



PROVINCIA DI REGGIO CALABRIA

SETTORE 8

FORMAZIONE PROFESSIONALE - POLITICHE DEL LAVORO – PP.OO.

SERVIZIO COMMISSIONE PROVINCIALE TRIPARTITA

Via S. Anna Il Tronco – Spirito Santo – Tel. 0965-364806

REGOLAMENTO PER LA STIPULA E LA GESTIONE DELLE

CONVENZIONI EX LEGGE N. 68/99

Art. 1

Disposizioni generali

Il presente regolamento disciplina la stipula e la gestione delle Convenzioni con i datori di lavoro pubblici e privati, con le cooperative sociali, le organizzazioni di volontariato ed i disabili liberi professionisti, per realizzare l'obiettivo dell'inserimento lavorativo e la stabilizzazione del rapporto di lavoro delle persone disabili secondo quanto previsto dalla seguente normativa di riferimento:

- legge 68/99 e s.m.i ed in particolare art.11;
- D.P.R 333/2000 (regolamento di esecuzione della legge 68/99);
- legge regionale n° 32/2001 ed il suo regolamento attuativo;
- l'art. 18 della legge 196/97 ed il suo regolamento attuativo - DM. 142/98;
- artt. 2 e 6 della Conferenza Unificata presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri del 16 novembre 2006;
- art.1 comma 37 e segg. della legge 247/2007;
- legge n. 183 del 12/11/2011;

- legge n. 92 del 28/06/2012;
- Decreto del Dirigente Generale della Regione Calabria – Dipartimento n. 10 – Lavoro, Politiche della Famiglia, Formazione Professionale, Cooperazione e Volontariato n. 9999 del 06.07.2012.

Art. 2

Finalita' delle convenzioni

Per favorire il raccordo tra le esigenze delle aziende e quelle dei lavoratori disabili sono previste apposite Convenzioni, sottoscritte dalle parti interessate, attraverso le quali, è possibile definire un programma personalizzato di interventi per l'inserimento lavorativo dei disabili.

Art.3

Ufficio per la stipula delle convenzioni

E' istituita all'interno della Provincia, ai sensi dell'art.6 D. lgs 469/97 così come innovato dalla legge 68/99 e s.m.i, la Commissione Provinciale per le Politiche del Lavoro (CPT), quale organo tripartito permanente di concertazione e di consultazione delle parti sociali.

Nell'ambito del Settore Lavoro dell'Amministrazione Provinciale, è individuato il Servizio CPT quale ufficio competente per la stipula delle Convenzioni, ferme restando le competenze del Comitato Tecnico previsto dall'art. 6 comma 2 lettera b legge 68/99).

Art. 4

Tipi di convenzione

Sono previsti vari tipi di Convenzioni, che possono essere stipulate fra il Servizio CPT e i datori di lavoro pubblici e privati:

- a) Convenzione ordinaria di programma con i privati (ex art. 11 legge 68/99 comma 1 e 2);
- b) Convenzione ordinaria di programma con la Pubblica Amministrazione – Tirocini (art. 2 Conferenza unificata PCM del 16/11/2006);
- c) Convenzione di integrazione lavorativa (ex art.11 comma 4 legge 68/99);
- d) Convenzione di inserimento lavorativo temporaneo con finalità formative - art.1, comma 37 lettera a) legge 247/2007 sostitutivo dell'art. 12 legge 68/99;
- e) Convenzione di inserimento lavorativo (art. 1, comma 37 lett. b - dopo l'art. 12 è inserito l'art. 12 bis - legge 247/2007);
- f) Convenzioni finalizzate all'inserimento lavorativo dei detenuti disabili (legge 247/2007).

Art. 5

Convenzioni ordinarie di programma ex art.11 legge 68/99 da stipulare con i datori di lavoro privati.

Ai sensi dell'art. 11 della legge 68/99, il servizio CPT, acquisito il parere del "Comitato Tecnico", può stipulare con i datori di lavoro soggetti all'obbligo di cui all'art. 3 della legge 68/99, Convenzioni aventi ad oggetto la determinazione di un programma, mirante al conseguimento degli obiettivi occupazionali dei lavoratori disabili. All'interno della Convenzione sono stabiliti:

- tempi e modalità di inserimento;
- il datore di lavoro privato ha facoltà di assumere con chiamata nominativa fino alla copertura di tutti i posti disponibili;

- lo svolgimento di un tirocinio;
- l'assunzione con contratto a termine della durata non inferiore a nove mesi, fermo restando la copertura della quota d'obbligo;
- la possibilità di scegliere periodi di prova più ampi di quelli previsti dal CCNL, fermo restando che l'esito negativo della prova, qualora sia riferibile alla menomazione da cui è affetto il soggetto, non può costituire motivo di risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 6

Convenzioni con la Pubblica Amministrazione.

A) Convenzione di Programma

Limitatamente ai lavoratori da inquadrare nei livelli retributivo-funzionali per i quali non è richiesto un titolo di studio superiore alla scuola dell'obbligo, il datore di lavoro pubblico può stipulare apposita Convenzione di programma ed avvalersi della facoltà di assumere nominativamente i lavoratori disabili, che presentano una riduzione della capacità lavorativa non inferiore al 67% o invalidità ascritta dalla prima alla quarta categoria del Testo Unico delle Pensioni di Guerra, approvato con D.P.R. n. 915/1978 e successive modificazioni ed integrazioni, o invalidi del lavoro, o lavoratori disabili con handicap intellettuale-psichico, indipendentemente dalle percentuali di invalidità, fermo restando la percentuale individuata e riservata ai tirocini formativi (regolamentati di seguito) così come previsto dall'art. 2 comma 1 della Conferenza Unificata del 16 novembre 2006.

Le assunzioni con chiamata nominativa dei soggetti disabili dovranno essere improntate a criteri di trasparenza e a procedure

aperte alla partecipazione di tutti i soggetti disabili di cui al primo comma, conformemente ai seguenti principi:

- adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento, che garantiscono l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, ove opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione;
- adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
- rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori.

La Pubblica Amministrazione, che intende stipulare Convenzioni con ricorso alla chiamata nominativa, si dovrà attenere ai seguenti criteri:

- a) avviso pubblico di selezione. Nell'avviso l'Ente deve indicare:
1. il numero dei posti e le tipologie di professionalità da assumere e le eventuali qualifiche specifiche necessarie per ricoprire il posto nel ruolo disponibile;
 2. le mansioni ed il luogo di lavoro;
 3. il titolo di studio richiesto;
 4. il possesso dei requisiti previsti per l'accesso al pubblico impiego;
 5. le modalità e i criteri di selezione (reddito, carico di famiglia, situazione socio-sanitaria di particolare difficoltà) e il loro peso relativo;
 6. i contenuti e le modalità di esecuzione delle prove di idoneità o dei colloqui attitudinali cui potranno essere sottoposti i lavoratori;
 7. l'iscrizione nell'elenco del collocamento mirato, che deve essere anteriore alla pubblicazione dell'avviso, nonché il termine ultimo di presentazione della domanda.

L'avviso pubblico dovrà contenere anche i criteri che l'Ente richiedente adotterà per la selezione.

Copia di tale avviso dovrà essere inviato alla CPT, al Centro per l'Impiego competente per territorio e a tutte le organizzazioni sindacali e datoriali, nonché alle associazioni dei disabili presenti nella CPT;

- b) le adesioni verranno raccolte dal Centro per l'Impiego competente per territorio, che procederà alla verifica dei requisiti indicati nell'avviso pubblico e le trasmetterà all'Ente richiedente;
- c) l'Ente, all'interno della lista predetta, può ricorrere alla chiamata nominativa nel rispetto dei criteri di trasparenza suddetti.

B) Tirocini Formativi

L'art. 2 della Conferenza Unificata presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri del 16/11/2006 stabilisce che, fermo restando le quote di riserva di cui all'art.3 della legge 68/99, la Pubblica Amministrazione individua entro il mese di febbraio di ciascun anno, una percentuale di posti, comunque non inferiore al 30% e non superiore all'80% di quelli non coperti e da coprire con i lavoratori disabili, attraverso l'attivazione di tirocini finalizzati all'assunzione.

La Convenzione, da stipularsi ai sensi dell'art. 11 della legge 68/99 e della Conferenza Unificata presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri del 16/11/2006, deve indicare:

- la durata del tirocinio (massimo 24 mesi);
- le linee fondamentali in base alle quali dovrà svolgersi il periodo di tirocinio finalizzato all'assunzione;
- il numero dei posti riservati ai tirocini formativi (non inferiore al 30% e non superiore all'80% di quelli da coprire);

- i tempi e le modalità delle assunzioni, che la singola amministrazione si impegna ad effettuare, con individuazione dei servizi territoriali, incaricati di promuovere e guidare il tirocinio, fermo restando il limite territoriale provinciale;
- l'attività di monitoraggio prevista dall'art. 6 lettera d) della Conferenza Unificata e consistente in verifiche periodiche da effettuarsi con cadenza almeno trimestrale, volte all'accertamento del regolare svolgimento dei tirocini e del programma di assunzione, verrà assicurata dal competente Settore Lavoro di questo Ente.

Nell'ambito dei tirocini di cui all'art. 6 della Conferenza unificata, in ottemperanza a quanto previsto dal comma 2 del predetto articolo, la Convenzione può prevedere l'inserimento con chiamata nominativa fino ad un massimo del 40% dei posti, quale ulteriore modalità di scelta dei lavoratori disabili, che presentano una riduzione della capacità lavorativa non inferiore al 67% o invalidità ascritta dalla prima alla quarta categoria del T.U. delle Pensioni di Guerra o invalidi del lavoro o lavoratori disabili con handicap intellettuale - psichico, con la percentuale di legge, da avviare al tirocinio, finalizzato all'assunzione. La chiamata nominativa è comunque assoggettata ai criteri di trasparenza già individuati nella Convenzione ordinaria di programma per la Pubblica Amministrazione.

La quota restante del 60% dovrà essere inserita con chiamata numerica, secondo le modalità contemplate dalla normativa vigente.

Art. 6 bis

Possesso dei requisiti

Tutti i lavoratori disabili dovranno essere in possesso dei requisiti per l'ingresso nella Pubblica Amministrazione, nonché degli altri

requisiti di base, relativi alla preparazione professionale, richiesti dall'Ente e dovranno possederli al momento dell'inserimento nella graduatoria e all'atto dell'avviamento a selezione.

Art. 7

Convenzioni di integrazione lavorativa

art. 11 comma 4 legge 68/99

Il Servizio CPT può stipulare con i datori di lavoro pubblici e privati Convenzioni di integrazione lavorativa per l'avviamento di disabili, che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo, tramite assunzione nominativa. Le Convenzioni di integrazione lavorativa devono:

- indicare dettagliatamente le mansioni attribuite al lavoratore disabile e le modalità del loro svolgimento;
- prevedere forme di sostegno, di consulenza e di tutoraggio;
- prevedere verifiche periodiche sull'andamento del percorso formativo.

Art. 8

Convenzioni di inserimento lavorativo temporaneo con finalità formative con i datori di lavoro privati (ex art. 12 legge 68/99 modificato dall'art 1 comma 37 lettera a) legge 247/2007).

Il servizio CPT può stipulare Convenzioni di inserimento lavorativo temporaneo con finalità formative con i datori di lavoro privati soggetti all'obbligo di assunzione ed i seguenti soggetti:

- cooperative sociali (L. 381/1991);
- imprese sociali (D. Lgs. 155/2006);
- disabili liberi professionisti (anche operanti come ditta individuale);
- datori di lavoro privati non soggetti ad obbligo di assunzione.

di seguito denominati “ soggetti ospitanti”.

Tali Convenzioni, finalizzate all’impiego temporaneo dei disabili presso i “soggetti ospitanti”, sono subordinate al possesso dei seguenti requisiti:

1. assunzione contestuale del disabile a tempo indeterminato da parte del datore di lavoro;
2. computabilità ai fini dell’assolvimento dell’obbligo;
3. impiego del disabile presso i “soggetti ospitanti”, con oneri retributivi previdenziali ed assistenziali a carico di quest’ultimi per la durata della Convenzione, che non può superare i dodici mesi prorogabili di ulteriori dodici mesi da parte degli uffici competenti;
4. l'ammontare delle commesse, che il datore di lavoro si impegna ad affidare ai “soggetti ospitanti”, deve garantire la parte economica e normativa prevista dal CCNL e lo svolgimento dell’attività di inserimento lavorativo;
5. nominativi dei soggetti da inserire;

6. descrizione del piano personalizzato di inserimento lavorativo.

Art. 9

Convenzioni di inserimento lavorativo per soggetti dotati di particolare disabilità e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario (art. 1, comma 37 lettera b - dopo l'art. 12 è inserito l'art. 12 bis - legge 247/2007).

Il servizio CPT può stipulare, con i datori di lavoro privati tenuti all'obbligo di assunzione (*soggetti conferenti*) di cui all'art. 3 legge 68/99 ed soggetti denominati "*soggetti destinatari*" (*cooperative sociali di tipo a e b e loro consorzi, imprese sociali di cui all'art. 2 comma 2 lettera a e b D. lgs. 155/2006, datori di lavoro privati non soggetti all'obbligo di assunzione*) convenzioni d'inserimento lavorativo finalizzate all'assunzione da parte dei soggetti destinatari di persone disabili, che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario, ai quali i soggetti conferenti si impegnano ad affidare commesse di lavoro.

La stipula della Convenzione è ammessa esclusivamente a copertura dell'aliquota d'obbligo ed in ogni caso nei limiti del 10% della quota di riserva di cui all'art. 3 comma 1 legge 68/99 con arrotondamento all'unità più vicina.

Requisiti per la stipula della Convenzione sono:

1. individuazione delle persone disabili da inserire, previo loro consenso, sentito il Comitato Tecnico, e definizione di un piano personalizzato di inserimento lavorativo;
2. durata non inferiore a tre anni;
3. determinazione del valore della commessa, che non può essere inferiore al costo previsto nel piano personalizzato di inserimento lavorativo;

4. conferimento della commessa di lavoro e contestuale assunzione delle persone disabili da parte del soggetto destinatario.

In ogni caso i soggetti destinatari:

- non devono avere in corso procedure concorsuali;
- devono essere in regola con gli adempimenti di cui al D. lgs. 626/94 e s.m.i;
- devono essere dotati di locali idonei;
- non devono aver proceduto nei dodici mesi precedenti l'avviamento lavorativo del disabile a risoluzioni del rapporto di lavoro, escluse quelle per giusta causa e giustificato motivo soggettivo;
- avere nell'organico almeno un lavoratore dipendente, che possa svolgere le funzioni di tutor.

Alla scadenza della Convenzione, il datore di lavoro committente può:

- acquisito il parere della CPT, rinnovare la Convenzione per altri due anni;
- oppure assumere il lavoratore disabile dedotto in Convenzione con contratto a tempo indeterminato, mediante chiamata nominativa. In tal caso il datore di lavoro potrà accedere al fondo nazionale per il diritto al lavoro dei disabili, nei limiti delle disponibilità ivi previste, con diritto di prelazione nell'assegnazione delle risorse.

Art. 10

Convenzioni finalizzate all'inserimento lavorativo dei detenuti disabili

Il Servizio CPT può stipulare con i datori di lavoro privati soggetti all'obbligo di cui all'art. 3 legge 68/99 e con le cooperative sociali, (legge n. 381/91) apposite Convenzioni, finalizzate all'inserimento lavorativo temporaneo dei detenuti disabili.

Art. 11

Visita medica e diagnosi funzionale dei lavoratori disabili

Tutti i lavoratori disabili, prima di essere avviati, devono essere sottoposti a visita da parte della Commissione Medica di cui all'art. 1 commi 4 e 5 della L.68/99. Il Comitato Tecnico, acquisita la diagnosi funzionale del lavoratore, valuterà le residue capacità lavorative e definirà gli strumenti di supporto necessari per l'inserimento lavorativo.

Art. 12

Programmazione delle assunzioni

Le assunzioni obbligatorie previste nelle Convenzioni sono programmate secondo la scansione temporale che segue: il 40% entro 30 giorni dalla stipula, il 30% nel secondo anno, ed il restante 30% nel terzo anno. Si effettuano arrotondamenti all'unità superiore per le cifre decimali superiori a cinque.

Durante il periodo di vigenza della Convenzione, i Centri per l'impiego competenti per territorio non procedono ad avviamenti d'ufficio ai sensi della legge 68/99 per le unità lavorative dedotte in

Convenzione e per l'intera durata della stessa, che può avere validità per un massimo di tre anni dalla stipula.

Il servizio CPT, qualora riscontri nell'attività periodica di verifica il mancato adempimento degli obblighi assunti con la Convenzione, alla cadenza temporale indicata, con atto formale di diffida ne richiederà l'adempimento entro 30 giorni, decorsi i quali e persistendo il comportamento inadempiente del datore di lavoro contraente, la Convenzione si intenderà immediatamente risolta ed il CPI competente per territorio procederà all'avviamento d'ufficio con riferimento alle funzioni da svolgere già individuate nella Convenzione.

Art. 13

Istruttoria e stipula delle Convenzioni.

La stipula delle Convenzioni è finalizzata alla progressiva copertura della quota d'obbligo. Le Convenzioni non possono in nessun caso modificare la quota d'obbligo dei datori di lavoro privati e pubblici, che accedono al relativo piano.

Per acquisire il parere previsto dal 1° comma dell'art. 11 della legge 68/99, il Servizio CPT presenterà le proposte di Convenzione, corredate di tutta la documentazione necessaria, al Comitato Tecnico.

Acquisito il parere del Comitato Tecnico, ove necessario, il Servizio CPT procederà alla stipula delle Convenzioni, che saranno inoltrate successivamente al datore di lavoro e al Centro per l'impiego. Le Convenzioni stipulate con i datori di lavoro avranno immediata esecutività, ma dovranno essere trasmesse alla CPT, affinché tale organo possa vagliare la conformità delle Convenzioni stipulate con i criteri previsti dalla normativa vigente e dal presente regolamento.

Art. 14

Sanzioni

Come previsto dal punto 6 comma 37 art. 1 legge 247/2007 e dall'art. 8 del DPR n. 333/2000, la verifica degli adempimenti degli obblighi assunti in Convenzione e l'irrogazione delle sanzioni sono esercitate dal Servizio Ispettivo della Direzione Territoriale del Lavoro anche su segnalazione dell'ufficio preposto.

Art. 15

Soggetti aventi diritto alla riserva di legge

Ai sensi dell'art.1 legge 68/99 sono individuati quali aventi diritto alle riserve di legge i seguenti soggetti :

- Disabili con invalidità superiore al 45% accertata dalle Commissioni mediche competenti;
- non vedenti e sordomuti con accertamento delle stesse Commissioni;
- invalidi del lavoro con invalidità superiore al 33% riconosciuta con accertamento dell'INAIL;
- invalidi di guerra, civili di guerra e per servizio con minorazioni dalla prima all'ottava categoria riconosciuta ai sensi del DPR 915/78.

Art. 16

Soggetti obbligati e quote di riserva

I datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie di cui all'art 1 legge 68/99 nella seguente misura:

- 1 disabile per i datori di lavoro, che occupano da 15 a 35 dipendenti (chiamata nominativa);

- 2 disabili per i datori di lavoro, che occupano da 36 a 50 dipendenti (1 chiamata nominativa, 1 numerica);
- 7% dei lavoratori occupati per i datori di lavoro, che occupano oltre 50 dipendenti (60% con chiamata nominativa, 40% numerica).

Le Convenzioni possono essere stipulate anche da datori di lavoro non soggetti all'obbligo di assunzione.

Art. 17

Criteri di computo della quota di riserva

La quota di riserva si calcola escludendo dal numero dei dipendenti i seguenti soggetti:

1. lavoratori assunti con contratto di apprendistato e di reinserimento (art. 3 DPR 333/2000);
2. lavoratori assunti con contratto a tempo determinato di durata non superiore a nove mesi (art. 4, c. 1, legge 68/99);
3. soci di cooperative di produzione e lavoro (art. 4, c. 1, legge 68/99);
4. dirigenti (art. 4, c. 1, legge 68/99);
5. lavoratori assunti ai sensi della legge 68/99;
6. lavoratori disabili occupati a domicilio o con telelavoro (art. 4, c. 3, legge 68/99);
7. lavoratori assunti per attività lavorativa da svolgersi esclusivamente all'estero per la durata di tale attività (art. 3, c. 1, DPR 333/00);
8. lavoratori divenuti inabili, in misura pari o superiore al 60%, per infortunio o malattia (art. 3, c. 2, DPR 333/00) non per violazione del datore di lavoro, pubblico o privato, delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro accertato in sede giudiziale;

9. lavoratori divenuti inabili, in misura inferiore al 60% e superiore al 33%, per infortunio sul lavoro o malattia professionale (art. 3, c. 4, DPR 333/00);
10. lavoratori assunti ai sensi della legge 21/07/61 n. 686 e successive modifiche, della legge 29/03/85 n. 113 e della legge 11/01/94 n. 29 (art. 3, c. 7, legge 68/99).

I lavoratori disabili indicati nei punti 5), 6), 8), 9), 10), sono esclusi dalla base di computo per la determinazione della quota di riserva e sono invece inclusi nella quota d'obbligo.

Le deroghe alla quota d'obbligo, previste dall'art. 5 della legge 68/99 al terzo comma (esonero parziale) e all'ottavo comma (compensazione territoriale), devono risultare da specifiche richieste e devono essere espressamente richiamate nelle Convenzioni stipulate con i datori di lavoro pubblici e privati.

Art.18

Limitazioni dell'obbligo

Nei confronti dei seguenti datori di lavoro sono previste le limitazioni sotto elencate:

- per i datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti l'obbligo all'assunzione scatta solo in caso di nuove assunzioni (art. 3, comma 2 L. 68/99);
- per i partiti politici, le organizzazioni sindacali e le organizzazioni no-profit, l'obbligo all'assunzione si applica solo in caso di nuove assunzioni. Per tali soggetti la quota si computa solo in riferimento al personale tecnico/esecutivo, che svolge funzioni amministrative;
- per i servizi di polizia, protezione civile e difesa nazionale, la quota si computa solo per gli addetti ai servizi amministrativi;

- non sono inoltre tenuti all'osservanza dell'obbligo di cui all'art.3 legge 68/99 i datori di lavoro del settore edile per quanto concerne il personale di cantiere e gli addetti al trasporto del settore (legge 247/2007 art.1 comma 53);
- non sono considerate nuove assunzioni quelle effettuate per la sostituzione di personale avente diritto alla conservazione del posto.

Art.19

Sospensione dell'obbligo

L'obbligo di assunzione è sospeso per le imprese interessate all'intervento di integrazione salariale durante il periodo in cui opera il relativo programma, per le imprese interessate all'applicazione di contratti di solidarietà e per le imprese interessate alle procedure di mobilità.

Art.20

Durata delle convenzioni

Le Convenzioni di programma possono avere una durata massima di tre anni estensibile a cinque per particolari esigenze e comprovate difficoltà e con specifico parere della Commissione Provinciale Tripartita.

La durata delle Convenzioni di inserimento e di integrazione lavorativa di cui agli art.12 e 12 bis della legge 247/2007 viene fissata dalle parti contraenti nel rispetto delle disposizioni legislative in materia.

Art. 21

Incentivi alle assunzioni

Attraverso la Convenzione è possibile accedere alle agevolazioni per le assunzioni a carico del fondo nazionale per i disabili, *ex art.13 legge 68/99*.

Nel rispetto delle norme di legge in materia, le Regioni e le Province autonome possono concedere un contributo all'assunzione a valere sulle risorse del Fondo nei limiti delle disponibilità ivi indicate:

- nella misura non superiore al 60% del costo salariale, per ogni lavoratore disabile, che, assunto attraverso le Convenzioni di cui all'art. 11 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, ovvero handicap intellettuale e psichico indipendentemente dalle percentuali di invalidità;
- nella misura non superiore al 25% del costo salariale per ogni lavoratore che, assunto attraverso le Convenzioni di cui all'art. 11 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, abbia una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% ed il 79% o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle citate tabelle;
- in ogni caso l'ammontare lordo del contributo all'assunzione deve essere calcolato sul totale del costo salariale annuo da corrispondere al lavoratore;
- per il rimborso forfettario parziale delle spese necessarie alla trasformazione del posto di lavoro occorrenti per renderlo adeguato alle possibilità operative dei disabili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50% o per l'apprestamento di tecnologie di telelavoro ovvero per la rimozione delle barriere architettoniche, che limitano in qualsiasi modo l'integrazione lavorativa del disabile.

Possono essere ammesse ai suddetti contributi le assunzioni a tempo indeterminato; inoltre esse devono essere state effettuate nell'anno antecedente al provvedimento con cui il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale provvede al riparto del Fondo.

La concessione del contributo è assoggettata ai criteri e modalità di erogazione fissati nel Decreto del Dirigente Generale della Regione Calabria – Dipartimento n. 10 – Lavoro, Politiche della Famiglia, Formazione Professionale, Cooperazione e Volontariato n. 9999 del 06.07.2012.

Gli incentivi di cui sopra sono estesi anche ai datori di lavoro privati, che, pur non essendo soggetti ad obbligo, hanno proceduto all'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori disabili con le modalità previste dalla legge.

L'amministrazione contraente non assume, comunque, alcuna responsabilità per la mancata o la tardiva concessione dell'agevolazione finanziaria prevista per legge.

Art. 22

Disposizioni transitorie e finali

Il presente regolamento sarà pubblicato sul sito istituzionale della Provincia di Reggio Calabria. Entrerà in vigore a far data .

Per quanto non espressamente richiamato, si rinvia al regolamento attuativo della legge regionale n. 32/01, allo schema di Convenzione quadro allegato al presente Regolamento ed a tutta la normativa vigente e richiamata all'articolo 1 del presente Regolamento.

I criteri indicati nel presente regolamento sono vincolanti per tutti i soggetti pubblici e privati individuati per la stipula delle Convenzioni.

Regolamento approvato all'unanimità dalla CPT di Reggio Calabria nella seduta del 28.11.2012.