

## LINEE GUIDA PER LA STIPULA DELLE CONVENZIONI ART. 11 L. 68/99

(stralcio della determinazione numero 2213 del 21-12-2023 del direttore dell'Agenzia regionale per il Lavoro della Regione Emilia-Romagna)

### 5) STIPULA CONVENZIONI

La stipula della convenzione, finalizzata alla progressiva copertura della quota dell'obbligo (art. 11 L. n. 68/1999 e ss.mm. e ii.), può riguardare sia l'intera quota di riserva che parte di essa: in ogni caso il datore di lavoro stipulante deve aver adottato le misure previste dalla normativa per l'adempimento completo degli obblighi. Potranno essere stipulate convenzioni anche con datori di lavoro non soggetti agli obblighi di assunzione di cui alla L. n. 68/1999. Per favorire l'adempimento degli obblighi di assunzione attraverso la stipula di convenzioni, che restano lo strumento prioritario per consentire ai datori di lavoro di programmare le assunzioni, nella fase di invio del prospetto informativo, al termine ordinario del 31 gennaio di ciascun anno, o in corso d'anno, qualora ne ricorrono le condizioni, il datore di lavoro potrà esercitare, mediante una specifica implementazione del sistema informativo, **l'opzione "stipula convenzione"**, manifestando così la volontà di adempiere agli obblighi assunzionali, anche parzialmente, mediante tale strumento. **Entro 90 gg** dalla data di presentazione dei prospetti informativi con la scelta dell'opzione "stipula convenzione", gli Uffici per il CM contatteranno il datore di lavoro per avviare il confronto sui contenuti della convenzione che dovrà comunque essere formalizzata, ovvero firmata da tutti i soggetti interessati, entro lo stesso termine. In caso di manifestazione della volontà di "stipula convenzione" in fase di invio del prospetto informativo annuale entro la scadenza ordinaria del 31 gennaio di ciascun anno, il termine dei 90 gg. decorre, convenzionalmente, **sempre dal 1° febbraio** dello stesso anno. In caso di insorgenza dell'obbligo in corso d'anno, il datore di lavoro potrà manifestare la volontà di "stipula convenzione" attraverso l'invio di un nuovo prospetto informativo o anche in maniera disgiunta o alternativa, tramite PEC all'UCM, **entro il 60° giorno dall'insorgenza dell'obbligo**. In tal caso, il termine dei 90 gg. decorre, a seconda della modalità seguita dal datore di lavoro: - dalla data di ricezione del prospetto informativo trasmesso in corso d'anno - dalla data di ricezione della PEC. In caso di modalità di trasmissione del prospetto informativo che non consenta l'utilizzo dell'opzione "stipula convenzione", il datore di lavoro potrà manifestare tale volontà in maniera disgiunta tramite PEC all'UCM. Dalla ricezione di tale comunicazione decorrono i 90 gg. per la formalizzazione della convenzione. La scelta dell'opzione "stipula convenzione" potrà essere esercitata anche nel caso il datore di lavoro intenda ottemperare all'obbligo assunzionale, anche parzialmente, attraverso lo strumento previsto dall'art.22 della Legge Regionale n. 17/05 e ss.mm. e ii. o attraverso convenzioni ex art.12 bis L.68/99, fermo restando le percentuali di quota d'obbligo possibili da ricoprire con tali strumenti come previsti dalla normativa regionale e nazionale. In mancanza di questa scelta, esercitata con le modalità ed entro i termini sopra indicati, la presentazione del prospetto si intende quale richiesta numerica per la mansione indicata e autorizza gli Uffici all'emanazione dell'Avviso pubblico per l'avviamento numerico.

Allo stesso modo, **il mancato perfezionamento della convenzione o il mancato rispetto del termine** per la presentazione di richiesta del nulla osta per le assunzioni nominative autorizzano gli uffici CM all'emanazione di Avvisi pubblici per l'avviamento numerico, come già indicato al capitolo 3). Si rammenta che resta

comunque nella facoltà del datore di lavoro, sempre entro 60 gg dall'insorgenza dell'obbligo o nella fase di invio del prospetto informativo annuale, richiedere di adempiere tramite avviamento numerico indicando la qualifica sulla base di quelle disponibili presso gli Uffici CM competenti. Con l'obiettivo di rendere più omogenea possibile l'attività degli uffici territoriali del Collocamento mirato si forniscono le seguenti indicazioni in merito: Le assunzioni obbligatorie devono essere pianificate secondo scansioni predefinite, con l'obiettivo di una ripartizione equilibrata e costante rispetto al periodo di vigenza della convenzione. La durata della convenzione è di norma compresa in un periodo che va da un minimo di 12 ad un massimo di 36 mesi, in relazione alle caratteristiche degli inserimenti, con particolare attenzione al numero degli inserimenti complessivi programmati (di norma 4 assunzioni fino ad un massimo di 12 mesi; 10 assunzioni fino ad un massimo di 24 mesi; oltre le 10 assunzioni fino ad un massimo di 36 mesi ed oltre), ai profili organizzativi presentati dai datori di lavoro soggetti ad obbligo, al numero dei dipendenti impiegati ed alle caratteristiche della produzione.

Resta ferma la possibilità per le parti contraenti di prevedere durate diverse, a fronte del riscontro di specifiche esigenze, opportunità o difficoltà da precisare all'interno del programma di inserimento. Gli Uffici per il Collocamento mirato competenti, nell'esercizio delle funzioni e dei compiti ad esso attribuiti in materia di politiche dell'inserimento e di incontro tra domanda e offerta di lavoro, nel periodo di validità della convenzione collaborano con i datori di lavoro per la realizzazione ottimale del programma di inserimento concordato nell'ambito della convenzione. La collaborazione potrà concretizzarsi in azioni di:

- preselezione dei lavoratori da avviare, da attivarsi su richiesta dell'azienda;
- attivazione di interventi formativi, di sostegno e di riqualificazione del lavoratore disabile da concordare secondo esigenze e tempistica dell'azienda e del lavoratore individuato;
- attivazione di tirocini formativi da espletarsi secondo le disposizioni regionali.

Allo scopo di approfondire eventuali criticità/possibilità di inserimento per lavoratori con situazioni psico-fisiche particolari o su postazioni di particolare complessità l'Ufficio per il collocamento mirato competente, potrà servirsi dell'aiuto degli esperti del Comitato Tecnico.

I programmi di convenzione possono essere sospesi nei casi previsti dall'art. 3, comma 5, della legge 68/1999 per tutto il periodo di durata dei trattamenti autorizzati. 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.

Gli Uffici per il collocamento mirato effettuano 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.

In particolare, **nel caso in cui l'azienda non rispetti i termini previsti** e, più in generale tutti gli obblighi assunti in convenzione, fatte salve eventuali motivate richieste di revisione degli stessi, **l'azienda verrà considerata non ottemperante e l'UCM, previa lettera di richiamo al datore di lavoro**, potrà procedere all'avviamento numerico dei posti non coperti alle scadenze già superate, con le modalità indicate al punto 3) del presente documento.

Eventuali rinnovi o proroghe della convenzione saranno subordinati al rispetto degli impegni precedentemente assunti nel programma sottoscritto. Al verificarsi di significative variazioni occupazionali, la convenzione potrà essere integrata o rimodulata, attraverso un formalizzato scambio di corrispondenza. Per tutto quanto non previsto dalla convenzione si rinvia alle disposizioni contenute nella normativa nazionale e regionale in materia. Le Convenzioni sono sottoscritte dal Dirigente dell'Agenzia competente per ambito territoriale di svolgimento del programma.