

**CONVENZIONE DI INSERIMENTO LAVORATIVO
DI PERSONE CON DISABILITA' EX ART 11 L. 68/1999 A FAVORE DI GRUPPI DI
IMPRESA COSI' COME DEFINITI DAL D.L. 276/2003 ART 31''.**

Data

Prot. n.

Il giorno presso la sede della Afol Metropolitana, Via Soderini, 24

TRA

Afol Metropolitana, con sede in Milano, Via Soderini, 24, rappresentata dal Dirigente preposto alla Divisione Lavoro, dr. Simone Cerlini, soggetto con potere di firma in relazione alla presente Convenzione

E

l'azienda Capogruppo mandataria
del gruppo di Imprese
(d'ora in poi denominato datore di lavoro) con sede legale in
via, Partita IVA.....
C.F..... rappresentata da.....
in qualità di legale rappresentante.

CONSTATATO CHE

- il datore di lavoro richiede, in nome e per conto delle imprese controllate e collegate e di quelle beneficiarie della compensazione specificatamente elencate al punto 1, la stipula della convenzione infragruppo ai sensi dell'art 5.8 della legge 68/99 così come modificato dall'art 9 della legge 148/2011
per la copertura:
 dell'intera quota
 di parte della quota d'obbligo pari a lavoratori

SI STIPULA E SI CONVIENE QUANTO SEGUE:

PUNTO 1: ELENCO AZIENDE DEL GRUPPO CONTROLLATE E COLLEGATE E BENEFICIARIE DELLA COMPENSAZIONE

Le premesse della presente convenzione costituiscono parte integrante della stessa. L'azienda capogruppo mandataria, di cui sopra, presenta la convenzione infragruppo per le seguenti società del gruppo:

AZIENDA CAPOGRUPPO CHE PRESENTA LA CONVENZIONE (INDICARE RAGIONE SOCIALE E CODICE FISCALE)	AZIENDE CONTROLLATE E COLLEGATE E BENEFICIARIE DELLA COMPENSAZIONE (INDICARE RAGIONE SOCIALE E CODICE FISCALE)

PUNTO 2: ADEMPIMENTI A CARICO DELLA CAPOGRUPPO

La capogruppo, se soggetta agli obblighi di cui alla l. 68/99, si impegna a coprire l’eventuale quota di riserva scoperta, nell’ambito della convenzione.

Si impegna, altresì, a distribuire le scoperture complessive all’interno del gruppo secondo un dettagliato programma annuale, fornito e aggiornato dalla azienda capogruppo -Allegato A - che costituisce parte integrante della presente convenzione.

Tale programma, oltre alle informazioni numeriche relative alla scoperta, o alle eccedenze e le relative compensazioni su ogni singola società, deve necessariamente contenere: il numero complessivo di risorse da inserire, i profili professionali richiesti rispetto alle posizioni da ricoprire, la società e la provincia di assunzione, la società e la provincia di computo.

In caso di programma occupazionale pluriennale la società capogruppo compilerà l’Allegato A con il numero complessivo di assunzioni, dettagliando in modo esaustivo la prima annualità. I dati di dettaglio di ciascuna annualità successiva saranno forniti entro la fine dell’annualità immediatamente precedente.

La capogruppo è tenuta ad inviare l’Allegato A alle province dove sono ubicate le unità produttive/impresе che beneficiano della compensazione in via automatica, al fine di aggiornare eventuali obblighi e istituti attivi (esoneri, convenzioni ecc..) in capo alle imprese ubicate nel territorio di loro competenza.

Il datore di lavoro capogruppo si impegna a tenere costantemente aggiornato l’Allegato A rispetto a variazioni che incidono significativamente in eccesso, o in difetto sul programma concordato nei termini di legge, ferma restando la comunicazione annuale attraverso il Prospetto Informativo.

PUNTO 3: VERIFICHE- VARIAZIONI -CONTROLLO- MONITORAGGIO

Le parti convengono, al fine di monitorare l’andamento della presente convenzione e del programma occupazionale presentato, di prevedere, con cadenza semestrale, un incontro con i

Direttori preposti all'Ufficio Personale della società capogruppo mandataria, per la verifica del corretto adempimento degli impegni presi e anche per segnalare eventuali difficoltà insorte nella gestione della convenzione sia sugli aspetti generali, sia sugli impegni occupazionali propri o delle singole società del gruppo.

Resta salva la possibilità per l'azienda Capogruppo di aggiornare la situazione descritta nell'Allegato A in qualunque momento, nel caso di rilevanti modifiche societarie.

PUNTO 4: REFERENTE AZIENDALE

L'azienda capogruppo mandataria si impegna a porsi come unico riferimento per gli aspetti amministrativi e gestionali della presente convenzione del Gruppo e dei relativi allegati, fatto salvo si renda necessaria, da parte di Afol Metropolitana, un'interlocuzione diretta con le singole imprese del gruppo.

Referente per la gestione amministrativa e gestionale della convenzione

Nome cognome.....

Telefono diretto Fax

E-Mail

PUNTO 5: SOSPENSIONE DEL PROGRAMMA OCCUPAZIONALE AI SENSI DELL'ART 3.5 L. 68/99

In caso di sospensione degli obblighi occupazionali, per le ipotesi previste dall'art. 3.5. 68/99 che interessi una delle società coinvolte, l'attuazione del programma occupazionale è sospeso per l'azienda interessata dallo stato di crisi per il periodo pari alla durata del trattamento autorizzato. Decorso tale termine, l'azienda capogruppo dovrà richiedere la riattivazione del programma che verrà dall'Ufficio prorogato per un uguale arco temporale della citata sospensione. Qualora la sospensione degli obblighi interessi l'azienda che avrebbe assunto a beneficio di un'altra all'interno del gruppo, la capogruppo mandataria dovrà indicare quale azienda del medesimo gruppo si farà carico dell'assolvimento dell'obbligo in programma.

Tutte le comunicazioni di carattere amministrativo, attinenti alla sospensione dell'obbligo, nonché le eventuali riattivazioni dei percorsi previsti in convenzione, fanno capo alla capogruppo mandataria.

PUNTO 6: INCENTIVI ALLE ASSUNZIONI IN CONVENZIONE EX ART 13 L. 68/99

La stipula della presente Convenzione consente l'accesso, ai datori di lavoro privati, alle agevolazioni previste dall'art 13 della legge n. 68/99, nei limiti degli stanziamenti annualmente previsti.

PUNTO 7: FACOLTA' DI RECESSO DELLE PARTI

Durante l'applicazione del programma di assunzione, indicato all'allegato A, le parti hanno la facoltà di recedere dalla presente convenzione nei seguenti casi:

- Afol Metropolitana, in presenza di gravi inadempienze imputabili alla capogruppo mandataria, potrà risolvere il contratto di convenzione comunicandolo in forma scritta con almeno 30 giorni di anticipo rispetto a ciascuna annualità.
- L'azienda Capogruppo Mandataria può esercitare la facoltà di recesso qualora ritenga non più utile la tipologia di convenzione sottoscritta per comprovate motivazioni oggettive. In questo caso l'azienda capogruppo dovrà dare immediata comunicazione a ogni singola società coinvolta, affinché queste, qualora scoperte, provvedano autonomamente entro 60 giorni dalla comunicazione della capogruppo, ad attivare idonei strumenti per assolvere l'obbligo provinciale. L'azienda capogruppo è tenuta a comunicare anche il recesso di ogni singola impresa subordinatamente all'assolvimento della quota d'obbligo relativa alla più recente annualità di riferimento e a fronte di un contestuale impegno a gestire in via autonoma l'obbligo, qualora sussista, con gli strumenti di

legge più opportuni.

PUNTO 8: INADEMPIENZE E SANZIONI

In caso di mancato rispetto del programma occupazionale, qualora tra le parti non si concordi con modalità condivise l'applicazione degli istituti previsti per legge, ai fini dell'assolvimento dell'obbligo, oltre alla facoltà di recesso di cui al precedente punto 7, Afol Metropolitana, previa verifica che il mancato adempimento sia dovuto a fatti imputabili al datore di lavoro, si riserva la facoltà di procedere con avviamenti d'ufficio ed eventuale segnalazione ai Servizi Ispettivi per quanto di competenza.

PUNTO 9: RINVIO

Nel rispetto del programma di assunzione concordato, le parti si impegnano a revisionare in forma scritta la presente convenzione qualora norme di legge e/o regolamenti lo rendano opportuno e/o necessario.

Per quanto non previsto nel presente atto, si applicano le disposizioni normative e regolamentari vigenti in materia.

PUNTO 10: PRIVACY

L'impresa si impegna ad utilizzare e trattare i dati personali, anche di natura particolare sensibile, relativi al lavoratore disabile, nel rispetto e nei limiti consentiti dalla L. 196/2003 e successive modificazioni e dal Regolamento UE 2016/679.

Letto confermato sottoscritto

Milano

Per Afol Metropolitana

Per il datore di lavoro

Il Dirigente della Divisione Lavoro

Simone Cerlini

(documento sottoscritto digitalmente ai sensi del DPR 445/00 e successive norme collegate)

Il Legale Rappresentante
della Capogruppo Mandataria

ALLEGATO A - PROGRAMMA MIRANTE AL CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI OCCUPAZIONALI
--

PREMESSA: l'azienda Capogruppo Mandataria intende realizzare un programma di "Inserimenti Lavorativi Mirati", per il conseguimento degli obiettivi occupazionali di soggetti disabili aventi diritto al collocamento obbligatorio per il Gruppo di Imprese così come di seguito articolato:

ANNO DI RIFERIMENTO PROSPETTO INFORMATIVO

RAGIONE SOCIALE	BASE COMPUTO MI	OBBLIGO	SCOPERTURA
		Totale	Totale

PIANO DI INSERIMENTO PRIMA ANNUALITA' ANNO

N. INSERIMENTI	POSIZIONE RICERCATA	SOCIETA' DI ASSUNZIONE	PROVINCIA DI ASSUNZ.	SOCIETA' DI COMPUTO	PROVINCIA DI COMPUTO
TOTALE					

PIANO DI INSERIMENTO SUCCESSIVE ANNUALITA'

Situazione Scoperture a Livello Nazionale sulla Città metropolitana di Milano

N. INSERIMENTI	POSIZIONE RICERCATA	SOCIETA' DI ASSUNZIONE	PROVINCIA DI ASSUNZ	SOCIETA' DI COMPUTO	PROVINCIA DI COMPUTO
TOTALE					

La tempistica di seguito indicata è quella decisa dal Sottocomitato Disabili nella seduta del 16/4/2013.

NUMERO SCOPERTURE	ANNI / MESI
Fino a 2 scoperture	1 anno
Fino a 3 scoperture	2 anni
Fino a 4 scoperture	3 anni
Fino a 5 scoperture	4 anni
Fino a 10 scoperture	6 anni
11 scoperture e oltre	8 anni

Sono previsti i fattori A B C che consentono una maggiore dilazione in presenza di particolari situazioni rispettivamente:

FATTORE A: persone con disabilità che presentano difficoltà di inserimento per particolari caratteristiche (Deboli)

FATTORE B: persone con disabilità che effettuano un percorso di tirocinio finalizzato all'assunzione

FATTORE C: particolari situazioni aziendali

Per calcolare la durata della convenzione si può utilizzare la dimostrazione:

http://sintesi.provincia.milano.it/bd_sailor/calcolo.asp

Il catalogo comprende i servizi accreditati presso la Regione Lombardia. Ai soli fini del percorso di inserimento disposto dalla convenzione, possono supportare il datore di lavoro anche i servizi del territorio non accreditati che hanno un'esperienza almeno triennale nell'inserimento sociale e lavorativo delle persone disabili in conformità a quanto disposto da Deliberazione Regionale N°VIII/010603 del 25/11/2008.

Per approfondimenti sul Piano Provinciale dedicato alle persone con disabilità (EMERGO) si rinvia all'indirizzo web:
<http://www.cittametropolitana.mi.it/lavoro/Emergo/index.html>

Per il Gruppo di Impresa
La Capogruppo mandataria

Per Afol Metropolitana
Il Dirigente della Divisione Lavoro
Simone Cerlini

*(documento sottoscritto digitalmente ai sensi del DPR 445/00
e successive norme collegate)*

.....

.....