

Le Convenzioni ex art.14 del d.lgs. 276/2003

**Come facilitare l'inserimento lavorativo di persone con disabilità:
non solo obbligo ma opportunità**

Agenzia Piemonte Lavoro, Collocamento mirato

A cosa servono



Le cosiddette convenzioni Art. 14 sono uno strumento che consente alle imprese di **ottemperare** una parte degli obblighi di inserimento lavorativo previsti per le imprese dalla Legge 68/1999 attraverso delle **assunzioni indirette**.

Possono essere **utilizzate insieme agli altri strumenti** descritti nella legge 68/1999.

Riferimenti legislativi

L'articolo 14 del decreto legislativo 276/2003 prevede uno strumento cui le aziende possono ricorrere per ottemperare agli obblighi di inserimento lavorativo che la legge 68/1999 prevede: la **Convenzione Quadro**.

Scopo di questo strumento è favorire l'inserimento lavorativo di **persone con disabilità che presentano particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario**.

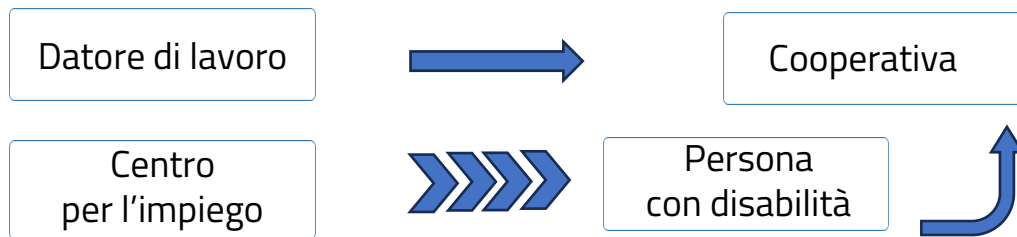
In Piemonte la Convenzione Quadro è stata approvata, nella sua seconda sperimentazione, con decreto della Giunta regionale 16-6460/2023. Si tratta di un **accordo che Regione Piemonte e parti sociali hanno sottoscritto per definire le regole da rispettare per poter attivare in Piemonte le convenzioni ex art 14**.



Cosa prevedono

Il datore di lavoro può stipulare con una cooperativa e il Centro per l'impiego un **accordo che vincola**

- **il datore di lavoro a conferire una o più commesse** di lavoro alla cooperativa
- la **cooperativa ad assumere una o più persone con disabilità** per realizzare la commessa.



Ai fini dell'assolvimento degli obblighi ex L. 68/1999
la persona assunta dalla cooperativa è conteggiata
come se fosse assunta dal datore di lavoro.

Parti coinvolte



La convenzione è definita e firmata tra

datore di lavoro
che conferisce la commessa



cooperativa sociale
che assume la persona con disabilità

Centro per l'impiego
competente per territorio

**Il datore di lavoro definisce il servizio
da esternalizzate e la scelta della cooperativa cui affidarlo.**

Decide in totale autonomia quale servizio del proprio processo produttivo o di erogazione dei servizi esternalizzare.



Può trattarsi di un servizio ordinario tipico della produzione o erogazione (ad esempio parte dell'assemblaggio di semilavorati)



oppure di servizi ausiliari non strettamente legati al processo aziendale (ad esempio servizi di pulizie uffici).

Modalità e limiti di copertura

Ricorrere alle Convenzioni consente di coprire **fino al 20% della quota di riserva** dell'azienda su base regionale.

La percentuale **aumenta al 30%** se il 10% delle persone occupate in cooperativa in ragione della convenzione è stato assunto a tempo indeterminato in azienda o in cooperativa nei 24 mesi precedenti.

Gli inserimenti in cooperativa devono rispondere a questi requisiti minimi:

- contratto di lavoro subordinato a tempo determinato non inferiore a 12 mesi;
- in caso di part-time, orario pari o superiore al 50% del full-time previsto dal CCNL di riferimento (salvo eccezioni previste dalla Convenzione quadro).

Contratto di affidamento

L'esternalizzazione dei servizi è rappresentata dal **contratto di affidamento sottoscritto da chi dà lavoro e dalla cooperativa.**

Il contratto deve contenere obbligatoriamente alcune informazioni:

- ✓ **durata della commessa** (da 12 a 24 mesi) e **fasi di esecuzione**;
- ✓ **oggetto della commessa** e **mansioni** per l'esecuzione della stessa;
- ✓ **luogo** in cui la persona con disabilità assunta dovrà svolgere l'attività;
- ✓ tempi di **pagamento**;
- ✓ **criteri per la determinazione del valore della commessa.**



Valore della commessa

Il valore economico della commessa è stabilito dalla formula indicata nella Convenzione Quadro.

VUC = valore unitario della commessa al netto dell'iva

$$VUC > CP + (N \times CL)$$

CP = costo produzione annuo (al netto del costo del lavoro della/e persona/e con disabilità)

N = numero delle persone con disabilità assunte in cooperativa in attuazione della Convenzione

CL = costo annuo lordo della persona con disabilità assunta

CP

È preso come riferimento quanto previsto alla voce b del conto economico del bilancio CEE (ammortamento, attrezzature, materiale, costi fissi...) relativamente ai costi formativi, organizzativi, di tutoraggio e a quanto indicato nel contratto di affidamento della commessa.

CL

Sono presi a riferimento i CCNL applicati dalle cooperative sociali.

Il costo del personale coinvolto nella commessa non conteggia nel valore N ma rientra tra i costi di produzione.

Riepilogando...



Le Convenzioni articolo 14



Consentono a **chi dà lavoro** di effettuare una parte delle assunzioni obbligatorie previste dalla legge, affidando **una o più commesse...**



... a **cooperative sociali o consorzi di cooperative** che, per svolgere il servizio esternalizzato, assumono...



... persone con disabilità che presentino **particolari difficoltà di inserimento lavorativo...**



... **iscritte alle liste del Collocamento mirato** e individuate con il Centro per l'impiego.

Sottoscrizione e avvio

1

Il datore di lavoro che vuole **conferire una o più commesse a una cooperativa sociale o a un consorzio di cooperative** presenta richiesta scritta di stipula al Centro per l'impiego.



2

Il datore di lavoro e il Centro per l'impiego di riferimento verificano la fattibilità della convenzione.



3

Dopo aver sentito il datore di lavoro conferente e la cooperativa (o il consorzio), il Centro per l'impiego stende **la proposta di convenzione**.



4

Il Centro per l'impiego competente **individua le persone con disabilità** da inserire secondo un progetto personalizzato in accordo con la cooperativa sociale.

Continua nella prossima slide...

Sottoscrizione e avvio

... prosegue dalla slide precedente.

5

Previo **parere non vincolante della sottocommissione tecnico-tematica della CRC**, la convenzione è stipulata tra datore di lavoro, cooperativa e Centro per l'impiego.



6

Le persone con disabilità iniziano a lavorare per il datore di lavoro tramite la cooperativa con un **contratto di lavoro non inferiore a 12 mesi e non superiore a 24 mesi** di durata.



7

La convenzione ha durata pari al contratto di affidamento della commessa, il quale ha **durata minima di 12 mesi e durata massima di 24 mesi**.

Le parti hanno facoltà di chiedere un **rinnovo** di ulteriori due anni al massimo, se le persone assunte in convenzione nel primo biennio abbiano trovato un'**occupazione presso la cooperativa o il datore di lavoro**.

Vantaggi per il datore di lavoro

✓ Assunzione indiretta

Chi dà lavoro non assume né gestisce **direttamente** la persona con disabilità assunta.

✓ Contesto lavorativo promosso dalla cooperativa

La persona con disabilità lavora in un **ambiente pensato e organizzato** per favorirne la **crescita professionale e personale**.

✓ Costi definiti

Attraverso il VUC si definisce il costo per il servizio fornito dalla cooperativa, senza **ulteriori oneri** a carico del datore di lavoro, derivanti dalla gestione della commessa.

✓ Collaborazione con la cooperativa

La scelta della cooperativa può essere un'**opportunità** per acquistare servizi/materie prime/semilavorati/ prodotti finiti da inserire nel processo aziendale.

Vantaggi per il datore di lavoro



✓ Responsabilità sociale dell'impresa

Il datore di lavoro consente l'inserimento lavorativo di persone con disabilità con particolari difficoltà, dimostrando impegno e produzione di **valore sociale verso il territorio**.

✓ Esperienza sul campo

Al termine della convenzione, il datore di lavoro può **valutare la possibilità di assumere direttamente la persona con disabilità** che intanto avrà acquisito **esperienze e competenze specifiche**.

Servizi esternalizzati tramite Convenzioni in Piemonte

- ✓ Pulizie e manutenzione
- ✓ Logistica
- ✓ Contact center e reception
- ✓ Data entry
- ✓ Archiviazione
- ✓ Lavanderia
- ✓ Produzioni artigianali e addetti impianti



- ✓ Inserimento in realtà museale
- ✓ Manutenzione ordinaria impianto smistamento pacchi
- ✓ Recupero, controllo e classificazione capi abbigliamento
- ✓ Manutenzione aree verdi
- ✓ Confezionamento prodotti legati all'agricoltura e all'apicoltura
- ✓ Maggiordomo d'impresa

Requisiti per il datore di lavoro conferente

Il datore di lavoro conferente deve

- ✓ essere **privato**, soggetto o non soggetto agli obblighi previsti dalla legge 68/1999;
- ✓ avere più di **50 dipendenti** e aver assolto (o si sia impegnato ad assolvere) la rimanente quota d'obbligo con gli altri istituti previsti dalla legge 68/1999;
- ✓ essere **associato a uno degli organismi di rappresentanza firmatari** della Convenzione Quadro oppure, se non associato, aderire alla Convenzione Quadro con formale sottoscrizione;
- ✓ avere almeno **una sede legale e/o operativa e/o un'unità produttiva e/o una filiale in Piemonte**;
- ✓ applicare il **contratto collettivo di categoria** adottato dalle organizzazioni più rappresentative a livello nazionale;
- ✓ non avere **procedure concorsuali** in corso;
- ✓ non determinare, con il conferimento della commessa, **effetti negativi sull'occupazione** dell'azienda oppure non averne determinato nel sei mesi precedenti il conferimento.

Requisiti per la cooperativa sociale o il consorzio

La cooperativa sociale o il consorzio deve

- ✓ essere una **cooperativa sociale di tipo b** secondo l'articolo 1 della legge 381/91, attiva da almeno 3 anni nell'inserimento lavorativo **o un consorzio di cooperative** secondo l'articolo 8 della stessa legge;
- ✓ essere iscritta all'**albo regionale** da almeno 3 anni;
- ✓ **aderire, anche in un a fase successiva**, a un'associazione firmataria della Convenzione Quadro art. 14;
- ✓ applicare il **contratto collettivo della cooperazione sociale/settore di attività** stipulato dalle organizzazioni più rappresentative a livello nazionale;
- ✓ aver rispettato **gli obblighi di inserimento di eventuali precedenti commesse** di cui all'art. 14;
- ✓ avere nell'organico almeno una persona che possa svolgere le funzioni di **tutoraggio**;
- ✓ concordare con il Centro per l'impiego un **progetto personalizzato** per l'inserimento lavorativo della persona con disabilità.



Nel nuovo modello sono stati eliminati alcuni riferimenti fra cui l'assenza di procedure concorsuali in corso, la sede operativa in Piemonte, l'ottemperanza circa la quota d'obbligo, l'essere in regola con gli obblighi assicurativi/previdenziali/sicurezza, la regolarità della revisione annuale.

Modulistica per datore di lavoro e cooperativa

- ✓ **Allegato B:** modello di convenzione;
- ✓ **Allegato C:** autocertificazione dell'azienda;
- ✓ **Allegato D:** autocertificazione della cooperativa;
- ✓ **Allegato E:** progetto personalizzato tipo;
- ✓ **Allegato H:** proroga della convenzione.



 **PER ULTERIORI INFORMAZIONI CONTATTA IL CENTRO PER L'IMPIEGO**



[Centri per l'impiego - Agenzia Piemonte Lavoro](#)