

Roma, 19 aprile 2000  
Prot. n. 0117/00/E. 1.

Alle Aziende Associate

L o r o     S e d i

OGGETTO: Collocamento obbligatorio – Convenzione quadro *ex artt.* 11 e 12, l. 12 marzo 1999, n. 68.

Facciamo riferimento alla nostra circolare n. 16077 del 17 marzo u.s., per renderVi noto che la consultazione ministeriale che sta impegnando Confidustria in ordine alla stesura di un'intesa per la stipula delle convenzioni *ex artt.* 11 e 12, l. n. 68 del 1999 richiederà, nonostante il tempestivo intervento sull'argomento, tempi non brevi.

Al riguardo, al fine di rafforzare la posizione di Confidustria attraverso l'adozione di comportamenti conformi, ma anche al fine di offrire elementi di supporto a tutte le aziende o organizzazioni che si trovino coinvolte, o stiano per esserlo, in analoghe iniziative, riteniamo opportuno diffondere la bozza di convenzione-quadro redatta da Confidustria. Tale bozza dovrebbe, ovviamente, costituire il principale punto di riferimento per ogni convenzione che si volesse stipulare, in particolare per la parte relativa alla programmazione percentuale dei disabili che si intendono inserire in azienda *ex art.* 11, l. n. 68/99.

Con l'occasione Vi invitiamo a segnalarci, per tempo e comunque prima della stipula, ogni convenzione che, *ex artt.* 11 e 12, l. n. 68/99, verrà da Voi stipulata.

Cordiali saluti.

Nicola de Marinis  
DIRETTORE  
AREA RELAZIONI INDUSTRIALI

*All.to*  
RT/mb

**CONVENZIONE QUADRO PER LA DETERMINAZIONE DI UN  
PROGRAMMA DI INSERIMENTO LAVORATIVO FINALIZZATO ALLA  
COPERTURA DELLA QUOTA D'OBBLIGO STABILITA DALLA LEGGE 12  
MARZO 1999, N. 68**

- **Vista** la nuova disciplina di cui alla legge 12 marzo 1999, n.68;
- **individuata** nella programmazione delle assunzioni dei lavoratori di cui alla legge n. 68/99 lo strumento idoneo a favorire lo sviluppo di una pratica degli avviamenti mirati, con l'obiettivo di valorizzare la stessa legislazione di tutela mediante l'effettivo inserimento dei lavoratori in azienda, eventualmente anche attraverso appositi percorsi formativi;
- **considerato** che lo strumento tecnico-giuridico delle convenzioni previste dall'art. 11 e 12 della legge n. 68/99 si pone quale mezzo idoneo a conseguire obiettivi di effettivo raccordo tra le legittime aspettative dei lavoratori disabili verso un inserimento proficuo nel mondo del lavoro e le obiettive realtà aziendali;
- **considerata** l'esigenza di approntare e definire un modello quadro di riferimento al fine di armonizzare le iniziative che a livello territoriale verranno realizzate con la legge n.68/99;
- **tenuto conto** delle notevoli difficoltà relative:
  - ◆ all'individuazione di postazioni di lavoro compatibili con le limitazioni fisiche delle persone in oggetto ed alla pianificazione degli investimenti necessari;
  - ◆ alla formazione/addestramento dei lavoratori sulle postazioni di lavoro assegnate;
  - ◆ alla presenza già oggi nelle aziende di numerosi lavoratori con ridotte capacità lavorative a seguito di patologie contratte anche per causa non di servizio;

**SI CONVIENE**

**per la definizione delle convenzioni di cui all'art. 11 della legge n. 68/99, finalizzate al conseguimento degli obiettivi in premessa citati, di individuare i seguenti criteri:**

1. Le convenzioni sono finalizzate alla progressiva copertura, totale o parziale, della quota d'obbligo stabilita dalle legge 12 marzo 1999, n. 68, mediante l'inserimento dei soggetti interessati in misura pari al 10% annuo dei posti disponibili per le persone appartenenti alle categorie protette da assumere, salvo l'individuazione di una percentuale più bassa per ipotesi di collocamento mirato relativo a disabili che presentino caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario, ovvero per ipotesi di inserimento che riguardano aziende che nei 60 giorni precedenti la proposta di convenzione sono state interessate dai casi di sospensione di cui all'art. 3, comma 5, legge n. 68/99 , nonché da quelli ulteriori richiamati nella circolare n. 64/1996 del Ministero del lavoro e della previdenza sociale.
2. Le convenzioni si applicano per un biennio e sono rinnovabili per ulteriori periodi biennali. Allo scadere del primo biennio di sperimentazione, nonché di ciascuno dei bienni successivi, sarà effettuata una verifica complessiva dei risultati qualitativi e quantitativi raggiunti.
3. Le modalità di inserimento dei soggetti disabili (operai ed impiegati) cui dovranno attenersi le convenzioni territoriali sono le seguenti:
  - a) chiamata nominativa per la totalità dei soggetti interessati. Tali assunzioni possono essere effettuate anche tramite contratti di formazione e lavoro, contratti di lavoro temporaneo, contratti a termine, anche per ipotesi aggiuntive rispetto a quelle previste dalla vigente normativa sul contratto a tempo determinato nonché dalla contrattazione collettiva, contratti di apprendistato e contratti a tempo parziale;
  - b) deroghe ai limiti di età e di durata dei contratti di formazione e lavoro e di apprendistato. L'assunzione potrà essere in ogni caso preceduta dallo svolgimento di tirocini con finalità formative e/o di orientamento;
  - c) decorrenza, in conformità all'art.11, comma 2, della legge 68/99, di periodi di prova più ampi di quelli previsti dal contratto collettivo, nonché decorrenza del periodo di prova dal termine dell'eventuale percorso formativo.
4. Con la sottoscrizione della presente convenzione–quadro, si dà atto che le convenzioni stipulate a livello territoriale comportano il riconoscimento delle agevolazioni di cui all'art. 13 della legge n. 68/99 qualora ricorrano le condizioni nello stesso previste.

### **SI CONVIENE ALTRESI'**

**per la definizione delle convenzioni di cui all'art. 12 della legge n. 68/99, finalizzate al conseguimento degli obiettivi in premessa citati, di individuare i seguenti criteri:**

5. Le convenzioni sono finalizzate alla copertura, totale o parziale, dell'aliquota d'obbligo di cui all'art. 3 della legge n. 68/99, per la quota-parte stabilita dal secondo periodo del comma 1 dell'art. 12 della legge stessa, mediante inserimento temporaneo del disabile presso le cooperative sociali ovvero presso i disabili libero professionisti.
6. La convenzione, sottoscritta dagli uffici competenti, dal datore di lavoro privato e dalle cooperative sociali o consorzi di cooperative consorziate, ovvero dai disabili libero professionisti, oltre agli elementi di legge, dovrà richiamare i contenuti e le finalità della formazione del disabile, che può svolgersi anche in attività diverse da quelle oggetto della commessa ed orientate all'acquisizione da parte del disabile di professionalità equivalenti a quelle possedute o che potrà svolgere, alla scadenza dell'inserimento lavorativo in applicazione della convenzione, presso il datore di lavoro al quale è stato avviato.
7. La convenzione ha durata massima di 12 mesi, prorogabile di ulteriori 12 mesi da parte dei servizi competenti.  
Oltre tale termine il datore di lavoro privato presso il quale è stato avviato il disabile può stipulare con i medesimi soggetti e per lo stesso disabile una nuova convenzione avendo ad oggetto anche una nuova commessa, di produzione o di servizi, per la durata di 12 mesi, rinnovabili su valutazione del comitato tecnico di cui al comma 2, lett. b), art. 6, l. n. 68/99.
8. Attraverso la stipula della convenzione il datore di lavoro privato si impegna contestualmente ad assumere a tempo indeterminato il disabile a far data dalla scadenza della convenzione stessa.
9. In conformità all'art. 12, comma 2, lett. c), l. n. 68 del 1999, la cooperativa sociale, il disabile libero professionista ed il disabile impiegato assumono reciprocamente tutti i diritti e gli obblighi, ivi compresi quelli previdenziali, assistenziali ed assicurativi contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, derivanti dal rapporto di lavoro, in base alla disciplina

normativa e al contratto collettivo di lavoro applicato alla cooperativa sociale o dal libero professionista.

10. Alla scadenza della convenzione il datore di lavoro procederà all'assunzione del disabile secondo le norme ed il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato dal datore di lavoro stesso e previo accertamento da parte del medico competente designato ai sensi del d.lgs. 19 settembre 1996, n. 626 e successive modifiche, della raggiunta compatibilità delle residue capacità lavorative del disabile con le mansioni specifiche alle quali deve essere concretamente adibito
11. Il corretto funzionamento della convenzione sarà oggetto di verifica da parte degli uffici competenti.

#### **DISPOSIZIONI FINALI COMUNI**

**Con la sottoscrizione della presente convenzione–quadro si dà atto che:**

12. La stipula delle convenzioni è, comunque, da ritenersi compatibile con eventuali richieste di “compensazione territoriale” *ex art. 5 comma 8, legge n. 68/99*, nonché di “esonero parziale” *ex art. 5, comma 3, della legge medesima*.
13. A far data dalla presentazione a livello territoriale della richiesta di convenzione e per tutto il periodo di attuazione della convenzione stessa:
  - a) gli uffici competenti non procedono ad avviamento d'ufficio numerico di soggetti appartenenti a categorie protette;
  - b) non trova applicazione il contributo esonerativo di cui all'art. 5, comma 3, legge 68/99, salvo presentazione da parte dell'azienda di richiesta di esonero parziale;
  - c) non trova, altresì, applicazione il regime sanzionatorio di cui all'art. 15, comma 4, della legge medesima;
  - d) l'azienda risulta adempiente alle disposizioni della legge n. 68/99 anche ai fini dell'art. 17 della legge medesima.
14. Qualora, durante l'attuazione del programma di inserimento lavorativo oggetto delle convenzioni, intervengano eventi che, per previsione legislativa o amministrativa, configurino ipotesi di sospensione – così come individuati

al punto 1 che precede – degli obblighi di assunzione delle categorie protette, anche l’attuazione delle convenzioni stesse deve intendersi sospesa.

15. L’interruzione della convenzione dovuta a cause non imputabili al datore di lavoro, comporta l’automatico riconoscimento a favore di quest’ultimo dell’avvenuto rispetto della copertura dell’aliquota d’obbligo di assunzione di disabili, nei limiti convenuti e fino alla scadenza indicata dalla convenzione stessa.
16. Qualora il quadro normativo di riferimento dovesse subire sostanziali modifiche, la presente convenzione–quadro verrà necessariamente adeguata.