



DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE n **242** del **28 APR. 2020**

OGGETTO: approvazione convenzione con AFOL Metropolitana di Milano per inserimento lavoratori L. 68/99.

DELIBERAZIONE ADOTTATA DAL DIRETTORE GENERALE DOTT. FRANCESCO LAURELLI

**SU PROPOSTA DEL
DIRETTORE UOC ORGANIZZAZIONE RISORSE UMANE**

accertata la competenza procedurale, sottopone in data **28 APR. 2020** l'allegata proposta di deliberazione sull'argomento all'oggetto specificato, la cui spesa rientra nel budget assegnato.

Responsabile del Procedimento
Il Direttore
U.O.C. Organizzazione Risorse Umane
d.ssa Mara Taveriti

IL DIRETTORE UOC ECONOMICO-FINANZIARIA

Il presente provvedimento non comporta spesa

Il Direttore U.O.C. Economico Finanziaria
d.ssa Emilia Martignoni

[Signature]

[Signature]



DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE n **242** del **28 APR. 2020**

IL DIRETTORE GENERALE

Viste:

- la DGR n. X/4475 del 10.12.15 di costituzione, a partire dal 1° gennaio 2016, dell'Azienda Socio Sanitaria Territoriale (ASST) Centro Specialistico Ortopedico Traumatologico Gaetano Pini/C.T.O.;
- la DGR XI/1063 del 17.12.18 di nomina del dr. Francesco Laurelli quale Direttore Generale dell'Azienda Socio Sanitaria Territoriale (ASST) Gaetano Pini-C.T.O. per il periodo 1.1.19 – 1.12.23;
- la deliberazione aziendale n. 1 del 2.1.19 di presa d'atto della predetta DGR XI/1063/18 e di insediamento dall'1.1.19 sino al 31.12.23 del dr. Francesco Laurelli quale Direttore Generale dell'ASST G.Pini –C.T.O.

Premesso:

- che la Legge 68 del 12.3.99 all'art.3 prevede che i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie protette nella seguente misura:
 - a) sette per cento dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti;
 - b) due lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti;
 - c) un lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti;
- che la legge 68/99 si applica alle persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e ai portatori di handicap intellettivo; alle persone invalide del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33 per cento; alle persone non vedenti o sordomute; alle persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e invalide per servizio con minorazioni; agli orfani e ai coniugi superstiti di coloro che siano deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, ovvero in conseguenza dell'aggravarsi dell'invalidità riportata per tali cause, nonché ai coniugi e ai figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro e ai profughi italiani rimpatriati;
- che con deliberazione n.324 del 2.10.12 era stata stipulata apposita convenzione, della durata di 5 anni e mezzo, con la Provincia di Milano per la definizione del programma volto al conseguimento degli obiettivi occupazionali della Legge 68/99.

Atteso:

- che con legge 56/14 di costituzione delle Città Metropolitane, le stesse sono subentrate alle Province omonime nei rapporti e nelle funzioni, ivi comprese quelle di programmazione degli obiettivi occupazionali di cui alla L.68, nei confronti dei datori di lavoro pubblici e privati;
- che le Città Metropolitane hanno partecipato le attività di cui alla Legge 68/99 alle Agenzie per la Formazione, l'Orientamento e il Lavoro (AFOL Metropolitane).

Fatto presente:

- che con circolare n.1 del 24.6.19 la Presidenza del Consiglio dei Ministri ribadisce e chiarisce i criteri e le modalità di assunzione dei soggetti con disabilità, tra i quali quello del convenzionamento con gli uffici competenti, previsto dall'art.11 della Legge 68/99, per l'inserimento lavorativo dei disabili;

[Handwritten signature]



DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE n **242** del **28 APR. 2020**

- che il sistema delle convenzioni intende favorire la programmazione e la gradualità delle assunzioni mirate, al fine di consentire, da un lato, ai lavoratori disabili un avviamento alla lavoro confacente alle caratteristiche professionali e umane, dall'altro ai datori di lavoro una sostenibile progressione quali-quantitativa degli inserimenti e un'ottimizzazione dell'apporto lavorativo dei soggetti inseriti;

Osservato:

- che in data 22.7.19, a seguito di diversi incontri, è stato condiviso con AFOL Metropolitana l'allegato testo di proposta di convenzione per la programmazione occupazionale di inserimenti di lavoratori disabili ed invalidi civili;
- che il sopra notato testo di proposta di convenzione è stato inviato al portale della AFOL Metropolitana Milano e validato e protocollato in data 31.7.19 -prot.n.2227629-;
- che la convenzione stabilisce tempi e modalità per le assunzioni; tra le modalità vi è la facoltà dell'Amministrazione di procedere alla scelta nominativa dei soggetti da immettere e alla stipula di contratti a tempo determinato;

Rilevato che, sulla base della definizione delle scoperture di personale disabile, è facoltà dell'Azienda richiedere alla AFOL Metropolitana di Milano la rimodulazione degli obiettivi occupazionali alla luce sia degli effettivi fabbisogni di personale, sia del numero di dipendenti riconosciuti disabili ai sensi della L.104/92 in costanza di servizio;

Dato atto che il presente provvedimento non comporta impegno di spesa aggiuntiva per l'azienda.

Visti i pareri del Direttore Amministrativo, del Direttore Sanitario e del Direttore Sociosanitario, resi per quanto di competenza, ai sensi dell'art. 3 del D. Lgs. n. 502/92 e s.m.i.

DELIBERA

per i motivi di cui in premessa che qui si intendono integralmente trascritti:

1. di approvare l'allegata proposta, che forma parte integrante del presente provvedimento, di convenzione con AFOL Metropolitana Milano, finalizzata al conseguimento degli obiettivi occupazionali di cui alla Legge 68/99;
2. che è facoltà dell'Azienda chiedere alla AFOL Metropolitana durante il periodo di vigenza della convenzione, la rimodulazione degli obiettivi occupazionali;
3. che è la facoltà dell'Amministrazione procedere alla scelta nominativa dei soggetti da immettere e alla stipula di contratti a tempo determinato;
4. che il provvedimento non comporta oneri di spesa aggiuntiva per l'Azienda;
- 5- che il provvedimento è immediatamente esecutivo ai sensi dell'art. 17, comma 6, della L.R. n. 33/2009, così come sostituito dall'art. 1, comma 1, lett. w) della L.R. n.23/2015;



DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE n 242 del 28 APR. 2020

- 6 di comunicare il disposto del provvedimento agli Uffici competenti per gli adempimenti conseguenti;
- 7 di disporre la pubblicazione del presente provvedimento all'Albo Pretorio on line aziendale, ai sensi dell'articolo 17, comma 6, della L.R. n. 33/09, così come sostituito dall'art. 1, comma 1, lett. w) della L.R. n. 23/15.

DIRETTORE GENERALE
(Dott. Francesco Laurelli)

DIRETTORE
AMMINISTRATIVO
(Dott. Valentino Colao)

DIRETTORE
SANITARIO
(Dott. Valentino Lembo)

DIRETTORE
SOCIO/SANITARIO
(Dott.ssa Paola M. S. Piroli)

UOC Organizzazione Risorse Umane

Si attesta la regolarità amministrativa e tecnica del presente provvedimento
Responsabile del Procedimento ai sensi della L.241/90: d.ssa Mara Taverri
Pratica trattata da: d.ssa Donatella Marsilio
(Atti n. 2020.1.4.3.1)



DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE n 242 del 28 APR. 2020

RELATA DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che la presente deliberazione è pubblicata all'albo pretorio informatico di quest'Azienda sul sito internet istituzionale, così come previsto dall'art. 32, comma 1, L. 69/2009, e dall'art. 8 del D.Lgs. 33/2013, dal 8 MAG. 2020 e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi.

La deliberazione si compone di n.5 pagine e n.5 pagine di allegati.

UOC Affari Generali Istituzionali e Legali
Il Funzionario addetto

Marco Ciuchello

Per copia conforme all'originale per uso amministrativo
Milano, lì _____

UOC Affari Generali Istituzionali e Legali
il Funzionario addetto

[Handwritten signature]



SERVIZIO OCCUPAZIONE DISABILI CITTÀ METROPOLITANA DI MILANO

SCHEDA DESCRIZIONE MANSIONE AVVIAMENTO NUMERICO

CATEGORIE PROTETTE LG.68/99

Nome Operatore:
Campi a cura dell'operatore Data inserimento:

ANAGRAFICA AZIENDALE

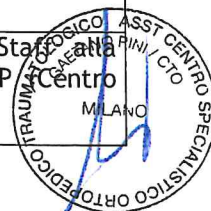
Ragione Sociale: ASST GAETANO PINI / CTO	Partita IVA o Codice Fiscale: 09320530968
Sede legale: Piazza Cardinal Ferrari, 1 Comune: Milano	Sede di inserimento del candidato: Piazza Cardinal Ferrari, 1, 20122 - Milano Via Bignami, 1, 20126 - Milano Via Isocrate, 19, 20126 - Milano
Attività aziendale: Servizio Sanitario Nazionale (Azienda Socio Sanitaria Territoriali)	CCNL: 21/05/2018 Comparto Sanità
Referente Aziendale: dott.ssa Mara Taverri Posizione in azienda: Dirigente Amministrativo Direttore UOC <i>Organizzazione Risorse Umane</i>	Contatto diretto: dott.ssa Mara Taverri Telefono: 02/58296532 E-mail: ufficio.giuridico@asst-pini-cto.it

CARATTERISTICHE DELLA POSIZIONE RICERCATA

Denominazione posizione: Impiegato amministrativo di Azienda pubblica da adibire a mansioni amministrative presso qualsiasi Ufficio in Staff alle Direzioni o afferenti al Dipartimento Tecnico - Amministrativo dell'Azienda (vedi <i>Piano di Organizzazione Aziendale Strategico</i> , in allegato alla presente).	
Titolo di studio: Licenza media superiore	<input type="checkbox"/> Preferibile
La sede lavorativa è raggiungibile con i mezzi pubblici?	
X SI <input type="checkbox"/> NO	

PROFILO

Descrizione delle mansioni e delle responsabilità (si prega di dettagliare in cosa concretamente consisterà il lavoro)	Le attività da svolgere saranno di vario genere, correlate alla natura dell'Ufficio di assegnazione (vedi campo precedente "Caratteristiche della posizione ricercata - Denominazione posizione")
Quale sarà l'ambito lavorativo? (quale ufficio / comparto / divisione)	Dipartimento Tecnico - Amministrativo e Strutture in Staff alla Direzione (ad esempio: Sistemi Informativi Aziendali, CUP Unico di Prenotazione), Organizzazione Risorse Umane, ...)



La persona si dovrà relazionare con esterni?	Si.
Richiesta conoscenza lingue straniera? (specificare livello e modalità utilizzo)	<input type="checkbox"/> Preferibile Grado di conoscenza Inglese : X Buono <input type="checkbox"/> Sufficiente Altre: / (indicare) <input type="checkbox"/> Buono <input type="checkbox"/> Sufficiente
Richiesta conoscenze informatiche? (specificare livello e modalità utilizzo)	Conoscenze informatiche: X Word (se possibile avanzato); X Excel; X Access; X Power point; X Internet; X Posta elettronica. <input type="checkbox"/> Linguaggi od altro (specificare) _____

PRESENZA BARRIERE ARCHITETTONICHE

Esistono barriere architettoniche che costituiscono un impedimento per l'accesso alla struttura?
Si ☐ No X

CONDIZIONI PROPOSTE

Orario di lavoro: (INDICATIVO)

☐ Turni Dalle 8,30 alle 16,12 (con una pausa di 30 minuti)

☐ Festivi Dalle _____ alle _____

MODALITÀ SELEZIONE

In caso di mancato assolvimento degli obblighi occupazionali, i servizi provinciali sono tenuti ad intervenire "avviando lavoratori secondo l'ordine di graduatoria per la qualifica richiesta o altra specificamente concordata con il datore di lavoro" secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia di Legge 68/99 Articolo 7 comma 1 bis

Milano, 22 novembre 2019

Timbro e Firma del referente Aziendale



AFOL Metropolitana

Servizio per l'occupazione
dei disabili
Info.disabili@afolmet.it

Via Soderini 24
20146 Milano

Telefono: 02-7740.6471
segreteria generale@pec.afolmet.it



Data 31/07/2019 14.25.06
Protocollo 2227629

Oggetto: CONVENZIONE - Ai sensi Art. 11, commi 1,2-4,7, L.68/1999

Il giorno 31/07/2019 14.25.06 presso la sede di Afol Metropolitana di Via Soderini, 24

TRA

Afol Metropolitana, con sede in Milano, via Soderini, 24 rappresentata dal Direttore Generale/Responsabile del Servizio Occupazione Disabili

E

L'azienda AZIENDA SOCIO SANITARIA TERRITORIALE CENTRO SPECIA (di seguito denominata "il datore di lavoro"), con sede legale in MILANO (MI) - 20100, Via PIAZZA CARDINAL FERRARI, 1 partita IVA 09320530968 e CF 09320530968 rappresentata da Francesco Laurelli, in qualità di legale rappresentante, appartenente su base nazionale alla seguente fascia d'obbligo:

- ☐ oltre 50 dipendenti
- ☐ da 36 a 50 dipendenti
- ☐ da 16 a 35 dipendenti
- ☐ azienda non soggetta agli obblighi di cui alla l. 68/99

CONSTATATO CHE

1. la situazione dell'organico e delle scoperture come da prospetto informativo dell'anno 2019 è la seguente
 - numero dipendenti
 - numero di scoperture 32.00
2. che il datore di lavoro ha chiesto la stipula della convenzione (prima richiesta, richiesta successiva) prevista dall'art. 11 della legge n. 68/99 per la copertura:
 - ☒ dell'intera quota
 - ☐ Quota parziale più esonero specificare sotto la percentuale di esonero.
 - ☐ Intera quota più compensazione territoriale specificare sotto le province coinvolte.
 - ☐ Quota parziale più Convenzione art 14 specificare sotto il numero di unità coinvolte.
 - ☐ Quota Parziale più esonero e Art.14 specificare sotto il numero di disabili in esonero e Art.14.

SI CONVIENE E SI STIPULA QUANTO SEGUE:

1. Il datore di lavoro si impegna a dar corso all'allegato "Programma per il conseguimento degli obiettivi occupazionali Allegato A";
2. il datore di lavoro si impegna a dare segnalazione di eventuali difficoltà che possano compromettere l'esito del percorso di inserimento o la scansione temporale degli impegni di assunzione programmati;
3. durante il periodo di vigenza della presente Convenzione, il datore di lavoro che avrà ottemperato agli steps previsti, o avrà motivato esaurientemente la non ottemperanza sarà considerato adempiente agli obblighi previsti dalla legge 68/99 anche in relazione alla partecipazione a gare d'appalto pubblico come previsto dall'art 17;
4. il datore di lavoro, in caso di insorgenza di significative variazioni dell'organizzazione aziendale durante il periodo di vigenza della Convenzione, potrà chiedere l'introduzione di modifiche al programma di inserimento;
5. in caso di mancato rispetto degli impegni di assunzione, Afol Metropolitana, previa verifica che il mancato adempimento sia dovuto a fatti imputabili al datore di lavoro, si riserva di avviare la procedura per l'applicazione delle sanzioni amministrative previste dall'art. 15 comma 4 della legge 68/99, nonchè di procedere ad avviamenti d'ufficio secondo le modalità ordinarie;
6. in Convenzione, nell'ambito della facoltà di scelta nominativa, possono essere indicate tutte le tipologie contrattuali a disposizione del datore di lavoro, compresi i tirocini finalizzati all'assunzione che assolvono lo step di convenzione anche se la successiva trasformazione avviene con contratti a tempo determinato purché in un contesto che tende a favorire la stabilizzazione in via definitiva. In deroga ai contratti collettivi nazionali possono essere stabiliti periodi di prova più lunghi. I contratti a part time per le aziende con più di 50 dipendenti devono superare la metà dell'orario settimanale previsto dai CCNL per essere computati come unità intere. Le aziende di dimensioni comprese tra 15/35 dipendenti possono computare il lavoratore con disabilità come unità a prescindere dall'orario di lavoro svolto purché abbia un'invalidità superiore al 50%;
7. qualora, successivamente alla stipula della Convenzione sopraggiunga una delle situazioni che legittimano la sospensione temporanea dagli obblighi di assunzione, di cui all'art. 3 comma 5, l. 68/99, la Convenzione sarà sospesa per il corrispondente periodo;
8. 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;
9. le parti richiamano i seguenti documenti, da considerarsi parte integrante della presente Convenzione:
 1. Allegato A: Programma per il conseguimento degli obiettivi occupazionali;

Documento firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.Lgs. 82/2005 e rispettive norme collegate

1. **PREMESSA**

Il datore di lavoro **AZIENDA SOCIO SANITARIA TERRITORIALE CENTRO SPECIA** intende realizzare il seguente programma di inserimenti lavorativi, mirante al conseguimento degli obiettivi occupazionali previsti dalla legge n. 68/99.

2. **MODALITA' PER LA REALIZZAZIONE DEL PROGRAMMA**

Vista l'attuale situazione dell'organico e delle scoperture

Numero dipendenti a base computo (come da prospetto)	
Numero scoperture	32.00

Data di inizio della convenzione	01/08/2019
Data di conclusione della convenzione	31/07/2023

Gli inserimenti avverranno secondo le seguenti scadenze:

Dal	Al	N. disabili inserimento
01/08/2019	31/07/2020	8
01/08/2020	31/07/2021	8
01/08/2021	31/07/2022	8
01/08/2022	31/07/2023	8

In caso di mancata assunzione, entro 60 giorni dal momento in cui insorge l'obbligo, gli uffici competenti dovranno avviare i lavoratori secondo l'ordine di graduatoria per la qualifica richiesta o altra specificatamente concordata con il datore di lavoro sulla base delle qualifiche disponibili (art. 7 comma 1 bis legge 68/99)

2.1 MANSIONI DISPONIBILI

Profilo professionale	Mansione	N° posizioni
idraulico	Iraulico	1
elettricista manutentore di impianti	Elettricista	1
imbianchino	Imbianchino	1
perito meccanico	Perito Meccanico	1
impiegato amministrativo	Impiegato	5
muratore in mattoni lavori di manutenzione	Muratore	1

Eventuali note:

come da verbale incontro del 22.7.2019 si riduce tempistica per reiterata inottemperanza. Inoltre le prime due assunzioni avverranno tramite avviamento **numerico concordato**.

Referente aziendale: **Mara Cinzia Anna Taverri**

Tel. 0258296532

Per la ricerca di un ente accreditato è possibile consultare il catalogo dei Servizi utilizzando il motore di ricerca a quest'indirizzo:

[Albo Enti Accreditati Regione Lombardia](#)

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 abbiano fra gli oggetti sociali previsti dallo statuto attività di tutela ed assistenza disabili e un'esperienza almeno triennale nell'inserimento sociale e lavorativo delle persone con disabilità, in conformità a quanto disposto da Deliberazione Regionale N° VIII/010603 del 25/11/2009 (punto 3. Soggetti attuatori).

Per il calcolo della tempistica è possibile utilizzare il simulatore a questo indirizzo:

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

Per approfondimenti sul Piano della Città Metropolitana di Milano dedicato alle persone con disabilità (EMERGO) si rinvia all'indirizzo web:

http://www.cittametropolitana.mi.it/lavoro/Politiche_attive/index.html

DURATA DELLE CONVENZIONI: CRITERI E TEMPISTICHE
(DOCUMENTO ESPLICATIVO PER IL DATORE DI LAVORO DA NON RENDERE ALL'UFFICIO)

La tempistica sotto indicata, decisa dal Sottocomitato Disabili del 16 aprile 2013 si applica alle convenzioni stipulate per la prima volta dal datore di lavoro pubblico o privato:

Numero scoperture	Anni/mesi
Fino a 2 scoperture (aziende 15/35 I e II fascia)	3 anni
Fino a 2 scoperture (aziende III fascia)	2 anni e 6 mesi
Fino a 3 scoperture (aziende III fascia)	3 anni
Fino a 4 scoperture (aziende III fascia)	4 anni
Fino a 5 scoperture (aziende III fascia)	5 anni
Fino a 10 scoperture	6 anni
11 scoperture ed oltre	8 anni

L'ufficio, dietro motivata richiesta, può autorizzare una proroga di sei mesi per ogni step qualora siano insorte oggettive difficoltà a rispettare la tempistica concordata. Le richieste di nuova Convenzione o di rinnovo di Convenzioni scadute andranno concordate di volta in volta con l'ufficio. In tal caso la tempistica concessa terrà conto dell'ottemperanza o meno al precedente programma di inserimento.

Inserimento di persone con disabilità con particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento (Fattore A)

Nel caso in cui la Convenzione preveda l'inserimento di persone con disabilità cosiddetti "deboli", ovvero che presentano particolari caratteristiche che rendono più complesso il loro inserimento lavorativo, verrà concesso un bonus temporale pari al 50% se il numero degli inserimenti "deboli" equivale al totale delle scoperture. Il bonus decresce proporzionalmente alla percentuale di inserimenti "deboli" realizzati sul totale degli inserimenti previsti dalla Convenzione (vedi simulatore sul sito sotto indicato).

Per persone con disabilità cosiddette "deboli" si intendono, secondo quanto stabilito dal Comitato Tecnico della Città Metropolitana di Milano:

- a. persone in età lavorativa affette da menomazioni psichiche e portatori di handicap intellettivo con qualunque percentuale di riduzione delle capacità lavorative;
- b. persone in età lavorativa affette da menomazioni fisiche e sensoriali che comportino una riduzione delle capacità lavorative pari o superiore al 74%, compresi i non vedenti, colpiti da cecità assoluta o con un residuo visivo non superiore a 1/20 a entrambi gli occhi anche con eventuale correzione.

Inserimento di persone con disabilità attraverso tirocini extracurricolari finalizzati all'inserimento/reinserimento lavorativo (Fattore B)

Se la Convenzione prevede l'inserimento attraverso lo strumento del tirocinio extracurricolare con finalità di inserimento o reinserimento al lavoro, viene concesso un bonus temporale pari al massimo a 25% se il numero degli inserimenti equivale al totale delle scoperture. Il bonus decresce proporzionalmente alla percentuale di inserimenti realizzati con il Servizio sul totale degli inserimenti previsti dalla Convenzione (vedi simulatore sul sito sotto indicato).

Particolari situazioni aziendali (Fattore C)

Per i datori di lavoro privati che abbiano attivato le procedure di legge previste per la CIGO, o possano dimostrare di trovarsi in situazioni di difficoltà non rientranti tra quelle previste dall'art. 3 comma 5 della legge 68/99, è riconosciuto un incremento del 20%. Analoga percentuale maggiorativa è applicata agli enti pubblici in dissesto ed ai privati datori di lavoro ed agli enti pubblici di nuova costituzione o che creino un nuovo insediamento nell'area della Città Metropolitana di Milano.

I bonus temporali sono cumulabili tra loro.

E' possibile utilizzare il simulatore a questo indirizzo:

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

Inserimento: rercolani - 31/07/2019
Modifica: rercolani - 31/07/2019