

CONVENZIONE ART. 14 D.LGS 276/2003

Linee guida procedurali per gli utenti

Lo strumento

Le c.d. Convenzioni art. 14 sono uno degli strumenti a disposizione delle imprese private per adempiere agli obblighi del collocamento mirato previsti dalla Legge n. 68/1999.

Sottoscrivendo tale accordo, un'impresa soggetta agli obblighi di legge, si impegna ad affidare una commessa di lavoro o servizi ad una cooperativa sociale di tipo B, o ad un'impresa sociale, che, per l'esecuzione dell'incarico, impiegherà propri dipendenti con disabilità particolarmente fragili. L'impresa committente potrà, in tal modo, conteggiare tali lavoratori a copertura di una parte dei propri obblighi assunzionali e inserirli direttamente nel proprio prospetto informativo.

Dal 2021 è in vigore in provincia di Cremona il nuovo schema di Convenzione Quadro per la stipula di tali convenzioni, approvato da Regione Lombardia con DGR n. 2460 del 18/11/2019 che ha, così, uniformato la disciplina a livello regionale.

Con Decreto regionale n. 290 del 18/01/2021 e con DGR n. 1052 del 02/10/2023 Regione Lombardia ha introdotto alcune modifiche all'originaria Convenzione Quadro inerenti, rispettivamente, alla possibilità di coinvolgere nella stipula le imprese sociali e all'introduzione di ulteriori criteri utili per l'individuazione dei lavoratori impiegabili in adempimento della commessa. Le presenti Linee Guida tengono conto di tali aggiornamenti.

Chi può stipulare una Convenzione art. 14

- **Soggetto committente può essere un'impresa privata soggetta agli obblighi della Legge n. 68/1999.** Le imprese proponenti devono rispettare i seguenti requisiti:
 - essere in regola con la copertura della restante quota di riserva. Se, nonostante la stipula di una Convenzione art. 14, l'azienda fosse tenuta a ulteriori assunzioni obbligatorie, è necessario finalizzare prima l'assunzione di tali unità, nel rispetto dei requisiti previsti dalla legge. In alternativa, sempre a copertura di tali residue unità, è possibile attivare uno degli strumenti a disposizione (Convenzione ex art. 11 Legge n. 68/1999, autorizzazione all'esonero parziale, compensazioni territoriali etc.);
 - autodichiarare il rispetto degli obblighi assicurativi, previdenziali e contrattuali dei dipendenti, con riferimento ai CCNL stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nonché il rispetto delle norme in materia di tutela della salute e sicurezza.
La Provincia controllerà, a campione, la regolarità del DURC.
- **Soggetto destinatario della commessa può essere una cooperativa sociale di tipo B, un loro consorzio o un'impresa sociale,** che dovranno autodichiarare il rispetto degli obblighi assicurativi, previdenziali e contrattuali dei dipendenti, con riferimento ai CCNL stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nonché il rispetto delle norme in materia di tutela della salute e sicurezza.
La Provincia controllerà, a campione, la regolarità del DURC.
E', inoltre, necessario rispettare i seguenti requisiti:
 - **per le cooperative sociali singole o aderenti a consorzi:**
 - iscrizione all'albo previsto dall'art. 2512 c.c. e all'albo regionale di cui alla Legge Regionale n. 36/2015 da almeno 3 anni

- adesione ad un'organizzazione di rappresentanza firmataria della Convenzione Quadro della Provincia di Cremona o, in alternativa, possesso di un verbale di revisione ai sensi del D.lgs 220/2002 aggiornato negli ultimi 12 mesi;
- **per le imprese sociali**
 - rispetto della disciplina prevista dal Decreto Legislativo n. 112/2017.

Requisiti minimi dell'accordo

Con la stipula di una Convenzione art. 14, l'impresa e la cooperativa si impegnano a sottoscrivere un separato accordo commerciale di commessa, necessariamente entro i 60 giorni successivi all'approvazione della convenzione stessa.

La Convenzione dovrà rispettare i seguenti requisiti:

- durata pari almeno alla durata del contratto di commessa: minimo 1 anno, massimo 5 anni;
- limite massimo di assunzioni in Convenzione art. 14 a copertura della quota di riserva aziendale (da verificare con la Provincia): minimo 1 assunzione, massimo il 40% della quota di riserva in rapporto al numero dei lavoratori occupati nell'impresa;
- lavoratori impiegati in adempimento della commessa con contratto di durata pari ad almeno 12 mesi e orario settimanale minimo superiore al 50% dell'orario a tempo pieno previsto dal CCNL applicato (qualora il tempo pieno sia 38 ore, l'orario settimanale minimo deve essere almeno pari a 20 ore settimanali). E' possibile un impiego per un orario inferiore (minimo 10 ore settimanali) se il lavoratore ha una particolare difficoltà, da accertare con la Provincia;
- valore economico della commessa tale da coprire almeno i costi sostenuti dalla cooperativa sociale (costo di produzione e costo del lavoratore) nel rispetto della formula:

VUC	≥	CP	+	(CL	x	N)
<i>Il Valore unitario della commessa</i>	<i>deve essere maggiore o uguale al</i>	<i>Costo di Produzione (formazione, tutoraggio, ammortamento, attrezzature, materiali, costi fissi, ecc)</i>	<i>sommato con il</i>	<i>Costo totale sostenuto per l'inserimento di tutti i lavoratori previsti nella commessa (in conformità ai valori del CCNL)</i> <i>(Il Costo del singolo lavoratore deve essere moltiplicato per il numero di lavoratori previsti)</i>		

- All'interno del separato accordo commerciale stipulato tra le parti private devono necessariamente essere indicati:
 - le eventuali rateizzazioni delle fatturazioni;
 - i tempi massimi di pagamento e di esecuzione delle diverse fasi della nuova commessa;
 - l'eventuale forma di tutela economica nei confronti dei lavoratori impiegati, in caso di inadempimento del contratto ad opera di una delle parti contraenti;
 - il valore della commessa determinato in base alla formula riportata al punto precedente.

Procedura

- **Stipula di una nuova convenzione**
 1. Impresa e cooperativa contattano preliminarmente la Provincia di Cremona e inviano la bozza della proposta alla mail semplice collocamento.mirato@provincia.cremona.it.
 2. Dopo le eventuali correzioni segnalate dalla Provincia, l'azienda e la cooperativa inoltrano l'istanza firmata tramite PEC a protocollo@provincia.cr.it unitamente a:

- Allegato 1 – Dati contrattuali dei lavoratori
 - Allegato 2 – Accessibilità della sede operativa
 - Allegato 3 – Autodichiarazione dell’azienda
 - Allegato 4 – Autodichiarazione della cooperativa
 - Allegato 5 – Autodichiarazione dell’organizzazione di rappresentanza dell’azienda
 - Allegato 6 – Autodichiarazione dell’organizzazione di rappresentanza della cooperativa.
3. La Provincia di Cremona istruisce la richiesta ed, eventualmente, approva la Convenzione art. 14 tramite Decreto provinciale. Una sua copia viene inoltrata ad azienda e cooperativa per la sottoscrizione.
 4. Entro 60 giorni dall’approvazione della Convenzione art. 14 le parti private devono dare avvio alla commessa sottoscrivendo un accordo commerciale e assumendo i lavoratori con disabilità previsti.

NB - 1: Mancato avvio della commessa entro la scadenza. Il mancato inizio della commessa entro 60 giorni dall’approvazione della Convenzione art. 14 ne comporterà l’automatica decadenza e l’impresa soggetta agli obblighi dovrà, pertanto, comunicare alla Provincia di Cremona in quale altra modalità intenda adempiere agli obblighi assunzionali.

• ***Rinnovo di convenzione ancora in vigore.***

1. 60 giorni prima della scadenza della Convenzione art. 14 in essere (o, in ogni caso, entro la scadenza medesima) l’impresa e la cooperativa contattano preliminarmente la Provincia di Cremona e inviano la bozza della proposta tramite e-mail ordinaria a: collocamento.mirato@provincia.cremona.it.
2. Dopo le eventuali correzioni, sempre nel rispetto dei predetti 60 giorni, l’azienda e la cooperativa inoltrano l’istanza firmata tramite PEC a protocollo@provincia.cr.it unitamente a:
 - Allegato 1 – Dati dei lavoratori.
 - Allegato 2 - Autodichiarazione dell’azienda
 - Allegato 3 - Autodichiarazione della cooperativa
 - Allegato 4 - Autodichiarazione dell’organizzazione di rappresentanza della cooperativa
 - Allegato 5 - Nuovo contratto di affidamento della commessa, se già disponibile (con data di inizio contigua alla scadenza della convenzione ancora in vigore).
3. La Provincia di Cremona istruisce la richiesta ed, eventualmente, approva il rinnovo della Convenzione art. 14 tramite Decreto provinciale. Una copia della convenzione rinnovata viene inoltrata all’azienda e alla cooperativa per la sottoscrizione.

NB – 2: Mancata richiesta di rinnovo entro la scadenza. In questo caso la Convenzione art. 14 finora in vigore decade e i lavoratori finora impiegati non saranno più conteggiabili a copertura della quota di riserva aziendale. L’azienda e la cooperativa possono valutare se stipulare una nuova convenzione ma, fino a che non verrà presentata un’apposita istanza, l’azienda presenterà un conseguente numero di scoperture da gestire in altro modo.

I lavoratori impiegabili in adempimento della Convenzione art. 14
--

Lo scopo di questo tipo di accordo è incentivare l’integrazione lavorativa di persone con disabilità particolarmente fragili. La cooperativa sociale può valutare se assumere nuovi lavoratori o impiegare lavoratori con disabilità già propri dipendenti. Come già riportato sopra, il contratto iniziale deve avere una durata di almeno 12 mesi e un orario settimanale almeno superiore al 50% dell’orario a tempo pieno previsto dal CCNL applicato (salvi casi particolari). Oltre a tali presupposti, è necessario rispettare i seguenti requisiti:

- **In caso di nuova assunzione:** l'effettivo avvio del rapporto di lavoro presso la cooperativa sociale deve essere preceduto dal rilascio di apposito nulla osta da parte della Provincia. A tal fine la cooperativa deve presentare istanza in via telematica tramite il sistema informativo (attualmente SINTESI Cremona). Prima di presentare tale istanza, tuttavia, è necessario verificare che il lavoratore rientri in almeno una delle seguenti casistiche:
 - condizione di particolare difficoltà sociosanitaria (Profilabili in fascia 3 oppure fascia 4, DGR n. 1106/2013 – All. A);
 - possesso di un certificato di invalidità attestante una disabilità psichica o intellettiva;
 - età superiore a 55 anni;
 - collocabilità in un contesto lavorativo con la mediazione di un servizio di supporto (come da indicazione sulla c.d. Diagnosi funzionale);
 - difficoltà di inserimento lavorativo valutata dal Comitato Tecnico del Collocamento Mirato.
- **In caso di impiego di una persona con disabilità già dipendente della cooperativa:** la possibilità di iniziare a impiegare un proprio lavoratore in adempimento di una Convenzione art. 14 deve essere formalmente autorizzata dalla Provincia di Cremona. A tal fine la cooperativa deve presentare istanza utilizzando apposita modulistica scaricabile dal sito internet della Provincia. Prima di presentare la richiesta, tuttavia, è necessario operare alcune verifiche particolari:
 - **se il lavoratore è stato assunto in passato per adempiere a una diversa Convenzione art. 14** (e da quel momento il rapporto di lavoro non è più cessato), è necessario controllare l'effettivo rilascio di un nulla osta associato alla pregressa Convenzione art. 14 e confermare, altresì, il perdurare dello stato di invalidità della persona. Se le verifiche danno esito positivo, è possibile impiegare il lavoratore in adempimento della convenzione attuale, eventualmente integrando l'orario di lavoro fino al minimo settimanale sopra richiamato;
 - **se il lavoratore è stato assunto in passato senza essere impiegato in una Convenzione art. 14** (per attività diverse della cooperativa e da quel momento il rapporto di lavoro non è più cessato) è necessario operare 3 diverse verifiche consequenziali:
 1. **verificare il perdurare dello stato di invalidità della persona.**
Se la verifica dà esito positivo, passare al punto successivo.
 2. **verificare che il lavoratore rientri in almeno una delle seguenti casistiche:**
 - condizione di particolare difficoltà sociosanitaria (Profilabili in fascia 3 oppure fascia 4, DGR n. 1106/2013 – All. A);
 - possesso di un certificato di invalidità attestante una disabilità psichica o intellettiva;
 - età superiore a 55 anni;
 - collocabilità in un contesto lavorativo con la mediazione di un servizio di supporto (come da indicazione sulla c.d. Diagnosi funzionale);
 - difficoltà di inserimento lavorativo valutata dal Comitato Tecnico del Collocamento Mirato.
 Se la verifica dà esito positivo, passare al punto successivo.
 3. **certificare che il contratto di lavoro individuale deve subire una modifica migliorativa** rispettando una delle seguenti condizioni alternative:
 - trasformazione del contratto da tempo determinato a tempo indeterminato
 - trasformazione dell'orario di lavoro da tempo parziale a tempo pieno, ma solo se l'aumento orario è cospicuo (aumento di almeno il 40% rispetto al tempo pieno previsto dal CCNL applicato. Qualora il tempo pieno sia di 38 ore settimanali, l'aumento orario dovrà essere almeno di 15 ore settimanali)
 - proroga del contratto a tempo determinato, qualora possibile in base alla normativa generale.

NB – 3: Sostituzione del lavoratore. Qualora la commessa abbia avuto inizio con l’inserimento dei lavoratori previsti ma tali rapporti di lavoro vengano a cessare, la cooperativa avrà 60 giorni di tempo per sostituire i lavoratori cessati. In assenza di tale sostituzione entro i termini:

- ***qualora in adempimento della commessa non sia più inserito nessun lavoratore disabile***, la Convenzione art. 14 decadrà e l’impresa dovrà comunicare alla Provincia in quale altro modo intenda adempiere agli obblighi del collocamento mirato. Le parti private valuteranno autonomamente se far cessare l’accordo di commessa esistente che, tuttavia, non sarà più rilevante ai fini del collocamento mirato;
- ***qualora in adempimento della commessa siano, comunque, rimasti impiegati alcuni dei lavoratori in origine previsti***, le parti private dovranno chiedere la rideterminazione della Convenzione art. 14 in essere, riparametrando i valori della commessa rispetto ai lavoratori effettivamente impiegati.