

**ELEMENTI COSTITUTIVI PER L'ATTUAZIONE DELL'ART.12 BIS DELLA LEGGE
N. 68/1999 E PER LA STIPULA DELLE CONVENZIONI TRILATERALI
FINALIZZATE ALL'INSERIMENTO LAVORATIVO DI PERSONE ISCRITTE AL
COLLOCAMENTO MIRATO CON PARTICOLARI DIFFICOLTÀ NELL'ACCESSO AL
LAVORO**

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 con disabilità 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 persone con disabilità

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 e delle lavoratrici da inserire

Le persone con disabilità 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, comma 4 e 13, comma 1 bis, della Legge 68/1999 e ss.mm.ii.;
- riconoscimento dello stato di gravità certificata ex L.104/92;
- con altra elevata disabilità ed in condizione di fragilità e vulnerabilità che, anche per discontinuità e/o l'insuccesso dei precedenti percorsi lavorativi e di tirocinio, rendano particolarmente difficile l'integrazione e la permanenza al lavoro attraverso le vie ordinarie. Tale condizione è accertata attraverso il processo e l'indice di profilazione previsti dalla L.R. 14/2015 come integrati in applicazione degli strumenti previsti dalla Delibera n. 5 ANPAL del 2022 e, in particolare, mediante l'assessment di profilazione qualitativa per la verifica della condizione lavorativa, delle competenze e delle condizioni personali in esito al quale, gli utenti profilati risulteranno beneficiari del Percorso/Cluster 4 - Lavoro e inclusione". A tal fine, ferma restando la priorità di utilizzo degli strumenti di inclusione lavorativa appositamente previsti, si considerano in condizione di fragilità e vulnerabilità anche le seguenti categorie:

- i richiedenti nonché titolari di asilo e protezione internazionale o umanitaria e titolari di status di rifugiato e di protezione sussidiaria ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 12 gennaio 2015, n. 21 (Regolamento relativo alle procedure per il riconoscimento e la revoca della protezione internazionale a norma dell'articolo 38, comma 1, del decreto legislativo 28 gennaio 2008, n. 25);
- le vittime di violenza e di grave sfruttamento da parte delle organizzazioni criminali e titolari di permesso di soggiorno rilasciato per motivi umanitari nonché in percorsi di protezione sociale, ai sensi del decreto legislativo n. 286 del 1998;

- le vittime di tratta ai sensi del decreto legislativo 4 marzo 2014, n.24 (Attuazione della direttiva 2011/36/UE, relativa alla prevenzione e alla repressione della tratta di esseri umani e alla protezione delle vittime, che sostituisce la decisione quadro 2002/629/GAI).

L'appartenenza della persona con disabilità 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 e le lavoratrici con disabilità 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 lavoratore/i e della/delle lavoratrice/i con disabilità 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 altro territorio provinciale anche al di fuori della Regione Emilia-Romagna, 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 ss.mm.ii.;
- c) Essere dotati di idonei locali;
- d) Non avere proceduto nei dodici mesi precedenti l'assunzione della persona con disabilità a risoluzioni del rapporto di lavoro, escluse quelle per giusta causa e giustificato motivo soggettivo;
- e) Avere nell'organico almeno 1 lavoratore/lavoratrice dipendente che possa svolgere le funzioni di tutor del progetto personalizzato di inserimento lavorativo della persona con disabilità.

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 con disabilità da inserire, sentito il Comitato tecnico. Tale individuazione verrà fatta secondo i criteri più sopra esplicitati (vedi "Caratteristiche dei lavoratori e delle lavoratrici da inserire"). Per ciascuno dei lavoratori e delle lavoratrici individuati/e verrà predisposto un piano 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 e delle lavoratrici con disabilità interessati/e. È consentito il conferimento di più commesse di lavoro;
- c) conferimento della commessa di lavoro e contestuale assunzione della/delle persona/e con disabilità 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 la persona con disabilità. In quest'ultimo caso l'Ufficio per il collocamento mirato provvederà all'individuazione di un/una nuovo/a lavoratore/lavoratrice 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/la lavoratore/lavoratrice con disabilità già inserito/a in convenzione con contratto a tempo indeterminato mediante chiamata nominativa. In tal caso il datore di lavoro potrà accedere al Fondo Nazionale per il diritto al lavoro delle persone con disabilità (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 e delle lavoratrici 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 e delle lavoratrici di cui al precedente punto "Caratteristiche dei lavoratori e delle lavoratrici da inserire" anche al fine di valutare eventuali interventi che si rendessero necessari.

11. Durata degli elementi costitutivi contenuti nel presente documento

Le presenti modalità attuative restano in vigore fino al verificarsi delle condizioni che rendono necessaria l'approvazione di ulteriori elementi costitutivi utili all'attuazione dell'art. 12 bis della Legge n.68/1999 sulla base degli esiti del confronto tra le parti componenti della Commissione Regionale Tripartita da attivarsi a fronte della richiesta formalmente avanzata da una o più tra queste.

Le Convenzioni trilaterali, sottoscritte nel periodo di vigenza del presente documento, restano dal medesimo disciplinate fino alla loro naturale scadenza.