tabella A (annessa al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra approvato con D.P.R. 915/78). Se le stesse sono limitate ad un certo numero di anni il documento dovrà evidenziare la durata al fine del decadimento dell'iscrizione
Invalidi di guerra e invalidi civili di guerra	Modello 69/TER (del Ministero del Tesoro). Sono valide, a vita, le categorie dalla prima all'ottava riportate nella tabella A (annessa al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra approvato con D.P.R. 915/78). Se le stesse sono limitate ad un certo numero di anni il documento dovrà evidenziare la durata al fine del decadimento dell'iscrizione
Non vedenti	Verbale di Invalidità civile rilasciato dalla A.S.L., o dal Ministero del Tesoro, o dal Medico provinciale, in cui si è dichiarati ciechi assoluti oppure Verbale di Invalidità civile con indicazione del residuo visivo oppure Relazione conclusiva di visita collegiale ai sensi della legge 68/99 rilasciata dalla Commissione di accertamento della L 104/92 presso le A.S.L. (vedi pag. 11)
Sordomuti	Verbale di Invalidità civile rilasciato dalla A.S.L.. In caso in cui il sordomuto sia anche invalido civile, cioè in possesso di un doppio verbale (sordomutismo e invalidità civile), si potrà iscrivere ad una sola delle due categorie protette oppure Relazione conclusiva di visita collegiale ai sensi della legge 68/99 rilasciata dalla Commissione di accertamento della L 104/92 presso le A.S.L. (vedi pag. 11)

Soggetti beneficiari: Documentazione che attesta il diritto all'iscrizione al collocamento dei disabili Altre categorie

Orfani e vedove del lavoro	Certificato rilasciato dall'INAIL in cui risulta che il genitore o coniuge sia deceduto per cause di lavoro (infortunio o malattia professionale riconosciuta dall'INAIL)
Orfani e vedove equiparati del lavoro	Verbale rilasciato dall'INAIL da cui risulta che il genitore o coniuge è invalido al 100% o dall'80% al 99% con assegno di incollocabilità
Orfani e vedove del servizio	Decreto di concessione di pensione privilegiata per l'avvenuto decesso del genitore o coniuge per causa di servizio
Orfani e vedove equiparati del servizio (figli e coniugi di grandi invalidi)	Decreto di concessione di pensione privilegiata a vita di prima categoria
Orfani e vedove di guerra ed equiparati	Decreto di pensione privilegiata rilasciato dal Ministero del Tesoro
Profughi italiani	Verbale rilasciato dalla Prefettura. Il verbale deve specificare il nome dell'interessato, in quanto il riconoscimento dello stato di profugo è personale
Vittime del dovere e di atti di terrorismo	Documento rilasciato dal Ministero dell'Interno relativo alla concessione della speciale elargizione dovuta alle vittime del dovere e attentati terroristici e mafiosi.

Nota bene: Gli orfani e i figli dei soggetti riconosciuti grandi invalidi possono iscriversi negli elenchi del collocamento obbligatorio se al momento della morte, o del riconoscimento d'invalidità del genitore, erano di età non superiore a 21 anni, se studenti di scuola media superiore, e a 26 anni, se studenti universitari. Le vedove mantengono il diritto all'iscrizione negli elenchi per le predette categorie fino a quando non contraggono un nuovo matrimonio.

L'accertamento delle condizioni di disabilità



Che cos'è

L'accertamento delle condizioni di disabilità (art. 1 comma 4, Legge 68/99; art. 1 D.P.C.M. 13 gennaio 2000) rientra tra le misure per agevolare l'inserimento mirato, e la ricerca del posto di lavoro più adatto alla singola persona.

Anche gli invalidi totali con percentuale di invalidità pari al 100% e 100% più accompagnano, hanno diritto alla valutazione delle capacità lavorative e ad accedere al lavoro e/o a percorsi di inserimento mirato, qualora tale valutazione risulti positiva.



A chi richiederla

Alle "Commissioni integrate per l'accertamento dell'handicap" (legge 104/92) dell'Azienda U.S.L. presenti nel distretto di residenza.



Che cosa si ottiene

L'attività della Commissione Medica è finalizzata ad individuare la capacità globale, attuale e potenziale per il collocamento lavorativo della persona con disabilità attraverso la formulazione:

- della Diagnosi funzionale
- del profilo socio lavorativo.

La Commissione di accertamento, sulla base delle risultanze derivanti dalla valutazione globale formula, entro 4 mesi dalla data della prima visita, la Relazione conclusiva che può contenere suggerimenti su eventuali forme di sostegno e strumenti tecnici necessari per l'inserimento o il mantenimento al lavoro della persona con disabilità.

L'iscrizione alle liste di collocamento disabili



Che cos'è

Le persone con disabilità che aspirano ad una occupazione conforme alle proprie capacità lavorative possono iscriversi alla lista per il collocamento dei disabili tenuta presso il Centro per l'Impiego.



A che cosa serve

L'iscrizione è il **PRESUPPOSTO OBBLIGATORIO** per usufruire dei benefici della legge 68/99



Chi può iscriversi

I cittadini appartenenti alle categorie descritte nel paragrafo precedente (Soggetti beneficiari) se:

- di età compresa tra i 15 e i 65 anni;
- disoccupati e iscritti al collocamento ordinario;

Può iscriversi anche:

- chi è occupato e percepisce un reddito lordo, anche presunto, non superiore a euro 7.500,00 su base annua, e iscritto al collocamento ordinario;
- chi è iscritto alla lista regionale di mobilità e al collocamento ordinario;
- chi è cittadino dell'Unione Europea o extracomunitario e iscritto al collocamento ordinario (se in possesso di regolare permesso di soggiorno riferito all'anno in cui si chiede l'iscrizione e di certificato di invalidità rilasciato da una A.S.L. italiana, o una sentenza di tribunale italiano o un certificato dell'INAIL se invalidi del lavoro)



Quali documenti portare

Prima dell'iscrizione al Collocamento dei disabili è necessario iscriversi al collocamento ordinario presso il centro per l'impiego della propria zona di residenza presentando:

- documento di riconoscimento;
- codice fiscale;

Per iscriversi al collocamento dei disabili occorre presentare:

- documento di riconoscimento;
- codice fiscale;
- documento che attesta il diritto all'iscrizione al collocamento obbligatorio (vedi pag. 10)



Dove andare per iscriversi

Le persone in possesso dei requisiti richiesti si possono iscrivere nell'elenco previsto dalla Legge 68/99 presso il Centro per l'Impiego (o la sezione decentrata) più vicino alla propria zona di residenza. Vedi "Elenco dei Centri per l'Impiego" (Roma e provincia) pagg. 28, 29 e 30.

Inserimento lavorativo tramite Ufficio Collocamento Disabili



► **Gli avviamenti numerici**

L'Ufficio di Collocamento Disabili del Centro per l'Impiego della Provincia, di fronte a richieste numeriche di personale formulate dalle aziende in relazione ai lavoratori disabili, provvede a pubblicizzare periodicamente queste possibilità occupazionali, attraverso un bando pubblico. I lavoratori interessati a partecipare all'avviamento numerico **devono presentare la propria candidatura**, presso il Centro per l'Impiego, nei giorni indicati dal bando. Successivamente, seguendo l'ordine della graduatoria elaborata a seguito delle candidature, l'Ufficio di Collocamento Disabili rilascia al lavoratore il nulla osta con il quale presentarsi all'azienda per l'assunzione. La PUBBLICIZZAZIONE dei bandi per gli avviamenti numerici avviene tramite:

- il numero verde dei centri per l'Impiego: 800818282
- il Televideo Rai 3 alle pagine 620 e 621
- il sito www.provincia.roma.it voce CENTRI PER L'IMPIEGO

► **Gli avviamenti nominativi**

L'avviamento nominativo (il datore di lavoro sceglie la persona da assumere) presuppone la richiesta da parte del datore di lavoro, e prevede i seguenti passaggi:

- Richiesta di nulla osta del datore di lavoro all'Ufficio di Collocamento
- Verifica dell'iscrizione del soggetto nell'elenco della L. 68/99, e valutazione del comitato tecnico circa la compatibilità tra mansioni richieste al lavoratore e disabilità da questi posseduta
- Rilascio del nulla osta all'assunzione
- Comunicazione di assunzione da parte del datore di lavoro

Nota bene: La legge 68/99 (art. 9 comma 4) specifica che "I DISABILI PSICHICI vengono avviati su richiesta nominativa mediante le convenzioni di cui all'art. 11..." (vedi pag. 26). L'Ufficio di Collocamento Disabili della provincia di Roma, insieme ai servizi sanitari, ai C.O.L. e ai C.F.P. del Comune di Roma, promuove **PROGETTI INTEGRATI** per definire **PERCORSI INDIVIDUALIZZATI** di inserimento lavorativo delle persone con disabilità psichica. Tali percorsi si avvalgono degli strumenti del Tirocinio formativo, dell'accompagnamento e del tutoraggio in azienda.

► **L'attivazione di tirocini finalizzati all'assunzione**

L'attivazione di un tirocinio formativo o di orientamento finalizzato all'assunzione avviene nell'ambito di una Convenzione (vedi pag. 26), stipulata tra il datore di lavoro pubblico o privato e il Centro per l'Impiego, se la persona con disabilità necessita di acquisire esperienza. In questo caso la convenzione deve esplicitare le modalità di svolgimento del tirocinio e deve essere corredata da un progetto formativo e di orientamento che preveda adeguate forme di consulenza psico-socio-educazionale, quali: Tutoraggio, Accompagnamento, Supervisione. Il tirocinio ha durata massima di 12 mesi per persone svantaggiate, e di 24 mesi per persone con disabilità. Il tirocinio non costituisce rapporto di lavoro e di conseguenza non è retribuito. Al termine del tirocinio, l'azienda è vincolata all'assunzione e può già computare il tirocinante tra i lavoratori disabili da assumere.

Servizi offerti dall'Ufficio di Collocamento Disabili per facilitare l'incontro domanda-offerta



La Preselezione

È un servizio completamente gratuito offerto alle aziende anche per l'inserimento mirato di lavoratori con disabilità.

Come funziona

- Si effettua un colloquio con il titolare dell'azienda, al fine di definire le caratteristiche del personale richiesto, le condizioni di assunzione offerte e i tempi per soddisfare la richiesta
- Si pubblicizza la richiesta mediante affissione nei Centri per l'Impiego del territorio, pubblicazione sul sito della provincia di Roma, e sul televideo di Rai Tre
- Si raccolgono le adesioni degli interessati che sono intervistati al fine di verificare il possesso dei requisiti professionali richiesti e la disponibilità alle condizioni di lavoro offerte
- Si fornisce all'azienda una "rosa" di candidati in possesso delle caratteristiche richieste dall'azienda



Il Progetto MATCH

Questo tipo di collocamento mirato si avvale del software MATCH realizzato dalla Fondazione Don Gnocchi nell'ambito del Progetto Europeo Horizon.

Come funziona

- Il programma consente di incrociare in modo informatizzato le offerte e le domande di lavoro sulla base delle caratteristiche psicologiche, cognitive, attitudinali delle persone con disabilità e delle caratteristiche operative delle posizioni di lavoro.
- Per la rilevazione dei dati, il programma prevede un colloquio strutturato di circa un'ora con il responsabile del personale dell'azienda e, contestualmente, la somministrazione di una batteria di test, e la realizzazione di un colloquio individuale di circa un'ora, con la persona disabile.
- In tempi brevi il software MATCH è in grado di filtrare migliaia di candidati e di posizioni lavorative, individuando le soluzioni che rispondono ai criteri richiesti.

Tale procedura consente di individuare uno o due candidati che saranno proposti all'azienda.

A chi rivolgersi per informazioni

Gli avvisi per la partecipazione alle Preselezioni o al Progetto MATCH sono reperibili tramite:

- il numero verde dei centri per l'Impiego: 800818282
- il Televideo Rai 3 alle pagine 620 e 621
- il sito www.provincia.roma.it voce CENTRI PER L'IMPIEGO



Per l'elenco completo dei Centri per l'Impiego di Roma e provincia vedi pagg. 28, 29

Inserimento lavorativo tramite Autocandidatura



Assunzione presso datori di lavoro privati

Le persone con disabilità possono anche presentare autonomamente la propria candidatura ai datori di lavoro privati soggetti agli obblighi della Legge 68/99. In questo caso l'azienda potrà assumere tramite RICHIESTA NOMINATIVA (vedi pag. 13).

Nota bene: Per poter usufruire dei benefici connessi alla Legge 68/99, la persona con disabilità dovrà essere iscritta alle liste di Collocamento dei disabili (vedi pag.12), e l'azienda dovrà richiedere il nulla osta al Centro per l'impiego prima di effettuare l'assunzione.

Assunzione nella pubblica amministrazione

La ricerca di una sistemazione lavorativa per la persona disabile può orientarsi verso l'impiego nelle Pubbliche amministrazioni.

Per le assunzioni che NON RICHIEDONO IL CONCORSO la Pubblica Amministrazione procede tramite chiamata numerica (vedi pag. 13), con verifica della compatibilità dell'invaldità con le mansioni da svolgere, oppure tramite stipula di Convenzioni con i Centri per l'Impiego.

Per accedere ad alcune mansioni è invece richiesta la partecipazione al CONCORSO PUBBLICO.

La partecipazione ai Concorsi Pubblici

Le persone ISCRITTE nelle liste di collocamento dei disabili hanno diritto alla riserva dei posti, nei limiti della complessiva quota d'obbligo, e fino al 50% dei posti messi a concorso.

I disabili che abbiano CONSEGUITO LE IDONEITÀ nei concorsi pubblici possono essere assunti, anche se non disoccupati (e quindi NON ISCRITTI nelle liste speciali), qualora vi siano ancora posti scoperti rispetto alla quota d'obbligo.

Salvi i requisiti di idoneità specifica per singole funzioni, sono abrogate le norme che richiedono il requisito della sana e robusta costituzione (art. 16 legge 68/99). Per consentire alle persone disabili di concorrere in effettive condizioni di parità con gli altri candidati i bandi di concorso prevedono la possibilità di sostenere la prova d'esame dei concorsi pubblici con l'uso degli ausili necessari e nei tempi aggiuntivi in relazione alla specifica disabilità.

La richiesta per l'utilizzo degli ausili necessari e per la necessità di tempi aggiuntivi deve essere formulata nella domanda di partecipazione al concorso.

Per conoscere i concorsi banditi dalle Pubbliche Amministrazioni occorre consultare la Gazzetta Ufficiale. A livello regionale è utile la consultazione del B.U.R.L. (Bollettino Ufficiale della Regione Lazio).

Servizi offerti dai COL per promuovere e facilitare l'auto candidatura



Cos'è il C.O.L.

Il C.O.L. (Centro di Orientamento al Lavoro) è un ufficio presente in ogni municipio del Comune di Roma, al cui interno lavorano operatori specializzati nell'orientamento della persona in cerca di lavoro. Il ruolo dell'operatore del COL è quello di "MEDIATORE" TRA I BISOGNI E LE ESIGENZE DEGLI UTENTI e le opportunità esistenti di cui deve padroneggiare la mappa.

I COL costituiscono insieme ai Centri di Formazione la rete territoriale del DIPARTIMENTO POLITICHE PER LO SVILUPPO LOCALE, PER LA FORMAZIONE E PER IL LAVORO del Comune di Roma.

I compiti dei COL:

- **ORIENTARE:** aiutare la persona nella valutazione delle proprie competenze, punti di forza, punti deboli e necessità formative, desideri e aspirazioni lavorative, guida nel redigere il proprio curriculum vitae
- **INFORMARE:** sulle aziende del territorio, opportunità, iniziative e corsi di formazione
- **ACCOMPAGNARE:** mettere l'aspirante lavoratore in contatto con l'azienda e preparare insieme il percorso di inserimento
- **ANIMAZIONE E SVILUPPO DEL TERRITORIO:** informazioni e consulenza giuridico-economica per lo sviluppo dell'autoimprenditorialità, l'avvio di cooperative e piccole imprese.

Il compito dell'orientatore consiste nell'accompagnare le persone, motivandole, fornendo informazioni pertinenti, facilitandone le scelte. L'azione orientativa si sviluppa quindi attraverso un percorso che inizia dall'analisi dei bisogni dell'utente per giungere, attraverso fasi di assessment (valutazione) psico-sociale e delle proprie competenze, alla pianificazione e alla costruzione del progetto personale, che può prevedere anche momenti formativi per l'acquisizione delle capacità necessarie per la ricerca del lavoro.

Lo sviluppo dell'intera azione orientativa si realizza nell'ottica dell'autonomia decisionale del soggetto, favorendo e facilitando il processo di assunzione di responsabilità nei confronti delle proprie scelte, secondo una concezione auto-orientativa, esplorativa e processuale.

Come funziona

Il PERCORSO DI ORIENTAMENTO è articolato nelle seguenti fasi:

1. Una prima dedicata all'accoglienza e all'analisi della domanda-bisogno
2. Una seconda dedicata all'erogazione delle informazioni utili al soggetto
3. Una terza dedicata congiuntamente all'assessment e al counselling
4. Una quarta dedicata alle tecniche e agli strumenti da utilizzarsi nella ricerca del lavoro
5. Un'ultima fase, in quanto altamente specialistica e non successiva alle altre, dedicata agli interventi per le fasce deboli.

Ciascuna di queste fasi della procedura orientativa, può essere scomposta in moduli autosufficienti, corrispondenti rispettivamente a un singolo servizio.

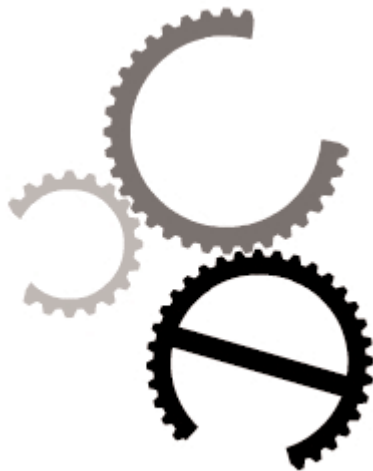
Il C.O.L. attiva, per gradi successivi, l'insieme dei servizi di:

- Accoglienza (Orientaservizi);
- Informazione (Autoconsultazione, Orientainforma);
- Consulenza (Percorsi di counselling);
- Seminari formativi sulle tecniche di ricerca di lavoro (Orientainforma);
- Servizio di Stage;
- Servizio EURES (Informazione/orientamento sulle opportunità offerte nell'ambito della Comunità Europea). Il servizio verrà assicurato nei soli capoluoghi di provincia;
- Servizi di orientamento per fasce deboli.



Per l'elenco completo dei C.O.L. vedi pag. 30

Informazioni per l'azienda



Datori di lavoro e calcolo delle quote da riservare ai disabili



I datori di lavoro, pubblici e privati, che hanno, come BASE DI COMPUTO, più di 14 dipendenti, sono obbligati ad avere alle proprie dipendenze, lavoratori disabili.

Per il calcolo della base di computo

Dall'organico aziendale complessivo, vanno esclusi i dipendenti assunti con le seguenti tipologie contrattuali:

- tempo determinato sino a 9 mesi;
- tempo determinato part-time di qualsiasi durata;
- soci di cooperative di produzione lavoro;
- dirigenti;
- formazione lavoro;
- apprendistato;
- reinserimento di soggetti assunti ai sensi dell'articolo 20 della L. 223/91 e lavoratori socialmente utili, come previsto dall'articolo 7 comma 4 del Decreto Legislativo 81/2000;
- lavoro temporaneo presso l'impresa utilizzatrice;
- lavoro a domicilio;
- attività lavorativa svolta all'estero per il periodo inerente la sua durata;
- disabili e categorie protette citate nell'articolo 18 comma 2 della L. 68/99

I dipendenti con contratto a tempo indeterminato part-time devono essere calcolati riproporzionando la somma delle ore effettuate con l'orario contrattuale previsto nell'azienda, arrotondando all'unità superiore i resti di frazione che superano lo 0,50%.

Casi particolari (art. 3, Legge 68/99 e D.P.R. n. 3 del 10/10/2000)

Alcune associazioni, quali:

- partiti politici;
- associazioni sindacali;
- organizzazioni che, senza scopo di lucro operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione;
- enti, associazioni di arte e cultura, istituti scolastici religiosi senza scopo di lucro;
- istituti pubblici assistenza e beneficenza; devono conteggiare, nella base di computo, esclusivamente il personale tecnico esecutivo e quello svolgente funzioni amministrative, così come è individuato nelle norme contrattuali e regolamentari.
- Servizi di polizia, protezione civile e difesa nazionale: la base di

computo comprende solo il personale dei servizi amministrativi. Tale norma è applicabile anche agli Istituti di vigilanza in quanto l'attività è assimilabile (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali: nota n. 1238/m20 del 20/7/01).

- Datori di lavoro pubblici e privati che operano nel settore del trasporto pubblico aereo, marittimo e terrestre, nonché dell'autotrasporto privato (art. 5 comma 2 L. 68, art. 2 bis L. 27/2000 ed art. 78 comma 9 L. 388/2000): devono escludere dalla base di computo il personale viaggiante.
- Datori di lavoro pubblici e privati operanti nel settore degli impianti a fune, devono escludere dalla base di computo il personale adibito alle aree operative di esercizio e regolarità dell'attività di trasporto.
- Servizi di pulizia e servizi integrati: in caso di passaggio di appalto e conseguente incremento di personale presso l'impresa subentrante, il numero di lavoratori acquisito si esclude dalla base di computo (Accordo associazioni sindacali e datori di lavoro c/o Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Circ. n. 77/01).

I datori di lavoro con 15-35 dipendenti

I datori di lavoro con 15-35 dipendenti sono obbligati solo in caso di nuove assunzioni. Tra queste non rientrano quelle effettuate in ordine a:

- sostituzione di lavoratori con diritto alla conservazione del posto di lavoro, anche se le mansioni sono diverse da quelle svolte dalla persona sostituita;
- sostituzione di personale cessato dal servizio, (purché non oltre 60 giorni dalla cessazione);
- contratti a tempo determinato sino a 9 mesi;
- inserimenti lavorativi di persone disabili o appartenenti alle categorie protette;
- contratti di formazione lavoro, sino al momento della trasformazione a tempo indeterminato;
- contratti di apprendistato, sino al momento della trasformazione a tempo indeterminato;
- le trasformazioni a tempo indeterminato di contratti di apprendistato o di formazione lavoro instaurati prima del 18 gennaio 2000, data di entrata in vigore della legge 68/99.

L'obbligo di assunzione della persona disabile insorge 12 mesi dopo la data dell'assunzione ad incremento dell'organico. Trascorsi i 12 mesi, la richiesta di avviamento al lavoro del disabile, inserita nel prospetto informativo, va inviata alla Provincia.

Nel caso in cui, dopo la prima assunzione, ne avvenga una seconda entro i predetti 12 mesi, l'obbligo di inoltrare la richiesta di avviamento insorge entro i successivi 60 giorni.

L'assunzione di un lavoratore disabile con percentuale di invalidità superiore al 50% con contratto a tempo parziale è considerata equiparabile ad una unità a prescindere dall'orario svolto.

Definita la base di computo, la quota di riserva (art. 3, Legge 68/99) si applica nella seguente misura, a seconda della fascia di appartenenza:

Aziende	Assunzioni
15-35 dipendenti	1 disabile, con possibilità d'assunzione nominativa
36-50 dipendenti	2 disabili, con possibilità di assumerne nominativamente 1
superiore a 50 dipendenti	7% disabili, con possibilità d'assunzione nominativa in ragione del 60%; più 1% di persone appartenenti alle categorie protette elencate all'art. 18, co. 2, della L. 68/99

Gli adempimenti obbligatori



Prospetto informativo e richiesta di assunzione (art. 9, Legge 68/99)

Dal giorno successivo a quello in cui sorge l'obbligo, decorrono i 60 giorni in cui i datori di lavoro devono presentare richiesta di assunzione alla Provincia. La richiesta si considera formulata anche tramite la presentazione del prospetto informativo, che deve contenere le seguenti informazioni:

- dati anagrafici aziendali;
- numero dipendenti in organico e numero dipendenti determinanti la base di computo, su cui si calcola la quota di riserva;
- elenco delle persone disabili e degli appartenenti alle categorie protette in organico;
- riferimenti ad eventuali autorizzazioni alla sospensione o all'esonero parziale o alla compensazione territoriale;
- posti di lavoro e mansioni disponibili per lavoratori disabili.



Scadenze

I prospetti informativi, che sono pubblici e pertanto consultabili da chiunque, devono essere presentati:

- entro il 31 gennaio di ogni anno, con riferimento al personale in forza alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, dai datori di lavoro soggetti all'obbligo;
- entro 60 giorni nel caso avvenga, durante l'anno, una variazione dell'organico aziendale tale da comportare la riformulazione della quota dell'obbligo dichiarata nel prospetto precedente, sia in aumento che in diminuzione;
- entro dodici mesi in caso di nuova assunzione nelle aziende comprese nella fascia da 15 a 35 dipendenti (successivamente seguiranno l'obbligo annuale al 31 gennaio);
- entro 60 giorni dalla nuova assunzione nelle aziende da 15 a 35 dipendenti.

I datori di lavoro che hanno da 15 a 35 dipendenti e non hanno effettuato assunzioni ad incremento dell'organico aziendale dal 18 gennaio 2000, non sono tenuti all'assolvimento degli obblighi previsti dalla L. 68/99, in quanto non soggetti.

Le sanzioni (art. 15, L. 68/99)

La Direzione Provinciale del Lavoro - Servizio Ispettivo - dispone le sanzioni amministrative alle imprese private ed agli enti pubblici economici in caso di:

- ritardato invio del prospetto informativo alla Provincia competente: la sanzione ammonta a € 516,46, maggiorata di € 25,82 per ogni giorno di ulteriore ritardo;
- mancata assunzione di persone disabili decorsi i 60 giorni dalla data in cui sorge l'obbligo: la sanzione è pari a € 51,65 al giorno per ogni persona disabile e/o appartenente alle categorie protette di cui all'articolo 18 comma 2 della L. 68/99, che non risulta occupata nella medesima giornata.

Ai responsabili di inadempienze di pubbliche amministrazioni si applicano le sanzioni penali, amministrative e disciplinari previste dalle norme sul pubblico impiego.





Certificazione di ottemperanza (art. 17, Legge 68/99)

I datori di lavoro, pubblici e privati, che intendono partecipare a bandi per appalti pubblici, o intrattenere rapporti convenzionali o di concessione con pubbliche amministrazioni, devono presentare preventivamente, insieme alla dichiarazione del legale rappresentante attestante di essere

in regola con le norme che disciplinano il diritto al lavoro dei disabili, il certificato attestante l'ottemperanza a tali norme. La Provincia, nel cui territorio il datore di lavoro ha sede legale, rilascia tale certificato alla condizione che:

- la quota di riserva sia coperta;
- la quota di riserva non sia coperta ma siano evidenziati i seguenti adempimenti e/o strumenti atti a dimostrare la volontà di ottemperare agli obblighi:
 - presentazione del prospetto informativo nei termini previsti;
 - formulazione della richiesta di avviamento ove non sia stata presentata contestualmente al prospetto informativo;
- autorizzazioni richieste/ottenute in riferimento a:
 - sospensione temporanea degli obblighi occupazionali;
 - esonero parziale dall'obbligo di assunzione;
 - compensazione territoriale tra diverse unità operative;
 - attivazione della stipula di una convenzione.

La validità del certificato, se non sono cambiate le condizioni che ne hanno determinato il rilascio, è di 6 mesi

I SEGUENTI MODULI SONO REPERIBILI ON-LINE ALL'INDIRIZZO: www.provincia.roma.it

- Modulo di richiesta nominativa di Nullaosta
- Modulo di richiesta del certificato di Ottemperanza
- Modulo di richiesta stampa elenco dei Lavoratori iscritti alle liste
- Richiesta di Esonero parziale dagli obblighi occupazionali
- Modello di autocertificazione per la partecipazione ai bandi di avviamento a selezione nella Pubblica Amministrazione
- Prospetto informativo disabili

Rapporto di lavoro e mansioni compatibili



Ai lavoratori assunti a norma della L. 68/99 si applica il trattamento economico e normativo previsto dalle leggi e dai contratti collettivi. Il datore di lavoro non può chiedere al disabile una prestazione non compatibile con le sue minorazioni. Nel caso di aggravamento delle condizioni di salute del lavoratore disabile o in presenza di significative variazioni dell'organizzazione del lavoro, sia la persona disabile che il datore di lavoro possono chiedere alla Commissione di accertamento dell'handicap (vedi pag. 11) la verifica relativa alla compatibilità della mansione svolta con le condizioni di salute. Il periodo utile per effettuare l'accertamento non costituisce causa di sospensione del rapporto di lavoro. Qualora si riscontri una condizione di aggravamento tale da rendere incompatibile la prosecuzione dell'attività lavorativa o l'incompatibilità stessa sia strettamente connessa alla variazione dell'organizzazione del lavoro, la persona disabile ha diritto alla sospensione, senza retribuzione, del rapporto sino al perdurare di tale incompatibilità. Durante tale periodo il lavoratore può essere impiegato in tirocinio. Il rapporto di lavoro può essere risolto nel caso in cui venga accertata l'impossibilità di reinserimento del disabile nella compagine aziendale da parte della predetta commissione.



Lavoratori disabili in costanza di rapporto di lavoro (art 4 Legge 68/99)

Il datore di lavoro pubblico o privato può chiedere che venga riconosciuto nella quota di riserva il lavoratore dipendente divenuto disabile successivamente all'instaurazione del rapporto di lavoro se:

- la assunzione è antecedente la data del rilascio del verbaled'invalidità;
- la percentuale d'invalidità civile è almeno del 60%;
- la percentuale di invalidità da lavoro è almeno del 34% e la causa d'invalidità non è addebitabile al datore di lavoro per inadempienza delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro.



Lavoratori già disabili prima dell'instaurazione del rapporto di lavoro

Il datore di lavoro pubblico o privato può chiedere che venga riconosciuto nella quota di riserva il lavoratore dipendente, in possesso di invalidità civile o da lavoro, assunto tramite le procedure di collocamento ordinario se:

- la percentuale d'invalidità civile è almeno del 60%;
- la percentuale di invalidità da lavoro è almeno del 34% e la causa d'invalidità non è addebitabile al datore di lavoro per inadempienza delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro;
- il lavoratore sottoscrive la richiesta di commutabilità

Nota bene: In entrambi i casi deve essere accertata la impossibilità per il lavoratore di poter svolgere le mansioni per le quali era stato assunto. Per tale accertamento è necessario rivolgersi alla "Commissione di accertamento dell'handicap" (legge 104/92) dell'Azienda U.S.L. presente nel distretto di residenza.

Deroghe agli obblighi: sospensione, esonero e compensazione

Vi sono situazioni aziendali in cui può essere consentita la sospensione temporanea degli obblighi occupazionali, oppure l'esonero parziale, o, in altre circostanze ancora, la possibilità di compensazione territoriale.



Sospensione temporanea degli obblighi (art. 3 comma 5, Legge 68/99)

Gli obblighi di assunzione riguardanti sia lavoratori disabili che appartenenti alle categorie protette, sono sospesi durante i periodi corrispondenti ai trattamenti di:

- cassa integrazione guadagni straordinaria;
- contratti di solidarietà;
- procedura di mobilità, conclusasi con almeno 5 licenziamenti.

In attesa dell'emanazione di tali provvedimenti, la Provincia può concedere l'autorizzazione alla sospensione per un periodo di 3 mesi, rinnovabile una sola volta.



Esonero parziale (D.M. n. 357 del 7/7/2000)

I datori di lavoro privati (ed enti pubblici economici) che, causa le particolari condizioni della loro attività, non possono occupare l'intera quota di lavoratori disabili, possono chiedere l'esonero parziale. Le condizioni particolari si possono ravvisare nella faticosità della prestazione lavorativa, o nella pericolosità sia dell'attività stessa sia del modo in cui si svolge, oppure nell'assenza di mansioni compatibili con le condizioni di disabilità delle persone iscritte negli elenchi.

I datori di lavoro, per chiedere tale autorizzazione, dovranno:

- Formulare la domanda indicando:
 - elementi identificativi del datore di lavoro;
 - il numero dei dipendenti che lavorano nelle unità produttive interessate all'esonero;
 - le speciali condizioni e caratteristiche dell'attività svolta che rendono difficoltoso l'inserimento delle persone disabili (es.: faticosità della prestazione lavorativa, pericolosità dell'attività e/o particolare svolgimento della stessa, assenza di mansioni compatibili con le condizioni di disabilità degli aventi diritto);
- Presentare la domanda alla Provincia competente per territorio o, in caso di unità produttive ubicate in più province, alla Provincia dove l'impresa ha la sede legale;
- Effettuare il pagamento del contributo esonerativo al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili, corrispondente a € 12,91 per ciascun disabile non occupato e per ogni giorno lavorativo.

Entro 120 giorni dalla richiesta di esonero, il Centro per l'impiego comunica l'esito. Entro 15 giorni dal ricevimento della comunicazione, l'azien-

da provvede al ritiro del provvedimento di esonero dimostrando (tramite esibizione del bollettino di c/c) l'avvenuto pagamento della quota complessiva a suo carico, relativa all'intero periodo di durata dell'esonero concesso. Il pagamento è dovuto anche nel caso di rigetto della domanda, relativamente al solo periodo di sospensione goduto.

La Provincia potrà autorizzare l'esonero per un periodo sino a 12 mesi, e per un numero di lavoratori non superiore al 60% dei posti da ricoprire.



Compensazione territoriale (art. 5, Legge 68/99 e art. 5, DPR n. 333 del 10/10/2000)

I datori di lavoro aventi meno di 50 dipendenti nella base di computo, possono effettuare le assunzioni di persone disabili nelle unità produttive che ritengono maggiormente idonee a soddisfare la finalità dell'inserimento mirato.

I datori di lavoro con più di 50 dipendenti nella base di computo e con unità produttive nella stessa regione, se ritengono più idoneo un maggiore inserimento di persone disabili in un'unità operativa a discapito di un'altra, possono chiedere l'autorizzazione alla compensazione territoriale alla Provincia nel cui territorio l'azienda ha la sede legale. La domanda dovrà precisare:

- gli elementi che fanno ritenere preferibile, per il miglior inserimento delle persone disabili, l'assunzione in soprannumero nelle unità produttive prescelte;
- i motivi che fanno ritenere problematici, alla luce delle caratteristiche dell'organizzazione del lavoro, gli inserimenti lavorativi delle persone disabili nelle unità produttive che non effettuano (in tutto o in parte) le assunzioni d'obbligo.

Le domande di compensazione territoriale che interessano unità produttive dislocate in diverse regioni vanno inviate al Ministero del Lavoro e della previdenza sociale.



Convenzioni e incentivi



Convenzione tra datore di lavoro e provincia (art. 11, Legge 68/99)

La convenzione è un patto tra il datore di lavoro e la Provincia, in cui, in deroga alle regole generali previste, si stabiliscono consensualmente programmi occupazionali in un periodo massimo di 36 mesi.

Con tale convenzione si può determinare:

- il numero di persone disabili coinvolte (può corrispondere o meno alla copertura della quota di riserva);
- la scansione temporale delle assunzioni;
- le diverse modalità di inserimento (tempo determinato, orario parziale, apprendistato, contratto formazione lavoro ecc.);
- l'opportunità di svolgere tirocini finalizzati all'assunzione;
- lo svolgimento di periodi di prova più ampi di quelli previsti dal contratto collettivo, purché l'esito negativo della prova, qualora sia riferibile alla menomazione da cui è affetto il soggetto, non costituisca motivo di risoluzione del rapporto di lavoro;
- l'accesso alle agevolazioni previste dal Fondo per il diritto al lavoro dei disabili istituito dal Ministero del Lavoro e della previdenza sociale;
- eventuali forme di sostegno all'inserimento lavorativo attraverso azioni di orientamento e/o formazione professionale.

I datori di lavoro interessati devono inviare alla Provincia la proposta di convenzione in cui definiscono i programmi di inserimento lavorativo.

Convenzioni tra datori di lavoro privati, provincia e cooperative sociali o disabili libero professionisti (art. 12, Legge 68/99)

Per stipulare questo tipo di convenzione, in cui il lavoratore disabile presta la propria attività per un anno presso la cooperativa sociale (iscritta all'Albo Regionale da almeno un anno) o presso il disabile libero professionista (iscritto all'Albo Professionale da almeno un anno), il datore di lavoro deve:

- assumere il lavoratore disabile a tempo indeterminato;
- coprire, con tale assunzione, la quota d'obbligo;
- affidare alla cooperativa o al libero professionista un ammontare di commesse tale da consentire loro di applicare, al lavoratore in questione, le previste norme contrattuali e retributive, comprensive degli oneri previdenziali ed assistenziali;
- inserire nella propria azienda la persona disabile al termine dei 12 mesi convenuti, (prorogabili di ulteriori 12 mesi previo parere del Comitato tecnico).

Tale convenzione può riguardare una sola persona se l'azienda ha, nella base di computo, meno di 50 dipendenti oppure può riferirsi al 30% dei disabili da assumere se ha un numero di dipendenti maggiore di 50. L'eventuale recesso di una delle parti contraenti prima della scadenza della convenzione, comporta la immissione in servizio del disabile.

Nota bene: il d.lgs.276/03 (attuazione della legge 14/2/2003, n. 30, "Legge Biagi") regola il mercato del lavoro e aspetti già disciplinati dalla legge 68/99. L'art. 14 consente la stipula di convenzioni in base alle quali l'impresa potrà impiegare il lavoratore con disabilità nella cooperativa sociale senza limite temporale. In tal modo,



viene eliminato il relativo vincolo dei 12 mesi (prorogabili di ulteriori 12 mesi previo parere del Comitato tecnico) precedentemente imposto dall'art 12 (comma 2° lett.C) della L. 68/99.



Fondo nazionale per il diritto al lavoro dei disabili (art. 13, Legge 68/99)

Beneficiari

Datori di lavoro privati che, nel contesto di una convenzione, presentano programmi per l'assunzione di persone disabili.

Agevolazioni

a) Fiscalizzazione totale dei contributi previdenziali ed assistenziali in relazione all'assunzione di ogni lavoratore disabile con:

- riduzione della capacità lavorativa superiore al 79%; o minorazione compresa tra la I e la III categoria delle tabelle annesse al Testo Unico delle norme in materia di pensioni di guerra;
- handicap intellettuale e psichico, indipendentemente dalla percentuale di invalidità.
- La durata massima di questa agevolazione può essere di 8 anni.

b) Fiscalizzazione del 50% dei contributi previdenziali ed assistenziali in relazione all'assunzione di lavoratori disabili con:

- riduzione capacità lavorativa compresa tra 67% e 79%;
- minorazioni comprese tra IV e VI categoria delle tabelle sopra elencate.
- La durata massima di questa agevolazione può essere di 5 anni.

c) Rimborso forfetario delle spese sostenute per:

- trasformazione del posto di lavoro al fine di adeguarlo alle possibilità operative di persone con disabilità superiore al 50%;
- predisposizione di tecnologie di telelavoro;
- rimozione di barriere architettoniche.



Termine di presentazione della richiesta:

31 ottobre di ogni anno.

Criteri di priorità nell'ammissione agli incentivi

Particolare attenzione sarà rivolta a programmi concernenti:

- assunzioni di disabili con particolari difficoltà di inserimento;
- inserimenti lavorativi stabili;
- percorsi formativi con applicazione di tecnologie compensative;
- modalità e tempi innovativi di lavoro;
- inserimenti lavorativi di donne disabili.

A parità di requisiti sarà concessa l'agevolazione secondo l'ordine di presentazione della domanda. Ulteriori criteri potranno essere stabiliti dal competente Comitato tecnico, in relazione ai limiti delle disponibilità del fondo.



I Centri per l'Impiego della provincia di Roma

CENTRO PER L'IMPIEGO ROMA 1 - Area di competenza : Roma, Acilia, Fiumicino
UFFICIO COORDINAMENTO CENTRI PER L'IMPIEGO

ROMA 1	Viale Rolando Vignali, 14 - 00173	Tel. 0667668311 - 0667668349; 0667668314; Fax:0667668301; E-Mail: impiego.roma1@provincia.roma.it E-Mail: coordinamento.impiego.roma1@provincia.roma.it
DRAGONCELLO	Via Ottone Fattiboni, 77 - 00126	Tel. 0652169707; Fax: 065216633; E-Mail: impiego.acilia@provincia.roma.it
FIUMICINO	Via Anco Marzio, 66/C-D - 00054 Fiumicino	Tel. 066522635; E-Mail:impiego.fiumicino@provincia.roma.it
PRIMAVALLE	Via Decio Azzolino s.n.c. - 00167	Tel. 066270798; E-Mail:impiego.primavalle@provincia.roma.it
TIBURTINO	Via Edoardo D'Onofrio, 60 - 00155 Tel. 0640801770; Fax: 064070124	E-Mail: impiego.tiburtino@provincia.roma.it

CENTRO PER L'IMPIEGO DI CIVITAVECCHIA - Area di competenza: Civitavecchia, Allumiere, Tolfa, Santa Marinella, Bracciano, Anguillara Sabazia, Trevignano Romano, Manziana, Canale Monterano, Cerveteri, Ladispoli

CIVITAVECCHIA	Via Cesare Battisti, 14 - 00053	Tel.-Fax: 0766/500587; E-Mail: impiego.civitavecchia@provincia.roma.it
BRACCIANO	Via delle Palme snc - 00052	Tel. 0699804791; Fax: 0699804791
CERVETERI	Largo di Villa Olio, 9/10 - 00052 Tel. 069940020; Fax: 069940020;	E-Mail: impiego.cerveteri@provincia.roma.it

CENTRO PER L'IMPIEGO DI TIVOLI - SEDE PERIFERICA DI GUIDONIA - SEDE PERIFERICA DI SUBIACO - Area di competenza: Tivoli, Licenza, Mandela, Percile, Casape, Castel Madama, Cerreto Laziale, Ciciliano, Gerano, Pisoniano, Roccagiovine, Sambuci, San Gregorio da Sassola, Saracinesco, Vicovaro - Affile, Agosta, Arcinazzo Romano, Bellegra, Canterano, Cervara di Roma, Jenne, Marano Equo, Rocca Canterano, Rocca Santo Stefano, Roiate, Subiaco, Vallepietra, Riofreddo, Roviano, Vallinfreda, Vivaro Romano, Arsoli, Anticoli Corrado, Camerata Nuova, Cineto Romano - Guidonia Montecelio, Marcellina, San Polo dei Cavalieri.

TIVOLI	Via Empolitana 234 - 00019 Tivoli	Tel. 0774334984-0774334232; Fax: 0774333171; E-Mail: impiego.tivoli@provincia.roma.it
SUBIACO	Via Cadorna, 8 - 00028 Subiaco	Tel. 077485586; Fax: 0774825077; E-Mail: impiego.subiaco@provincia.roma.it
GUIDONIA MONTECELIO Via Roma, 22 - 00012	Guidonia	Tel. 0774340568; Fax: 0774300831; E-Mail: impiego.guidonia@provincia.roma.it

CENTRO PER L'IMPIEGO DI COLLEFERRO - Area di competenza: Colleferro, Artena, Gavignano, Gorga, Labico, Segni, Valmontone, Carpineto Romano, Montelanico, Palestrina, Capranica Prenestina, Castel San Pietro, Galliciano, Zagarolo, Genazzano, Cave, Olevano Romano, Rocca di Cave, San Vito Romano, Poli.

COLLEFERRO	Via Carpinetana-sud, 144 - 00034	Tel. 0697236327; Fax: 0697235000; E-Mail: impiego.colleferro@provincia.roma.it
PALESTRINA	Via degli Arcioni, 15 - 00036	Tel. 0695311091 - 069573050; Fax: 069538237; E-Mail: impiego.palestrina@provincia.roma.it

CENTRO PER L'IMPIEGO DI FRASCATI - Area di competenza: Frascati, Colonna, San Cesareo, Montecompatri, Monteporzio Catone, Rocca Priora, Albano Laziale, Genzano di Roma, Ariccia, Nemi, Castel Gandolfo, Marino, Ciampino, Grottaferrata, Rocca di Papa, Velletri, Lanuvio, Lariano.

FRASCATI	Via Sciadonna, 24 - 00044	Tel. 0694015138; Fax: 069420032; E-Mail: impiego.frascati@provincia.roma.it
ALBANO LAZIALE	Via L. Perosi, 5 - 00041	E-Mail: impiego.albano@provincia.roma.it
MARINO	Via M. D'Azeglio, 27 - 00047	Fax: 069387194; E-Mail: impiego.marino@provincia.roma.it

CENTRO PER L'IMPIEGO DI VELLETRI - Area di competenza: Velletri, Lanuvio, Lariano

VELLETRI	Via Filippo Turati, snc - 00049 Velletri Tel. 0696153078; Fax: 0696142569;	E-Mail: impiego.velletri@provincia.roma.it
----------	--	--

CENTRO PER L'IMPIEGO DI POMEZIA - SEDE PERIFERICA DI ANZIO - Area di competenza: Pomezia, Ardea - Anzio, Nettuno

POMEZIA	Via Pontina Vecchia, 13 - 00040	Tel.-Fax: 0691601246 - 0691801050; E-Mail: impiego.pomezia@provincia.roma.it
ANZIO	Largo Venezia snc - 00042	Tel. 0698673056; Fax: 069872440 E-Mail: impiego.anzio@provincia.roma.it

CENTRO PER L'IMPEGO DI MONTEROTONDO - Area di competenza: Monterotondo, Mentana, Montorio Romano, Nerola, Sant'Angelo Romano, Palombara Sabina, Montelibretti, Monteflavio, Moricone

MONTEROTONDO SCALO	Via Val di Fassa, 1/C - 00015	Tel. 069004918; Fax: 069060892; E-Mail: impiego.monterotondo@provincia.roma.it
CAMPAGNANO	Piazza C. Leonelli, 22 - 00063 Te	I. 069044056; Fax: 0690154869; E-Mail impiego.campagnano@provincia.roma.it
PALOMBARA SABINA	Via G. Petrocchi snc - 00018	Tel. 077466022; Fax: 077466022; E-mail impiego.palombara@provincia.roma.it

CENTRO PER L'IMPIEGO DI MORLUPO - SEDE PERIFERICA DI FIANO ROMANO - Area di competenza: Campagnano di Roma, Capena, Castelnuovo di Porto, Civitella San Paolo, Fiano Romano, Filacciano, Formello, Magliano Romano, Mazzano Romano, Morlupo, Nazzano, Ponzano Romano, Riano, Rignano Flaminio, Sacrofano, Sant'Oreste, Torrita Tiberina

MORLUPO	Via S. Michele 87/89 - 00060 Morlupo	Tel.: 069072763; Fax: 0690192776; E-Mail: impiego.morlupo@provincia.roma.it
FIANO ROMANO	Via Aldo Moro, 107 - 00065 Fiano Romano	Tel.: 0765389160; Fax: 0765389160; E-Mail: impiego.fiano@provincia.roma.it



GIORNI ED ORARI DI APERTURA: DAL LUNEDÌ AL VENERDÌ ORE 08.30-12.30; MARTEDÌ E GIOVEDÌ ANCHE ORE 14.45- 16.45



I Centri di Orientamento al Lavoro del Comune di Roma

I MUNICIPIO COL Cenci (Roma Centro)	Lungotevere de' Cenci, 7 - 00186 Roma	Tel. 0668809971; Fax-Tel. 0668215179; E-mail: colcenci@romalavoro.net
I MUNICIPIO COL Carceri (Per l'inserimento e reinserimento occupazionale di detenuti ed ex detenuti)	Lungotevere de' Cenci, 7 - 00186 Roma. Anche presso il CSSA (Centro Servizi Sociali Adulti), Viale Trastevere 209	Tel./Fax 0667106378; Dal lunedì al venerdì dalle 09.30 alle 13.00 su appuntamento E-mail: colcarceri@romalavoro.net
I MUNICIPIO COL Simonetta Tosi (Testaccio)	Via Alessandro Volta, 43 -00153 Roma	Tel. 0657133889; Tel/fax 065745486; E-mail: colsimonettatosi@romalavoro.net
III MUNICIPIO COL Marsi (San Lorenzo)	Via dei Marsi n.78 - 00185 Roma Università "La Sapienza", Facoltà di Psicologia	Tel. 0644704735; Fax 0649385092;
IV MUNICIPIO COL Monte Meta (Monte Sacro)	Via Monte Meta, 21/23 -00139 Roma, c/o Municipio Roma IV	Tel. 06 87187456; Fax 06 87195421; E-mail: colmontemeta@romalavoro.net
V MUNICIPIO COL Tiburtino III	Via W. A. Mozart, 77 - 00159 Roma	Tel. 0640814925/26 - 0640801335; E-mail: coltiburino@romalavoro.net
VI MUNICIPIO COL Marranella	Piazza della Marranella, 11	Tel. 0624305148; Fax 0624305185; E-mail: colmarranella@romalavoro.net
VII MUNICIPIO COL Teresa Gullace (Alessandrino)	Via delle Fragole, 30 - 00172 Roma All'interno del C.F.P. "Teresa Gullace	Tel. 062303288; Tel./Fax 0623296427; E-mail: colteresagullace@romalavoro.net
VIII MUNICIPIO COL Tor Bella Monaca	Via Ferdinando Conti s.n.c. piano terra (c/o Municipio)	Tel./Fax 0620630980; E-mail: coltorbellamonaca@romalavoro.net
VIII MUNICIPIO COL Casilina (Giardinetti)	Via Casilina 1312 - 00169 Roma All'interno del C.F.P. "Casilina"	Tel./Fax. 062023013; Tel. 0620419119; E-mail: colcasilina@romalavoro.net
VIII MUNICIPIO COL Torre Angela	Via Jacopo Torrini 7 - 00169 Roma	Tel. 062014192 - 062017542; Fax 0620627827
IX MUNICIPIO COL Baronio (Villa Lazzaroni)	Via Cesare Baronio, 20 - 00179 Roma	Tel. 0678358758; Fax 0678392001; E-mail: colbaronio@romalavoro.net
X MUNICIPIO COL Vignali (Cinecittà)	Viale R. Vignali, 14 - 00173 Roma, c/o SCICA Municipio X	Tel. 0672902207; Fax 0672973505; E-mail: colvignali@romalavoro.net
XI MUNICIPIO COL Lincei (Tormarancia)	Via dei Lincei, 93 - 00147 Roma	Tel. 0651882476; Tel/fax 0651604517; E-mail: collincei@romalavoro.net
XII MUNICIPIO COL Silone (Laurentino 38)	Via Ignazio Silone, 100A - 0143 Roma	Tel. 0650524495; Fax 0650992694; E-mail: colsilone@romalavoro.net
XII MUNICIPIO COL Taby (Torrino)	Via Ugo Taby, 30 - 00144 Roma All'interno del C.F.P. "Taby"	Tel./Fax 0652274827; E-mail: coltaby@romalavoro.net
XIII MUNICIPIO COL Capelvenere (Acilia)	Largo dei Capelvenere s.n.c.- 00125 Roma, c/o Municipio XIII	Tel. 0652364114; Fax 0652369120; E-mail: colcapelvenere@romalavoro.net Mar-Gio: ore 14.30-16.30
XIII MUNICIPIO COL Pasolini (Ostia)	Via Domenico Baffigo, 163 - 00121 Roma Lido	Tel. 065694237; Fax 065694237; E-mail: colpasolini@romalavoro.net
XV MUNICIPIO COL Scarperia (Magliana)	Via Scarperia n.49/51 - 00146 Roma	Tel. 0655590072; Fax 0655287904; E-mail: colscarperia@romalavoro.net In chiusura. Info: COL Corviale
XV MUNICIPIO COL Corviale	Via Mazzacurati 76, 00148 Roma. All'interno del C.F.P. "Corviale"	Tel. 0665090006; Fax 0665193505; E-mail: colcorviale@romalavoro.net
XVI MUNICIPIO COL Longhena (Pisana/Bravetta)	Via Longhena, 84 - 00163 Roma c/o la Ex Biblioteca Comunale	Tel./Fax 0666166860; E-mail: collonghena@romalavoro.net
XVIII MUNICIPIO COL Azzolino (Torrevecchia/Primavalle)	Via Decio Azzolino, 7 - 00168 Roma	Tel. 0661662513; Fax 0661291938; E-mail: colazzolino@romalavoro.net
XX MUNICIPIO COL Rubra (Labaro/Prima Porta)	Via Rubra, 49 - 00188 Roma All'interno del C.F.P. "Rubra"	Tel./fax 0633616253; E-mail: colrubra@romalavoro.net

GIORNI ED ORARI DI APERTURA: LUNEDÌ-MERCOLEDÌ: ORE 09.30-13.00; MARTEDÌ-GIOVEDÌ: ORE 09.30-13.00/15.30-17.30; VENERDÌ: ORE 09.00-13.00





Cooperativa Sociale Integrata A.R.L.