Legge 12 marzo 1999, n. 68
"Norme per il diritto al lavoro dei disabili"
Criteri per la stipula di convenzione ex art. 11
da parte degli Enti Pubblici non economici

1. Premessa e riconosciuta la finalità complessiva della legge 68/99, orientata alla copertura totale della quota d'obbligo, il datore di lavoro pubblico può optare per la presentazione di un *programma* a copertura *totale* o *parziale* della quota di riserva.

2. La stipula di una convenzione a *copertura totale* dà luogo all'assolvimento degli impegni globalmente previsti dalla normativa sul collocamento obbligatorio. Nel caso di una convenzione a *copertura parziale*, il datore di lavoro pubblico è tenuto ad indicare, contestualmente, le modalità di copertura della rimanente quota mediante una o più fra le modalità previste dalla legge:
a) richiesta numerica di avviamento a selezione degli iscritti in graduatoria (art. 35, comma 2, del d.lgs. 30.03.2001, n. 165);
b) pubblicazione di bando di concorso, con riserva per i disabili fino al 50% dei posti messi a concorso (art. 7 c. 2 L. 68/99).

3. La durata della convenzione viene concordata con la Provincia sulla base del "Programma per l'assolvimento dell'obbligo occupazionale" presentato dal datore di lavoro, tenendo presente il numero dei disabili che si intendono assumere mediante convenzione.

In ogni caso, la durata è prevista per un periodo massimo di:
- 2 anni per gli Enti Pubblici che stipulano una convenzione per la copertura di 1 posto;
- 3 anni per gli Enti Pubblici che stipulano una convenzione per la copertura di 2 posti;
- 4 anni per gli Enti Pubblici che stipulano una convenzione per la copertura da 3 a 8 posti.

Nel caso in cui l'Ente stipuli una convenzione per la copertura di un numero di posti superiore ad otto, la durata della stessa potrà essere concordata per un periodo massimo di 10 anni.

Nel caso di convenzione pluriennale l'Ente deve indicare il numero dei soggetti di cui prevede l'inserimento nelle diverse annualità, ferma restando la necessità di distribuire gli inserimenti nell'arco dei diversi anni in cui si articola la convenzione.

4. In caso di insorgenza di significative variazioni inerenti l'organizzazione dell'Ente o di aggravamento delle condizioni di inserimento del disabile o qualora siano necessari investimenti per adeguare il posto di lavoro alle specifiche condizioni del medesimo, l'Ente può presentare alla Provincia una richiesta di modifica del programma.

5. Qualora la base di computo dell'Ente si riduca in misura tale da determinare una diminuzione del numero di disabili da collocare, i tempi per la copertura di eventuali posti ancora da assegnare, verranno ridefiniti tra le parti anche alla luce di quanto previsto nei precedenti punti.

6. Ove ne ricorrano i requisiti, nei limiti degli stanziamenti annualmente previsti dalla Regione Lombardia, è consentito l'accesso ai benefici previsti dall'art. 14 della legge 68/99, inerenti il Fondo Regionale per l'occupazione dei disabili.

7. Nell'ipotesi in cui la proposta di convenzione sia di *integrazione lavorativa*, la stessa deve essere corredata da tutti gli elementi di cui all'art. 11, comma 7, della legge 68/99.

8. L'Ente, che dichiara la propria disponibilità alla stipula di una convenzione, deve presentare il "Programma occupazionale per l'assolvimento dell'obbligo" nei 60 giorni decorrenti dalla data di insorgenza dell'obbligo e, comunque, in qualsiasi momento.

9. La Provincia, qualora necessario, si impegna a svolgere funzioni di tutoraggio, di sostegno e di consulenza all'Ente, come stabilito dall'art. 11, comma 7 lett. b, della legge 68/99, tramite la propria rete di servizi per il lavoro accreditati e le misure del Piano provinciale per l'inserimento lavorativo delle persone disabili.

10. Durante l'attività di monitoraggio, l'Ente collabora con la Provincia inviando, su richiesta, una comunicazione, relativa all'andamento del percorso di inserimento. Si impegna, altresì, a presentare una relazione conclusiva prima del termine del programma sviluppato in

convenzione, qualora intenda richiedere una rideterminazione della medesima o una nuova convenzione.

11. Nel caso in cui il mancato rispetto degli impegni di assunzione origini esclusivamente dall'inerzia dell'Ente, la Provincia provvede alla segnalazione al Servizio Ispettivo territorialmente competente.

12. Sono escluse dal regime convenzionale le assunzioni relative alle categorie tutelate dall'art. 18, comma 2, della legge 68/99.

13. La Provincia, prima dell'approvazione della convenzione, può richiedere al Comitato Tecnico parere sul programma occupazionale proposto.

14. Per tutto ciò che non è qui precisato, si fa riferimento alle linee programmatiche per la stipula delle convenzioni di cui alla L. 68/99 di cui all'Accordo del 22 febbraio 2001 sancito dalla Conferenza Permanente Stato-Regioni e Province autonome; all'intesa della Conferenza Unificata Stato-Regioni e Stato-Città ed Autonomie locali del 16 novembre 2006 avente ad oggetto "Intesa in materia di diritto al lavoro dei disabili in attuazione dell'articolo 11 della legge 12 marzo 1999, n. 68 e dell'articolo 39 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Intesa ai sensi dell'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131"; alla Direttiva n. 1/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri e alla normativa in materia di assunzioni nel pubblico impiego e collocamento obbligatorio, nonché alle successive applicazioni.

## 15. Disposizioni particolari riferite alla Provincia quale datore di lavoro obbligato

La Provincia si trova nella condizione di essere al tempo stesso ente delegato da Regione Lombardia all'applicazione delle finalità della legge n. 68/1999 e datore di lavoro obbligato all'assunzione di soggetti con disabilità. Poiché la convenzione è giuridicamente un istituto contrattuale che prevede un accordo tra due enti diversi, qualora la Provincia intenda assumere persone con disabilità mediante avviamento nominativo, sarà sufficiente presentare la richiesta al Servizio Provinciale competente per il Collocamento mirato allegando il programma per l'assolvimento dell'obbligo occupazionale. Si provvederà di conseguenza alla selezione dei candidati secondo le procedure e i criteri di cui alle presenti linee guida.