

# DIRITTO & PRATICA DEL LAVORO

2018

31

## ULTIMI ORIENTAMENTI

Strumenti di lavoro e controllo a distanza

## GIG ECONOMY

Attività dei riders tra lavoro autonomo e lavoro subordinato

## RINNOVI CONTRATTUALI

Edilizia (aziende industriali e aziende cooperative)

## CORTE DI CASSAZIONE

Lavoratori transnazionali e retribuzioni convenzionali ai fini previdenziali

## PERCORSI DI LUGLIO-AGOSTO

### TERZO SETTORE

Giulio D'Imperio

### Lavoratori autonomi

Il nuovo contratto per i lavoratori delle Ong

### Soci di cooperativa

Socio lavoratore e compatibilità con la carica di presidente

### Cooperativa sociale

Soggetti operanti in una cooperativa sociale

### Assunzioni agevolate

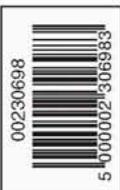
Sgravi fiscali e contributivi per assumere detenuti

### IN QUESTO NUMERO

#### Collocamento

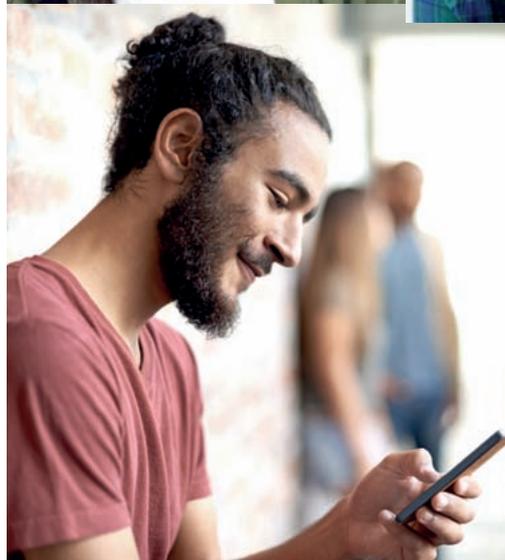
Cooperativa sociale e collocamento obbligatorio

Anno XXXV, 4 agosto 2018, n. 31 - Direzione e Redazione: Via dei Missaglia n. 97 - Edificio B3 - 20142 Milano, Italia  
Tariffa R.O.C.: Poste Italiane Spa - Spedizione in abbonamento Postale - D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 n. 46) art. 1, comma 1, DCB Milano



## GIOVANI E LAVORO.

Da TuttoLavoro Suite  
“Lavoro in Formazione”  
la nuova soluzione  
per l'apprendistato.



*Apprendistato: come monitorare la formazione?*

*Tirocinio: quando attivarlo?*

*Alternanza scuola-lavoro: i rischi per la sicurezza?*

**La risposta è: “Lavoro in Formazione”, il nuovo modulo specialistico di TuttoLavoro Suite** che ti fornisce tutte le soluzioni per inserire i giovani nel mondo del lavoro.

### **A chi è rivolto**

- **Al consulente**, che deve aiutare le aziende ad ottenere benefici fiscali.
- **Alle aziende**, che vogliono investire sui giovani risparmiando.

### **Cosa ti offre**

- Schede informative
- Fac-simile e modulistica per l'attivazione e la gestione delle fasi del rapporto
- 20 Piani formativi standard
- Libretto formativo
- Documentazione contrattuale
- Normativa regionale per il tirocinio
- Sistema sanzionatorio

## Percorsi

### Terzo settore

Cooperativa sociale e collocamento obbligatorio <i>Giulio D'Imperio</i>	<b>1909</b>
--	-------------

## Approfondimenti

Offerta di lavoro congrua: nuova disciplina <i>Pier Antonio Varesi</i>	<b>1919</b>
Lavoratori transnazionali e retribuzioni convenzionali ai fini previdenziali <i>Andrea Costa</i>	<b>1924</b>
Attività investigativa in azienda <i>Pierluigi Rausei</i>	<b>1931</b>
Attività dei riders tra autonomia e subordinazione <i>Stefano Malandrini</i>	<b>1937</b>
Strumenti di lavoro e controllo a distanza <i>Enrico Barraco e Stefano Iacobucci</i>	<b>1942</b>
Incentivi per il lavoro e la formazione <i>Alberto Giordano</i>	<b>1946</b>

## Fondi pensione

Qu.I.R.: terminato il periodo sperimentale <i>Giuseppe Rocco</i>	<b>1957</b>
---	-------------

## Contrattazione

Edilizia (aziende industriali e aziende cooperative) <i>Accordo di rinnovo 18 luglio 2018</i>	<b>1960</b>
--	-------------

## Nei numeri di luglio - agosto

### Terzo settore

di Giulio D'Imperio

<b>n. 27</b> 7 luglio 2018	<b>Lavoratori autonomi</b> Il nuovo contratto per i lavoratori delle Ong
<b>n. 28</b> 14 luglio 2018	<b>Soci di cooperativa</b> Socio lavoratore e compatibilità con la carica di presidente
<b>n. 29</b> 21 luglio 2018	<b>Cooperativa sociale</b> Soggetti operanti in una cooperativa sociale
<b>n. 30</b> 28 luglio 2018	<b>Assunzioni agevolate</b> Sgravi fiscali e contributivi per assumere detenuti
<b>n. 31</b> 4 agosto 2018	<b>Collocamento</b> Cooperativa sociale e collocamento obbligatorio

# Sommario

Si segnala che le opinioni espresse da dirigenti e funzionari pubblici non sono vincolanti per le Amministrazioni di appartenenza.

## DIRITTO & PRATICA DEL LAVORO

SETTIMANALE DI AMMINISTRAZIONE,  
GESTIONE DEL PERSONALE,  
RELAZIONI INDUSTRIALI  
E CONSULENZA DEL LAVORO

EDITRICE  
Wolters Kluwer Italia S.r.l.  
Via dei Missaglia n. 97 - Edificio B3 - 20142 Milano, Italia

INDIRIZZO INTERNET:  
Compresa nel prezzo dell'abbonamento l'estensione  
on line della Rivista, consultabile all'indirizzo [www.edicolaprofessionale.com](http://www.edicolaprofessionale.com)

DIRETTORE RESPONSABILE  
Giulietta Lemmi

COMITATO SCIENTIFICO  
Enrico Barraco, Alfredo Casotti, Maria Rosa Gheido,  
Eufrazio Massi, Michele Miscione, Pierluigi Rausei,  
Francesco Rotondi, Angelo Sica,  
Gianluca Spolverato

REDAZIONE  
Federica Calcagno, Antonella Carrara,  
Claudia Faravelli, Massimo Mutti

REALIZZAZIONE GRAFICA a cura di:  
Ipsoa - Gruppo Wolters Kluwer

FOTOCOPOSIZIONE  
Sinergie Grafiche Srl  
Viale Italia, 12 - 20094 Corsico (MI)  
Tel. 02/57789422

STAMPA  
GECA S.r.l. - Via Monferrato, 54  
20098 San Giuliano Milanese (MI)  
Tel. 02/99952

PUBBLICITÀ:

 Wolters Kluwer

E-mail: [advertising-it@wolterskluwer.com](mailto:advertising-it@wolterskluwer.com)  
[www.wolterskluwer.it](http://www.wolterskluwer.it)  
Via dei Missaglia n. 97 - Edificio B3  
20142 Milano, Italia

### REDAZIONE

Per informazioni in merito  
a contributi, articoli ed argomenti trattati  
scrivere o telefonare a:

### IPSOA Redazione

**Casella Postale 12055 - 20120 Milano**  
**telefono 02.82476.550**  
**telefax 02.82476.436**

DIRITTO & PRATICA  
DEL LAVORO

### AMMINISTRAZIONE

Per informazioni su gestione abbonamenti, numeri  
arretrati, cambi d'indirizzo, ecc.

scrivere o telefonare a:

### IPSOA Servizio Clienti

**Casella postale 12055 - 20120 Milano**  
**telefono 02.824761 - telefax 02.82476.799**  
**Servizio risposta automatica:**  
**telefono 02.82476.999**

Autorizzazione Tribunale di Milano n. 578  
del 24 dicembre 1983

Tariffa R.O.C.: Poste Italiane Spa - Spedizione in  
abbonamento Postate - D.L. 353/2003 (conv. in L. 27  
febbraio 2004 n. 46) art. 1, comma 1, DCB Milano  
Iscritta nel Registro Nazionale della Stampa  
con il n. 3353 vol. 34 foglio 417 in data 31 luglio 1991  
Iscrizione al R.O.C. n. 1702

### ABBONAMENTI

Gli abbonamenti hanno durata annuale, solare:  
gennaio-dicembre; rolling: 12 mesi dalla data  
di sottoscrizione, e si intendono rinnovati,  
in assenza di disdetta da comunicarsi entro  
60 gg. prima della data di scadenza a mezzo  
raccomandata A.R. da inviare a  
Wolters Kluwer Italia S.r.l. Via dei Missaglia n. 97 -  
Edificio B3 - 20142 Milano, Italia.  
Servizio clienti: tel. 02 824761 -  
e-mail: [servizio.clienti@ipsoa.it](mailto:servizio.clienti@ipsoa.it) -  
[www.ipsoa.it/servizioclienti](http://www.ipsoa.it/servizioclienti)

ITALIA - Abbonamento annuale: Euro 380,00

ESTERO - Abbonamento annuale: Euro 760,00

Prezzo copia: Euro 18,00

Arretrati: prezzo dell'anno in corso  
all'atto della richiesta

A decorrere dal 1° gennaio 2002, a seguito dell'introduzione dell'Euro nell'ordinamento nazionale per effetto del D.Lgs. 24 giugno 1998, n. 213, tutti gli importi espressi in lire nelle vigenti disposizioni normative si intendono espressi in Euro, secondo il tasso di conversione ufficiale (1 EURO = Lire 1936,27). Il provvedimento n. 213/98 disciplina inoltre le regole di arrotondamento secondo la natura degli importi da convertire.

DISTRIBUZIONE  
Vendita esclusiva per abbonamento

Il corrispettivo per l'abbonamento a questo periodico è comprensivo dell'IVA assolta dall'editore ai sensi e per gli effetti del combinato disposto dell'art. 74 del D.P.R. 26/10/1972, n. 633 e del D.M. 29/12/1989 e successive modificazioni e integrazioni.

Egregio Abbonato,  
ai sensi dell'art. 13 del Regolamento (UE) 2016/679 del 27 aprile 2016, "relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)", La informiamo che i Suoi dati personali sono registrati e custoditi su database elettronici situati nel territorio nazionale e di Paesi appartenenti allo Spazio Economico Europeo (SEE), o paesi terzi che garantiscono un adeguato livello di protezione dei dati. Wolters Kluwer Italia S.r.l., in qualità di Titolare del trattamento, utilizzerà i dati che La riguardano per finalità amministrative e contabili. I Suoi recapiti postali e il Suo indirizzo di posta elettronica potrebbero essere anche utilizzati ai fini di vendita diretta di prodotti o servizi analoghi a quelli della presente vendita. Lei ha il diritto di chiedere a Wolters Kluwer Italia S.r.l. l'accesso ai dati personali che La riguardano, nonché la rettifica, la cancellazione per violazione di legge, la limitazione o l'opposizione al loro trattamento ai fini di invio di materiale pubblicitario, vendita diretta e comunicazioni commerciali. Lei ha, inoltre, il diritto di revocare il consenso in qualsiasi momento, senza pregiudicare la liceità del trattamento basata sul consenso prestato prima della revoca, nonché di proporre reclamo all'Autorità Garante per il trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 77 del Regolamento UE 679/2016. L'elenco aggiornato dei responsabili e delle persone autorizzate al trattamento è consultabile presso la sede di Wolters Kluwer Italia S.r.l. - Via dei Missaglia, n. 97, Edificio B3 - 20142 Milano (MI).

Terzo settore

# Cooperativa sociale e collocamento obbligatorio

Giulio D'Imperio

Inizialmente il legislatore attraverso l'art. 14, D.Lgs. n. 276/2003 ha inteso coinvolgere le cooperative sociali di tipo B e loro consorzi per venire incontro ad aziende profit a cui è richiesto l'obbligo di rispettare la disciplina del collocamento obbligatorio, prevista dalla legge n. 68/1999.

Successivamente il legislatore è intervenuto nuovamente sull'argomento attraverso il Protocollo del Welfare (legge n. 247/2007) ampliando i soggetti del terzo settore che potessero agevolare le aziende profit a rispettare l'obbligo di assumere soggetti rientranti nell'ambito del collocamento obbligatorio, aggiungendo alle cooperative e loro consorzi anche le imprese sociali.

È chiaro che l'opportunità riservata alle aziende profit di servirsi di alcuni soggetti non profit (cooperative sociali di tipo B e loro consorzi ed imprese sociali) diventa ancora più interessante se si considera che gli obblighi relativi al collocamento obbligatorio sono stati resi più stringenti dall'articolo 3, D.Lgs. n. 151/2015 ed operativi dal 1° gennaio 2018. Infatti dall'inizio dell'anno in corso il collocamento obbligatorio deve essere rispettato da tutte le aziende con almeno 15 dipendenti, le quali sono tenute ad assumere un disabile a differenza di quanto previsto fino al 31 dicembre 2017. Infatti fino a tale data le aziende con un organico compreso tra 15 e 35 dipendenti avevano l'obbligo di assumere un disabile dal momento in cui si provvedeva alla 16ª assunzione.

Importante è anche capire quali sono i lavoratori interessati dal collocamento obbligatorio oltre ai limiti riservati agli attori del terzo settore di integrare con il profit per il rispetto di tale obbligo.

## Modalità di calcolo dell'organico ai fini del collocamento obbligatorio

Una azienda per meglio comprendere quando scatta l'obbligo di assumere il disabile dovrà sa-

pere come effettuare il conteggio dei dipendenti in organico per verificare se e quanti sono gli iscritti alle liste del collocamento obbligatorio da assumere.

Non devono essere considerati ai fini del computo dei dipendenti che fanno scattare l'obbligo i seguenti lavoratori in forza all'azienda:

- gli assunti con contratto a tempo determinato di durata inferiore a sei mesi;
- i disabili assunti dall'azienda per rispettare l'obbligo di collocamento obbligatorio;
- i soci di cooperative di produzione e lavoro;
- i dirigenti;
- gli assunti con contratto di inserimento e reinserimento;
- i lavoratori in somministrazione presso l'utilizzatore, tranne quanto previsto dall'articolo 34, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015;
- gli assunti per svolgere attività lavorativa all'estero per la durata di tale attività;
- i lavoratori socialmente utili assunti dall'azienda;
- i lavoratori a domicilio;
- i lavoratori che aderiscono al programma di emersione;
- gli apprendisti.

Invece coloro che è possibile assumere attraverso il collocamento obbligatorio devono essere in possesso dei seguenti requisiti:

- gli affetti da minorazioni fisiche e psichiche, i portatori di handicap intellettuale a cui è stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%;
- gli invalidi del lavoro con una invalidità superiore al 33%;
- la persona la cui capacità lavorativa, in occupazioni confacenti le sue attitudini, sia ridotta a meno di un terzo in modo permanente a causa di infermità o difetto fisico o mentale;

# Percorsi

- i non vedenti colpiti da cecità assoluta o che abbiano un residuo visivo non superiore ad un decimo ad entrambi gli occhi, con eventuale correzione o con un deficit del campo visivo previsto dalla legge n. 138 del 3 aprile 2001;
  - i sordi colpiti da sordità dalla nascita o da prima dell'apprendimento della lingua parlata;
  - invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e di servizio;
  - orfani e coniugi dei superstiti di coloro che siano deceduti per cause di lavoro, di guerra o di servizio, od in conseguenza dell'aggravarsi dello stato di invalidità riportata per tali cause;
  - coniugi di superstiti o figli di persone ritenute grandi invalidi per cause di guerra, di servizio o di lavoro;
  - i profughi italiani rimpatriati il cui *status* è stato riconosciuto ai sensi della legge n. 763 del 26 dicembre 1981;
  - collaboratori di giustizia;
  - vittime del terrorismo e della criminalità organizzata e dei loro familiari.
- Nel procedere al conteggio per stabilire l'esatto numero di dipendenti utile a verificare se scatta o meno l'obbligo del collocamento obbligatorio, diventa opportuno verificare se il dipendente da

conteggiare sia stato assunto a tempo pieno oppure a tempo parziale. Pertanto i dipendenti assunti a tempo parziale potranno essere considerati unità intera solo quando il contratto sia stato stipulato per un orario che sia almeno pari al 50% di quanto previsto per una assunzione a tempo pieno.

Un caso particolare è quello relativo alle aziende del comparto agricolo in quanto esse effettuano assunzioni di lavoratori stagionali, per i quali stagionali devono essere considerate le giornate di effettivo lavoro svolte nell'arco dell'anno solare, non continuative nel semestre. A tal proposito l'Ispettorato Nazionale del Lavoro con la nota n. 43 del 6 marzo 2018 nel fornire indicazioni applicative sull'argomento ha ritenuto che per quanto attiene gli operai agricoli stagionali il limite semestrale deve essere considerato fino al limite delle 180 giornate di lavoro annue, poiché per le aziende del comparto agricolo la differenza tra le assunzioni a tempo indeterminato e quelle a tempo determinato si basa sul superamento o meno delle 180 giornate lavorate, così come specificato dall'articolo 23 del Ccnl degli operai agricoli e florovivaisti rinnovato in data 19 giugno 2018.

Disciplina collocamento obbligatorio e limiti numerici dal 2018		
Organico aziendale	Numero lavoratori iscritti al collocamento obbligatorio da assumere	Da quando scatta l'obbligo di assunzione
Dal 15° e fino al 35° dipendente	1	Subito
Da 36 a 50 dipendenti	2	Subito
Oltre 50 dipendenti	7%	Subito

## Disciplina della convenzione profit-non profit

L'articolo 12-*bis*, legge n. 68/1999, modificato dalla legge n. 247/2007, disciplina le convenzioni di inserimento lavorativo con cui le aziende profit possono rispettare l'obbligo del collocamento obbligatorio attraverso le seguenti realtà non profit:

- cooperative sociali sia di tipo A che di tipo B e loro consorzi;
- le imprese sociali costituite da organizzazioni che svolgono attività di impresa con la precisa finalità di inserire nel mondo del lavoro soggetti ritenuti svantaggiati e lavoratori disabili, così co-

me previsto dal comma 2, lettere *a*) e *b*), D.Lgs. n. 155/2006;

- datori di lavoro privati che non hanno l'obbligo di ottemperare all'assunzione del disabile per coprire la quota di collocamento obbligatorio.

Le imprese appena citate devono avere le seguenti caratteristiche:

- non avere in corso procedure concorsuali;
- aver rispettato *in toto* gli adempimenti previsti per il rispetto della sicurezza e della salute del lavoratore sul posto di lavoro;
- essere dotati di locali idonei;
- non aver interrotto rapporti di lavoro, esclusi i casi di interruzione per giusta causa e giustificato

motivo soggettivo, nei dodici mesi precedenti a quelli in cui il lavoratore disabile è stato assunto;

- avere nell'organico aziendale almeno un lavoratore dipendente che risulti essere in possesso delle caratteristiche idonee per poter svolgere le funzioni di tutor.

La convenzione stipulata per l'inserimento lavorativo di un disabile deve avere le seguenti caratteristiche:

- una durata non inferiore a tre anni;
- individuazione dei soggetti disabili da assumere con tale convenzione, dopo aver ascoltato il parere della commissione provinciale per le politiche del lavoro, stabilendo per il disabile un piano di inserimento personalizzato;
- stabilire l'entità della commessa, che può essere anche più di una, che non deve risultare inferiore, per ogni anno di convenzione e per ogni singola unità lavorativa disabile assunta, all'importo corrispondente della parte normativa e retributiva dei contratti collettivi nazionali di lavoro, oltre ai costi che l'azienda deve sopportare per porre in essere il piano personalizzato per l'inserimento lavorativo del disabile;
- il conferimento della commessa di lavoro deve essere contestuale all'assunzione del disabile da parte del soggetto destinatario.

Quando la convenzione risulta essere scaduta il datore di lavoro committente, sentito il parere degli uffici competenti, può comportarsi nel seguente modo:

- ricorrere ad altri istituti previsti dal testo della legge n. 247/2007;
- rinnovare la convenzione per una sola volta per una durata inferiore alla prima, ovvero per un periodo che non deve essere superiore a due anni;
- assumere a tempo indeterminato il lavoratore disabile dedotto in convenzione con chiamata nominativa, anche in deroga a quanto previsto dall'articolo 7, comma 1, lettera c), legge n. 68/1999 secondo cui la richiesta è nominativa per il 60% delle assunzioni effettuate da aziende con più di 50 dipendenti che stipulano convenzioni o fanno richiesta di avviamento al lavoro agli uffici competenti. In questo caso il datore di lavoro ha la possibilità di accedere al fondo nazionale per il diritto al lavoro dei disabili, previsto dall'articolo 13, comma 4, legge n. 68/1999, rispettando le disponibilità previste.

Un ruolo cardine per quanto attiene la stipula delle convenzioni tra profit e non profit per il ri-

spetto del collocamento obbligatorio lo svolgono gli uffici competenti a cui è affidato il compito di promuovere le convenzioni favorendo il datore di lavoro privato nel rispetto dell'obbligo previsto dalla legge n. 68/1999.

Agli uffici competenti è stata offerta la possibilità di stipulare con le associazioni datoriali e dei lavoratori comparativamente più rappresentative apposite convenzioni quadro, che devono presentare le stesse caratteristiche previste per le convenzioni stipulate con il singolo datore.

Restano valide le convenzioni quadro stipulate dai servizi competenti anche su base territoriale che necessitano della validità da parte delle Regioni, previste dall'articolo 14, D.Lgs. 276/2003, con le associazioni sindacali sia datoriali che dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale oltre che con le associazioni di rappresentanza assistenza e tutela delle cooperative sociali e loro consorzi.

È chiaro che la convenienza a stipulare convenzioni è sicuramente reciproca per entrambi, ovvero sia per l'azienda profit che non profit.

Da un lato l'azienda profit, assicurando alla non profit commesse di lavoro almeno pari al costo del lavoratore/lavoratori che invia per ottemperare all'obbligo del collocamento obbligatorio, riesce a essere in regola evitando sanzioni, che sono state inasprite per chi non rispetta l'obbligo del collocamento obbligatorio. a seguito. È opportuno ricordare che in base a quanto stabilito dall'articolo 5, D.Lgs. n. 185/2016 è stata stabilita una sanzione in misura fissa, ma progressiva, diffidabile purché il datore di lavoro si impegni non solo a presentare il prospetto informativo, ma anche a sottoscrivere un contratto di assunzione con il lavoratore disabile. Inoltre, se l'azienda che è tenuta al rispetto del collocamento obbligatorio non è in grado di ospitare il disabile, stipulando una convenzione con una realtà non profit riuscirebbe ad evitare opere che comunque andrebbero effettuate per rendere accessibile il luogo di lavoro al disabile.

Dall'altro lato per la realtà non profit la stipula della convenzione prevede la possibilità di procurarsi non solo lavoro nell'immediato, ma incrementare contatti che potrebbero rivelarsi importanti per acquisire nuovo lavoro.

# Percorsi

## FAC- SIMILE CONVENZIONE per la definizione di programma/i di inserimento lavorativo delle persone disabili della Legge 12 marzo 1999 n. 68, art. 11

Fra la Provincia di ....., rappresentata dal Dirigente del Settore Formazione Orientamento e Lavoro  
e

Il datore di lavoro \_\_\_\_\_ con sede

legale a \_\_\_\_\_ e sede provinciale a \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Via -- Tel. fax e-mail

Attività \_\_\_\_\_

Vista la L. 68/99 ed in particolare l'art. 11 che consente la stipula fra "uffici competenti al collocamento mirato" ed i datori di lavoro di convenzioni finalizzate all'inserimento lavorativo delle persone disabili;

Vista la L.R. 17/2005 che individua i richiamati uffici competenti nelle Province;

Visto l'accordo del 22 febbraio 2001 tra il Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale, le Regioni, le Province Autonome di Trento e Bolzano, i Comuni, le Comunità montane per la definizione di linee programmatiche per la stipula della convenzioni di cui alla L. 68/99;

Considerato altresì che il datore di lavoro è *soggetto/a agli obblighi* di cui alla L. 68/99 e, conseguentemente:

- ha provveduto in data \_\_\_\_\_ a presentare l'apposito prospetto informativo di cui al D.M. 22 novembre 1999 recante "Disciplina della trasmissione dei prospetti informativi da parte dei datori di lavoro soggetti alla disciplina in materia di assunzioni obbligatorie di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68" dal quale risulta un obbligo di assunzione di  
coperto al momento per n: \_\_\_\_\_ persone disabili,  
n: \_\_\_\_\_ unità,
- deve effettuare n. \_\_\_\_\_ altre assunzioni
- ed intende avvalersi a tale fine della presente convenzione per n. \_\_\_\_\_ unità:

ovvero, *pur non essendo soggetto/a* agli obblighi di cui alla L. 68/99, intende avvalersi della presente convenzione per l'assunzione di n° \_\_\_\_\_ persone disabili destinatari degli interventi da essa previsti;

### SI CONVIENE CHE

1. il datore di lavoro \_\_\_\_\_  
(indicazione della ragione sociale)

- a) si impegna a corrispondere ai relativi impegni di assunzione per quanto attiene le unità oggetto di questa convenzione entro \_\_\_\_\_ secondo il Programma di seguito riportato:

Richiesta	Richiesta	Durata	Tirocinio	Durat	Mansioni
Nominativa	Numerica	Contratto	Formativ	a Prova	(compilare la scheda descrittiva allegata)
			o		

N° \_\_Lavoratori entro il  \_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_

Si precisa che l'eventuale tirocinio formativo sarà attivato entro il \_\_\_\_\_-cui seguirà l'assunzione del tirocinante o altro lavoratore entro la data sopra indicata.

N° \_\_ Lavoratori entro il   \_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_

Si precisa che l'eventuale tirocinio formativo sarà attivato entro il \_\_\_\_\_-cui seguirà l'assunzione del tirocinante o altro lavoratore entro la data sopra indicata.

N° \_\_ Lavoratori entro il   \_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_

Si precisa che l'eventuale tirocinio formativo sarà attivato entro il \_\_\_\_\_-cui seguirà l'assunzione del tirocinante o altro lavoratore entro la data sopra indicata.

N° \_\_ Lavoratori entro il   \_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_

Si precisa che l'eventuale tirocinio formativo sarà attivato entro il \_\_\_\_\_-cui seguirà l'assunzione del tirocinante o altro lavoratore entro la data sopra indicata.

b) nel caso in cui riscontri difficoltà nell'individuazione del/i lavoratore/i da assumere con richiesta nominativa, si riserva di richiedere la conversione della richiesta nominativa stessa in richiesta numerica e si impegna ad effettuare tale conversione almeno tre mesi prima della scadenza per l'assunzione.

c) si impegna, per quanto attiene le unità oggetto di questa convenzione, a perseguire il programma di inserimento mirato allegato o da ricondurre ad apposito accordo successivo e relativo ad essa.  
Per le ulteriori quote d'obbligo, non dedotte in convenzione procederà secondo le seguenti modalità:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

d) Si impegna a comunicare al Servizio Collocamento Obbligatorio la cessazione del rapporto di lavoro dei lavoratori assunti tramite la presente convenzione entro 10 giorni dalla data in cui si è verificata.

2. la Provincia di Ravenna si impegna a:

- sostenere la finalizzazione del presente atto alla corrispondenza agli obiettivi occupazionali di cui alla L. 68/99;
- supportare il datore di lavoro nella definizione e nello svolgimento dei programmi di inserimento individuale che per la loro complessità richiedono la stipula di convenzioni di integrazione lavorativa tramite i Centri di Formazione professionale o le Cooperative Sociali che svolgono attività di inserimento lavorativo dei disabili;
- realizzare le relative attività di preselezione anche attivando il raccordo con i Servizi Sociali e territoriali competenti in materia di handicap e con strutture di orientamento e di formazione sopra indicate;
- prevedere verifiche periodiche sull'andamento della convenzione stessa e del/dei programma/i di inserimento;

3. Per tutta la durata della convenzione il datore di lavoro è da ritenersi ottemperante rispetto agli obblighi previsti dalla L. 68/99, limitatamente all'aliquota dedotta nella convenzione medesima;

4. La convenzione

- potrà essere interrotta al verificarsi di rilevanti irregolarità da parte di almeno una delle parti contraenti anche per quanto attiene la conduzione del programma;
- potrà essere rinnovata, ovvero potranno essere stipulate nuove convenzioni, solo previa valutazione dell'esito occupazionale delle precedenti;
- potrà essere modificata, laddove mutino significativamente le condizioni che vi hanno dato origine, o la normativa di riferimento, oppure si ritenga opportuno realizzare miglioramenti;
- è da considerarsi sospesa, qualora, successivamente alla sua stipula, sia sopravvenuta una delle situazioni legittimanti la sospensione temporanea degli obblighi di assunzione di cui all'art. 3, c. 5 della Legge 68/1999;

# Percorsi

5. il programma di inserimento previsto dal presente atto
- a) potrà concorrere al riconoscimento delle agevolazioni di cui agli artt. 13 e 14 della Legge 68/1999 allorché ne ricorrano le condizioni;
  - b) deve indicare dettagliatamente le mansioni attribuite al lavoratore disabile e le modalità del loro svolgimento;
  - c) prevedere adeguate forme di sostegno, di consulenza e di tutoraggio al fine di favorire l'adattamento al lavoro del disabile;
6. **L'adempimento degli obblighi di assunzione è posticipato alle date indicate nella presente convenzione. Il mancato rispetto degli obblighi di assunzione costituisce inadempimento che decorrerà dalla data di stipula della convenzione e comporterà la segnalazione al Servizio Ispezione Lavoro per le sanzioni di cui all'art. 15 della L. 68/99.**

Datore di lavoro

Data

---

Provincia di Ravenna  
Il Dirigente del Settore Formazione Orientamento e Lavoro

---

CFP/Cooperativa Sociale

---