PROCEDURA STIPULA CONVENZIONI (art.11 legge 12.3.1999 n.68)

1. Finalità

Tale procedura è finalizzata alla stipula di convenzioni ai sensi dell'art.11 della legge 12.3.1999 n.68. L'obiettivo delle convenzioni è quello di sperimentare iniziative dirette a rendere compatibile la realtà produttiva con le propensioni al lavoro dei disabili entro un periodo prefissato e concordato nelle convenzioni stesse, favorendo l'inserimento lavorativo dei lavoratori disabili anche con particolari difficoltà di inserimento nel ciclo produttivo, per i quali è prevista la procedura di integrazione lavorativa di cui all'art. 11 co.4 della legge 12.3.1999 n.68.

Con tale strumento si intende favorire la programmazione delle assunzioni, al fine di assicurare al lavoratore disabile un avviamento confacente alle sue caratteristiche professionali e umane e al datore di lavoro una corretta progressione qualitativa e quantitativa degli inserimenti al lavoro, in funzione delle specificità tecniche e organizzative dell'azienda.

La stipula della convenzione è finalizzata, dunque, alla progressiva copertura della quota d'obbligo e la sua programmazione può riguardare l'intera quota di riserva per i lavoratori disabili ovvero parte di essa.

2. Motivazioni e ragioni giuridiche

I Servizi Collocamento Mirato competenti hanno la facoltà di stipulare con i datori di lavoro pubblici e privati convenzioni programmatiche per la progressiva copertura della quota d'obbligo, e la programmazione può riguardare l'intera quota di riserva ancora disponibile per i lavoratori disabili ovvero parte di essa (art.11 l.68/99 e art.7 D.P.R. 333/2000).

Durante il periodo di vigenza della convenzione il datore di lavoro è da considerare ottemperante a quanto disposto dalla legge 12.3.1999 n.68 ed i servizi competenti non attivano procedure di avviamento numerico d'ufficio.

Normativa di riferimento:

- L. 68/99 art. 11
- D.P.R. 333/2000 art. 7

3. Destinatari

- Enti pubblici ed aziende private soggette o non soggette agli obblighi di cui alla legge 68/99
- Servizi Collocamento mirato competenti per territorio

4. Metodologia

In base a quanto previsto dall'art. 7 della legge 68/99, una modalità di assunzione volta a realizzare l'obiettivo del collocamento obbligatorio è quella dell'art. 11 in materia di convenzioni e al comma 4 dello stesso articolo anche convenzioni di integrazione lavorativa. La Convenzione, quale strumento per agevolare l'inserimento e l'integrazione lavorativa delle persone disabili, può essere stipulata da tutte le tipologie di aziende pubbliche o private e per l'inserimento di qualsiasi tipologia di disabilità.

Attraverso le convenzioni di cui all'art.11 il datore di lavoro può assumere disabili psichici.

La Convenzione ex art 11 Legge 68/99 potrà prevedere le seguenti fattispecie d'intervento:

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

Ai sensi del comma 3 dell'art. 11 della legge n.68/99, la convenzione può essere stipulata anche con datori di lavoro che non sono obbligati alle assunzioni ai sensi della presente legge.

4.1 Tempi di stipula

I datori di lavoro, privati e pubblici, possono stipulare Convenzione art 11 Legge 68/99 entro il termine di cui all'art.9, comma 1, Legge 68/99 ovvero 60 giorni dalla data di insorgenza dell'obbligo. Trascorsi i 60 giorni previsti, l'azienda non potrà richiedere di stipulare alcuna convenzione e gli uffici procederanno secondo la normativa vigente in materia di inottemperanza.

4.2 Convenzione ordinaria di programma con i datori di lavoro privati (ex art. 11 legge 68/99)

La convenzione stipulata con i datori di lavoro privati può avere ad oggetto tutte le ordinarie tipologie di inserimento previste dall'ordinamento, sono stabiliti i tempi e le modalità delle assunzioni che il datore di lavoro si impegna ad effettuare tra cui la facoltà della scelta nominativa, lo svolgimento di tirocini con finalità formative o di orientamento, l'assunzione con contratto di lavoro a termine, lo svolgimento di periodi di prova più ampi di quelli previsti dal contratto collettivo. Tuttavia, con essa, dovrà essere perseguito l'obiettivo prioritario di assicurare il più possibile la stabilizzazione, seppur progressiva, del rapporto di lavoro.

4.3 Convenzione ordinaria di programma con Enti Pubblici (ex art. 11 legge 68/99)

Secondo quanto disposto dall'art 39 del d.lgs. 165/2001, i datori di lavoro pubblici hanno l'obbligo di stipulare le convenzioni quale strumento di politica attiva che consente il collocamento mirato dei soggetti con disabilità. La modalità dell'art. 11 della legge 68/99 consente di superare i limiti oggettivi riscontrabili con gli altri canali ordinari assunzionali, una volta che questi siano stati tutti esperiti senza successo. Si evidenzia che definire ordinari gli altri istituti, attribuisce alle convenzioni una valenza di strumento straordinario per favorire forme di collocamento mirato e soluzioni atte a rendere effettiva la copertura della quota d'obbligo.

Tali convenzioni hanno ad oggetto la determinazione di un programma mirante al conseguimento degli obiettivi occupazionali previsti dalla legge, all'interno delle quali sono stabiliti i tempi e le modalità delle assunzioni che il datore di lavoro si impegna ad effettuare, tenendo conto del fabbisogno, della programmazione di altri percorsi assunzionali della quota d'obbligo.

In un contesto di collocamento mirato la convenzione può prevedere: la facoltà della scelta nominativa; lo svolgimento di tirocini con finalità formative o di orientamento finalizzati all'assunzione; l'assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato (si precisa al riguardo che ai sensi dell'art 1 del dlgs 81/2015 la forma ordinaria di assunzione è il tempo indeterminato).

Ferme restando le quote di riserva di cui all'art. 3 della legge 68/99, le amministrazioni pubbliche devono perseguire un giusto equilibrio fra gli avviamenti al lavoro con chiamata numerica e con chiamata nominativa, avendo come riferimento di non superare il 60% per le chiamate nominative. L'art. 7 c.4 del DPR 333/2000 stabilisce che i datori di lavoro pubblici effettuano le assunzioni con chiamata nominativa dei soggetti disabili solo nell'ambito delle convenzioni di cui all'art 11 della legge 68/99.
Ai sensi di quanto previsto nell'Accordo Stato-Regioni del 16/11/2006 "Intesa in materia di diritto al lavoro dei disabili in attuazione dell'art. 11 della legge 12.03.1999, n.68 e dell'art. 39 del D.lgs 165/2001", le Amministrazioni Pubbliche possono individuare una percentuale di posti comunque non inferiore al 30% e non superiore all' 80% di quelli da coprire con lavoratori disabili attraverso l'attivazione di tirocini formativi e il 40% delle percentuali stabilita tra il 30% e 80% può essere destinato all'inserimento di lavoratori disabili tramite richiesta nominativa, ai sensi dell' art. 6, comma 2 della sopra citata intesa.
La selezione con chiamata nominativa è riservata ai lavoratori disabili che presentano una riduzione della capacità lavorativa non inferiore al 67% o invalidità ascritta dalla prima alla quarta categoria del Testo Unico delle Pensioni di Guerra, approvato con D.P.R. n.915/1978 e successive modificazioni ed integrazioni o invalidi del lavoro o lavoratori disabili con handicap intellettivo-psichico, indipendentemente dalle percentuali di invalidità.

5.Gradualità, tempi di inserimento e durata

In relazione al numero di dipendenti e di scoperture, il Servizio collocamento mirato potrà concordare con il datore di lavoro una tempistica di assolvimento degli obblighi, secondo i seguenti criteri generali:

N. scoperture	Numero e termine inserimenti
1	Tra 6 e 12 mesi
2	Tra 12 e 18 mesi
Fino a 10	Massimo 36 mesi, distribuiti con omogeneità tra gli anni
Oltre 10	Massimo 48 mesi, distribuiti con omogeneità tra gli anni

Le convenzioni prevedono una durata legata al volume dell'intera quota di riserva disponibile per i lavoratori disabili ed al grado di difficoltà di inserimento nel ciclo produttivo e prevedono una durata non oltre i quattro anni dalla data di stipula.
Il datore di lavoro potrà effettuare, entro le scadenze concordate di ogni anno di validità della convenzione, regolari richieste di avviamento dei lavoratori individuati; la richiesta nominativa può essere preceduta dalla richiesta al servizio competente di effettuare una preselezione delle persone con disabilità sulla base delle qualifiche e secondo le modalità concordate.
La stipula della convenzione è compatibile con l'eventuale richiesta di "compensazione territoriale" e di "esonero parziale", in tal caso rimane operante per la parte eventualmente residua.

L'eventuale utilizzo dell'istituto della compensazione territoriale potrà comportare la rimodulazione e ridefinizione del numero delle assunzioni previste nella convenzione, fatta salva la possibilità di rinegoziare i contenuti della stessa, sempre nel rispetto di quanto definito al punto 6 della presente.

6. Descrizione del ciclo

1) presentazione di richiesta di convenzione da parte del datore di lavoro entro il termine di cui all'art. 9 Comma 1 l. 68/99, ovvero 60 giorni dall'insorgenza degli obblighi di assunzione, o entro il 31/03 di ogni anno per aziende che presentano Prospetto Informativo Aziendale, riportando obbligatoriamente la qualifica richiesta.

Trascorsi i 60 giorni previsti, l'azienda non potrà richiedere di stipulare alcuna convenzione e gli uffici procederanno secondo la normativa vigente in materia di inottemperanza.

2) valutazione delle motivazioni, dei tempi di inserimento e tipologie assuntive da parte del servizio competente, avvio di un processo di negoziazione tra il datore di lavoro e l'ufficio del collocamento mirato tra la qualifica richiesta e le mansioni/qualifiche disponibili nella banca dati degli iscritti.

I profili individuati dall'azienda, se non sono presenti negli elenchi gestiti dall'ufficio del Collocamento Mirato, devono prevedere delle alternative, da individuare in accordo con gli uffici competenti, tra i profili posseduti dalle persone iscritte nelle liste di cui alla legge n. 68/99 e gestite dal CPI; la fase di istruttoria ha durata massima di 30 giorni;

3) dopo l'accordo sul testo definito, stipula della convenzione negli appositi modelli;

4) trasmissione via pec del testo della convenzione in formato digitale e sottoscritto digitalmente, contestuale scansione della "Dichiarazione sostitutiva DPR 445/2000 per marca da bollo", con firma autografa o con 1 marca da bollo del valore vigente debitamente annullata. Il contrassegno telematico della marca da bollo deve riportare una data di emissione uguale o antecedente alla firma della convenzione. A tale dichiarazione va allegato un documento di riconoscimento in corso di validità. Tale dichiarazione sarà conservata, in originale, dal datore di lavoro, anche per eventuali controlli di carattere fiscale;

5) l'ufficio prende in carico con protocollo Arti e verifica la conformità e la regolarità del testo convenzionale inviato e della sua sottoscrizione nonché della dichiarazione sostitutiva per marca da bollo e rinvia per pec il documento firmato digitalmente;

Durante il periodo di vigenza della convenzione, i servizi competenti non procedono ad avviamenti d'ufficio (numerico) ai sensi della normativa in materia di assunzioni obbligatorie, per le unità lavorative inserite in convenzione e per l'intera durata del programma, qualora sia dato regolare corso al programma graduale di assunzioni.

7. Sospensione

I programmi di convenzione possono essere sospesi nei casi previsti dall'art. 3, comma 5, della legge n. 68/1999 per tutto il periodo di durata dei trattamenti autorizzati, con la conseguente riprogrammazione dei tempi convenzionali per la durata stessa della sospensione.

8. Divieto di rinnovo

La convenzione non può essere rinnovata. In deroga, la convenzione potrà essere rinnovata, qualora al termine della precedente convenzione gli obblighi convenzionali previsti sono stati assolti oltre il 90% delle previsioni, previa relazione da parte dell'impresa illustrante le motivazioni.

9. Modifica della convenzione

Il datore di lavoro si impegna a dare immediata segnalazione di eventuali difficoltà che possano compromettere l'esito del percorso di inserimento o alterare la scansione temporale degli impegni di assunzione programmati e a comunicare ogni qualvolta vi sia una variazione nel numero di dipendenti tale da incidere sulla quota dell'obbligo di assunzione dei disabili e da rendere necessario rivedere il programma convenzionale in essere (attuazione di riconoscimenti interni, diminuzione base computo, ecc). In ogni caso non si può superare la scadenza temporale prevista.

10. Monitoraggio annuale e conseguenze del mancato rispetto degli obiettivi annuali

Gli uffici del Collocamento mirato effettuano verifiche semestrali normalmente al 30/06 e al 31/12 riguardanti il corretto adempimento degli obblighi assunti in convenzione.
In prossimità di ogni scadenza l'ufficio competente provvede a contattare l'azienda per sollecitare a mettere in atto gli impegni assunti in convenzione nonché a richiedere le motivazioni per eventuali inadempienze o ritardi.

Nel caso in cui il mancato rispetto degli impegni di assunzione derivi da inadempienze del datore di lavoro, per la parte delle rimanenti assunzioni la convenzione in essere verrà considerata come richiesta di assunzione ai sensi dell'art. 7, c.1 bis, L. 68/99 (introdotto dall'art. 6 del Dlgs 151/2015) e il servizio competente procederà, nei limiti numerici previsti ad ogni scadenza, all'avviamento delle unità lavorative programmate in possesso della qualifica richiesta o altra specificamente concordata con il datore di lavoro sulla base delle qualifiche disponibili.

Il mancato rispetto degli impegni di inserimento, comporterà, salvo giustificato e documentato motivo comunicato all'ufficio del collocamento mirato in anticipo rispetto alla scadenza, la decadenza della convenzione comunicata ai sensi della 241/90, ed il successivo avviamento con quota numerica di persone con profilo da concordare con il servizio di competenza e da individuare tra gli iscritti negli elenchi di cui alla legge n.68/99.
Il mancato accordo, sul profilo da avviare con procedura numerica, comporta l'avviamento d'ufficio per un profilo il più attinente possibile all'attività dell'azienda, e comunque tra quelli presenti nelle liste dell'ufficio collocamento mirato. In caso di mancato inserimento, si procede con le segnalazioni ai competenti uffici, come stabilito dalla normativa.

11. Termini di conclusione del procedimento

Il termine ordinario di conclusione del procedimento è di 30 giorni dall'acquisizione della proposta di convenzione correttamente compilata e firmata.