

Deliberazione della Giunta Regionale 24 luglio 2017, n. 30-5416

**Approvazione del documento "Indirizzi e criteri per la stipula delle convenzioni di cui all'art.11 della Legge 12 marzo 1999, n.68" in materia di inserimento lavorativo dei disabili.**

A relazione dell'Assessore Pentenero:

Vista

la Legge 12 marzo 1999, n. 68 "*Norme per il diritto al lavoro dei disabili*" che ha come finalità la promozione dell'integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato.

Considerato

che la legge sopra richiamata, all'art.11, stabilisce che, al fine di favorire l'inserimento lavorativo dei disabili, i datori di lavoro possano stipulare con gli uffici competenti - Centri per l'Impiego convenzioni aventi ad oggetto un programma mirante al conseguimento degli obiettivi occupazionali di cui alla legge medesima;

che la normativa vigente fino all'entrata in vigore della Legge 7 aprile 2014, n. 56 "*Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni*" e della successiva Legge regionale del 29 ottobre 2015, n.23 "*Riordino delle funzioni amministrative conferite alle Province in attuazione della legge 7 aprile 2014, n. 56 ( Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni)*", prevedeva che fossero le Province a gestire attraverso gli uffici competenti - Centri per l'Impiego la funzione del collocamento mirato;

che, così come previsto dal D.lgs 23 dicembre 1997, n. 469, le medesime Province avevano definito, sentito l'organismo di cui all'art.6, co. 3 (*Commissioni provinciali tripartite*) delle linee guida e degli indirizzi per la stipula delle convenzioni di cui al art. 11 al fine di dare un modello e un quadro di riferimento ai territori di loro competenza.

Preso atto

che la Regione Piemonte all'art. 8 co.1 della richiamata legge 23 ha recepito il riordino degli assetti istituzionali derivato dall'attuazione della legge n. 56 e ha riallocato in capo a sé l'organizzazione e la gestione delle attività concernenti le politiche attive del lavoro - punto 3) *Formazione e politiche del lavoro* di cui Allegato A della Legge 23 - già esercitate dalle Province piemontesi e dalla Città Metropolitana di Torino;

che all'art. 16, co.1 della legge 23 la Regione ha individuato nell'Agenzia Piemonte Lavoro di cui alla Legge regionale 22 dicembre 2008, n. 34 l'Ente a cui competono le funzioni di coordinamento e gestione dei servizi per l'impiego, comprese quelle del collocamento mirato, così come riformulate dalla disciplina statale di attuazione della Legge del 10 dicembre 2014 n. 183.

Considerato

che, a seguito di quanto sopra illustrato, si è reso necessario in riferimento alla fattispecie di cui all'art 11 della L.68/99 un processo di armonizzazione sull'intero territorio regionale con l'obiettivo di superare i differenti modelli provinciali e di dare alle persone disabili, ai datori di lavoro e agli operatori pubblici/uffici competenti un omogeneo e uguale quadro di riferimento ;

che tale processo è coerente con quanto disposto dalle normative vigenti e con il nuovo assetto istituzionale che prevede una gestione centralizzata dei servizi del lavoro in capo alla Regione Piemonte attraverso l' Agenzia Piemonte Lavoro ;

che la Regione Piemonte, Direzione coesione sociale, insieme all' Agenzia Piemonte Lavoro ha avviato un lavoro di confronto e di analisi dei diversi modelli già esistenti di convenzione ex art.11 legge 68/99 ed ha definito nuove linee guida di riferimento, di cui al documento allegato denominato *“Indirizzi e criteri per la stipula delle Convenzioni di cui all'art.11 della Legge 12 marzo 1999,n.68”*

che il documento in oggetto è stato sottoposto alla Commissione Regionale per l'Impiego che, fino all'insediamento della Commissione regionale di concertazione per le politiche regionali del lavoro, della formazione e dell'orientamento - art. 11 L.R. 34/2008 -, ne fa le funzioni secondo le modalità stabilite dall'art. 65, co.3 della stessa legge.

Preso atto del parere espresso dalla Commissione medesima così come risulta dal verbale della seduta del 05 giugno 2017.

Considerato

che le linee guida predisposte mirano ad agevolare la programmazione delle assunzioni, con l'obiettivo di garantire al lavoratore un avviamento confacente alle sue caratteristiche umane e professionali e al datore di lavoro una corretta progressione qualitativa e quantitativa degli inserimenti al lavoro, in funzione delle specificità tecniche e organizzative dell'azienda.

Ritenuto

di prevedere che il documento allegato costituisca le linee guida per la stipula delle convenzioni di cui all'art.11 della Legge 12 marzo 1999 n. 68 *“Norme per il diritto al lavoro dei disabili”* e un modello di riferimento sul quale elaborare le singole convenzioni, nel rispetto delle rispettive competenze ed esigenze, ma sempre con l'obiettivo di un efficace inserimento lavorativo che tenga conto delle propensione al lavoro della persona disabile e della realtà produttiva in cui viene inserito.

Dato atto che, per quanto non espressamente disciplinato dal presente provvedimento, si rinvia alla normativa vigente e che qualora intervengano eventi che, per previsione legislativa o amministrativa, modifichino la disciplina in oggetto, la Regione Piemonte si riserva di integrare le presenti disposizioni.

Dato atto che il presente atto non comporta oneri sul bilancio regionale.

Attestata la regolarità amministrativa del presente atto, ai sensi della D.G.R. n. 1- 4046 del 17.10.2016.

Tutto ciò premesso , la Giunta Regionale, all'unanimità dei voti espressi in forma di legge

*delibera*

-di approvare il documento allegato alla presente deliberazione, di cui costituisce parte integrante e sostanziale, denominato *“Indirizzi e criteri per la stipula delle Convenzioni di cui all'art.11 della Legge 12 marzo 1999, n.68”* al fine di favorire l'attuazione della Legge 12 marzo 1999, n.68 *“Norme per il diritto al lavoro dei disabili”* ;

-di demandare alla Direzione Coesione Sociale e all'Agenzia Piemonte Lavoro, per quanto di competenza, l'adozione degli atti amministrativi necessari per l'attuazione della presente deliberazione;

-di prevedere che le presenti linee guida dovranno trovare applicazione a far data dal 1° settembre 2017;

-di dare atto che il presente provvedimento non comporta oneri sul bilancio regionale.

La presente deliberazione sarà pubblicata sul Bollettino Ufficiale della Regione Piemonte ai sensi dell'art. 61 dello Statuto e dell'art. 5 della L.R. n 22/2010.

(omissis)

Allegato



fondo  
sociale europeo

# INDIRIZZI E CRITERI PER LA STIPULA DELLE CONVENZIONI di cui all'art. 11 della Legge 12 marzo 1999, n.68 *“Norme per il diritto al lavoro dei disabili”*



per una crescita intelligente,  
sostenibile ed inclusiva

[www.regione.piemonte.it/europa2020](http://www.regione.piemonte.it/europa2020)

INIZIATIVA CO-FINANZIATA CON FSE

Direzione Coesione Sociale	Settore Politiche del Lavoro
Indirizzi e criteri per la strutturazione delle convezioni ex art. 11 legge 68/99	Pagina 2 di 11

## INDICE

<b>PREMESSA.....</b>	<b>3</b>
<b>1.DISPOSIZIONI GENERALI .....</b>	<b>3</b>
<b>2. FASE TRANSITORIA.....</b>	<b>4</b>
<b>3. APPLICAZIONE.....</b>	<b>5</b>
<b>4.GRADUALITA' E TEMPI DEGLI INSERIMENTI .....</b>	<b>5</b>
<b>5. TIPOLOGIE CONTRATTUALI .....</b>	<b>7</b>
<b>6. DISCIPLINA PER IL TIROCINIO.....</b>	<b>7</b>
<b>7. MODALITA DI RICONOSCIMENTI .....</b>	<b>7</b>
<b>8. DISPOSIZIONI PER GLI INSERIMENTI .....</b>	<b>7</b>
<b>9. INTEGRAZIONI LAVORATIVE di cui all'art.11 comma 4.....</b>	<b>8</b>
<b>10 MONITORAGGIO.....</b>	<b>9</b>
<b>11. IMPEGNI DELLE PARTI: il Centro per l'impiego e l'azienda .....</b>	<b>9</b>
<b>12. DECADENZA.....</b>	<b>10</b>
<b>13. DISPOSIZIONI FINALI .....</b>	<b>11</b>

Direzione Coesione Sociale	Settore Politiche del Lavoro
Indirizzi e criteri per la strutturazione delle convezioni ex art. 11 legge 68/99	Pagina 3 di 11

## PREMESSA

La recente riforma del lavoro (legge 183 del 10 dicembre 2014 e successivo d.lgs. 151 del 14 settembre 2015) ha apportato significative modifiche anche alla legislazione che disciplina l'inserimento al lavoro delle persone disabili di cui alla legge n.68 del 23 marzo 1999.

Contestualmente la riassegnazione delle funzioni in materia di politiche del lavoro sia a livello nazionale sia a livello regionale ha reso necessaria una revisione della procedura per gli inserimenti mirati delle persone con disabilità, rilevando l'esigenza di unificare per tutto il territorio regionale, la metodologia di applicazione di quanto previsto dall'art.11 della legge n.68/99, ovvero la facoltà per il datore di lavoro di stipulare convenzione con gli uffici preposti (Centri per l'Impiego) mirate al conseguimento degli obiettivi occupazionali di cui alla legge n.68/99.

Si ritiene quindi di introdurre un nuovo quadro di riferimento in merito alle convenzioni di cui all'art.11 comma1 (c.d convenzioni di programma) e comma 4-7 (convenzioni d'integrazione lavorativa) al fine di raggiungere gli obiettivi occupazionali della legge con gradualità e tenendo conto delle attitudini personali e delle capacità professionali dei disabili e delle esigenze produttive delle imprese.

## 1.DISPOSIZIONI GENERALI

1.1 Tutto ciò premesso, a seguito dell'approvazione delle presenti Linee Guida da parte della Giunta regionale, far data dal **1° settembre 2017**, al fine di consentire uniformità di applicazione su tutto il territorio regionale, si applicheranno le nuove disposizioni e il nuovo modello di convenzione ex art.11 della richiamata legge 68/99 e non saranno possibili ulteriori proroghe delle precedenti convenzioni in essere.

1.2 La convenzione disciplina gli impegni del datore di lavoro per l'adempimento degli obblighi derivanti dalla legge n.68/99 e stabilisce i tempi e le modalità delle assunzioni da effettuare.

La convenzione prevede un programma complessivo che, negli anni previsti, declina quantitativamente l'intero adempimento dell'obbligo. Tale programma di inserimenti dovrà prevedere quote temporali.

1.3 Il Centro per l'Impiego competente provvederà a verifiche periodiche in merito allo stato di avanzamento della convenzione.

La convenzione 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 commi 4 per l'avviamento di persone disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di*

Direzione Coesione Sociale	Settore Politiche del Lavoro
Indirizzi e criteri per la strutturazione delle convezioni ex art. 11 legge 68/99	Pagina 4 di 11

inserimento lavorativo nel ciclo lavorativo ordinario.

- *Interventi sia di integrazioni lavorative di cui all'art 11 comma 1e 2 sia di inserimenti lavorativi di cui all'art 11 comma 4;*

1.4 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.

1.5 Richiamato integralmente l'art 7 della Legge 12 marzo 1999, n. 68 relativo alle modalità delle assunzioni obbligatorie così come modificato dall'art. 6 del d.lgs. 14 settembre 2015, n. 151, i datori di lavoro possono stipulare la convenzione quadro entro il termine, di cui all'art.9, comma 1, ovvero 60 giorni dalla data di insorgenza dell'obbligo.

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

1.6 L'Azienda che stipula e rispetta i termini stabiliti in convenzione risulta adempiente alla normativa delle quote di cui all'art.1 della legge n.68/99, anche ai fini del rilascio della certificazione di ottemperanza.

## **2. FASE TRANSITORIA**

Le convenzioni già in essere saranno disciplinate come segue:

a) Le convenzioni sottoscritte dai datori di lavoro che hanno ottemperato agli impegni concordati, andranno a scadenza mantenendo le quote concordate in sede di prima convenzione, ferma restando la verifica periodica di ottemperanza; in questo caso le convenzioni sono valide e i datori di lavoro ottemperanti.

b) Le convenzioni sottoscritte dai datori di lavoro che non hanno rispettato gli impegni assunti in quanto si sia verificata una *“oggettiva e documentata impossibilità”* ad assumere, dovuta a sospensione per i motivi previsti dalla normativa vigente di cui all'art.3 comma 5 della legge n.68/99 e successive modifiche ed integrazioni, devono intendersi sospese, ma mantengono la loro validità, per tutta la durata del trattamento. Al termine del periodo di sospensione, le convenzioni dovranno essere riproporzionate in funzione del numero delle scoperture risultanti ad esito del predetto periodo.

Viene considerata oggettiva e documentata impossibilità ad assumere oltre quanto già previsto e per questo causa di sospensione dagli obblighi, anche l'ipotesi in cui il datore di lavoro possa dimostrare di essersi concretamente attivato, senza tuttavia esito positivo, nella ricerca di persone disabili in possesso dei profili professionali indicati in convenzione, ai sensi e con le modalità previste

Direzione Coesione Sociale	Settore Politiche del Lavoro
Indirizzi e criteri per la strutturazione delle convezioni ex art. 11 legge 68/99	Pagina 5 di 11

per le nuove convenzioni di cui al paragrafo 8.2 del presente documento.

c) Le convenzioni sottoscritte dai datori di lavoro che non hanno rispettato gli impegni concordati, senza che si sia verificata una "oggettiva e documentata impossibilità" ad assumere, dovuta a sospensione per i motivi previsti dalla normativa vigente, decadono e le restanti scoperture potranno essere rinegoziate con la stipula di una nuova convenzione, a condizione che il datore di lavoro, entro 60 gg, provveda ad effettuare le assunzioni per le quote non rispettate nella convenzione decaduta; diversamente il datore di lavoro sarà considerato inadempiente ai sensi di legge, con relativa applicazione del regime sanzionatorio.

### 3. APPLICAZIONE

La convenzione in quanto 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.

### 4. GRADUALITA' E TEMPI DEGLI INSERIMENTI

4.1. L'azienda in relazione al numero di dipendenti e di scoperture dovrà procedere come segue:

N. dipendenti	N. scoperture	Numero e termine inserimenti
da 15 a 35 dipendenti 1 assunzione	a) 1 e unica scopertura	entro 16 mesi dall'insorgenza dell'obbligo
da 36 a 50 dipendenti 2 assunzioni	b) 1 scopertura	entro 12 mesi
	c) 2 scoperture	entro 24 mesi
oltre 50 dipendenti 7% lavoratori occupati	d) 1 scopertura	entro 12 mesi
	e) 2 scoperture	1° entro 12 mesi 2° entro 24 mesi
	f) 3 scoperture	1° entro 12 mesi; 2° entro 18 mesi; 3° entro 24 mesi
	g) da 4 a 9 scoperture	1° entro 12 mesi per i successivi, 2° e 3° entro 24 mesi; la restante parte <b>1 o 2 ogni 6 mesi</b> fino ad un massimo di <b>42 mesi</b>
	h) da 10 a 18 scoperture	3 entro 18 mesi per i successivi, <b>2 o 3 ogni 6 mesi</b> fino ad un massimo di <b>48 mesi</b> minimo 1 integrazione lavorativa da includere (ogni 10 scoperture):



Direzione Coesione Sociale	Settore Politiche del Lavoro
Indirizzi e criteri per la strutturazione delle convezioni ex art. 11 legge 68/99	Pagina 6 di 11

	i) da 19 a 38 scoperture	2 entro 6 mesi per le successive, 3° e 4° entro 12 mesi; dal 5° al 8° entro 24 mesi; per le successive quote, <b>4 o 5 ogni 6 mesi</b> , fino ad un massimo di <b>60 mesi</b> , minimo 1 integrazione lavorativa da includere ogni 10 scoperture;
--	--------------------------	---

	j) da 39 e oltre	Per le scoperture <b>superiori a 38</b> , il CPI competente formula con l'azienda interessata una proposta di convenzione. La stessa deve essere portata alla attenzione di una Commissione regionale, composta da APL e dalla Regione Piemonte (settore Politiche del lavoro); tale commissione approva la convenzione. Nel caso di azienda con diverse sedi nel territorio regionale il CPI di competenza risulta quello ove l'azienda presenti il maggior numero di scoperture. La Commissione provvederà ad acquisire un parere preventivo non vincolante da parte della CRI (in seduta tecnica), a tal fine appositamente convocata <sup>1</sup> .
--	------------------	---

Fino alla frazione dello 0,5 compreso non scatta l'obbligo di un'altra assunzione, che scatta invece oltre lo 0,5.

4.2. 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 convezionali per la durata stessa della sospensione. Le convenzioni in tutti gli altri casi non prevedono proroghe, se non per gli inserimenti di integrazione lavorativa.

<sup>1</sup> La commissione, il CPI competente e la Sottocommissione per il lavoro si impegnano a rispettare i termini di legge previsti per l'avanzamento delle procedure e la sottoscrizione delle convenzioni. Nelle more della definizione dell'iter di approvazione delle convenzioni il termine di ottemperanza deve intendersi sospeso. Il termine di conclusione del procedimento viene definito in 30 giorni.

Direzione Coesione Sociale	Settore Politiche del Lavoro
Indirizzi e criteri per la strutturazione delle convezioni ex art. 11 legge 68/99	Pagina 7 di 11

## 5. TIPOLOGIE CONTRATTUALI

5.1 Per i datori di lavoro che stipulano la convenzione si procederà con richieste o proposte nominative cui potranno essere applicati i seguenti contratti:

1. Tempo indeterminato;
2. Apprendistato;
3. Tempo determinato di durata superiore a 6 mesi;
4. Contratto di telelavoro;
5. Contratto di somministrazione con durata minima di 12 mesi. Le persone con contratto di somministrazione vengono conteggiate nelle quote del primo inserimento previsto in convenzione.
6. Tirocinio inserimento/reinserimento o tirocinio formativo e di orientamento della durata iniziale minima di 3 mesi e durata massima da definire in relazione alla situazione di disabilità del tirocinante<sup>2</sup> e comunque non oltre i limiti stabiliti dalla norma in materia.

## 6. DISCIPLINA PER IL TIROCINIO

I tirocini sono ammissibili, nel rispetto di quanto indicato dalla legge n.68/99; se non vengono trasformati in contratto a tempo indeterminato o determinato di durata superiore ai 6 mesi, entro le date di scadenza stabilite all'interno della convenzione stessa (quale termini ultimi per l'assunzione), l'azienda decade dalla convenzione e incorre in quanto previsto da dette linee guida e dalla normativa, e conseguente passaggio all'assunzione numerica e all'applicazione del regime sanzionatorio sulle scoperture risultanti.

Nel caso in cui la mancata stabilizzazione del tirocinio dipenda da cause non imputabili all'azienda, il tirocinio può essere sostituito con un altro, fermo restando le norme della DGR 74-5911 e fermo restando le regole stabilite in convenzione.

Tale ipotesi deve essere comunicata tempestivamente e in via preventiva al CPI competente e concordata dall'azienda con lo stesso.

## 7. MODALITÀ DI RICONOSCIMENTI

Il riconoscimento di persone con invalidità pari o superiore al 60%, accertata dalle competenti commissioni mediche, e per le casistiche previste dall'art. 4 commi 4 e 3bis della legge n.68/99, vengono conteggiate nelle quote dell'ultimo inserimento utile previsto in convenzione.

## 8. DISPOSIZIONI PER GLI INSERIMENTI

8.1 Le date previste per l'inserimento sono da intendersi come limite massimo per effettuare l'assunzione.

8.2 Nella convenzione devono essere espressamente indicati almeno le categorie

---

<sup>2</sup> L'eventuale adozione di un tirocinio per una durata superiore ai 12 mesi è subordinato alla verifica della compatibilità del posto di lavoro con i requisiti della persona disabile che deve avere particolari gravità, così come definito dalla normativa.

Direzione Coesione Sociale	Settore Politiche del Lavoro
Indirizzi e criteri per la strutturazione delle convezioni ex art. 11 legge 68/99	Pagina 8 di 11

dei prestatori di lavoro (ex cc. 2095) da inserire in azienda, pena la non validità della convenzione stessa. Non è quindi ammesso alcun rimando a successive specificazioni dei profili stessi.

I profili individuati dall'azienda, se non presenti negli elenchi gestiti dal CPI, 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.

Il CPI estende la ricerca del personale con profilo principalmente richiesto tra gli iscritti a livello regionale, anche tramite pubblicizzazione della ricerca sul proprio sito.

8.3 L'azienda, qualora intenda avvalersi dei servizi del CPI per la ricerca della persona, si impegna ad attivarsi entro un tempo congruo e comunque entro i 90 gg precedenti le scadenze previste dalla convenzione medesima.

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

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 4.1 della presente.

I datori di lavoro che per le specifiche condizioni della loro attività (come esplicitato dal DM n. 357/2000 art. 3 co.1), non possono occupare l'intera percentuale d'obbligo di assunzione, possono richiedere al CPI competente il rilascio dell'esonero parziale, fino al 60% della quota di obbligo e versare un contributo esonerativo per ciascun lavoratore esonerato.

L'esonero parziale viene calcolato applicando la percentuale di esonero, definita per l'azienda, alla quota di riserva del datore di lavoro, come disciplinato dalla legge 68/99 e dalle successive circolari del Ministero del Lavoro. Il numero di disabili da assumere, e per i quali può essere stipulata la convenzione, è quindi pari alla quota di riserva meno i disabili in esonero e quelli già in forza.

## **9. INTEGRAZIONI LAVORATIVE di cui all'art.11 comma 4**

9.1 Il datore di lavoro che, all'interno della convenzione lavorative di cui all'art. 11, oltre le quote eventualmente usufruite, di cui al par. 4 della presente, preveda l'inserimento di persone con gravi disabilità accertate, beneficia di un prolungamento delle scadenze di 6 mesi per ogni inserimento integrativo, rispetto al periodo massimo previsto dalle convenzioni, previa valutazione del CPI competente, come disciplinato dall'art. 11 comma 4.

Direzione Coesione Sociale	Settore Politiche del Lavoro
Indirizzi e criteri per la strutturazione delle convezioni ex art. 11 legge 68/99	Pagina 9 di 11

Il CPI, sottoscrive il beneficio previsto ad inserimento avvenuto, ricalcolando le quote con i periodi aggiuntivi.

9.2 E' possibile attivare le integrazioni lavorative per fattispecie di disabilità gravi e che comportino una forte diminuzione dell'occupabilità, ovvero:

- Persone con disabilità intellettive e mentali,
- Persone con disabilità sensoriali uditive (sordi) e sensoriali visive (ciechi),
- Persone con disabilità da patologia mista (fisica e psichica mentale),
- Persone con disabilità con particolari difficoltà di inserimento nel ciclo produttivo ordinario, emerse dai percorsi effettuati e/o verificati dal CPI.

9.3 Per questa tipologia di integrazione è ammesso sempre il tirocinio e l'azienda può attivare, se lo ritiene, i benefici previsti dal Fondo Regionale disabili.

## 10 MONITORAGGIO

10.1 La Regione Piemonte in collaborazione con Agenzia Piemonte Lavoro effettua una attività di monitoraggio rispetto alle convenzioni stipulate e all'andamento degli inserimenti lavorativi regolati dalla legge n.68/99. Tale monitoraggio verrà presentato almeno una volta all'anno o su richiesta motivata alla Commissione regionale per l'impiego e alle parti interessate. Ove tecnicamente possibile, i suddetti dati di monitoraggio saranno articolati per singolo territorio provinciale o bacino d'utenza dei CPI. Tale dettaglio potrà essere acquisito in parallelo al processo di gestione uniforme dell'applicativo SILP da parte di tutti i CPI.

## 11. IMPEGNI DELLE PARTI: il Centro per l'impiego e l'azienda

11.1 Il Centro per l'impiego competente segnala con tempestività ai datori di lavoro i nominativi dei lavoratori iscritti nelle liste di collocamento mirato in possesso delle caratteristiche professionali maggiormente rispondenti alle richieste delle aziende.

11.2 Il Centro per l'Impiego non procede durante il periodo di validità della convenzione, fatto salvo i casi di inadempienza:

- ad avviamenti d'ufficio numerici di soggetti appartenenti all'art.1 della L.68/99;
- all'applicazione del "contributo esonerativo" di cui all'art. 5, comma 3, della Legge n.68/1999, salvo presentazione da parte della azienda di richiesta di "esonero parziale";
- alla segnalazione agli uffici competenti per l'applicazione del regime sanzionatorio di cui all'art. 15, comma 4, della legge medesima;

Direzione Coesione Sociale	Settore Politiche del Lavoro
Indirizzi e criteri per la strutturazione delle convezioni ex art. 11 legge 68/99	Pagina 10 di 11

11.3 Il datore di lavoro che stipula e rispetta i termini stabiliti in convenzione, risulta adempiente alla normativa delle quote di cui all'art.1 della L.68/99, anche ai fini del rilascio della certificazione di ottemperanza;

11.4 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;

11.5 Il datore di lavoro si impegna 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, entro 60 giorni dalla variazione, concordando le modalità per definire un incremento o un decremento di inserimenti lavorativi.

Se l'azienda risulta ottemperante agli obblighi passati e vi sia stata una conferma o una diminuzione del numero di inserimenti da effettuare, la convenzione sottoscritta può ritenersi valida, fermo restando la redistribuzione del carico assunzionale da concordare con il CPI competente.

Nel caso sia variato in aumento il numero di disabili da inserire, la convenzione rimane valida e le scoperture vengono redistribuite proporzionalmente nel periodo convenzionale restante, sempre che permanga la volontà delle parti di sottoscriverla.

Nel caso l'azienda non sia ottemperante la convenzione in corso decade e il CPI competente avvia l'applicazione del regime sanzionatorio sulle scoperture risultanti, nonché, ove lo ritenga quanto previsto dall'art. 13 del D.lgs. n. 124/2004 sul regime di diffida.

11.6 L'Azienda, prima della scadenza periodica, si impegna a relazionare sull'andamento della propria convenzione.

## **12. DECADENZA**

12.1 Il mancato rispetto degli impegni di inserimento, comporterà, salvo giustificato e documentato motivo comunicato al CPI in anticipo rispetto alla scadenza, la decadenza della convenzione ed il successivo avviamento con quota numerica di persone con profilo da concordare con il Centro per l'impiego di competenza e da individuare tra gli iscritti negli elenchi di cui alla legge n.68/99.

12.2 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 del CPI competente.

In caso di mancato inserimento, si procede con le segnalazioni ai competenti

Direzione Coesione Sociale	Settore Politiche del Lavoro
Indirizzi e criteri per la strutturazione delle convenzioni ex art. 11 legge 68/99	Pagina 11 di 11

uffici, come stabilito dalla normativa.

Il mancato rispetto degli impegni di inserimento entro i 60 giorni previsti, comporterà l'applicazione del regime sanzionatorio previsto dalla vigente normativa con decorrere dalla data dell'insorgenza degli obblighi, la sospensione del rilascio della certificazione di ottemperanza e l'avvio della corrispondente quota numerica, per le scoperture risultanti, con le modalità stabilite dal comma 1bis dell'art. 7 della legge n.68/99.

12.3 Il datore di lavoro potrà sottoscrivere una nuova convenzione, solo regolarizzando la situazione passata, adempiendo agli obblighi convenzionali assunti nella precedente convenzione sino alla data della sua decadenza.

12.4 La decadenza della convenzione comporta la risoluzione di quanto concordato a decorrere dalla data di insorgenza dell'obbligo, relativo alle quote a cui non si è adempiuto e determina la segnalazione alla Direzione territoriale del lavoro per la scopertura del periodo pregresso, nonché ove lo si ritenga opportuno, quanto previsto dall'art. 13 del D.lgs. n. 124/2004 sul regime di diffida.

### **13. DISPOSIZIONI FINALI**

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente atto, si rinvia alla normativa vigente, nonché alle disposizioni di dettaglio stabilite dalla Regione Piemonte e dall'Agenzia Piemonte Lavoro<sup>3</sup>.

Qualora, durante il periodo di validità della convenzione, intervengano eventi che, per previsione legislativa o amministrativa, modificano la disciplina di attuazione del programma, la convenzione dovrà essere rivista entro 60 giorni.