

# BREVE GUIDA ALL'INSERIMENTO LAVORATIVO DI PERSONE CON DISABILITÀ PER DATORI DI LAVORO



Città di Bolzano  
Stadt Bozen

Assessorato alle politiche sociali e alla cultura  
Stadtrat für Sozialpolitik und Kultur

Consulta comunale per le persone con disabilità  
Gemeindebeirat für Menschen mit Behinderung

# INTRODUZIONE

Lo Statuto del Comune di Bolzano prevede la Consulta per le persone con disabilità come organo consultivo del Consiglio Comunale, della Giunta Comunale e delle Commissioni Comunali.

Una delle competenze della Consulta è promuovere la qualità della vita dei concittadini con disabilità in collaborazione con l'Amministrazione Comunale, attraverso la realizzazione d'iniziative volte alla rimozione di tutte quelle barriere architettoniche, culturali, comunicative e tecnologiche, che limitano o impediscono l'esercizio dei diritti delle persone disabili, per realizzare le condizioni di pari opportunità in tutti gli ambiti della vita sociale.

La Consulta si impegna a promuovere la tutela dei diritti delle persone con disabilità ispirandosi ai principi della Convenzione sui diritti delle persone con disabilità, approvata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite il 13 dicembre 2006, e ratificata con la legge 3 marzo 2009, n. 18. L'Articolo 27 – Lavoro e occupazione – della convenzione "riconosce il diritto al lavoro delle persone con disabilità, su base di uguaglianza con gli altri, ossia il diritto di potersi mantenere attraverso un lavoro liberamente scelto o accettato in un mercato del lavoro e in un ambiente lavorativo aperto, che favorisca l'inclusione e l'accessibilità alle persone con disabilità."

Il lavoro rappresenta, di fatto, un'opportunità di realizzazione e partecipazione alla vita sociale, una possibilità di sviluppo per le persone. In quest'ottica la Consulta per le persone con disabilità, assieme all'Amministrazione Comunale, ha deciso di sostenere e promuovere l'accesso al mercato del lavoro dei concittadini disabili, realizzando questa "Breve guida all'inserimento lavorativo di persone con disabilità per datori di lavoro". L'intento è promuovere l'inserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità nel mondo del lavoro, attraverso la diffusione della conoscenza sui obblighi di legge, ma soprattutto sui servizi di collocamento e di sostegno e sugli incentivi a favore di quei datori di lavoro che assumono persone con disabilità.

Questa guida è la realizzazione di una proposta emersa anche all'interno del documento comunale di pianificazione strategica "Idee 2025 –Idee per lo sviluppo condiviso della città di Bolzano", che prevede precorsi formativi e informativi rivolti alla cittadinanza sugli aspetti normativi e procedurali relativi all'assunzione di persone con disabilità.

La Guida è stata realizzata, su incarico del Comune di Bolzano, dalla cooperativa sociale independent L., impegnata a promuovere la vita indipendente e la mobilità delle persone disabili in Alto Adige.

Si ringraziano di cuore i collaboratori del Servizio per l'Integrazione Lavorativa Sylvia Clementi, Brigitte Plaikner, Fausto Pantano, Robert Grüner, dell'Ufficio persone con disabilità Ute Gebert, del Servizio job coaching Roberta Girardi per il loro prezioso contributo alla realizzazione della guida, ma soprattutto per il prezioso lavoro che svolgono quotidianamente per trasformare l'obbligo di assumere persone con disabilità in un'opportunità di crescita produttiva delle aziende.

Allo stesso modo si ringraziano tutti i membri della Consulta Comunale: la Presidente Lisl Strob, il Referente del Consiglio Comunale per le problematiche dei disabili Ulrich Seitz, Françoise Poveda, Sandra Frizzera, Bruno Occhi, Gabriela Bernard, Debora Mazzier, Alberto Emer, Emilia Christina Senoner, Johann Mayr, Monica Bancaro, Wolfgang Obwexer, Roberta Rigamonti e il Referente Personale del Sindaco per le realtà delle persone diversamente abili Ubaldo Bacchiaga.

**Dott. Juri Andriollo**  
**Assessore alle politiche sociali e alla cultura**



Questa breve guida si rivolge ai datori di lavoro privati soggetti all'obbligo di assunzione di persone con disabilità.

Essa può essere comunque utile a tutti i datori di lavoro privati che intendano promuovere l'integrazione lavorativa di persone con disabilità nella propria impresa.

- 1. Perché assumere una persona con disabilità?**
- 2. A quali obblighi è soggetto un datore di lavoro?**
- 3. Sono previsti degli esoneri agli obblighi di norma e a quali sanzioni può andare incontro un datore di lavoro?**
- 4. Come si possono accordare libertà d'impresa e diritto al lavoro delle persone con disabilità?**
- 5. Quali procedure occorre svolgere per assumere con contratto di lavoro dipendente una persona con disabilità e a chi si può rivolgere un datore di lavoro?**
- 6. Quali altri interventi può mettere in pratica il Servizio per l'Integrazione Lavorativa?**
- 7. Quali incentivi sono previsti per i datori di lavoro che assumano persone con disabilità?**
- 8. Esistono delle modalità per sperimentare il rapporto di collaborazione prima di stipulare un contratto di lavoro?**
- 9. ...e se emergessero delle criticità dopo l'assunzione, nello svolgimento di un rapporto di lavoro dipendente?**

**Provvedimenti normativi di riferimento**

**Mappa dei principali servizi coinvolti nell'inserimento lavorativo**

## 1. PERCHÉ ASSUMERE UNA PERSONA CON DISABILITÀ?

Integrare nell'organico di un'impresa una o più persone con disabilità corrisponde agli obblighi previsti dalla **Legge 12 marzo 1999, n. 68** e vuol dire offrire delle opportunità lavorative a chi rischia di essere relegato ai margini del mercato del lavoro, pur potendo dimostrare una produttività pari a quella di qualsiasi collega a patto che siano adottate adeguate misure di sostegno. Non è raro che una persona con disabilità abbia delle **qualificazioni** e delle specializzazioni di cui l'azienda può far tesoro, così come la sua integrazione nel contesto lavorativo può innescare dinamiche relazionali che hanno impatti positivi sul **clima aziendale**.

La rete dei servizi pubblici preposti all'inserimento lavorativo si è strutturata nel corso del tempo per facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro mediando tra le esigenze produttive dell'azienda e il profilo della persona da inserire. Inserire la **persona giusta nel posto giusto** significa quindi ridurre l'impatto che eventuali limitazioni funzionali possono avere sulla **produttività** del lavoratore<sup>1</sup>. Oltre a predisporre servizi adeguati di consulenza alle imprese, la normativa che disciplina l'inserimento in azienda di persone con disabilità prevede una serie di **contributi** per sostenere il costo del lavoro ed eventuali altre spese legate all'adattamento del posto di lavoro.

<sup>1</sup>Per facilitare la lettura del testo si userà il solo genere maschile: espressioni come "datori di lavoro", "operatori", "collaboratori" etc. denoteranno in ogni caso persone sia di genere maschile che femminile.

**qualificazioni**

**produttività**

**clima aziendale**

**contributi**

**Legge 12 marzo 1999, n. 68**

## 2. A QUALI OBBLIGHI È SOGGETTO UN DATORE DI LAVORO?

**Quota di riserva.** All'art. 3, comma 1. della legge 68/1999 viene definita la cosiddetta quota di riserva destinata alle assunzioni obbligatorie da parte dei datori di lavoro. Questi sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori con disabilità – ovvero persone di cui sia certificata da una apposita Commissione medica una **riduzione della capacità lavorativa maggiore del 45%**, persone invalide del lavoro con un **grado di invalidità accertata dall'INAIL superiore al 33%** o persone non vedenti o non udenti – nella seguente proporzione:

- a) **sette per cento dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti;**
- b) **due lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti;**
- c) **un lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti.**

Per la definizione del numero di persone con disabilità da assumere, occorre prendere in considerazione i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato e occorre fare riferimento ai **Criteri per il calcolo della quota d'obbligo di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68**, disponibile online al link riportato sotto.

Vale la prescrizione che il datore di lavoro non può chiedere al disabile una prestazione non compatibile con le sue minorazioni.

**Conservazione posto di lavoro.** I datori di lavoro sono comunque tenuti a garantire la conservazione del posto di lavoro a quei soggetti che, non essendo disabili al momento dell'assunzione, abbiano acquisito per infortunio sul lavoro o malattia professionale eventuali disabilità.

Denuncia elettronica. I datori di lavoro soggetti alle disposizioni della legge 68/1999 devono effettuare la **denuncia elettronica del personale dipendente (o prospetto informativo)**, tramite portale dedicato del Ministero del Lavoro (vedi link sotto), entro il 31 gennaio di ogni anno, a meno che la situazione occupazionale dichiarata l'anno precedente pertinente per il calcolo della quota di riserva per persone disabili non sia rimasta invariata. Essi sono tenuti a effettuare tale denuncia entro 60 giorni dal momento in cui sono obbligati all'assunzione dei lavoratori disabili. La denuncia vale come richiesta di assunzione nei confronti degli organi competenti, ovvero i Centri di mediazione lavoro che conservano l'elenco con graduatoria delle persone con disabilità in attesa di collocamento (vedi punto 5.). Dalla denuncia elettronica del persona dipendente si devono evincere il numero dei lavoratori dipendenti e il numero e i nominativi dei lavoratori inclusi nelle quote di riserva, nonché i posti di lavoro e le mansioni disponibili.

**Bandi pubblici.** Nel caso un'impresa partecipi a bandi per appalti pubblici o abbia rapporti di convenzione o di concessione con enti pubblici, deve presentare dichiarazione del legale rappresentante che attesti di essere in regola con gli obblighi di legge.

**Permessi legge 104/1992.** Il datore di lavoro è tenuto a rispettare quanto previsto dalla legge 5 febbraio 1992, n. 104 in relazione ai permessi retribuiti che il lavoratore in situazione di gravità, certificata dalla Commissione medica preposta, ha il diritto di richiedere.

### Riferimenti normativi:

Legge 5 febbraio 1992, n. 104: art. 3, comma 3.

Legge 12 marzo 1999, n. 68: art. 1, comma 7.; art. 3 comma 1. e comma 2.; art. 4; art. 5; art. 9, comma 1. e comma 6.; art. 10, comma 2. e comma 3.; art. 17

Decreto legge 28 giugno 2013 n.76, convertito dalla legge 9 agosto 2013, n. 99

### Link:

Modulistica: criteri per il calcolo della quota di riserva: [www.provincia.bz.it/lavoro-economia/lavoro/modulistica.asp](http://www.provincia.bz.it/lavoro-economia/lavoro/modulistica.asp)

Manuale prospetto informativo: [www.cliclavoro.gov.it/Moduli%20e%20Documenti/Prospetto%20Informativo%20manuale\\_14.11.2012\\_3.1.pdf](http://www.cliclavoro.gov.it/Moduli%20e%20Documenti/Prospetto%20Informativo%20manuale_14.11.2012_3.1.pdf)

Invio prospetto informativo: [www.co.lavoro.gov.it/prospettoinformativo/](http://www.co.lavoro.gov.it/prospettoinformativo/)

Modulistica collocamento obbligatorio: [www.provincia.bz.it/lavoro-economia/lavoro/modulistica.asp](http://www.provincia.bz.it/lavoro-economia/lavoro/modulistica.asp)

Agevolazioni sul posto di lavoro, legge n. 104 del 05.02.1992 e successive modifiche: [www.provincia.bz.it/famiglia-sociale-comunita/disabilita/lavoro-occupazione-accompagnamento-diurno/agevolazioni-posto-lavoro-legge-104-1992.asp](http://www.provincia.bz.it/famiglia-sociale-comunita/disabilita/lavoro-occupazione-accompagnamento-diurno/agevolazioni-posto-lavoro-legge-104-1992.asp)

Assenze e congedi straordinari per situazioni di gravità: [www.provincia.bz.it/amministrazione/personale/personale-provincia/amministrazione-personale/assenze-congedi-straordinari.asp](http://www.provincia.bz.it/amministrazione/personale/personale-provincia/amministrazione-personale/assenze-congedi-straordinari.asp)

### 3. SONO PREVISTI DEGLI ESONERI AGLI OBBLIGHI DI NORMA E A QUALI SANZIONI PUÒ ANDARE INCONTRO UN DATORE DI LAVORO?

Un datore di lavoro può richiedere un **esonero parziale** fino al 60% della quota di riserva, inoltrando la richiesta ai Centri di mediazione lavorativa e fornendo adeguata motivazione alla luce delle speciali condizioni in cui si svolge l'attività d'impresa, ad esempio se le prestazioni lavorative richieste sono particolarmente faticose, o se il tipo di attività espone il lavoratore a particolari rischi, oppure ancora se le qualificazioni e abilità ricercate sono molto specifiche. L'esonero parziale comporta in ogni caso il versamento di un contributo da parte dell'azienda.

Nell'ottica di adempiere agli obblighi di legge assumendo persone con disabilità secondo le proporzioni definite, un datore di lavoro può concordare con il **Servizio per l'Integrazione Lavorativa (SIL)** dei Centri di mediazione lavoro un **programma di assunzione** per la copertura graduale della quota d'obbligo. In questo caso, viene stabilito un arco di tempo (al massimo 12 mesi per imprese fino a 35 dipendenti e al massimo 24 mesi per imprese con più di 35 dipendenti) entro il quale devono essere effettuate le assunzioni previste dalla norma.

Sono previste delle multe per inadempimento degli obblighi di legge, ad esempio nel caso in cui la denuncia elettronica non venga effettuata o venga effettuata in ritardo (multa di € 635,11 + € 30,76 per ogni giorno lavorativo di ritardo) oppure nel caso in cui un'azienda non si dimostri collaborativa nell'adempimento degli obblighi nei confronti dei servizi preposti al collocamento mirato (multa di € 153,20 per ogni giornata lavorativa della persona non occupata).

**esoneri parziali**

**servizio per l'integrazione lavorativa**

**programma di assunzione**

**Riferimenti normativi:**

Legge 12 marzo 1999, n. 68: art.3; art. 5; art. 15.

**Link:**

Modulistica per richiesta esonero parziale: [www.provincia.bz.it/lavoro-economia/lavoro/modulistica.asp](http://www.provincia.bz.it/lavoro-economia/lavoro/modulistica.asp)

## 4. COME SI POSSONO ACCORDARE LIBERTÀ D'IMPRESA E DIRITTO AL LAVORO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ?

La legge 68/1999 ha la precisa finalità non solo di stabilire degli obblighi, ma di istituire un sistema di servizi a supporto dell'inserimento lavorativo di persone con disabilità. Il concetto di **collocamento mirato** traduce proprio l'obiettivo di operare una **mediazione** tra le caratteristiche della persona con disabilità in cerca di lavoro e le specifiche necessità dell'impresa, favorendo l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Ciò avviene grazie a un insieme di misure, a partire da una **valutazione approfondita** della persona con disabilità nella sua **capacità lavorativa**, all'analisi dei processi produttivi e dell'organizzazione del lavoro in azienda, fino a interventi che riguardano i problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi di lavoro.

Queste misure di sostegno vengono svolte, nel complesso, dalla rete dei servizi che contribuiscono ai processi di inserimento lavorativo, che vede coinvolti in primo luogo i servizi sanitari specialistici e la Commissione medica che certifica l'invalidità civile, il Servizio per l'Integrazione Lavorativa, i servizi sociali che hanno eventualmente in carico la persona con disabilità.

**collocamento mirato**

**valutazione approfondita**

**mediazione**

**capacità lavorativa**

**Riferimenti normativi:**

Legge 12 marzo 1999, n. 68: art. 2; art. 6

## 5. QUALI PROCEDURE OCCORRE SVOLGERE PER ASSUMERE CON CONTRATTO DI LAVORO DIPENDENTE UNA PERSONA CON DISABILITÀ E A CHI SI PUÒ RIVOLGERE UN DATORE DI LAVORO?

Per assumere una persona con disabilità la via più semplice consiste nel rivolgersi al **Servizio per l'Integrazione Lavorativa (SIL)**. Il SIL è un servizio offerto presso i **Centri di mediazioni lavoro**, diramazioni territoriali dell'**Ufficio Servizio Lavoro della Provincia di Bolzano**. Il SIL si configura non solo come un servizio alle persone con disabilità in cerca di occupazione, ma anche come una struttura di supporto a beneficio delle imprese, operando come organo di mediazione tra le esigenze di chi è alla ricerca di lavoro e le aziende soggette all'obbligo di assunzione.

Di regola, viene fissato un appuntamento in cui vengono offerte al datore di lavoro informazioni riguardanti gli aspetti giuridici, economici, tecnici e psico-sociali inerenti al collocamento mirato. Nel contempo, il datore di lavoro può chiarire in dettaglio quali sono le esigenze d'impresa, il profilo professionale ricercato e il contesto di lavoro. Gli operatori del SIL possono acquisire ulteriori informazioni sui processi produttivi concreti, sulle mansioni da svolgere e sull'ambiente di lavoro effettuando una visita presso l'azienda. Gli operatori passano poi a fare una valutazione dei profili socio-lavorativi più compatibili con le richieste del datore di lavoro tra quelli disponibili nell'elenco (con graduatoria) delle persone con disabilità in attesa di collocamento e a proporre una candidatura per il posto di lavoro offerto.

Questa procedura di preselezione effettuata dal SIL consente al datore di lavoro di procedere ad assunzione mediante una **chiamata nominativa**, indirizzata al SIL e rivolta cioè a uno specifico candidato. Un datore di lavoro può anche prendere accordi in autonomia con un potenziale lavoratore in vista dell'assunzione: anche in questo caso sarà possibile procedere con una chiamata nominativa, occorrerà comunque accertare l'iscrizione del candidato alla lista di collocamento gestita da SIL, il quale provvederà a rilasciare un nulla osta in vista dell'assunzione.

Una volta individuata la persona da assumere, quindi, il datore di lavoro:

- I. effettuerà una chiamata nominativa presso il SIL, utilizzando l'apposito modulo
- II. attenderà il nulla osta da parte del SIL
- III. procederà a stipulare un contratto di lavoro nel quadro del CCNL pertinente entro 10 giorni dalla ricezione del nulla osta
- IV. effettuerà le comunicazioni obbligatorie cui è soggetto nel caso di qualsiasi assunzione, salvo specificare nella comunicazione ProNotel che si tratta di un'assunzione ai sensi della legge 68/1999.

La chiamata nominativa può essere effettuata entro 60 giorni dalla data di insorgenza dell'obbligo di assunzione, trascorsi i quali il SIL può procedere all'invio di un candidato, il cui profilo sia compatibile con le richieste dell'impresa, in considerazione della sua posizione in graduatoria.

Con il SIL è possibile concordare un **programma di assunzione**, ovvero un piano di copertura graduale, dilazionato cioè nel tempo, della quota d'obbligo. I programmi di assunzione si basano sulla denuncia elettronica del personale dipendente effettuata dall'azienda, contenente il numero di posti da occupare nonché le mansioni disponibili. Essi comprendono l'elenco dei nominativi delle persone da inserire in azienda, le mansioni che ciascuno è chiamato a svolgere, le modalità contrattuali di assunzione, l'eventuale previsione di apposite convenzioni per l'inserimento lavorativo (vedi punto 8.), le scadenze entro le quali l'azienda si impegna a effettuare le assunzioni cui è obbligata. Anche i programmi di assunzione, dunque, prevedono che il datore di lavoro possa procedere all'assunzione di candidati specifici iscritti alla lista di collocamento (chiamata nominativa).

### Riferimenti normativi:

Legge 12 marzo 1999, n. 68: art. 7; art. 9; art. 11

Delibera della Giunta Provinciale 20 dicembre 2016, n. 1458: art. 1., comma 2. e comma 4.

### Link:

Servizio per l'integrazione lavorativa: [www.provincia.bz.it/it/servizi-a-z.asp?bnsv\\_action=4&bnsv\\_psv\\_id=1003046&bnsv\\_svid=1006046&btnComuneVai=Vai](http://www.provincia.bz.it/it/servizi-a-z.asp?bnsv_action=4&bnsv_psv_id=1003046&bnsv_svid=1006046&btnComuneVai=Vai)  
Modulistica collocamento obbligatorio, richiesta nominativa: [www.provincia.bz.it/lavoro-economia/lavoro/modulistica.asp](http://www.provincia.bz.it/lavoro-economia/lavoro/modulistica.asp)  
Comunicazioni obbligatorie rapporto di lavoro: [www.provincia.bz.it/lavoro-economia/lavoro/contratti-lavoro/comunicazione-obbligatoria-unificata-rapporti-lavoro.asp](http://www.provincia.bz.it/lavoro-economia/lavoro/contratti-lavoro/comunicazione-obbligatoria-unificata-rapporti-lavoro.asp)

## 6. QUALI ALTRI INTERVENTI PUÒ METTERE IN PRATICA IL SERVIZIO PER L'INTEGRAZIONE LAVORATIVA?

Oltre a offrire consulenza alle imprese, a svolgere la rilevazione ed **analisi delle competenze** della persona da collocare e a valutare i profili socio-lavorativi più compatibili con il contesto e con le necessità d'impresa, gli operatori del SIL possono fornire dei pareri in merito a possibili **adattamenti** della postazione di lavoro e ad eventuali **ausili** - strumenti tecnici e tecnologici - necessari per facilitare l'integrazione della persona con disabilità nei processi produttivi.

Vale in ogni caso il principio dell'**accomodamento ragionevole**, ovvero l'adozione di modifiche e adeguamenti appropriati che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo al datore di lavoro al fine di garantire al lavoratore con disabilità la possibilità di esprimere le proprie capacità lavorative. Sono previsti degli specifici contributi per sostenere i costi che l'adozione di tali adeguamenti comporta (vedi punto 7.).

**adattamenti**

**analisi competenze**

**accomodamento ragionevole**

**ausili**

### **Riferimenti normativi:**

Convenzione Organizzazione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, adottata dall'Assemblea Generale dell'ONU il 13 dicembre 2006 e ratificata dal Parlamento italiano con legge del 3 marzo 2009, n. 18  
Delibera della Giunta Provinciale 20 dicembre 2016, n. 1458: art. 3, comma 1.

### **Link:**

Servizio per l'integrazione lavorativa: [www.provincia.bz.it/it/servizi-a-z.asp?bnsv\\_action=4&bnsv\\_psvid=1003046&bnsv\\_svid=1006046&btnComuneVai=Vai](http://www.provincia.bz.it/it/servizi-a-z.asp?bnsv_action=4&bnsv_psvid=1003046&bnsv_svid=1006046&btnComuneVai=Vai)  
Assistenza al posto di lavoro: [www.aziendasociale.bz.it/it/Assistenza\\_al\\_Posto\\_di\\_Lavoro](http://www.aziendasociale.bz.it/it/Assistenza_al_Posto_di_Lavoro)

## 7. QUALI INCENTIVI SONO PREVISTI PER I DATORI DI LAVORO CHE ASSUMANO PERSONE CON DISABILITÀ?

La **Legge Provinciale 14 luglio 2015, n. 7** prevede una serie di misure di sostegno per favorire l'assunzione con contratto di lavoro dipendente di persone disabili ai sensi della normativa statale (L. 68/1999). Tra queste, si annoverano:

- a) contributi ai datori di lavoro per l'assunzione di persone con disabilità;
- b) contributi per l'adattamento del posto di lavoro ai bisogni della persona con disabilità e per l'acquisto delle necessarie;
- c) attrezzature per il lavoro; questi contributi vengono concessi ai datori di lavoro per i maggiori costi sostenuti;
- f) contributi ai titolari d'impresa per l'occupazione di collaboratori familiari con disabilità.

Per quanto riguarda i contributi di cui alle lettere a) e f) - **contributi per l'assunzione di persone con disabilità** e per **l'occupazione di collaboratori familiari con disabilità** - essi vengono concessi a datori di lavoro che abbiano assunto a tempo determinato o indeterminato una o più persone disabili, oppure a titolari d'impresa che forniscano occupazione a collaboratori familiari con disabilità. Essi vengono riconosciuti per le nuove assunzioni; nel caso a un dipendente venga accertata per la prima volta un'invalidità; nel caso in cui la percentuale di invalidità aumenti e incida sulla durata del contributo (vedi TABELLA sotto); per collaboratori familiari con disabilità.

I lavoratori in ogni caso devono essere residenti in provincia di Bolzano ed essere occupati esclusivamente nell'azienda interessata.

L'entità dei contributi ai datori di lavoro per l'assunzione di persone con disabilità varia in funzione del grado e del tipo di invalidità, nonché della situazione dell'impresa in relazione agli obblighi previsti dalla legge 68/1999. Tali contributi sono calcolati sull'importo dello stipendio lordo (imponibile previdenziale) e sono proporzionati ai costi effettivamente sostenuti nel corso dell'anno in cui viene presentata la domanda. Il contributo annuale non può superare l'importo massimo di 7.500,00 euro a persona.

Tipo di invalidità	Percentuale	Durata di erogazione del contributo in anni	Contributo (in % dello stipendio lordo) Datori di lavoro tipo A	Contributo (in % dello stipendio lordo) Datori di lavoro tipo B
Intellettuale, neurologica e psichica	46%-66% invalidità civile o 34%-66% invalidità del lavoro	8	10%	20%
	67%-79%	25	20%	35%
	80%-100%	25	30%	50%
Fisica o sensoriale	46%-66% invalidità civile o 34%-66% invalidità del lavoro	3	10%	20%
	67%-79%	8	20%	35%
	80%-100%	8	30%	50%

Datori di lavoro tipo A: Datori di lavoro soggetti all'obbligo di assunzione di persone disabili.

Datori di lavoro tipo B: Datori di lavoro non soggetti all'obbligo di assunzione di persone disabili o che hanno già coperto l'intera quota d'obbligo.

Ai fini della concessione dei contributi per l'assunzione di persone disabili le persone con diagnosi multiple, sono considerate appartenenti al gruppo delle persone con invalidità intellettiva, neurologica e psichica.

Il termine per la presentazione della domanda di contributo per l'assunzione è il 31 agosto di ogni anno, mentre la richiesta di liquidazione del contributo concesso l'anno precedente va presentata entro il 30 aprile.

## 7. QUALI INCENTIVI SONO PREVISTI PER I DATORI DI LAVORO CHE ASSUMANO PERSONE CON DISABILITÀ?

Per quanto riguarda i contributi di cui alle lettere b) e c) – **contributi per l'adattamento del posto di lavoro** ai bisogni della persona con disabilità **e per l'acquisto delle necessarie attrezzature** per il lavoro – essi vengono concessi a condizione che i dipendenti siano assunti a tempo indeterminato e che per gli adeguamenti in oggetto non siano già previste altre agevolazioni. Il contributo viene concesso solo per i maggiori costi sostenuti, ma non per i generali costi d'acquisto. Sono rimborsate interamente spese fino a un massimo di 1.500 Euro. Per spese più alte si applicano i parametri stabiliti dall'art. 4 della Delibera della Giunta Provinciale 31 maggio 2016, n. 615. La domanda può essere presentata in ogni momento nell'arco dell'anno, ma prima dell'avvio del rapporto di collaborazione.

Per tutte queste forme di contributo l'ufficio competente rimane il **Servizio per l'integrazione lavorativa**. Alla domanda va allegata copia del certificato d'invalidità con l'indicazione della diagnosi. La domanda deve essere presentata non modificabile in tutte le sue parti e, una volta firmata digitalmente, inviata tramite PEC a [as.sl@pec.prov.bz.it](mailto:as.sl@pec.prov.bz.it). Istruzioni più dettagliate si trovano ai link riportati sotto.

incentivi

contributi per l'assunzione

attrezzature

adattamento posto di lavoro

**Riferimenti normativi:**

Legge Provinciale 14 luglio 2015, n. 7: art. 15  
Delibera della Giunta Provinciale 31 maggio 2016, n. 615  
Delibera della Giunta Provinciale 16 ottobre 2018, n. 1077

**Link:**

Contributi per l'assunzione di persone disabili e per l'adattamento del posto di lavoro: [www.provincia.bz.it/it/servizi-a-z.asp?bnsv\\_svid=1004880](http://www.provincia.bz.it/it/servizi-a-z.asp?bnsv_svid=1004880)

Modulistica per contributi per l'inserimento lavorativo di persone disabili: [www.provincia.bz.it/lavoro-economia/lavoro/modulistica.asp](http://www.provincia.bz.it/lavoro-economia/lavoro/modulistica.asp)

Servizio per l'integrazione lavorativa: [www.provincia.bz.it/it/servizi-a-z.asp?bnsv\\_action=4&bnsv\\_psvd=1003046&bnsv\\_svid=1006046&bntComuneVai=Vai](http://www.provincia.bz.it/it/servizi-a-z.asp?bnsv_action=4&bnsv_psvd=1003046&bnsv_svid=1006046&bntComuneVai=Vai)

## 8. ESISTONO DELLE MODALITÀ PER SPERIMENTARE IL RAPPORTO DI COLLABORAZIONE PRIMA DI STIPULARE UN CONTRATTO DI LAVORO?

Un datore di lavoro può definire con gli operatori del SIL delle modalità di inserimento in azienda che non si configurano come vero e proprio rapporto di lavoro, ma che consentono all'azienda e al lavoratore di sperimentare la collaborazione e di trarre indicazioni utili in vista della possibile assunzione. Sono previste infatti delle **specifiche convenzioni** che il datore di lavoro può stipulare con il SIL, a condizione che questa opzione sia prevista dalla Commissione medica incaricata di valutare la capacità lavorativa residua e potenziale della persona o dai servizi sanitari specialistici che hanno in carico la persona: la convenzione, in breve, rappresenta il quadro entro cui si situa un rapporto di collaborazione volto a valutare le potenzialità della persona con disabilità in un contesto lavorativo e/o ad addestrarla alle mansioni previste.

Le **convenzioni individuali per l'inserimento lavorativo** vengono stipulate con l'Ufficio Servizio lavoro con l'obiettivo esplicito di una successiva assunzione con contratto di lavoro dipendente e si prestano a far maturare al lavoratore con disabilità delle esperienze professionali, a sviluppare e consolidare competenze di carattere tecnico così come abilità sociali, a rinforzare nel complesso l'autonomia della persona nella gestione dei compiti. Questo tipo di convenzione riguarda persone in età lavorativa che hanno assolto l'obbligo formativo, che possano lavorare almeno il 35 per cento del tempo pieno previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro. Le convenzioni per l'inserimento lavorativo hanno una durata compresa tra i 3 e i 12 mesi, rinnovabili sino ad una durata complessiva massima, di norma, di cinque anni.

Tali convenzioni si realizzano concretamente sempre in forza di una stretta collaborazione tra operatori del SIL e operatori del **Servizio di Assistenza al Posto di Lavoro** offerto dai servizi sociali sulla base della loro suddivisione territoriale (Comunità Comprensoriali / Azienda Servizi Sociali Bolzano). Il Servizio di Assistenza al Posto di Lavoro, più in particolare, svolge una approfondita analisi del posto di lavoro, predisponendo, qualora necessario, una serie di accorgimenti che riguardano diversi aspetti della prestazione lavorativa, come la postazione di lavoro, gli strumenti utilizzati per lo svolgimento delle mansioni, i processi stessi di lavoro e le modalità in cui i compiti vengono assolti, tenendo conto del clima aziendale e delle relazioni con gli altri lavoratori. Il Servizio di Assistenza al Posto di Lavoro compie verifiche periodiche sull'andamento del percorso di inserimento previsto dalla convenzione.

Esiste anche un'altra tipologia di convenzioni, in relazione alle quali tuttavia l'assunzione non rappresenta più l'obiettivo: le convenzioni individuali per l'occupazione lavorativa, stipulate tra aziende e il servizio sociale competente per territorio. Tali convenzioni sono in primo luogo funzionali alla maturazione di abilità sociali e allo sviluppo e/o al mantenimento di capacità lavorative in ambienti lavorativi. Convenzioni di questo tipo possono essere attivate, ad esempio, quando non è possibile procedere all'assunzione della persona dopo cinque anni di convenzione individuale e laddove la Commissione medica ne abbia certificato la non capacità lavorativa (ai fini del collocamento mirato). La convenzione individuale per l'occupazione lavorativa ha una durata massima di dodici mesi, è rinnovabile e riguarda persone fino ad una età massima di 60 anni (65 nel caso di rinnovi).

Per chi svolge attività lavorativa nel quadro delle **convenzioni individuali per l'inserimento lavorativo** e delle **convenzioni individuali per l'occupazione lavorativa**, è prevista un'indennità che nel primo caso è erogata dagli organi provinciali, mentre nel secondo è erogata dai diversi Servizi Sociali competenti. Le persone inserite hanno una copertura assicurativa contro gli infortuni sul lavoro e di responsabilità civile verso terzi connessa all'attività svolta. In ogni caso, non configurandosi come rapporto di lavoro, la convenzione non prevede la copertura previdenziale. I modelli di convenzione sono contenuti negli ALLEGATI B-B1 (inserimento lavorativo) e C-C1 (occupazione lavorativa) della Delibera della Giunta Provinciale 20 dicembre 2016, n. 1458.

### Riferimenti normativi:

Legge 12 marzo 1999, n. 68: art. 11

Legge Provinciale 14 luglio 2015, n. 7: art. 15, art. 16 e art. 17

Delibera della Giunta Provinciale 20 dicembre 2016, n. 1458: art. 4 e art. 5; ALLEGATI B-B1 E C-C1

Decreto dell'Assessora 1 marzo 2019, n. 2629

### Link:

Assistenza al posto di lavoro Bolzano: [www.aziendasociale.bz.it/Assistenza\\_al\\_Posto\\_di\\_Lavoro](http://www.aziendasociale.bz.it/Assistenza_al_Posto_di_Lavoro)

Comunità comprensoriali / distretti sociali: [www.provincia.bz.it/famiglia-sociale-comunita/sociale/distretti-sociali.asp](http://www.provincia.bz.it/famiglia-sociale-comunita/sociale/distretti-sociali.asp)

DGP 1458/2016, Allegati B-B1 e C-C1 - modelli convenzione e protocollo d'intesa: [lexbrowser.provinz.bz.it/doc/it/206497/delibera\\_20\\_dicembre\\_2016\\_n\\_1458.aspx?view=1](http://lexbrowser.provinz.bz.it/doc/it/206497/delibera_20_dicembre_2016_n_1458.aspx?view=1)

## 9. ...E SE EMERGESSERO DELLE CRITICITÀ DOPO L'ASSUNZIONE, NELLO SVOLGIMENTO DI UN RAPPORTO DI LAVORO DIPENDENTE?

La legge 68, all'art. 10, prevede che sia datore di lavoro che lavoratore con disabilità possano chiedere alla Commissione medica, tramite il Servizio per l'Integrazione Lavorativa, l'accertamento della compatibilità delle mansioni assegnate con lo stato di salute del lavoratore. In caso di peggioramento delle condizioni di salute tale da inficiare la possibilità di continuare l'attività lavorativa, il lavoratore con disabilità ha diritto a una sospensione retribuita del rapporto di lavoro. Il rapporto di lavoro può venire interrotto nel momento in cui, anche dopo l'adozione di eventuali adattamenti dell'organizzazione del lavoro, la Commissione medica accerti l'impossibilità di reinserimento della persona con disabilità in azienda. In quest'ultimo caso, il datore di lavoro è tenuto a darne comunicazione, entro dieci giorni, all'Ufficio Servizio Lavoro, al fine della sostituzione del lavoratore con altro iscritto alle liste di collocamento.

Un datore di lavoro che riscontrasse difficoltà nell'integrazione di un collaboratore con disabilità, assunto con contratto di lavoro dipendente ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68 o che abbia svolto percorsi di inserimento lavorativo in convenzione (poi assunto, ma non secondo le modalità della legge 68), può in ogni caso far ricorso ad azioni di sostegno volte a favorire la stabilizzazione del rapporto di lavoro oppure a valutare eventuali percorsi alternativi. La normativa provinciale in materia di inserimento lavorativo prevede a tal proposito specifiche misure.

Con il termine **job coaching** si intende, infatti, un ventaglio di possibili interventi, attivati al bisogno, che spaziano dalla consulenza socio-pedagogica e psico-sociale, alla mediazione in caso di situazioni critiche, fino all'accompagnamento/affiancamento sul posto di lavoro volto a superare tali situazioni.

Il job coaching è previsto nel caso in cui al lavoratore vengano affidate mansioni nuove o aggiuntive; avvenga un cambio di reparto all'interno dell'azienda o una riorganizzazione aziendale; ci sia un cambiamento dello stato di salute del/della dipendente; si presentino delle difficoltà tra i collaboratori o avvenga la sostituzione della persona di riferimento nell'azienda; altre situazioni critiche legate allo specifico contesto aziendale.

L'operatore del servizio job coaching provvede, ad esempio, a facilitare le mansioni previste attraverso la creazione di programmi lavorativi individualizzati, intervenendo sull'organizzazione del lavoro e sullo svolgimento delle mansioni assegnate mediando in caso di difficoltà relazionali, formando al lavoro e promuovendo l'acquisizione di abilità nuove, coordinandosi infine con gli altri servizi che hanno in carico la persona.

Il job coaching può essere attivato in caso di necessità (non si tratta dunque di una misura costante e permanente dal datore di lavoro o dal lavoratore). La richiesta di attivazione del servizio può essere effettuata rivolgendosi, a seconda della competenza territoriale, alle Comunità comprensoriali o all'Azienda Servizi Sociali di Bolzano (Azienda Servizi Sociali Bolzano per il territorio di Bolzano-Salto Sciliar-Oltradige-Bassa Atesina; Comunità comprensoriale Val Pusteria per Val Pusteria, Valle Isarco, Alta Valle Isarco; Comunità comprensoriale Burgraviato per Burgraviato e Val Venosta). È possibile rivolgersi anche al SIL, che provvede a inoltrare la richiesta ai servizi competenti. Il servizio si avvale della collaborazione con il SIL e con i servizi sanitari specialistici presenti sul territorio.

## job coaching

### Riferimenti normativi:

Legge 12 marzo 1999, n. 68: art. 10

Legge Provinciale 14 luglio 2015, n. 7: art. 15

Delibera della Giunta Provinciale 20 dicembre 2016, n. 1458: art. 7

Delibera della Giunta Provinciale 18 dicembre 2018, n. 1421

### Link:

job coaching: [www.provincia.bz.it/famiglia-sociale-comunita/disabilita/lavoro-occupazione-accompagnamento-diurno/accompagnamento-lavoro-assunzioni-jobcoaching.asp](http://www.provincia.bz.it/famiglia-sociale-comunita/disabilita/lavoro-occupazione-accompagnamento-diurno/accompagnamento-lavoro-assunzioni-jobcoaching.asp)

## PROVVEDIMENTI NORMATIVI DI RIFERIMENTO

- Legge 5 febbraio 1992, n. 104: Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate
- Legge 12 marzo 1999, n. 68: Norme per il diritto al lavoro dei disabili
- Convenzione Organizzazione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, adottata dall'Assemblea Generale dell'ONU il 13 dicembre 2006 ed entrata in vigore il 3 maggio 2008, successivamente ratificata e resa esecutiva dal Parlamento italiano con legge del 3 marzo 2009, n. 18
- Legge provinciale 14 luglio 2015, n. 7: Partecipazione e inclusione delle persone con disabilità, in particolare il Capo IV: "Partecipazione alla vita lavorativa"
- Delibera della Giunta provinciale 31 maggio 2016, n. 615: Criteri per la concessione di contributi per l'adattamento del posto di lavoro ai bisogni della persona con disabilità e per l'acquisto delle necessarie attrezzature per il lavoro: (per un calcolo dell'entità dei contributi vedi Art. 4 Entità dell'agevolazione)
- Delibera della Giunta Provinciale 20 dicembre 2016, n. 1458: Criteri per l'inserimento lavorativo e l'occupazione lavorativa delle persone con disabilità
- Delibera della Giunta Provinciale 16 ottobre 2018, n. 1077: Criteri per la concessione di contributi per l'assunzione di persone disabili
- Delibera della Giunta Provinciale 18 dicembre 2018, n. 1421: Modifica dei criteri per l'inserimento lavorativo e l'occupazione lavorativa delle persone con disabilità
- Decreto dell'Assessora 1 marzo 2019, n. 2629: Modalità di assegnazione dell'indennità per le convenzioni individuali per l'occupazione lavorativa

# MAPPA DEI PRINCIPALI SERVIZI COINVOLTI NELL'INSERIMENTO LAVORATIVO

## CHI?

**Servizio per l'Integrazione Lavorativa / Centri di mediazione lavoro dell'Ufficio Servizio Lavoro (Provincia di Bolzano)**

## COSA FA?

È il principale interlocutore delle aziende che assumano persone con disabilità. Ai sensi della legge 68/1999, offre consulenza ai datori di lavoro; gestisce l'elenco delle persone con disabilità in cerca di occupazione e le informazioni di carattere socio-lavorativo relative a ciascuna di esse; applica le indicazioni della Commissione medica preposta all'accertamento della capacità lavorativa residua e potenziale; facilita l'incontro tra domanda e offerta di lavoro mediando tra le esigenze aziendali e i profili professionali delle persone con disabilità; elabora, in accordo con il datore di lavoro, i programmi di assunzione per la copertura graduale della quota d'obbligo; stipula le convenzioni per l'inserimento lavorativo (nei modi definiti dalla DGP 1458/2016); collabora con i servizi di assistenza al posto di lavoro dei servizi sociali nella progettazione, realizzazione e monitoraggio delle convenzioni per l'inserimento lavorativo; inoltra ai servizi sociali competenti la richiesta di attivazione di job coaching (servizio previsto dalla DGP 1421/2018).

## Link:

Centri di mediazione lavoro: [www.provincia.bz.it/it/servizi-a-z.asp?bnsv\\_svid=1003046](http://www.provincia.bz.it/it/servizi-a-z.asp?bnsv_svid=1003046)

Servizio per L'integrazione Lavorativa: [www.provincia.bz.it/it/contatti.asp?orga\\_orgaid=8436](http://www.provincia.bz.it/it/contatti.asp?orga_orgaid=8436)

## CHI?

**Servizio di assistenza al posto di lavoro dei servizi sociali delle Comunità comprensoriali / dell'Azienda Servizi Sociali di Bolzano**

## COSA FA?

Collabora con il SIL nella progettazione, realizzazione e monitoraggio delle convenzioni per l'inserimento lavorativo, svolgendo una approfondita analisi del posto di lavoro, predisponendo, qualora necessario, una serie di accorgimenti che riguardano diversi aspetti della prestazione lavorativa, come la postazione di lavoro, gli strumenti utilizzati per lo svolgimento delle mansioni, i processi stessi di lavoro e le modalità in cui i compiti vengono assolti, tenendo conto del clima aziendale e delle relazioni con gli altri lavoratori.

I servizi sociali stipulano con le aziende le convenzioni individuali per l'occupazione lavorativa o attuano altre misure in caso di assenza della capacità lavorativa.

## Link:

Assistenza al posto di lavoro Bolzano: [www.aziendasociale.bz.it/it/Assistenza\\_al\\_Posto\\_di\\_Lavoro](http://www.aziendasociale.bz.it/it/Assistenza_al_Posto_di_Lavoro)

Comunità comprensoriali/distretti sociali: [www.provincia.bz.it/famiglia-sociale-comunita/sociale/distretti-sociali.asp](http://www.provincia.bz.it/famiglia-sociale-comunita/sociale/distretti-sociali.asp)

# MAPPA DEI PRINCIPALI SERVIZI COINVOLTI NELL'INSERIMENTO LAVORATIVO

## CHI?

**Servizio di job coaching dopo l'assunzione (Comunità comprensoriali o Azienda Servizi Sociali di Bolzano)**

## COSA FA?

Offre consulenza socio-pedagogica e psico-sociale, mediazione in caso di situazioni critiche e accompagnamento/affiancamento sul posto di lavoro dopo l'assunzione di una persona con disabilità, ad esempio nel caso in cui al lavoratore vengano assegnate mansioni nuove o aggiuntive, sia in corso una riorganizzazione aziendale, ci sia un cambiamento dello stato di salute del/della dipendente; si presentino delle difficoltà tra i collaboratori. Viene attivato facendo richiesta ai servizi sociali competenti (Azienda Servizi Sociali Bolzano per il territorio di Bolzano-Salto Sciliar-Oltradige-Bassa Atesina; Comunità comprensoriale Val Pusteria per Val Pusteria, Valle Isarco, Alta Valle Isarco; Comunità comprensoriale Burgraviato per Burgraviato e Val Venosta) oppure al SIL.

## Link:

job coaching: [www.provincia.bz.it/famiglia-sociale-comunita/disabilita/lavoro-occupazione-accompagnamento-diurno/accompagnamento-lavoro-assunzione-jobcoaching.asp](http://www.provincia.bz.it/famiglia-sociale-comunita/disabilita/lavoro-occupazione-accompagnamento-diurno/accompagnamento-lavoro-assunzione-jobcoaching.asp)

## CHI?

**Commissione medica/servizio di medicina legale dei Comprensori sanitari della Provincia di Bolzano**

È l'organo preposto alla certificazione di invalidità e alla valutazione della capacità lavorativa residua di un individuo prevista dalla legge 104/1992.

## COSA FA?

Effettua una diagnosi funzionale della persona disabile, ovvero una descrizione analitica della compromissione funzionale dello stato psico-fisico e sensoriale della persona disabile, finalizzata a definire le capacità globali della persona e a indicare l'impatto che eventuali disfunzioni possono avere in relazione all'apprendimento, alla vita di relazione e all'integrazione lavorativa. Acquisisce a tal fine informazioni dai servizi sociali che hanno in carico la persona disabile, così come dalle istituzioni in cui la persona è stata istruita e ha svolto il proprio percorso formativo, e dallo stesso SIL. La Commissione produce una relazione conclusiva in cui formula suggerimenti in relazione ai percorsi di inserimento lavorativo più idonei per la persona interessata, ad eventuali forme di sostegno e strumenti tecnici necessari per l'inserimento o il mantenimento al lavoro. La Commissione medica può compiere accertamenti della capacità lavorativa e della compatibilità delle mansioni assegnate con lo stato di salute del lavoratore a rapporto lavorativo avviato, anche su richiesta della persona interessata o dell'azienda in cui è inserita.

## Link:

[www.provincia.bz.it/salute-benessere/osservatorio-salute/attivita-dei-servizi-di-medicina-legale.asp](http://www.provincia.bz.it/salute-benessere/osservatorio-salute/attivita-dei-servizi-di-medicina-legale.asp)

Servizio medicina legale bolzano: [www.sabes.it/it/contatti-sabes.asp?addt\\_apid=80222](http://www.sabes.it/it/contatti-sabes.asp?addt_apid=80222)

# KURZER LEITFADEN ZUR ARBEITSEINGLIEDERUNG VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNG FÜR ARBEITGEBER



Città di Bolzano  
Stadt Bozen

Assessorato alle politiche sociali e alla cultura  
Stadtrat für Sozialpolitik und Kultur

Consulta comunale per le persone con disabilità  
Gemeindebeirat für Menschen mit Behinderung

# EINFÜHRUNG

Die Satzung der Stadtgemeinde Bozen sieht den Beirat für Menschen mit Behinderung als beratendes Organ des Gemeinderates, des Stadtrates und der Gemeinderatskommissionen vor.

Der Beirat für Menschen mit Behinderung setzt sich, unter anderem, gemeinsam mit der Stadtverwaltung dafür ein, die Lebensqualität der Bürgerinnen und Bürger mit Behinderung durch die Beseitigung aller räumlichen, kulturellen, kommunikativen und technischen Barrieren zu verbessern und dadurch sicherzustellen, dass Menschen mit Behinderung ihre Rechte uneingeschränkt wahrnehmen können und in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens eine umfassende Gleichstellung erfahren. Der Beirat setzt sich für die Rechte der Menschen mit Behinderung ein und orientiert sich dabei an den Grundsätzen der UN-Konvention über die Rechte der Menschen mit Behinderung, die am 13. Dezember 2006 von der Generalversammlung der Vereinten Nationen verabschiedet und mit Gesetz Nr. 18 vom 3. März 2009 ratifiziert wurde. Artikel 27 der UN-Konvention beschreibt das Recht behinderter Menschen auf Arbeit auf der Grundlage der Gleichberechtigung mit anderen; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderung zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird.

Arbeit stellt in der Tat eine Möglichkeit zur Verwirklichung und Teilnahme am gesellschaftlichen Leben dar, eine Möglichkeit der Entwicklung für Menschen. In diesem Zusammenhang hat der Beirat für Menschen mit Behinderung, zusammen mit der Stadtverwaltung, beschlossen, den Zugang zum Arbeitsmarkt für MitbürgerInnen mit Behinderung mit der Erstellung von diesem „Leitfaden für die Einstellung von Menschen mit Behinderung“ zu unterstützen und zu fördern. Ziel ist es, die Integration von Menschen mit Behinderungen in die Arbeitswelt über die Verbreitung von Informationen über gesetzliche Verpflichtungen, aber vor allem über die Arbeitsvermittlungsdienste und den Unterstützungsmöglichkeiten, den Fördermaßnahmen und den Beiträgen, die für Arbeitgeber, die Menschen mit Behinderungen beschäftigen, vorgesehen sind, zu fördern. Dieser Leitfaden ist die Umsetzung eines Vorschlages, der im strategischen Entwicklungsplan der Stadtgemeinde Bozen „Ideen 2025 - Ideen für eine partizipative Stadtentwicklung“ festgehalten wurde, welcher vorsieht, den BürgerInnen Schulungen und Informationen über die rechtlichen und verfahrenstechnischen Aspekte im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu bieten. Der Leitfaden wurde im Auftrag der Gemeinde Bozen von der Sozialgenossenschaft independent L. erstellt, die sich für die Förderung des eigenständigen Lebens und der Mobilität von Menschen mit Behinderung in Südtirol einsetzt.

Unser herzlicher Dank gilt den MitarbeiterInnen der Dienststelle für Arbeitsintegration Sylvia Clementi, Brigitte Plaikner, Fausto Pantano, Robert Grüner, des Amtes für Menschen mit Behinderungen der Autonomen Provinz Bozen Ute Gebert, sowie des Dienstes für die Begleitung am Arbeitsplatz nach der Anstellung – Jobcoaching Roberta Girardi für ihren wertvollen Beitrag zur Umsetzung des Leitfadens, aber vor allem für die wertvolle Arbeit, die sie jeden Tag leisten, um die Verpflichtung zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in eine Chance für produktives Wachstum von Unternehmen zu verwandeln.

Wir danken allen Mitgliedern des Gemeindebeirates: der Präsidentin Lisl Strob, dem Beauftragten des Gemeinderates für die Belange von Menschen mit Behinderung Ulrich Seitz, Francoise Poveda, Sandra Frizzera, Bruno Occhi, Gabriela Bernard, Debora Mazzier, Alberto Emer, Emilia Christina Senoner, Johann Mayr, Monica Bancaro, Wolfgang Obwexer, Roberta Rigamonti und den Beauftragten des Bürgermeisters zum Thema Barrierefreiheit und Anliegen der Menschen mit Behinderung Ubaldo Bacchiaga.

**Dr. Juri Andriollo**  
**Stadtrat für Sozialpolitik und Kultur**



Dieser Leitfaden richtet sich an private Arbeitgeber, welche der gesetzlichen Pflichtanstellung von Menschen mit Behinderung unterliegen.

Er kann jedoch für alle privaten Arbeitgeber nützlich sein, welche die Arbeitseingliederung von Menschen mit Behinderungen in ihrem Unternehmen fördern wollen.

- 1. Warum eine Person mit einer Behinderung anstellen?**
- 2. Welche Verpflichtungen hat ein Arbeitgeber?**
- 3. Gibt es Ausnahmen von den gesetzlichen Verpflichtungen und mit welchen Strafen muss ein Arbeitgeber rechnen?**
- 4. Wie können die unternehmerische Freiheit und das Recht auf Arbeit von Menschen mit Behinderungen in Einklang gebracht werden?**
- 5. Welche Abläufe müssen Sie einhalten, um eine Person mit einer Behinderung einzustellen und an wen kann sich ein Arbeitgeber wenden?**
- 6. Welche anderen Maßnahmen kann die Dienststelle für Arbeitsintegration noch in die Praxis umsetzen?**
- 7. Welche Anreize gibt es für Arbeitgeber, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen?**
- 8. Gibt es Möglichkeiten, das Arbeitsverhältnis vor Abschluss eines Arbeitsvertrages zu erproben?**
- 9. ...und wenn nach der Einstellung Schwierigkeiten bei der Erfüllung eines Arbeitsverhältnisses auftreten?**

## **Gesetzliche Bestimmungen**

**Übersicht über die wichtigsten Dienstleistungen, die an der Arbeitsvermittlung beteiligt sind:**

# 1. WARUM EINE PERSON MIT EINER BEHINDERUNG ANSTELLEN?

Die Eingliederung eines oder mehrerer Mitarbeiter mit Behinderungen in die Belegschaft eines Unternehmens entspricht den Verpflichtungen des **Gesetzes vom 12. März 1999, Nr. 68** und bedeutet, denjenigen Beschäftigungsmöglichkeiten zu bieten, die Gefahr laufen, aus dem Arbeitsmarkt gedrängt zu werden, wenngleich sie die gleiche **Produktivität** wie jeder andere Arbeitskollege nachweisen können, sofern angemessene Unterstützungsmaßnahmen ergriffen werden. Nicht selten verfügt eine Person mit einer Behinderung über berufliche **Qualifikationen** und Spezialisierungen, die für den Betrieb sehr wertvoll sein können - genauso wie ihre Integration in das Arbeitsumfeld, welche Beziehungsdynamiken auslösen können, die sich positiv auf das **Betriebsklima** auswirken.

Das Netz der zuständigen öffentlichen Dienste für die Arbeitseingliederung wurde im Laufe der Zeit aufgebaut, um das Zusammentreffen von Angebot und Nachfrage nach Arbeit zu erleichtern, indem zwischen den Bedürfnissen des Unternehmens und dem Profil der einzugliedernden Person vermittelt wird. Die richtige Person an den richtigen Arbeitsplatz zu vermitteln bedeutet nämlich, eventuelle Auswirkungen von Funktionseinschränkungen auf die Produktivität des Arbeitnehmers zu verringern<sup>1</sup>. Neben der angemessenen Beratung von Unternehmen sieht die Gesetzgebung zur betrieblichen Arbeitseingliederung von Menschen mit Behinderungen eine Reihe von **finanziellen Beiträgen** zur Unterstützung der Arbeitskosten und eventueller anderer Ausgaben im Zusammenhang mit der Anpassung des Arbeitsplatzes vor.

<sup>1</sup>Um das Lesen des Textes zu erleichtern, wird nur das männliche Geschlecht verwendet: Begriffe wie "Arbeitgeber", "Arbeiter", "Mitarbeiter" usw. bezeichnen in jedem Fall sowohl männliche als auch weibliche Personen.

## Qualifikationen

# Produktivität

# Betriebsklima

# finanzielle Beiträge

## Gesetz vom 12. März 1999, Nr. 68

## 2. WELCHE VERPFLICHTUNGEN HAT EIN ARBEITGEBER?

**Reservequote:** Der Artikel 3, Absatz 1 des Gesetzes Nr. 68/1999 definiert die so genannten Reservequoten für die Pflichteinstellung seitens der Arbeitgeber. Diese sind verpflichtet, Arbeitnehmer mit Behinderung zu beschäftigen - d.h. Personen, für welche eine **Verringerung der Arbeitsfähigkeit um mehr als 45%** von der zuständigen Ärztekommision bescheinigt wird, Arbeitsinvaliden mit einem **vom INAIL ermittelten Invaliditätsgrad von mehr als 33%** oder Blinde und Gehörlose - im folgenden Verhältnis zu beschäftigen:

- a) **sieben Prozent der beschäftigten Arbeitnehmer, wenn der Betrieb mehr als 50 Arbeitnehmer beschäftigt;**
- b) **zwei Arbeitnehmer, wenn der Betrieb 36 bis 50 Arbeitnehmer beschäftigt;**
- c) **einen Arbeitnehmer, wenn der Betrieb 15 bis 35 Arbeitnehmer beschäftigt.**

Zur Definition der Anzahl der zu beschäftigenden Personen mit Behinderungen ist es notwendig, die eingestellten Arbeitnehmer mit Arbeitsvertrag sowie die **Kriterien für die Berechnung der Pflichtquote des Gesetzes vom 12. März 1999, Nr. 68** zu berücksichtigen, **welche online unter dem nachfolgenden Link verfügbar sind.**

**Erhalt des Arbeitsplatzes:** Die Arbeitgeber sind in jedem Fall verpflichtet, den Erhalt des Arbeitsplatzes für jene beschäftigten Personen zu gewährleisten, denen während der Anstellung durch Arbeitsunfall oder Berufskrankheit eine Behinderung zuerkannt wurde.

**Meldung des Personalstands:** Alle Arbeitgeber, die den Bestimmungen des Gesetzes 68/1999 unterliegen, müssen die elektronische **Personalstandsmeldung** über das entsprechende Portal des Arbeitsministeriums (siehe Link unten) bis zum 31. Jänner eines jeden Jahres machen. Die Personalstandsmeldung ist nur von jenen Betrieben durchzuführen, bei denen sich durch die Änderung der Anzahl der Mitarbeiter des letzten Jahres die Beschäftigungspflicht aufgrund der Regelung zur Pflichtvermittlung geändert hat. Sie sind verpflichtet, diese Meldung innerhalb von 60 Tagen nach dem Zeitpunkt, nach welchem sie zur Beschäftigung von Arbeitnehmern mit Behinderung verpflichtet sind, durchzuführen. Die Meldung gilt als Beschäftigungsantrag gegenüber den zuständigen Stellen, d.h. gegenüber den Arbeitsagenturen, welche die Rangordnungsliste von Menschen mit Behinderungen führen, die eine Arbeitsbeschäftigung suchen (siehe Punkt 5.). Die **Personalstandsmeldung** muss folgende Angaben beinhalten: Die Anzahl der lohnabhängigen Mitarbeiter und die Anzahl und Namen der Mitarbeiter, die in den Reservequoten enthalten sind sowie die verfügbaren Arbeitsplätze und Aufgaben.

**Öffentliche Ausschreibungen:** Nimmt ein Unternehmen an Ausschreibungen für öffentliche Aufträge teil oder unterhält es Beziehungen zu öffentlichen Körperschaften durch Vereinbarungen oder Konzessionen, muss sein gesetzlicher Vertreter mit einer Erklärung bescheinigen, dass es seinen gesetzlichen Verpflichtungen nachgekommen ist.

**Freistellungen gemäß Gesetz 104/1992:** Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Bestimmungen des Gesetzes Nr. 104 vom 5. Februar 1992 in Bezug auf bezahlte Freistellungen einzuhalten, die der Arbeitnehmer aufgrund schwerer Beeinträchtigungen, die von der zuständigen Ärztekommision bescheinigt werden, in Anspruch nehmen kann.

### **Verweis auf gesetzliche Bestimmungen:**

Gesetz vom 5. Februar 1992, Nr. 104, Art. 3, Abs. 3

Gesetz vom 12. März 1999, Nr. 68, Art. 1, Abs. 7; Art. 3, Abs. 1 und 2; Art. 4; Art. 5; Art. 9, Abs. 1 und 6; Art. 10 Abs. 2 und Abs. 3; Art. 17

Gesetzesdekret vom 28. Juni 2013, Nr. 76, umgewandelt in das Gesetz vom 9. August 2013, Nr. 99

### **Link:**

Kriterien zur Berechnung der Reservequote, unter dem Punkt Verweis auf Gesetzesbestimmungen und Verordnungen: [www.provinz.bz.it/de/dienstleistungen-a-z.asp?bnsv\\_svid=1002442](http://www.provinz.bz.it/de/dienstleistungen-a-z.asp?bnsv_svid=1002442)

Handbuch Personalstandsmeldung: [www.cliclavoro.gov.it/Moduli%20e%20Documenti/Prospetto%20Informativo%20manuale\\_14.11.2012\\_3.1.pdf](http://www.cliclavoro.gov.it/Moduli%20e%20Documenti/Prospetto%20Informativo%20manuale_14.11.2012_3.1.pdf)

Personalstandsmeldung: [www.co.lavoro.gov.it/prospettoinformativo/](http://www.co.lavoro.gov.it/prospettoinformativo/)

Formulare Pflichtvermittlung: [www.provinz.bz.it/arbeitswirtschaft/arbeitsformulare.asp](http://www.provinz.bz.it/arbeitswirtschaft/arbeitsformulare.asp)

Begünstigungen am Arbeitsplatz (Gesetz vom 05.02.1992, Nr. 104, in geltender Fassung): [www.provinz.bz.it/familie-soziales-gemeinschaft/behinderungen/arbeitsbeschaeftigung-tagesbegleitung/beguenstigungen-arbeitsplatz.asp](http://www.provinz.bz.it/familie-soziales-gemeinschaft/behinderungen/arbeitsbeschaeftigung-tagesbegleitung/beguenstigungen-arbeitsplatz.asp)

Freistellung und Sonderurlaub aufgrund schwerer Beeinträchtigung - Gesetz 104/92: [www.provinz.bz.it/verwaltung/personal/personalHandesdienst/personalverwaltung/freistellung-und-sonderurlaub-aufgrund-schwerer-beeintraechtigung.asp](http://www.provinz.bz.it/verwaltung/personal/personalHandesdienst/personalverwaltung/freistellung-und-sonderurlaub-aufgrund-schwerer-beeintraechtigung.asp)

### 3. GIBT ES AUSNAHMEN VON DEN GESETZLICHEN VERPFLICHTUNGEN UND MIT WELCHEN STRAFEN MUSS EIN ARBEITGEBER RECHNEN?

Ein Arbeitgeber kann eine **teilweise Befreiung** von bis zu 60 % der Reservequote beantragen, wenn folgende Eigenschaften zugrunde liegen: Schwere/Mühsamkeit, Gefährlichkeit und/oder hohe Qualifizierung. Hierfür stellt der Arbeitgeber bei den Diensten für Arbeitseingliederung einen entsprechenden Antrag und zahlt für diese Teilbefreiung einen Beitrag.

Um die gesetzlichen Verpflichtungen zur Anstellung von Menschen mit Behinderungen nach dem gesetzlich vorgesehenen Proporz zu erfüllen, kann sich ein Arbeitgeber mit der **Dienststelle für Arbeitsintegration der Arbeitsvermittlungsstellen** auf ein **Programm zur Erreichung der Beschäftigungsziele** zur schrittweisen Abdeckung der Pflichtquote einigen. In diesem Fall wird ein Zeitraum festgelegt (maximal 12 Monate für Betriebe mit bis zu 35 Mitarbeitern und maximal 24 Monate für Betriebe mit mehr als 35 Mitarbeitern), innerhalb dessen die gesetzlich vorgeschriebenen Einstellungen gemacht werden müssen.

Bei Nichteinhaltung der gesetzlichen Verpflichtungen werden Geldstrafen verhängt, z.B. wenn die Personalstandsmeldung nicht oder mit Verspätung eingereicht wird (Geldstrafe von 635,11€ + 30,76€ für jeden Arbeitstag Verspätung) oder wenn ein Unternehmen mit den für die Pflichtvermittlung verantwortlichen Stellen nicht entsprechend zusammenarbeitet (Geldbuße von 153,20 € für jeden Arbeitstag der nicht beschäftigten Person).

## teilweise Befreiung

## Dienststelle für Arbeitsintegration der Arbeitsvermittlungsstellen

## Programm zur Erreichung der Beschäftigungsziele

#### Verweis auf gesetzliche Bestimmungen:

Gesetz vom 12. März 1999, Nr. 68, Art. 3; Art. 5; Art. 15.

#### Link:

Formulare teilweise Befreiung: [www.provinz.bz.it/arbeit-wirtschaft/arbeit/formulare.asp](http://www.provinz.bz.it/arbeit-wirtschaft/arbeit/formulare.asp)

## 4. WIE KÖNNEN DIE UNTERNEHMERISCHE FREIHEIT UND DAS RECHT AUF ARBEIT VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN IN EINKLANG GEBRACHT WERDEN?

Das Gesetz 68/1999 zielt darauf ab, nicht nur Pflichten vorzuschreiben, sondern auch ein System von Dienstleistungen zur Unterstützung der Arbeitseingliederung von Menschen mit Behinderungen zu schaffen.

Das Konzept der **gezielten Vermittlung** zielt hierbei darauf ab, zwischen den Kompetenzen der Person mit Behinderungen auf Arbeitssuche und den spezifischen Bedürfnissen des Unternehmens zu vermitteln und auf diese Weise Angebot und Nachfrage nach Arbeit zusammenzubringen.

Dies geschieht durch ein Bündel von Maßnahmen, angefangen von einer **gründlichen Beurteilung** der **Arbeitsfähigkeit** von Menschen mit Behinderungen, über eine Analyse der Produktionsprozesse und Arbeitsorganisation im Unternehmen, bis hin zu Maßnahmen, die sich mit den Problematiken in Zusammenhang mit Raumgestaltung, Werkzeugen und zwischenmenschlichen Beziehungen am Arbeitsplatz befassen.

Diese Unterstützungsmaßnahmen werden durch ein Netzwerk von Diensten für Arbeitseingliederung durchgeführt, welches in erster Linie die spezialisierten Gesundheitsdienste miteinbezieht und die Ärztekommision, die eine zivile Behinderung bescheinigt sowie den Dienst für Arbeitsintegration und die Sozialdienste, die gegebenenfalls für die Person mit Behinderung zuständig sind.

**gezielte Vermittlung**

**gründliche Beurteilung**

**Arbeitsfähigkeit**

**Verweis auf gesetzliche Bestimmungen:**

Gesetz Nr. 68 vom 12. März 1999: Artikel 2; Artikel 6

## 5. WELCHE ABLÄUFE MÜSSEN SIE EINHALTEN, UM EINE PERSON MIT EINER BEHINDERUNG EINZUSTELLEN UND AN WEN KANN SICH EIN ARBEITGEBER WENDEN?

Der einfachste Weg, eine Person mit einer Behinderung einzustellen, ist die Kontaktaufnahme mit der **Dienststelle für Arbeitsintegration**. Der Dienst ist bei den **Arbeitsvermittlungszentren**, territorialen Zweigstellen des **Arbeitservices der Autonomen Provinz Bozen** angesiedelt und versteht sich nicht nur als ein Service für Menschen mit Behinderungen auf der Suche nach Arbeit, sondern auch als eine Unterstützungsstruktur für Unternehmen, die als Vermittlungsstelle zwischen den Bedürfnissen der Arbeitssuchenden und den beschäftigungspflichtigen Unternehmen fungiert.

In der Regel wird ein Termin vereinbart, um den Arbeitgeber über die rechtlichen, wirtschaftlichen sowie technischen und psychosozialen Aspekte der gezielten Arbeitsvermittlung zu informieren. Gleichzeitig kann der Arbeitgeber im Detail erklären, was die Bedürfnisse seines Unternehmens sind, was das gesuchte Stellenprofil ist und wie sich das Arbeitsumfeld gestaltet. Die Mitarbeiter der Dienststelle für Arbeitsintegration können sich bei einem Besuch des Unternehmens über spezifische Produktionsprozesse, die auszuführenden Aufgaben und das Arbeitsumfeld informieren. Anschließend führen die Sachbearbeiter eine Bewertung der Sozial- und Arbeitsprofile durch, die mit den Anforderungen des Arbeitgebers am besten übereinstimmen und vergleichen hierfür die verfügbaren Profile in den Ranglisten arbeitssuchender Menschen. Ein Arbeitgeber kann mit einem potenziellen Arbeitnehmer ferner auch persönliche Vereinbarungen in Hinblick auf seine Anstellung treffen: Auch in diesen Fällen kann eine **namentliche Anfrage** gemacht werden, wobei jedoch sicherzustellen ist, dass der Kandidat in der Stellenliste der Dienststelle für Arbeitsintegration eingetragen ist, die für die geplante Einstellung eine Unbedenklichkeitserklärung erteilen muss.

Sobald der Arbeitgeber die Person, die eingestellt werden soll, identifiziert hat:

- I. macht er eine namentliche Anfrage bei der Dienststelle für Arbeitsintegration mittels des entsprechenden Formulars
- II. wartet auf die Unbedenklichkeitserklärung seitens der Dienststelle für Arbeitsintegration
- III. schließt innerhalb von 10 Tagen nach Erhalt der Genehmigung einen Arbeitsvertrag im Rahmen des jeweiligen nationalen Tarifvertrages ab
- IV. macht die Pflichtmitteilungen und gibt in der Einheitsmeldung des Arbeitsverhältnisses über ProNotel an, dass es sich um eine Beschäftigung im Sinne des Gesetzes 68/1999 handelt.

Die namentliche Anfrage kann innerhalb von 60 Tagen nach Inkrafttreten der Aufnahmeverpflichtung erfolgen, nach deren Ablauf die Dienststelle für Arbeitsintegration die numerische Vermittlung vornehmen und einen Kandidaten entsenden kann, dessen Profil mit den Anforderungen des Unternehmens und mit der Position in der Rangliste übereinstimmt. Mit der Dienststelle für Arbeitsintegration kann ein **Programm zur Erreichung der Beschäftigungsziele** vereinbart werden, d.h. ein Plan zur schrittweisen Abdeckung der Pflichtquote im Laufe der Zeit.

Die Programme zur Erreichung der Beschäftigungsziele basieren auf der Personalstandsmeldung des Unternehmens, welche die genaue Anzahl der zu besetzenden Stellen sowie die verfügbaren Arbeitsaufgaben beinhaltet. Sie enthalten eine Liste der Personen, die im Unternehmen eingestellt werden sollen, die Arbeitsaufgaben der einzelnen Mitarbeiter, die vertraglichen Einstellungsmodalitäten, etwaige Sondervereinbarungen für die Einstellung (siehe Punkt 8.) und die Fristen, innerhalb derer sich das Unternehmen dazu verpflichtet, die Einstellung vorzunehmen, zu denen es verpflichtet ist. Die Programme zur Erreichung der Beschäftigungsziele sehen daher auch vor, dass der Arbeitgeber die Einstellung bestimmter Kandidaten, die in der Beschäftigungsliste eingetragen sind (namentliche Anfrage), vornehmen kann.

### Verweis auf gesetzliche Bestimmungen:

Gesetz vom 12. März 1999, Nr. 68, Art. 7; Art. 9; Art. 11

Beschluss der Landesregierung vom 20. Dezember 2016, Nr. 1458, Art. 1., Abs. 2 und Abs. 4.

### Link:

Dienststelle für Arbeitsintegration: [www.provinz.bz.it/de/dienstleistungen-a-z.asp?bnsv\\_svid=1006046](http://www.provinz.bz.it/de/dienstleistungen-a-z.asp?bnsv_svid=1006046)

Formulare Pflichtvermittlung, namentliche Anfrage: [www.provinz.bz.it/arbeit-wirtschaft/arbeit/formulare.asp](http://www.provinz.bz.it/arbeit-wirtschaft/arbeit/formulare.asp)

Mitteilung von Arbeitsverhältnissen und selbständigen Tätigkeiten: [www.provinz.bz.it/arbeit-wirtschaft/arbeit/arbeitsvertraege/mitteilung-arbeitsverhaeltnisse.asp](http://www.provinz.bz.it/arbeit-wirtschaft/arbeit/arbeitsvertraege/mitteilung-arbeitsverhaeltnisse.asp)

## 6. WELCHE ANDEREN MASSNAHMEN KANN DIE DIENSTSTELLE FÜR ARBEITSINTEGRATION NOCH IN DIE PRAXIS UMSETZEN?

Neben der Beratung von Unternehmen sowie der Erhebung und **Analyse der Fähigkeiten** der zu vermittelnden Person und der Bewertung der Sozial- und Arbeitsprofile, die am besten mit dem Kontext und den Erfordernissen des Unternehmens vereinbar sind, können die Mitarbeiter der Dienststelle für Arbeitsintegration auch Vorschläge zu möglichen **Anpassungen des Arbeitsplatzes** und zu allen entsprechenden **Hilfsmitteln** (technische und technologische) machen, die erforderlich sind, um die Integration von Menschen mit Behinderungen in die Arbeitsprozesse zu erleichtern.

In jedem Fall gilt der Grundsatz der **angemessenen Vorkehrungen**, d.h. die Annahme angemessener Änderungen und Anpassungen, die dem Arbeitgeber keinen unverhältnismäßigen oder übermäßigen Mehraufwand auferlegen, um sicherzustellen, dass der Arbeitnehmer mit Behinderungen seine Arbeitsfähigkeiten zum Ausdruck bringen kann. Für die Umsetzung entsprechender Anpassungen sind spezifische Beiträge vorgesehen (siehe Punkt 7).

### Hilfsmittel

## Analyse der Fähigkeiten

## Anpassungen des Arbeitsplatzes

## angemessene Vorkehrungen

#### Verweis auf gesetzliche Bestimmungen:

UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, angenommen von der UN-Generalversammlung am 13. Dezember 2006 und ratifiziert vom italienischen Parlament mit Gesetz vom 3. März 2009, Nr. 18  
Beschluss der Landesregierung vom 20. Dezember 2016, Nr. 1458, Art. 3, Abs. 1

#### Link:

Dienststelle für Arbeitsintegration: [www.provinz.bz.it/de/dienstleistungen-a-z.asp?bnsv\\_svid=1006046](http://www.provinz.bz.it/de/dienstleistungen-a-z.asp?bnsv_svid=1006046)  
Begleitung am Arbeitsplatz: [www.aziendasociale.bz.it/de/Begleitung\\_am\\_Arbeitsplatz\\_1](http://www.aziendasociale.bz.it/de/Begleitung_am_Arbeitsplatz_1)

## 7. WELCHE ANREIZE GIBT ES FÜR ARBEITGEBER, MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN ZU BESCHÄFTIGEN?

**Das Landesgesetz vom 14. Juli 2015, Nr. 7** sieht eine Reihe von Unterstützungsmaßnahmen zur Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung mit einem Arbeitsvertrag gemäß Staatsgesetz vor (Gesetz 68/1999). Dazu gehören:

- a) Beiträge an Arbeitgeber für die Anstellung von Menschen mit Behinderungen;
- b) Beiträge für die Anpassung des Arbeitsplatzes an die Bedürfnisse des Mitarbeiters mit Behinderung und für den Ankauf der erforderlichen Dinge;
- c) Ausrüstung und Arbeitsmittel; diese Beiträge werden den Arbeitgebern für die anfallenden Mehrkosten gewährt;
- f) Beiträge an Betriebsinhaber für die Beschäftigung von Familienmitgliedern mit Behinderungen;

Was die genannten Beiträge unter den Buchstaben a) und f) betrifft - **Beiträge zur Anstellung von Menschen mit Behinderungen und zur Beschäftigung von Familienmitgliedern mit Behinderungen** -, so werden diese Arbeitgebern gewährt, die einen oder mehrere Mitarbeiter mit Behinderung befristet oder unbefristet eingestellt haben, oder Betriebsinhabern, die Familienmitglieder mit Behinderung beschäftigen. Die Beiträge werden bei Neueinstellungen anerkannt, im Falle der erstmaligen Feststellung einer Invalidität eines Mitarbeiters, im Falle der Erhöhung des Prozentsatzes der Invalidität, die eine Erhöhung der Beitragsdauer bewirkt (**siehe TABELLE unten**) sowie im Falle von Familienangehörigen mit Behinderungen.

In jedem Fall müssen die Arbeitnehmer ihren Wohnsitz in der Provinz Bozen – Südtirol haben und ausschließlich in dem betreffenden Unternehmen beschäftigt sein. Die Höhe der Beiträge an die Arbeitgeber für die Anstellung von Menschen mit Behinderungen variiert je nach Grad und Art der Behinderung sowie der Situation des Unternehmens in Bezug auf die im Gesetz 68/1999 vorgesehenen Verpflichtungen. Diese Beiträge werden auf der Grundlage des Bruttogehalts (steuerpflichtiges Einkommen für Sozialversicherungszwecke) berechnet und stehen im Verhältnis zu den tatsächlich angefallenen Kosten im Jahr der Antragstellung. Der Jahresbeitrag darf einen Höchstbetrag von 7.500,00 Euro pro Person nicht überschreiten.

Invaliditätsart	Invaliditätsgrad	Beitragsdauer in Jahren	Beitrag (in % des Bruttogehalts) Arbeitgeber Typ A	Beitrag (in % des Bruttogehalts) Arbeitgeber Typ B
Intellektuelle, neurologische und psychische Beeinträchtigungen	46%-66% Zivilinvalidität oder 34%-66% Arbeitsinvalidität	8	10%	20%
	67%-79%	25	20%	35%
	80%-100%	25	30%	50%
Physische oder sensorische Beeinträchtigungen	46%-66% Zivilinvalidität oder 34%-66% Arbeitsinvalidität	3	10%	20%
	67%-79%	8	20%	35%
	80%-100%	8	30%	50%

Arbeitgeber Typ A: Arbeitgeber, die der Pflichtanstellung von Menschen mit Behinderungen unterliegen.

Arbeitgeber vom Typ B: Arbeitgeber, die nicht der Pflichtanstellung von Menschen mit Behinderungen unterliegen oder die volle gesetzliche Pflichtquote bereits erfüllt haben.

Bei der Gewährung der Beiträge für die Anstellung von Menschen mit Behinderungen werden Menschen mit Mehrfachdiagnosen zur Gruppe von Menschen mit geistigen, neurologischen und psychischen Behinderungen gerechnet.

Die Frist für die Einreichung von Anträgen auf einen Anstellungsbeitrag ist der 31. August eines jeden Jahres, während der Antrag auf Auszahlung der im Vorjahr gewährten Beiträge bis zum 30. April einzureichen ist.

## 7. WELCHE ANREIZE GIBT ES FÜR ARBEITGEBER, MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN ZU BESCHÄFTIGEN?

Die unter den Buchstaben b) und c) genannten Beiträge - **Beiträge zur Anpassung des Arbeitsplatzes an die Bedürfnisse des Mitarbeiters mit Behinderung und zum Ankauf der erforderlichen Arbeitsmittel** - werden unter der Bedingung gewährt, dass die Arbeitnehmer unbefristet beschäftigt sind und dass für die betreffenden Anpassungen keine anderen Begünstigungen vorhanden sind.

Der Beitrag wird nur für anfallende Mehrkosten gewährt, nicht aber für die generellen Anschaffungskosten. Mehrkosten bis zu einem Betrag von 1.500 Euro werden in voller Höhe erstattet. Für höhere Ausgaben werden die in Art. 4 der Landesverordnung Nr. 615 vom 31. Mai 2016 festgelegten Parameter angewendet. Der Antrag kann das ganze Jahr über gestellt werden, muss aber in jedem Fall vor Beginn der Zusammenarbeit gemacht werden.

Für alle diese Beitragsformen ist die **Dienststelle für Arbeitsintegration** zuständig. Dem Antrag ist eine Kopie der Invaliditätsbescheinigung mit Angabe der Diagnose beizufügen. Der Antrag ist vollständig und als unveränderbares Dokument einzureichen, digital zu unterschreiben und per PEC an [as.sl@pec.prov.bz.it](mailto:as.sl@pec.prov.bz.it) zu senden. Detailliertere Anweisungen finden Sie unter den nachstehenden Links.

### Beiträge

#### Beiträge zur Anstellung von Menschen mit Behinderungen

# Arbeitsmittel

## Anpassung des Arbeitsplatzes

#### Verweis auf gesetzliche Bestimmungen:

Landesgesetz vom 14. Juli 2015, Nr. 7, Art. 15  
Beschluss der Landesregierung vom 31. Mai 2016, Nr. 615  
Beschluss der Landesregierung vom 16. Oktober 2018, Nr. 1077

#### Link:

Beiträge für die Anstellung von Menschen mit Behinderungen und für die Anpassung des Arbeitsplatzes: [www.provinz.bz.it/de/dienstleistungen-a-z.asp?bnsv\\_svid=1004880](http://www.provinz.bz.it/de/dienstleistungen-a-z.asp?bnsv_svid=1004880)

Antrag um Gewährung eines Beitrages für die Aufnahme von Menschen mit Behinderung: [www.provinz.bz.it/arbeit-wirtschaft/arbeit/formulare.asp](http://www.provinz.bz.it/arbeit-wirtschaft/arbeit/formulare.asp)

Dienststelle für Arbeitsintegration: [www.provinz.bz.it/de/dienstleistungen-a-z.asp?bnsv\\_svid=1006046](http://www.provinz.bz.it/de/dienstleistungen-a-z.asp?bnsv_svid=1006046)

## 8. GIBT ES MÖGLICHKEITEN, DAS ARBEITSVERHÄLTNIS VOR ABSCHLUSS EINES ARBEITSVERTRAGES ZU ERPROBEN?

Mit den Mitarbeitern der Dienststelle für Arbeitsintegration kann der Arbeitgeber die Vorgehensweise der Eingliederung in das Unternehmen festlegen. Mit einer individuellen Vereinbarung entsteht kein echtes Arbeitsverhältnis, sie ermöglicht es dem Betrieb und dem Arbeitnehmer jedoch, probeweise zusammenzuarbeiten und dabei nützliche Informationen im Hinblick auf eine mögliche Einstellung zu sammeln. Diesbezüglich gibt es **spezifische Konventionen**, die der Arbeitgeber mit der Dienststelle für Arbeitsintegration abschließen kann, sofern diese Möglichkeit von der Ärztekommision, welche die verbleibenden Arbeitsfähigkeiten der Person beurteilt oder von den spezialisierten Gesundheitsdiensten, die für die Person zuständig sind, vorgesehen ist. Diese Vereinbarungen bilden den Rahmen für eine Zusammenarbeit, die darauf abzielt, das Potenzial der Person mit Behinderung in einer Arbeitsumgebung zu bewerten und / oder sie in den damit verbundenen Aufgaben auszubilden.

**Individuelle Vereinbarungen für die Arbeitseingliederung** werden mit dem Arbeitsservice vereinbart, mit dem ausdrücklichen Ziel einer anschließenden Einstellung mit einem Arbeitsvertrag und bieten sich für den Mitarbeiter mit Behinderung an, Berufserfahrung zu sammeln, seine fachlichen und sozialen Fähigkeiten zu entwickeln und zu festigen sowie die Selbständigkeit der Person bei der Aufgabenverwaltung zu stärken. Diese Art von Vereinbarung betrifft Personen im erwerbsfähigen Alter, welche die Bildungspflicht erfüllt haben und mindestens 35 Prozent der im nationalen Tarifvertrag vorgesehenen Vollzeitstunden arbeiten können. Die Laufzeit der Arbeitsverträge liegt zwischen 3 und 12 Monaten und ist normalerweise auf eine maximale Gesamtdauer von fünf Jahren verlängerbar.

Diese Vereinbarungen zur Arbeitsbeschäftigung werden immer in enger Zusammenarbeit zwischen den Mitarbeitern der Dienststelle für Arbeitsintegration und des Dienstes für die Begleitung am Arbeitsplatz umgesetzt, der von den Sozialdiensten auf Bezirksebene (Bezirksgemeinschaften / Betrieb für Sozialdienste Bozen) angeboten wird. Der Dienst für die Begleitung am Arbeitsplatz führt diesbezüglich vor allem eine sorgfältige Analyse des Arbeitsplatzes durch und veranlasst eine Reihe von Vorkehrungen, die verschiedene Aspekte der Arbeitsleistung betreffen, wie den Arbeitsplatz, die verwendeten Instrumente/Werkzeuge im jeweiligen Firmenbereich, in welchen der Mitarbeiter eingesetzt wird sowie die Arbeitsprozesse selbst und die Art und Weise, wie die Aufgaben ausgeführt werden, das Betriebsklima und die Beziehungen zu Arbeitskollegen. Der Dienst für die Begleitung am Arbeitsplatz überprüft regelmäßig den Fortschritt des Integrationsprozesses, der in der Vereinbarung vorgesehen ist.

Es gibt noch eine weitere Art von Vereinbarung, bei der jedoch das Ziel nicht mehr die Anstellung ist: Individuelle Vereinbarung zur Arbeitsbeschäftigung, die zwischen Unternehmen und dem örtlich zuständigen Sozialdienst abgeschlossen werden. Diese Vereinbarungen sollen in erster Linie die Teilnahme am Arbeitsleben in der Arbeitswelt erleichtern und sind dafür gedacht, soziale Fähigkeiten und Arbeitsfähigkeiten zu entwickeln oder beizubehalten. Solche Vereinbarungen können beispielsweise aktiviert werden, wenn es im Rahmen einer individuellen Vereinbarung innerhalb von 5 Jahren zu keiner Anstellung kommt und in jenen Fällen, in denen die Ärztekommision die Arbeitsunfähigkeit (zum Zwecke der gezielten Arbeitsvermittlung) bescheinigt hat. Die individuelle Vereinbarung zur Arbeitsbeschäftigung hat eine maximale Laufzeit von zwölf Monaten, ist verlängerbar und betrifft Personen bis zu einem Höchstalter von 60 Jahren (65 im Falle von Verlängerungen).

Für diejenigen, die im Rahmen von **individuellen Vereinbarungen zur Arbeitseingliederung** oder von **individuellen Vereinbarungen zur Arbeitsbeschäftigung** arbeiten, gibt es eine Vergütung, die im ersten Fall von den verantwortlichen Landesstellen, hingegen im zweiten Fall von den verschiedenen zuständigen Sozialdiensten ausbezahlt wird. Die eingegliederten Personen haben einen Versicherungsschutz gegen Arbeitsunfälle und eine Haftpflichtversicherung gegenüber Dritten, hinsichtlich der ausgeübten Tätigkeit. In jedem Fall ist keine Sozialversicherung vorgesehen, weil die Vereinbarungen kein echtes Arbeitsverhältnis darstellen. Die Muster der Vereinbarung sind in ANHANG B-B1 (Arbeitseingliederung) und C-C1 (Arbeitsbeschäftigung) des Beschlusses der Landesregierung vom 20. Dezember 2016, Nr. 1458 enthalten.

### Verweis auf gesetzliche Bestimmungen:

Gesetz vom 12. März 1999, Nr. 68 Art. 11

Landesgesetz vom 14. Juli 2015, Nr. 7, Art. 15, Art. 16 und Art. 17

Beschluss der Landesregierung vom 20. Dezember 2016, Nr. 1458, Art. 4 und Art. 5; ANLAGEN B-B1 E C-C1

Dekret der Landesrätin vom 1. März 2019, Nr. 2629

### Link:

Begleitung am Arbeitsplatz: [www.sozialbetrieb.bz.it/de/Begleitung\\_am\\_Arbeitsplatz\\_1](http://www.sozialbetrieb.bz.it/de/Begleitung_am_Arbeitsplatz_1)

Bezirksgemeinschaften und Sozialsprengel: [www.provinz.bz.it/familie-soziales-gemeinschaft/sozialsprengel.asp](http://www.provinz.bz.it/familie-soziales-gemeinschaft/sozialsprengel.asp)

Beschluss vom 20. Dezember 2016, Nr. 1458, Anlagen B-B1 und C-C1: Vordruck Einvernehmensprotokoll und Individuelle Vereinbarung zur Arbeitsbeschäftigung: [lexbrowser.provinz.bz.it/doc/de/206497/beschluss\\_vom\\_20\\_dezember\\_2016\\_nr\\_1458.aspx](http://lexbrowser.provinz.bz.it/doc/de/206497/beschluss_vom_20_dezember_2016_nr_1458.aspx)

## 9. ...UND WENN NACH DER EINSTELLUNG SCHWIERIGKEITEN BEI DER ERFÜLLUNG EINES ARBEITSVERHÄLTNISSSES AUFTRETEN?

Artikel 10 des Gesetzes 68 sieht vor, dass sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer mit Behinderungen die Ärztekommision über den Dienst für Arbeitseingliederung bitten können, die Vereinbarkeit der ihnen übertragenen Arbeitsaufgaben mit dem Gesundheitszustand des Arbeitnehmers zu überprüfen. Im Falle einer Verschlechterung des Gesundheitszustandes, wodurch die Möglichkeit zur Fortsetzung der Arbeit beeinträchtigt ist, hat der Arbeitnehmer mit Behinderung Anspruch auf eine bezahlte Aussetzung des Arbeitsverhältnisses.

Das Arbeitsverhältnis kann beendet werden, wenn die Ärztekommision auch nach eventuellen Anpassungen der Arbeitsorganisation feststellt, dass der betreffende Mitarbeiter mit Behinderung nicht wieder in das Unternehmen integriert werden kann. In diesem Fall muss der Arbeitgeber das Arbeitsservice innerhalb von zehn Tagen informieren, um den Arbeitnehmer durch einen anderen zu ersetzen, der in den Rangordnungslisten eingetragten ist. Ein Arbeitgeber, der bei der Arbeitseingliederung eines Mitarbeiters mit Behinderung (der im Rahmen eines Arbeitsvertrags gemäß Gesetz Nr. 68 vom 12. März 1999 eingestellt wurde oder der eine Stellenvermittlung mittels Vereinbarung durchlaufen hat und dann gemäß den Modalitäten des Gesetzes Nr. 68 eingestellt wurde) auf irgendwelche Schwierigkeiten treffen sollte, kann in jedem Fall einen Rekurs zur Gewährung von Maßnahmen zur Förderung eines stabilen Arbeitsverhältnisses oder zur Bewertung alternativer Wege der Stellenvermittlung machen.

Die Landesgesetzgebung im Bereich Arbeitseingliederung von Menschen mit Behinderung sieht diesbezüglich spezifische Maßnahmen vor. Unter dem Begriff **Jobcoaching** versteht man eine Reihe von möglichen Maßnahmen, die bei Bedarf aktiviert werden und von sozialpädagogischen und psychosozialen Beratungen, über Mediation in kritischen Situationen, bis hin zur Betreuung /Begleitung am Arbeitsplatz reichen, um bestimmte Situationen zu überwinden. Ziel sind die Stabilisierung und der Erhalt des Arbeitsverhältnisses und die Entwicklung möglicher alternativer Maßnahmen. Bei Bedarf unterstützt der Jobcoach den Betrieb und die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer bei unvorhergesehenen Schwierigkeiten die im Laufe der Ausführung der Arbeitstätigkeit auftreten können, wie z.B. bei neuen oder zusätzlichen Aufgaben, bei Bereichswechsel innerhalb des Betriebes, bei betrieblicher Umstrukturierung, bei Veränderung des Gesundheitszustandes des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin u.a.

Der Mitarbeiter des Begleitungsdienstes am Arbeitsplatz nach der Anstellung - Jobcoaching hat diesbezüglich z.B. die Möglichkeit, die zugeteilten Arbeitsaufgaben durch die Erstellung von individuellen Arbeitsprogrammen zu erleichtern, indem er in die Arbeitsorganisation und Aufgabenabwicklung eingreift, bei Beziehungsschwierigkeiten vermittelt, in Bezug auf die Arbeit ausbildet und den Erwerb neuer Fähigkeiten fördert oder sich mit den anderen Diensten abstimmt, die für die Person zuständig sind. Jobcoaching kann bei Bedarf vom Arbeitgeber oder vom Arbeitnehmer aktiviert werden. Es handelt sich nicht um eine ständige und dauerhafte Maßnahme. Der Antrag auf Aktivierung des Dienstes kann an die Sozialdienste der Sprengel oder auch an die Dienststelle für Arbeitsintegration gestellt werden, der ihn an die entsprechenden Dienste weiterleitet.

Der Antrag auf Aktivierung des Dienstes kann je nach örtlicher Zuständigkeit durch Kontaktaufnahme mit den Bezirksgemeinschaften oder dem Betrieb für Sozialdienste Bozen (Betrieb für Sozialdienste Bozen für das Gebiet Bozen, Salten-Schlern, Überetsch-Unterland; Bezirksgemeinschaft Pustertal für das Pustertal, Eisacktal, Wipptal; Bezirksgemeinschaft Burggrafenamt für das Burggrafenamt und das Vinschgau) gestellt werden. Man kann sich aber auch an die Dienststelle für Arbeitsintegration wenden, welche die Anfrage an die zuständigen Dienststellen weiterleitet. Der Dienst erfolgt in Zusammenarbeit mit der Dienststelle für Arbeitsintegration und mit den spezialisierten Gesundheitsdiensten in den Bezirken.

## Jobcoaching

### Verweis auf gesetzliche Bestimmungen:

Gesetz vom 12. März 1999, Nr. 68, Art. 10

Landesgesetz vom 14. Juli 2016, Nr. 7, Art. 15

Beschluss der Landesregierung vom 20. Dezember 2016, Nr. 1458, Art. 7

Beschluss der Landesregierung vom 18. Dezember 2018, Nr. 1421

### Link:

Jobcoaching: [www.provinz.bz.it/familie-soziales-gemeinschaft/behinderungen/arbeit-beschaefigung-tagesbegleitung/begleitung-am-arbeitsplatz-nach-der-anstellung-jobcoaching.asp](http://www.provinz.bz.it/familie-soziales-gemeinschaft/behinderungen/arbeit-beschaefigung-tagesbegleitung/begleitung-am-arbeitsplatz-nach-der-anstellung-jobcoaching.asp)

## GESETZLICHE BESTIMMUNGEN

- Gesetz vom 5. Februar 1992, Nr. 104: Rahmengesetz über die Betreuung, die soziale Integration und die Rechte der Menschen mit Behinderung
- Gesetz vom 12. März 1999; Nr. 68: Bestimmungen zum Recht auf Arbeit für Menschen mit Behinderung
- UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, angenommen von der UN-Generalversammlung am 13. Dezember 2006 und in Kraft getreten am 3. Mai 2008, anschließend vom italienischen Parlament ratifiziert und umgesetzt mit Gesetz vom 3. März 2009, Nr. 18.
- Landesgesetz vom 14. Juli 2015 Nr. 7: Teilnahme und Inklusion von Menschen mit Behinderungen, insbesondere Kapitel IV: „Teilhabe am Arbeitsleben“.
- Beschluss der Landesregierung vom 31. Mai 2016, Nr. 615: Kriterien für die Gewährung von Beiträgen für die Anpassung des Arbeitsplatzes an die Bedürfnisse der Personen mit Behinderung und für den Ankauf der notwendigen Arbeitsausstattung (zur Berechnung der Beitragssätze siehe Art. 4 Umfang der Förderung)
- Beschluss der Landesregierung vom 20. Dezember 2016, Nr. 1458: Richtlinien für die Arbeitseingliederung und Arbeitsbeschäftigung von Menschen mit Behinderungen
- Beschluss der Landesregierung vom 16. Oktober 2018, Nr. 1077: Richtlinien für die Gewährung von Beiträgen für die Anstellung von Menschen mit Behinderung
- Beschluss der Landesregierung vom 18. Dezember 2018, Nr. 1421: Änderung der Richtlinien für die Arbeitseingliederung und Arbeitsbeschäftigung von Menschen mit Behinderungen
- Dekret der Landesrätin vom 1. März 2019, Nr. 2629: Richtlinien zur Gewährung von Vergütungen im Rahmen von individuellen Vereinbarungen zur Arbeitsbeschäftigung

# ÜBERSICHT ÜBER DIE WICHTIGSTEN DIENSTLEISTUNGEN, DIE AN DER ARBEITSVERMITTLUNG BETEILIGT SIND:

## WER?

**Dienststelle für Arbeitsintegration / Arbeitsvermittlungszentrum des Arbeitsservices (Autonome Provinz Bozen)**

## WAS MACHT SIE?

Die Dienststelle für Arbeitsintegration ist der wichtigste Ansprechpartner für Unternehmen, die Menschen mit Behinderungen beschäftigen. Sie berät die Arbeitgeber gemäß dem Gesetz 68/1999; sie verwaltet die Liste der Menschen mit Behinderungen auf der Suche nach einer Arbeitsbeschäftigung sowie alle Informationen über sozio-arbeitsbezogene Aspekte, die selbige betreffen; sie wendet die Angaben der Ärztekommision an, die für die Ermittlung der verbleibenden und möglichen Arbeitsfähigkeit zuständig ist; sie erleichtert das Zusammentreffen von Angebot und Nachfrage von Arbeitsplätzen, indem sie zwischen den Bedürfnissen der Unternehmen und den Berufsbildern von Menschen mit Behinderungen vermittelt; sie erarbeitet im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber die Programme zur Erreichung der Beschäftigungsziele zur schrittweisen Abdeckung der Pflichtquote; sie legt die Vereinbarungen für die Arbeitseingliederung fest (gemäß Beschluss der Landesregierung 1458/2016); sie arbeitet mit den Unterstützungsdiensten für den Arbeitsplatz der Sozialdienste bei der Planung, Durchführung und Überwachung der Vereinbarungen für die Arbeitsvermittlung zusammen; sie leitet den Antrag auf Aktivierung des Jobcoachings an die zuständigen Sozialdienste weiter (vorgesehene Dienstleistung gemäß Beschluss der Landesregierung 1421/2018).

## Link:

Arbeitsvermittlungszentrum: [www.provinz.bz.it/de/dienstleistungen-a-z.asp?bnsv\\_svid=1003046](http://www.provinz.bz.it/de/dienstleistungen-a-z.asp?bnsv_svid=1003046)

Dienststelle für Arbeitsintegration: [www.provinz.bz.it/de/kontakt.asp?orga\\_orgaid=8436](http://www.provinz.bz.it/de/kontakt.asp?orga_orgaid=8436)

## WER?

**Dienst für die Begleitung am Arbeitsplatz der Sozialdienste der Bezirksgemeinschaften / des Betriebs für Sozialdienste Bozen**

## WAS MACHT ER?

Der Dienst arbeitet mit der Dienststelle für Arbeitsintegration bei der Planung, Umsetzung und Überwachung von Vereinbarungen zur Arbeitseingliederung zusammen, wofür er eine eingehende Analyse des Arbeitsplatzes durchführt und zu verschiedenen Aspekten der Arbeitsausführung gegebenenfalls eine Reihe von Maßnahmen vorsieht, wie z.B. zur Arbeitsplatzgestaltung, zu den verwendeten Arbeitsmitteln zur Erbringung der Arbeitsaufgaben, zu den Arbeitsprozessen selbst oder zur Art und Weise, wie die Aufgaben ausgeführt werden, unter Berücksichtigung des Betriebsklimas und der Beziehungen zu anderen Arbeitnehmern.

Die Sozialdienste schließen mit den Unternehmen individuelle Vereinbarungen für die Arbeitsbeschäftigung ab oder setzen bei mangelnder Arbeitsfähigkeit andere Maßnahmen um.

## Link:

Begleitung am Arbeitsplatz - Betrieb für Sozialdienste Bozen: [www.aziendasociale.bz.it/de/Begleitung\\_am\\_Arbeitsplatz\\_1](http://www.aziendasociale.bz.it/de/Begleitung_am_Arbeitsplatz_1)

Bezirksgemeinschaft und Sozialsprengel: [www.provinz.bz.it/familie-soziales-gemeinschaft/soziales/sozialsprengel.asp](http://www.provinz.bz.it/familie-soziales-gemeinschaft/soziales/sozialsprengel.asp)

# ÜBERSICHT ÜBER DIE WICHTIGSTEN DIENSTLEISTUNGEN, DIE AN DER ARBEITSVERMITTLUNG BETEILIGT SIND:

## WER?

**Dienst für die Begleitung am Arbeitsplatz nach der Anstellung – Jobcoaching (Bezirksgemeinschaften oder Betrieb für Sozialdienste Bozen)**

## WAS MACHT ER?

Der Dienst bietet sozialpädagogische und psychosoziale Beratung, Mediation in kritischen Situationen und Begleitung/Betreuung am Arbeitsplatz nach der Anstellung einer Person mit Behinderungen, z.B. für den Fall, dass dem Arbeitnehmer neue oder zusätzliche Aufgaben übertragen werden, im Falle einer betrieblichen Umstrukturierung, sich die Gesundheit des Mitarbeiters verändert; es Schwierigkeiten unter den Mitarbeitern gibt. Der Dienst wird über die zuständigen Sozialdienste (Betrieb für Sozialdienste Bozen für das Gebiet Bozen, Salten-Schlern, Überetsch-Unterland; Bezirksgemeinschaft Pustertal für das Pustertal, Eisacktal, Wipptal; Bezirksgemeinschaft Burggrafenamt für das Burggrafenamt und das Vinschgau) oder bei der Dienststelle für Arbeitsintegration angefragt und aktiviert.

## Link:

Jobcoaching: [www.provinz.bz.it/familie-soziales-gemeinschaft/behinderungen/arbeit-beschaeftigung-tagesbegleitung/begleitung-am-arbeitsplatz-nach-der-anstellung%E2%80%93jobcoaching.asp](http://www.provinz.bz.it/familie-soziales-gemeinschaft/behinderungen/arbeit-beschaeftigung-tagesbegleitung/begleitung-am-arbeitsplatz-nach-der-anstellung%E2%80%93jobcoaching.asp)

## WER?

**Ärztekommission / Dienst für Rechtsmedizin der Gesundheitsbezirke der Autonomen Provinz Bozen**

## WAS MACHT SIE?

Sie ist die zuständige Stelle für die Bescheinigung der Invalidität und für die Bewertung der verbleibenden Fähigkeiten einer Person gemäß Gesetz 104/1992. Sie erstellt eine Funktionsdiagnose der Person mit Behinderung, d.h. eine analytische Beschreibung der funktionellen Beeinträchtigung des psychophysischen und sensorischen Gesundheitszustandes der Person mit Behinderung, die darauf abzielt, ihre persönliche Arbeitsfähigkeit zu definieren und die Auswirkungen aufzuzeigen, die eine eventuelle Funktionsstörung in Hinblick auf ihr Lernen, Soziales und ihre Arbeitsintegration haben kann. Zu diesem Zweck holt sie Informationen von den Sozialdiensten ein, die für die Person mit Behinderungen zuständig sind sowie von den Institutionen, in denen die Person ausgebildet wurde bzw. ihre Ausbildung abgeschlossen hat und von der Dienststelle für Arbeitsintegration selbst.

Die Kommission erstellt dann einen Abschlussbericht, in dem sie Vorschläge unterbreitet, in Bezug auf die für die betreffende Person am besten geeigneten Beschäftigungs- und Unterstützungsformen sowie technische Hilfsmittel, die für ihre Integration oder die Beibehaltung ihres Arbeitsplatzes erforderlich sind. Die Ärztekommision kann die Arbeitsfähigkeit und die Vereinbarkeit der Arbeitsaufgaben mit dem Gesundheitszustand des Arbeitnehmers am Beginn des Arbeitsverhältnisses überprüfen, auch auf Antrag der betreffenden Person oder des Unternehmens, in dem sie beschäftigt ist.

## Links:

[www.provinz.bz.it/gesundheit-leben/gesundheitsbeobachtung/rechtsmedizin.asp](http://www.provinz.bz.it/gesundheit-leben/gesundheitsbeobachtung/rechtsmedizin.asp)

Rechtsmedizinischer Dienst: [www.sabes.it/de/krankenhaeuser/bozen/rechtsmedizin-bz.asp#anc2299](http://www.sabes.it/de/krankenhaeuser/bozen/rechtsmedizin-bz.asp#anc2299)