

Pag. 628, prima del par. 4.4, inserire il seguente testo:

Le convenzioni su base territoriale ex art. 14 D.Lgs. 276/2003 Con l’introduzione delle convenzioni quadro su base territoriale ai sensi dell’art. 14 del D.Lgs. 276/2003 (cd. “riforma Biagi”) si è cercato di porre rimedio alla constatata inadeguatezza dell’art. 12 della L. 68/1999 riducendo i vincoli imposti al datore, pur mantenendo in sostanza la procedura convenzionale con alcune modifiche strutturali. L’applicazione delle convenzioni quadro su base territoriale ha avuto negli anni alterne vicende. Nel 2007, in considerazione del suo scarso utilizzo, l’art. 14 del D.Lgs. 276/2003 è stato abrogato dalla L. 247/2007 per poi essere reintrodotta definitivamente l’anno successivo dalla L. 133/2008.

Si è così inteso favorire, attraverso la stipula delle convenzioni quadro in oggetto, l’inserimento lavorativo in contesti protetti delle **persone svantaggiate e disabili** che presentano particolari difficoltà di integrazione nei cicli lavorativi ordinari, consentendo alle aziende di assolvere agli obblighi previsti dalla L. 68/1999.

In particolare, questo tipo di convenzione consente all’azienda di assolvere una parte degli obblighi previsti senza assumere direttamente presso di sé il lavoratore disabile. Si prevede, infatti, il conferimento di commesse di lavoro alle cooperative sociali da parte delle imprese associate o aderenti alla convenzione quadro, per inserire i lavoratori disabili presso le predette cooperative ai fini della copertura della quota d’obbligo cui sono tenute le imprese conferenti.

Il D.L. 137/2020 (art. 1-septies), conv. dalla L. 176/2020, sostituendo integralmente il testo dell’art. 14 del D.Lgs. 276/2003, ha esteso anche alle imprese sociali, ovvero a quelle che svolgono in maniera stabile e prevalente, senza scopo di lucro, attività d’impresa per finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale, la possibilità di stipulare convenzioni quadro su base territoriale. Conseguentemente, anche le imprese sociali possono soddisfare, attraverso tali convenzioni quadro, l’obbligo di assunzione di lavoratori appartenenti alle categorie protette, entro determinati limiti di percentuali massime di copertura della quota d’obbligo da realizzare con lo strumento della convenzione.

Le convenzioni sono stipulate dai servizi provinciali per l’inserimento lavorativo dei disabili con le associazioni datoriali e dei prestatori di lavoro più rappresentative a livello nazionale e con le associazioni di rappresentanza, assistenza e tutela delle cooperative sociali di tipo B (art. 1, co. 1, lett. b), L. 381/1991), con i consorzi di tali cooperative e con le imprese sociali di cui al D.Lgs. 112/2017. Dette convenzioni, aventi ad oggetto il conferimento di commesse di lavoro al fine di favorire l’inserimento lavorativo di lavoratori svantaggiati o disabili, una volta stipulate, devono essere validate dalle Regioni.

Le convenzioni quadro stipulate in ciascun territorio stabiliscono per legge i criteri essenziali per l’applicazione delle convenzioni ex art. 14 D.Lgs. 276/2003, determinando nello specifico:

- le modalità di adesione da parte delle imprese interessate;
- i criteri di individuazione dei lavoratori svantaggiati da inserire al lavoro in cooperativa e nell’impresa sociale, mentre l’individuazione dei disabili avverrà a cura dai servizi per il collocamento obbligatorio delle categorie protette, in relazione al possesso delle caratteristiche richieste;
- le modalità di attestazione del valore complessivo del lavoro annualmente conferito da ciascuna impresa e la correlazione con il numero dei lavoratori svantaggiati inseriti al lavoro in cooperativa e nell’impresa sociale;
- la determinazione del coefficiente di calcolo del valore unitario delle commesse, ai fini del computo del numero delle coperture delle quote di riserva per ciascuna impresa, che è dato dall’ammontare annuo delle commesse dalla stessa conferite diviso per il suddetto coefficiente. Tale coefficiente è

individuato secondo criteri di congruità con i costi del lavoro derivati dai contratti collettivi di categoria applicati dalle cooperative sociali e delle imprese sociali;

- la promozione e lo sviluppo delle commesse di lavoro a favore delle cooperative sociali e delle imprese sociali;
- l'eventuale costituzione di una struttura tecnico-operativa senza scopo di lucro a supporto delle attività previste dalla convenzione;
- i limiti di percentuali massime di copertura della quota d'obbligo da realizzare con lo strumento della convenzione. Tali limiti percentuali non hanno effetto nei confronti delle imprese che occupano da 15 a 35 dipendenti (per le quali l'art. 3 della L. 68/1999 dispone l'obbligo di assunzione di un lavoratore disabile).

Qualora l'inserimento lavorativo nelle cooperative sociali e nelle imprese sociali riguardi i lavoratori disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario, è prevista la possibilità, rimessa all'esclusiva valutazione dei servizi per l'inserimento lavorativo dei disabili, di considerare tale inserimento, ricorrendone i presupposti, utile ai fini della copertura della quota di riserva in favore delle categorie protette, cui sono tenute le imprese conferenti le commesse (art. 14, co. 3).

L'inserimento lavorativo di soggetti disabili realizzato attraverso la convenzione quadro è in ogni caso subordinato all'adempimento degli obblighi di assunzione di lavoratori disabili ai fini della copertura della restante quota d'obbligo a carico delle imprese conferenti (art. 14, co. 4).

Nella cornice regolamentare fornita dalla convenzione quadro saranno invece le singole convenzioni territoriali a definire in concreto la tipologia della commessa e a fissare gli impegni assunti dal datore e dalla cooperativa/impresa sociale per la sua realizzazione. In ordine al rapporto giuridico instaurabile tra il lavoratore disabile/svantaggiato e la cooperativa/impresa sociale, l'art. 14 non prevede una specifica modalità di inserimento lavorativo, né pone alcun tipo di vincolo sulla durata del rapporto stesso, che potrebbe dunque instaurarsi sia a tempo indeterminato che a termine.

Benché gli artt. 11 e 12 della L. 68/1999 rechino misure assimilabili a quelle dettate dall'art. 14 del D.Lgs. 276/2003, in quanto anch'esse dirette alla stipula di convenzioni aventi ad oggetto la determinazione di un programma che miri al conseguimento degli obiettivi occupazionali posti dalla medesima legge per i lavoratori disabili, tuttavia tali misure presentano talune rilevanti differenze rispetto a quella in esame, in primis attinenti all'ambito di applicazione, che nella L. 68/1999 concerne i soli lavoratori disabili e non anche quelli svantaggiati.

Peraltro, la previsione dell'art. 14 del D.Lgs. 276/2003, fondato anch'esso sul metodo della concertazione, consente di attribuire alle cooperative sociali (di tipo B) e ora anche alle imprese sociali un ruolo di soggetto direttamente protagonista di politiche innovative di integrazione lavorativa delle persone vulnerabili. Il mondo delle imprese non profit appare infatti in grado di dare una risposta puntuale anche al problema del collocamento delle persone con disabilità medio-grave, ovvero quelle che, in gran parte, non hanno trovato collocamento con la L. 68/1999.

Il legislatore ha dunque considerato il "sistema delle convenzioni" come una delle modalità per perseguire la finalità del collocamento mirato, nella gestione del quale ha rafforzato il ruolo degli "uffici competenti" e delle realtà "non profit", prevedendo la possibilità di stipulare differenti tipologie di convenzioni che rappresentano una vasta gamma di opzioni in grado di rispondere a bisogni differenti.

Pag. 793

L'importo relativo alle soglie di rilevanza europea per gli appalti e concessioni di lavori pubblici è di **5.382.000 euro** (e non di 5.582.000 euro come riportato).