Nuvyta S.r.l.
Via W. A. Mozart 47 - 20093 Cologno Monzese (MI)
P.IVA e C.F. 10223560961
info@nuvyta.com | nuvyta@pec.it
www.nuvyta.com

OGGETTO: GARA A PROCEDURA APERTA PER LA CONCLUSIONE DI UN ACCORDO QUADRO, AI SENSI DEL ex D.lgs. 36/2023 E S.M.I., AVENTE AD OGGETTO L'AFFIDAMENTO DI SERVIZI APPLICATIVI E L'AFFIDAMENTO DI SERVIZI DI SUPPORTO IN AMBITO «SANITA' DIGITALE - Sistemi Informativi Sanitari 2» PER LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI DEL SSN_ID2720

DICHIARAZIONE SOSTITUTIVA DI OTTEMPERANZA ALLE NORME PER IL DIRITTO AL LAVORO DEI DISABILI (ART. 47 D.P.R. 445/2000)

La sottoscritta **Alice Magni**, [redacted] domiciliata per la carica presso la sede societaria ove appresso, nella sua qualità di Amministratore Unico e Legale Rappresentante della **Nuvyta S.r.l.**, con sede in Cologno Monzese (MI), Via Wolfgang Amadeus Mozart 47 CAP 20093, capitale sociale € 476.659,00 i.v. (Euro quattrocentosettantaseimilaseicentocinquantanove/00), iscritta al Registro delle Imprese di Milano Monza Brianza Lodi al n. 10223560961, codice fiscale n. 10223560961 e partita IVA n. 10223560961,

ai sensi e per gli effetti dell'art. 76, D.P.R. 445/2000, consapevole della responsabilità e delle conseguenze civili e penali previste in caso di rilascio di dichiarazioni mendaci e/o formazione di atti falsi e/o uso degli stessi,

PREMESSO CHE

1. Nuvyta S.r.l. ha un numero di dipendenti superiore a 15 ed inferiore a 50.

2. Non vi sono rappresentanze sindacali aziendali.

3. *(art. 47, comma 3 bis, DL 77/2021)* Gli operatori economici sono tenuti a consegnare alla stazione appaltante una relazione relativa all'assolvimento degli obblighi di cui alla legge n. 68/1999 e alle eventuali sanzioni e provvedimenti disposti nel triennio antecedente la data di scadenza di presentazione delle offerte.

DICHIARA

1. che non vi sono sanzioni e provvedimenti disposti nel triennio antecedente la data di scadenza dipresentazione delle offerte;

2. che fino al 02/07/2023 Nuvyta non era tenuta alla disciplina legge 68/1999 in quanto il numero di dipendenti era pari a 21 di cui 7 apprendisti (agli effetti della determinazione del numero di soggetti disabili da assumere, non sono computabili gli Apprendisti -D.P.R. 10 ottobre 2000, n. 333).

   Il 03/07/2023, per via di una nuova assunzione con contratto a tempo indeterminato, il numero di dipendenti è salito a 22 di cui 7 apprendisti.

Nuvyta S.r.l.
Via W. A. Mozart 47 - 20093 Cologno Monzese (MI)
P.IVA e C.F. 10223560961
info@nuvyta.com | nuvyta@pec.it
www.nuvyta.com

La norma prevede l'obbligo per le aziende che superano i 15 dipendenti di adempiere all'obbligo di assunzione dei disabili in percentuale alla quantità dei lavoratori dell'azienda stessa; entro i 60 giorni successivi a quello in cui si è raggiunta la soglia occupazionale che fa scattare l'obbligo, l'azienda deve presentare domanda di assunzione obbligatoria agli uffici competenti, usufruendo di una di queste tre alternative:

a) Assunzione diretta di un soggetto disabile appartenente alle categorie protette;

b) Articolo 14 del Decreto Legislativo n. 276/2003: possibilità di assumere il lavoratore svantaggiato tramite cooperative sociali di tipo B nei confronti delle quali l'impresa si impegna ad affidare commesse di lavoro in modo da coprire il costo dei lavoratori inseriti e i rispettivi costi di produzione;

c) Convenzione di programma Art.11 Legge 68/99 : accordi stipulati tra impresa e Agenzia del lavoro perla copertura della quota d'obbligo tramite graduale inserimento delle persone con disabilità.

Per questo motivo Nuvyta S.r.l. ha ottemperato alle norme di cui alla Legge n. 68/1999, avendo stipulato la CONVENZIONE - Ai sensi Art. 11, commi 1,2-4,7, L.68/1999 con AFOL Metropolitana - Servizio per l'occupazione dei disabili in data 04/08/2023 - Protocollo 2282677 Codice comunicazione: 1001523202282677 (data di inizio della convenzione 03/08/2023, data di conclusione della convenzione 02/08/2026), che alleghiamo alla presente dichiarazione.

Cologno Monzese (MI), data della sottoscrizione digitale

Alice Magni – Nuvyta S.r.l.
Amministratore Unico e Legale Rappresentante

Si allega fotocopia del documento di riconoscimento in corso di validità

RICEVUTA
Data invio : **04/08/2023 11.18.53**

Codice comunicazione : **1001523202282677**
Protocollo n. **2282677**del : **04/08/2023**

AFOL Metropolitana

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

Via Soderini 24
20146 Milano

Telefono: 02-7740.6471
segreteriagenerale@pec.afolmet.it

Data **04/08/2023 11.18.53**
Protocollo **2282677**

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

Il giorno **04/08/2023 11.18.53** 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 **NUVYTA SRL** (di seguito denominata "il datore di lavoro"), con sede legale in COLOGNO MONZESE (MI) - 20093, Via Via Wolfgang Amadeus Mozart 47 partita IVA 10223560961 e CF 10223560961 rappresentata da Alice Magni, 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 **2023** è la seguente
   - numero dipendenti
   - numero di scoperture **1**
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 unita 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 purchè 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 purchè 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

ALLEGATO A - PROGRAMMA PER IL CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI OCCUPAZIONALI

1. **PREMESSA**
   Il datore di lavoro **NUVYTA SRL** 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	1

Data di inizio della convenzione	03/08/2023
Data di conclusione della convenzione	02/08/2026

Gli inserimenti avverranno secondo le seguenti scadenze:

Dal	**Al**	**N. disabili inserimento**
03/08/2023	02/08/2026	1

2.1 MANSIONI DISPONIBILI

Profilo professionale	**Mansione**	**NÂ°posizioni**
Ingegneri biomedici e bioingegneri	Clinical Business Analyst	1
programmatore informatico	Devops & Support Engineer	1
Tecnici programmatori	Sviluppatore Software	1

Eventuali note:
si evade prima convenzione azienda prima fascia tempistica standard, entrata in obbligo luglio 2023

Referente aziendale: **Alice Magni**
Tel. 0222179862

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 NÂ° 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 extracurriculari finalizzati all'inserimento/reinserimento lavorativo (Fattore B)
Se la Convenzione prevede l'inserimento attraverso lo strumento del tirocinio extracurriculare 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 gli 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: FTERUZZI - 04/08/2023
Modifica: FTERUZZI - 04/08/2023