

**ELEMENTI COSTITUTIVI PER L'ATTUAZIONE E PER LA STIPULA DELLE  
CONVENZIONI TRILATERALI FINALIZZATE ALL'INSERIMENTO LAVORATIVO DI  
PERSONE ISCRITTE AL COLLOCAMENTO MIRATO CON PARTICOLARI DIFFICOLTÀ  
NELL'ACCESSO AL LAVORO**

**LEGGE N.68/1999 ART.12 BIS**

**1. Premessa**

Ai sensi dell'art. 12 bis della Legge n.68/1999 (introdotto dall'art.1 co.37 lettera b) della Legge n. 247/2007 e successive modificazioni introdotte dal DLgs.151/2015), gli Uffici competenti possono stipulare con i datori di lavoro privati tenuti all'obbligo di assunzione di cui all'art.3 co.1, lettera a), denominati "soggetti conferenti ", e i soggetti di cui al co. 4 dello stesso articolo (cooperative sociali di cui all'art. 1, co. 1, lettere a) e b), della Legge n. 381/1991 e successive modificazioni e loro Consorzi; imprese sociali di cui all'art. 2 co. 2 lettere a) e b), del DLgs. 155/2006 i datori di lavoro privati non soggetti all'obbligo di assunzione di cui all'art. 3 co.1, denominati "soggetti destinatari", apposite convenzioni finalizzate all'assunzione da parte dei medesimi soggetti destinatari di persone disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo di lavoro ordinario, ai quali i soggetti conferenti si impegnano ad affidare commesse di lavoro.

Al fine di ampliare e integrare la gamma degli strumenti e delle modalità disponibili in regione Emilia-Romagna per facilitare l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità per le quali risulti di particolare difficoltà il ricorso alle vie ordinarie del collocamento mirato, con il presente documento si intendono individuare gli elementi costitutivi per l'attuazione del sopra richiamato articolo nel territorio regionale, contenenti le indicazioni per la successiva definizione di un modello di Convenzione trilaterale come previsto dalla norma.

**2. Percentuale di copertura della quota d'obbligo e computo disabili**

La copertura della quota d'obbligo consentita attraverso questa modalità è prevista nei limiti del 10 per cento della quota di riserva, con arrotondamento all'unità superiore ed è subordinata per la quota rimanente dall'adempimento da parte del soggetto conferente (datore di lavoro obbligato) degli obblighi di assunzione, anche attraverso l'utilizzo degli strumenti di cui agli artt. 5,11 e 12 della L.68/99 e di quanto previsto dall'art.22 della L.R. 17/2005.

**3. Caratteristiche dei lavoratori da inserire**

Le persone disabili da inserire con tale tipologia di convenzione sono individuate dagli Uffici per il collocamento mirato, sentito

il parere del Comitato tecnico, tra coloro che, iscritti agli elenchi del collocamento mirato dell'ambito provinciale di stipula della convenzione presentino particolari difficoltà nell'inserimento lavorativo attraverso gli strumenti ordinari del collocamento mirato, ovvero risultino in possesso di almeno una delle seguenti caratteristiche:

- disabilità psichiche e/o intellettive ai sensi degli artt.9, co. 4 e 13, co.1, lettera a), della L.68/99;
- riconoscimento dello stato di gravità certificata ex L.104/92;
- con altra elevata disabilità e in condizione di fragilità e vulnerabilità che, anche per la discontinuità e/o l'insuccesso dei precedenti percorsi lavorativi o di tirocinio, rendano particolarmente difficile l'integrazione e la permanenza al lavoro attraverso le vie ordinarie, accertate attraverso il processo e l'indice di profilazione previsti dalla L.R. 14/2015.

L'appartenenza della persona disabile alle sopraindicate categorie deve essere verificata previo esame della documentazione sanitaria e di tutti gli elementi in suo possesso.

Non possono di norma essere inseriti attraverso la stipula di dette convenzioni i lavoratori disabili che abbiano risolto un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con il soggetto conferente o il soggetto destinatario nei 3 mesi precedenti la stipula della convenzione stessa.

Ai fini dell'individuazione del/dei lavoratori disabile/i da inserire nelle convenzioni gli Uffici per il collocamento mirato potranno tener conto della presa in carico da parte dei servizi sociali e sanitari.

#### **4. Caratteristiche dei soggetti conferenti**

Sono ammessi a sottoscrivere convenzioni trilaterali ai sensi dell'art.12 bis L.68/99 i datori di lavoro privati soggetti agli obblighi di cui all'art.3 co.1, lettera a) della stessa norma che occupano più di 50 dipendenti, che abbiano già coperta la quota d'obbligo residua o già concordato misure di adempimento degli obblighi di assunzione con gli Uffici per il collocamento mirato.

I sopracitati datori di lavoro devono avere sede legale o amministrativa nel territorio provinciale dove viene fatta la richiesta, ovvero avere in detto territorio la/le unità operative e sede legale o amministrativa in territorio provinciale diverso, previa intesa tra gli Uffici per il collocamento mirato coinvolti.

#### **5. Caratteristiche dei soggetti destinatari**

I soggetti conferenti possono affidare le commesse di lavoro di cui al co.1 dell'art.12 bis L.68/99 a:

- cooperative sociali di cui all'art. 1 co.1 lettere a) e b) della Legge 381/1991 e ss.mm. e loro Consorzi;

- le imprese sociali di cui all'art.2, co.2 lettere a) e b) del Dlgs. 155/2006;
- i datori di lavoro privati non soggetti all'obbligo di assunzione di cui all'art.3 co.1 della L.68/99. A tal fine si riporta la nota dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Bologna del 12/10/2018 *"si ritiene corretto includere, tra i datori di lavoro non soggetti all'obbligo indicati dalla norma, anche coloro che accolgono lavoratori disabili in misura superiore all'obbligo di legge, sia pure limitatamente ai soli avviamenti eccedenti la quota d'obbligo"* in possesso dei seguenti requisiti:
  - a) Non avere in corso procedure concorsuali;
  - b) Essere in regola con gli adempimenti previsti al D.Lgs. 81/2008 e e ss.mm.ii.;
  - c) Essere dotati di idonei locali;
  - d) Non avere proceduto nei dodici mesi precedenti l'assunzione della persona disabile a risoluzioni del rapporto di lavoro, escluse quelle per giusta causa e giustificato motivo soggettivo;
  - e) Avere nell'organico almeno 1 lavoratore dipendente che possa svolgere le funzioni di tutor del progetto personalizzato di inserimento lavorativo della persona disabile.

## **6. Requisiti per la stipula della convenzione**

Elementi necessari alla stipula delle convenzioni sono:

- a) individuazione da parte degli uffici per il collocamento mirato della/delle persona/e disabili da inserire, sentito il Comitato tecnico. Tale individuazione verrà fatta secondo i criteri più sopra esplicitati (vedi "Caratteristiche dei lavoratori da inserire). Per ciascuno dei lavoratori individuati verrà predisposto un piano di inserimento personalizzato di inserimento lavorativo quale parte integrante della convenzione;
- b) determinazione del valore della commessa di lavoro affidata dal soggetto conferente al soggetto destinatario. Tale valore dovrà essere non inferiore alla copertura dei costi derivanti dall'applicazione della parte normativa e retributiva dei contratti nazionali di lavoro stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, articolata per ciascuna annualità e per ciascuna persona assunta e dovrà tenere in considerazione i costi previsti nel piano personalizzato di inserimento lavorativo per ognuno dei lavoratori disabili interessati. È consentito il conferimento di più commesse di lavoro;
- c) conferimento della commessa di lavoro e contestuale assunzione della/delle persona/e disabile/i da parte del soggetto destinatario

## **7. Inadempimento della commessa**

La validità e l'efficacia del contratto di affidamento della commessa costituiscono presupposto di validità della convenzione trilaterale. Ne consegue che il verificarsi di qualunque causa di scioglimento del contratto di affidamento della commessa comporti la decadenza di diritto della convenzione stessa, con conseguente ripristino degli obblighi ex art. 3 L. 68/99 a carico dell'azienda.

Le parti sono tenute a comunicare immediatamente all'Ufficio per il collocamento mirato il verificarsi di qualunque causa di scioglimento del contratto di affidamento della commessa o di risoluzione del contratto di lavoro con il disabile. In quest'ultimo caso l'Ufficio per il collocamento mirato provvederà all'individuazione di un nuovo lavoratore in possesso delle caratteristiche sopra indicate.

## **8. Durata delle convenzioni e adempimenti successivi alla scadenza**

Secondo quanto previsto dalla normativa di riferimento la convenzione deve avere una durata non inferiore a 3 anni.

Alla sua scadenza il datore di lavoro committente, salvo ricorrere agli altri istituti previsti per l'adempimento degli obblighi può, sentito il parere dell'Ufficio per il collocamento mirato:

- a) rinnovare la convenzione per una sola volta per un periodo non inferiore a due anni;
- b) assumere il lavoratore disabile già inserito in convenzione con contratto a tempo indeterminato mediante chiamata nominativa, anche in deroga a quanto previsto dall'art.7, co.1, lettera c) della L.68/99. In tal caso il datore di lavoro potrà accedere al Fondo Nazionale per il diritto al lavoro dei disabili (art. 13 co.4 L.68/99), nei limiti delle disponibilità previste, con diritto di prelazione nell'assegnazione delle risorse.

## **9. Verifiche periodiche**

Le convenzioni trilaterali, stipulate ai sensi dell'art. 12 bis della L. 68/1999, sono sottoposte a verifica periodica. Tali verifiche, da realizzarsi almeno entro 18 mesi dalla stipula, hanno come particolare riferimento l'obiettivo della stabilizzazione dei lavoratori con disabilità interessati. Dette verifiche dovranno riferirsi all'attuazione complessiva e nei singoli territori, riportando quindi i dati disaggregati per ambiti provinciali.

## **10. Attività di monitoraggio regionale**

Con cadenza annuale l'Agenzia Regionale per il Lavoro riferirà, ai componenti della Commissione regionale tripartita e alle Associazioni di rappresentanza delle persone con disabilità e dei loro familiari, comparativamente più rappresentative, nonché alle loro federazioni, lo stato di attuazione delle iniziative di cui alle presenti disposizioni mediante apposito report di monitoraggio

con particolare approfondimento rispetto all'ampliamento della platea dei lavoratori di cui al precedente punto "Caratteristiche dei lavoratori da inserire" anche al fine di valutare eventuali interventi che si rendessero necessari.

#### **11. Durata degli elementi costitutivi contenuti nella presente attuazione**

La durata degli elementi costitutivi contenuti nella presente attuazione è di 36 mesi a decorrere dall'1/1/2022.

Qualora al termine di tale periodo non si approvino ulteriori elementi costitutivi utili alla sua attuazione, la stessa potrà essere prorogata per ulteriori 12 mesi.

Se, antecedentemente alla scadenza, emergerà la necessità di apportare modifiche al presente documento, si procederà all'adozione e relativa approvazione di un nuovo testo con la contestuale decadenza del presente.

Le Convenzioni trilaterali, sottoscritte nel periodo di vigenza della presente attuazione, restano dalla medesima disciplinate fino alla loro naturale scadenza.