Marca da bollo € 16,00

|  |
| --- |
|  |

**CONVENZIONE DI PROGRAMMA PER L’INSERIMENTO LAVORATIVO DI PERSONE CON DISABILITÀ EX ART.11 L.68/99 PRESSO DATORI DI LAVORO PRIVATI ED ENTI PUBBLICI ECONOMICI**

***VISTA*** la Legge 12.03.1999 n. 68, recante “Norme per il diritto al lavoro delle persone con disabilità”, che ha riformato la disciplina del collocamento obbligatorio introducendo il principio del collocamento mirato;

***VISTO*** il DPR n. 333 del 10/10/2000 “Regolamento di esecuzione della L. 12 marzo 1999 n.68, recante norme per il diritto al lavoro delle persone con disabilità”;

***VISTA*** la Direttiva n. 1/2019 della presidenza del Consiglio dei Ministri avente ad oggetto Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette;

***RICHIAMATA*** la normativa nazionale e regionale in materia di tirocini formativi e di orientamento, in particolare la L. 196/97, ilD.M. 25.03.1998 n° 142 e la D.G.R. 112/2018;

***VISTI*** gli artt. 11,12, 12 bis e 13 della Legge n. 68/99 che regolano gli istituti delle convenzioni e l’accesso alle agevolazioni per le assunzioni effettuate tramite il collocamento mirato;

***VISTE*** la D.G.R. n. 800 del 13/12/2021 con la quale è stato approvato il Quaderno delle procedure in materia di diritto al lavoro delle persone con persone con disabilità nella Regione Abruzzo e la successiva Determinazione Dirigenziale n. DPH010/01 del 21.10.2024 che ha apportato modifiche;

***RICHIAMATA*** la vigente normativa in materia di lavoro e, in particolare, quella relativa alle forme contrattuali di possibile utilizzazione;

**PREMESSO CHE**

la Legge n. 68/99 ha come finalità la promozione dell’inserimento delle persone con disabilità nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato (art. 1);

l’art. 11 della citata Legge prevede la possibilità di stipulare, da parte degli uffici competenti, apposite convenzioni con i datori di lavoro, aventi ad oggetto la determinazione di un programma mirante all’assolvimento degli obblighi occupazionali della Legge n. 68/99;

con il sistema delle convenzioni si intende favorire la programmazione e la gradualità delle assunzioni mirate al fine di consentire, da un lato, ai lavoratori con disabilità un avviamento confacente alle caratteristiche professionali ed al grado di invalidità e, dall’altro, ai datori di lavoro una sostenibile progressione quali-quantitativa degli inserimenti;

in base alla Determinazione Dirigenziale n. DPH010/01 del 21/10/2024, la durata della convenzione è compresa in un periodo che va da un minimo di 6 ad un massimo di 36 mesi, in base alle seguenti fasce dimensionali del datore di lavoro:

a. **AZIENDE 15-35 DIPENDENTI**: la durata massima della convenzione è di 12 mesi.

b. **AZIENDE 36-50 DIPENDENTI**: la durata massima è fissata in 2 anni con l’obbligo di assumere almeno 1 persona con disabilità l’anno.

c. **AZIENDE CON PIU’ DI 50 DIPENDENTI**: la durata massima è di 3 anni con l’obbligo di assunzione di almeno 1 unità l’anno.

le convenzioni possono interessare sia l’intera quota di riserva sia parte di essa: in caso di assolvimento parziale degli obblighi tramite la convenzione, il datore di lavoro dovrà, al momento della sottoscrizione, dichiarare espressamente al Servizio competente le modalità di assolvimento della restante quota d’obbligo;

Eventuali proroghe della convenzione – della durata massima di 6 mesi – saranno subordinate al rispetto degli impegni precedentemente assunti nel programma sottoscritto e comunque non potrà essere autorizzata più di una proroga.

Nel caso sia variato in aumento il numero di persone con disabilità da inserire, la convenzione dev’essere rimodulata e le scoperture aggiuntive vengono ridistribuite proporzionalmente nel periodo convenzionale restante o comunque in un periodo non superiore ai 12 mesi successivi alla scadenza originaria, tramite la sottoscrizione di apposito addendum.

Se l’azienda risulta ottemperante alle scadenze già intervenute e vi sia stata nel frattempo una diminuzione della quota di inserimenti ancora da effettuare, la convenzione rimane valida e può essere rimodulata con il CPI competente la distribuzione della quota da assumere.

le convenzioni possono essere stipulate anche dai datori di lavoro che non sono obbligati alle assunzioni previste dalla Legge n° 68/99 (art. 11, comma 3);

l’Azienda sotto specificata in data **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** ha presentato domanda di convenzione ai sensi dell’articolo 11 della Legge n. 68/99, domanda che costituisce parte integrante e sostanziale della convenzione stessa.

Tutto ciò premesso,

In data \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**TRA**

**Il Centro per l’Impiego di \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** con sede in Via \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, nella persona del **Responsabile del Collocamento Obbligatorio *\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_***, nel prosieguo denominato “Ufficio competente”

**E**

|  |  |
| --- | --- |
| La Società/Azienda |  |
| Partita IVA/C.F. |  |
| Sede Legale indirizzo |  |
| Sede operativa indirizzo |  |
| pec |  |
| E-Mail |  |
| Telefono |  |

legalmente rappresentata da ***\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*** nato a \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ in qualità di \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, estremi del documento di riconoscimento allegato alla presente,

avente, alla data odierna, la seguente situazione occupazionale, così come risultante dal prospetto informativo (art. 9 comma 6 Legge n. 68/99) relativo all’anno corrente e/o alla documentazione esistente agli atti dell’Ufficio:

* totale dipendenti base di computo a livello nazionale n. **\_\_\_\_\_**
* totale dipendenti base di computo a livello provinciale n. **\_\_\_\_\_\_**
* totale dipendenti con disabilità in forza a livello provinciale n. **\_\_\_\_\_\_**
* totale scoperture a livello provinciale pari n. **\_\_\_\_\_\_\_\_**

**SI CONVIENE**

di stipulare il presente atto ai sensi e per gli effetti dell’art. 11 della Legge n. 68/99 per n. **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** assunzioni secondo le seguenti fattispecie:

* Interventi di inserimento lavorativo di cui all’art. 11 comma 1 e 2, per n. **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** assunzioni;
* Interventi di integrazione lavorativa di cui ai commi 4 e 7 per l’avviamento di persone con disabilità che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento lavorativo nel ciclo lavorativo ordinario, per n.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ scoperture;

L’Azienda si impegna ad assolvere alle predette scoperture attraverso il seguente programma di inserimento rispettando le scadenze temporali sotto riportate:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Annualità** |  **N° Assunzioni** | **Entro il** | **Figura professionale richiesta** |
| 1°  |  |  |  |
| 2°  |  |  |  |
| 3°  |  |  |  |

**I termini di scadenza sopra fissati sono da intendersi come limite massimo entro il quale il datore di lavoro deve procedere alle assunzioni.**

L’Azienda si impegna ad assolvere al programma di assunzioni sopra determinato tramite:

* richieste elenchi candidati al CPI di riferimento
* richieste nominative

e tramite le seguenti tipologie contrattuali:

* Tempo indeterminato
* Apprendistato
* Tempo determinato di durata superiore a 6 mesi
* Contratto di telelavoro
* Contratto di somministrazione con durata minima di 12 mesi
* Tirocinio inserimento/reinserimento o tirocinio formativo e di orientamento della durata iniziale superiore a 6 mesi e durata massima da definire in relazione alla situazione di persone con disabilità del tirocinante e comunque non oltre i limiti stabiliti dalla normativa nazionale e regionale in materia.
* modalità da definire all’atto dell’assunzione

Qualora l’Azienda intenda avvalersi del servizio di ricerca del personale tramite l’Ufficio competente (cd. Servizio di preselezione), dovrà trasmettere la relativa richiesta in un tempo congruo e comunque **entro i 60 giorni precedenti** le scadenze concordate nella presente convenzione, specificando nel dettaglio e/o tramite l’apposita scheda in uso presso gli uffici i profili professionali da individuare.

Resta inteso che, anche in caso di attivazione del servizio di preselezione, l’Azienda dovrà procedere alle assunzioni delle persone con disabilità rispettando le scadenze previste nel programma sopra concordato, a pena di risoluzione della convenzione stessa.

Nel caso in cui i profili professionali individuati non siano disponibili negli elenchi gestiti dal Centro per l’Impiego, l’Azienda dovrà prevedere necessariamente delle alternative, in accordo con l’Ufficio competente, da individuare tra i profili posseduti dalle persone iscritte nelle liste del CPI.

La stipula della convenzione è compatibile con l'eventuale richiesta di "compensazione territoriale" e di "esonero parziale".

Durante il periodo di validità della convenzione, fatti salvi i casi di inadempienza da parte del datore di lavoro, l’Ufficio competente non procederà:

* ad avviamenti d'ufficio numerici di soggetti appartenenti all’art. 1 della L.68/99;
* alla segnalazione agli organi competenti per l’applicazione del regime sanzionatorio di cui all'art. 15, comma 4, della legge medesima.

Durante il periodo di validità della convenzione, l’Azienda sarà considerata ottemperante alle norme della Legge n. 68/99 ai fini del rilascio della certificazione di ottemperanza di cui all’art. 17, sempre a condizione che sia stato rispettato il programma di convenzione.

L’Azienda 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.

L’Azienda si impegna, altresì, a comunicare l’intervenuta variazione del numero di dipendenti tale da incidere sulla quota d’obbligo di assunzione delle persone con disabilità e da rendere necessaria una rimodulazione del programma di convenzione, entro 60 giorni dalla variazione, concordando con l’Ufficio competente tempi e modalità per definire il nuovo assetto occupazionale.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro con la persona con disabilità assunta in convenzione, l’Azienda provvederà a sostituirlo entro 60 giorni dalla risoluzione del precedente rapporto di lavoro. In mancanza, la convenzione si intenderà risolta di diritto e il Servizio competente provvederà ad effettuare gli avviamenti d’ufficio per le unità lavorative mancanti, così come regolamentato dalla presente convenzione.

L’Ufficio competente effettua verifiche periodiche riguardanti il corretto adempimento degli obblighi assunti in convenzione, riservandosi la possibilità di rivederne e/o interromperne gli effetti al verificarsi di gravi irregolarità da parte del datore di lavoro nella conduzione del programma.

Nel caso in cui si riscontri, nell’attività periodica di verifica, il mancato adempimento da parte dell’Azienda degli obblighi assunti in convenzione:

1. L’Ufficio provvederà a notificare all’Azienda la revoca immediata della convenzione e a porre in essere con immediatezza le procedure di avviamento numerico con profili da individuare tra gli iscritti negli elenchi di cui alla L.68/99. Un eventuale mancato accordo sul profilo da avviare con procedura numerica, comporterà l’avviamento d’ufficio per un profilo il più attinente possibile all’attività dell’azienda, e comunque tra quelli presenti nelle liste del CPI competente;
2. Il datore di lavoro non potrà richiedere la stipula di una nuova convenzione prima che siano trascorsi due anni dalla revoca.

Eventuali proroghe della convenzione saranno subordinate al rispetto degli impegni precedentemente assunti nel programma sottoscritto e comunque non potrà essere autorizzata più di una proroga.

L’Azienda è tenuta ad inviare la comunicazione obbligatoria di assunzione (COB), come previsto dalla normativa vigente.

La presente convenzione ha validità a partire dalla data di sottoscrizione della stessa e fino al completamento del piano di assunzioni previsto.

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente atto, si rinvia alla normativa vigente, nonché alla DGR n. 800 del 13/12/2021, alla Determinazione Dirigenziale n. DPH010/01 del 21.10.2024 e alle disposizioni di dettaglio stabilite dalla Regione Abruzzo.

Letto, confermato e sottoscritto.

Data \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 Per il Centro per l’Impiego

IL RESPONSABILE DEL CPI

Per il Datore di Lavoro

IL LEGALE RAPPRESENTANTE