

Il collocamento mirato

Dott.ssa Maria Cristina Cimaglia

Il collocamento mirato

Per collocamento mirato dei disabili si intende quella serie di **strumenti tecnici e di supporto** che permettono di **valutare adeguatamente** le persone con disabilità nelle loro **capacità lavorative** e di inserirle nel **posto adatto**, attraverso:

- analisi di posti di lavoro
- forme di sostegno
- azioni positive
- soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione

Chi sono i disabili nella l. n. 68 del 1999

1. *Collocamento dei disabili.*

1. La presente legge ha come finalità la promozione dell'inserimento e della integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato. Essa si applica:
 - a) alle **persone in età lavorativa affette da minorazioni** fisiche, psichiche o sensoriali e ai portatori di handicap intellettivo, che comportino una **riduzione della capacità lavorativa** superiore al 45 per cento, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile in conformità alla tabella indicativa delle percentuali di invalidità per minorazioni e malattie invalidanti approvata, ai sensi dell'*articolo 2 del decreto legislativo 23 novembre 1988, n. 509*, dal Ministero della sanità sulla base della classificazione internazionale delle menomazioni elaborata dalla Organizzazione mondiale della sanità;
 - b) alle persone **invalidi del lavoro** con un **grado di invalidità** superiore al 33 per cento, accertata dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (INAIL) in base alle disposizioni vigenti;
 - c) alle persone **non vedenti o sordomute**, di cui alla *L. 27 maggio 1970, n. 382*, e successive modificazioni, e alla *L. 26 maggio 1970, n. 381*, e successive modificazioni;
 - d) alle persone **invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio** con **minorazioni** ascritte dalla prima all'ottava categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con *decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915*, e successive modificazioni.

L'accertamento

L'iscrizione al collocamento è condizionata al possesso di un livello minimo di capacità lavorativa residua o invalidità.

L'accertamento è demandato a soggetti diversi in base alla causa dell'invalidità stessa:

INVALIDI CIVILI:

La capacità lavorativa residua è accertata dalle competenti commissioni di cui all'articolo 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, in base ai criteri definiti dal D.P.C.M. 13 gennaio 2000

INVALIDI DEL LAVORO:

l'invalidità viene accertata dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (INAIL)

INVALIDI DI GUERRA:

l'invalidità viene accertata dalle commissioni per le pensioni di guerra

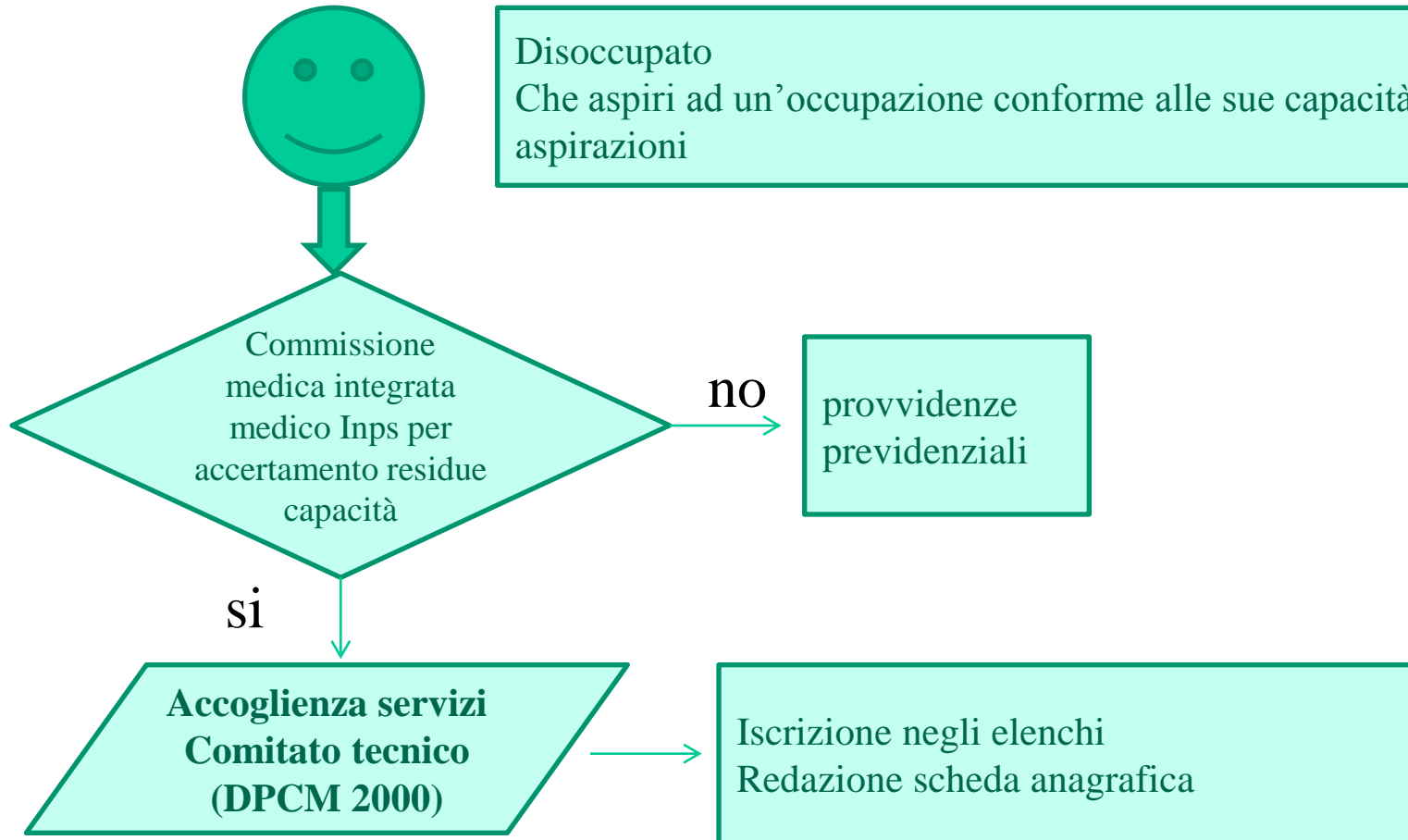
Servizi per l'inserimento lavorativo dei disabili

Gli uffici competenti, provvedono, **in raccordo con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio**, secondo le specifiche competenze loro attribuite, alla programmazione, all'attuazione, alla verifica degli interventi volti a favorire l'inserimento dei soggetti di cui alla presente legge nonché all'avviamento lavorativo, alla tenuta delle liste, al rilascio delle autorizzazioni, degli esoneri e delle compensazioni territoriali, alla stipula delle convenzioni e all'attuazione del collocamento mirato.

Gli elenchi

Disoccupato

Che aspiri ad un'occupazione conforme alle sue capacità e aspirazioni



La scheda anagrafica

Contenuti:

- capacità lavorative
- le abilità
- le competenze
- le inclinazioni
- natura e il grado della minorazione

L'organismo di cui all'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469

La provincia, nell'attribuire le funzioni e le competenze già svolte dalla commissione provinciale per il collocamento obbligatorio, garantisce all'interno del competente organismo, **la presenza di rappresentanti designati dalle categorie interessate, di rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro, designati rispettivamente dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative e di un ispettore medico del lavoro.**

Nell'ambito di tale organismo è previsto un **COMITATO TECNICO** composto da funzionari ed esperti del **settore sociale e medico-legale** e degli organismi individuati dalle regioni ai sensi dell'articolo 4 del presente decreto, con particolare riferimento alla materia delle inabilità, con compiti relativi alla valutazione delle residue capacità lavorative, alla definizione degli strumenti e delle prestazioni atti all'inserimento e alla predisposizione dei controlli periodici sulla permanenza delle condizioni di inabilità.

I datori di lavoro obbligati

I datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori disabili nella misura:

- 7% dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti
- 2 lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti;
- 1 lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti

Agli enti pubblici economici si applica la disciplina dei datori di lavoro privati

Calcolo della quota di riserva

Sono computati di norma tra i dipendenti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato

LAVORATORI NON COMPUTABILI

- Lavoratori assunti ex l. n. 68/1999
- Lavoratori a t. determinato con contratto inferiore ai 6 mesi
- I soci di cooperative di produzione e lavoro
- I dirigenti
- I lavoratori con contratto di inserimento
- I lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore
- I lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero
- gli LSU
- I lavoratori a domicilio
- i lavoratori che aderiscono a progetti di emersione

Calcolo della quota di riserva

ORGANIZZAZIONI DI TENDENZA

Per i partiti politici, le organizzazioni sindacali e le organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione, la quota di riserva si computa esclusivamente con riferimento al personale tecnico-esecutivo e svolgente funzioni amministrative e l'obbligo di cui al comma 1 insorge solo in caso di nuova assunzione.

SERVIZI POLIZIA E CORPI SPECIALI

Per i servizi di polizia, della protezione civile e della difesa nazionale, il collocamento dei disabili è previsto nei soli servizi amministrativi.

Le deroghe all'obbligo di assunzione

- Esclusioni ed esoneri
- Compensazioni territoriali
- Sospensioni dell'obbligo di assunzione

Esclusioni ed esoneri

- Mansioni che, in relazione all'attività svolta dalle amministrazioni pubbliche e dagli enti pubblici non economici, non consentono l'occupazione di lavoratori disabili o la consentono in misura ridotta.
- I datori di lavoro pubblici e privati che operano nei settori:
 - trasporto aereo, marittimo e terrestre, per quanto concerne il personale viaggiante e navigante
 - settore edile per quanto concerne il personale di cantiere e gli addetti al trasporto del settore (novità l. n. 247/07). E' considerato personale di cantiere anche quello direttamente operante nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte in cantiere (l. n. 92/2012)
 - settore degli impianti a fune, in relazione al personale direttamente adibito alle aree operative di esercizio e regolarità dell'attività di trasporto.
 - settore dell'autotrasporto, per quanto concerne il personale viaggiante
- Esonero su domanda per le speciali condizioni e attività di lavoro, previo pagamento di un contributo al fondo regionale per i disabili

Esclusioni ed esoneri

FASE TRANSITORIA - L. n. 92 del 2012

Al fine di evitare abusi nel ricorso all'istituto dell'esonero dagli obblighi di cui all'articolo 3 e di garantire il rispetto delle quote di riserva, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, da emanare, ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, entro due mesi dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sono ridefiniti i procedimenti relativi agli esoneri, i criteri e le modalità per la loro concessione e sono stabilite norme volte al potenziamento delle attività di controllo.

Compensazioni territoriali

Gli obblighi di assunzione devono essere rispettati a livello nazionale.

COMPENSAZIONI TERRITORIALI E NEL GRUPPO D'IMPRESA

I datori di lavoro privati che occupano personale in diverse unità produttive e i datori di lavoro privati di imprese che sono parte di un gruppo (ai sensi dell'articolo 31 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276) possono assumere in una **unità produttiva** o, ferme restando le aliquote d'obbligo di ciascuna impresa, **in una impresa del gruppo** avente sede in Italia, un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento mirato superiore a quello prescritto, portando in via automatica le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti nelle altre unità produttive o nelle altre imprese del gruppo aventi sede in Italia.

I datori di lavoro privati che si avvalgono di tale facoltà trasmettono in via telematica a ciascuno dei servizi competenti delle province in cui insistono le unità produttive della stessa azienda e le sedi delle diverse imprese del gruppo di cui all'articolo 31 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, il prospetto informativo, dal quale risulta l'adempimento dell'obbligo a livello nazionale sulla base dei dati riferiti a ciascuna unità produttiva ovvero a ciascuna impresa appartenente al gruppo.

COMPENSAZIONI TERRITORIALI

I datori di lavoro pubblici possono essere autorizzati, su loro motivata richiesta, ad assumere in una unità produttiva un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento obbligatorio superiore a quello prescritto, portando le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti in altre unità produttive della medesima regione.

Sospensione

Gli obblighi di assunzione sono sospesi nei confronti delle imprese che versano in stato di cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria e per la durata delle procedure di mobilità.

Le modalità di avviamento al lavoro

RICHIESTA NOMINATIVA

- a)* le assunzioni cui sono tenuti i datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti, nonché i partiti politici, le organizzazioni sindacali e sociali e gli enti da essi promossi;
- b)* il 50 per cento delle assunzioni cui sono tenuti i datori di lavoro che occupano da 36 a 50 dipendenti;
- c)* il 60 per cento delle assunzioni cui sono tenuti i datori di lavoro che occupano più di 50 dipendenti.

RICHIESTA NUMERICA

L'avviamento della persona disabile

- ▶ **qualifica richiesta**
- ▶ altra **concordata** con il datore di lavoro

Se ciò non è possibile

- ▶ gli uffici competenti avviano lavoratori di qualifiche **simili**, secondo l'ordine di graduatoria e **previo addestramento** o **tirocinio** da svolgere anche attraverso le modalità previste dall'articolo 12 (convenzioni).

Le modalità di avviamento al lavoro: il sistema delle convenzioni

- Convenzioni per l'inserimento delle persone con disabilità (art. 11)
- Convenzioni di integrazione lavorativa per disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà d inserimento nel ciclo lavorativo ordinario (ex art. 11, c. 4)
- Convenzioni di inserimento lavorativo temporaneo con finalità formative (art. 12 s.m.i.)
- Convenzioni di inserimento lavorativo (art. 12 bis)
- Convenzioni per l'inserimento dei soggetti svantaggiati (art. 14 d.lgs. n. 276/03)

Una premessa: i soggetti coinvolti nelle convenzioni

COOPERATIVE SOCIALI

Le cooperative sociali hanno lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso:

- a) la gestione di servizi socio-sanitari ed educativi;
- b) lo svolgimento di attività diverse - agricole, industriali, commerciali o di servizi - finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.

Persone svantaggiate: nelle cooperative che svolgono le attività di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b), si considerano persone svantaggiate gli invalidi fisici, psichici e sensoriali, gli ex degenti di istituti psichiatrici, i soggetti in trattamento psichiatrico, i tossicodipendenti, gli alcolisti, i minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare, i condannati ammessi alle misure alternative alla detenzione previste dagli articoli 47, 47-bis, 47-ter e 48 della legge 26 luglio 1975, n. 354, come modificati dalla legge 10 ottobre 1986, n. 663.

IMPRESE SOCIALI

Possono acquisire la qualifica di impresa sociale tutte le organizzazioni private, ivi compresi gli enti di cui al libro V del codice civile (imprese), che esercitano in via stabile e principale un'attività economica organizzata al fine della produzione o dello scambio di beni o servizi di utilità sociale, diretta a realizzare finalità di interesse generale, in assenza di scopo di lucro.

Utilità sociale

1. Si considerano beni e servizi di utilità sociale quelli prodotti o scambiati nei seguenti settori:

- a) assistenza sociale, ai sensi della legge 8 novembre 2000, n. 328, recante legge quadro per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali;
- b) assistenza sanitaria, per l'erogazione delle prestazioni di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri in data 29 novembre 2001, recante «Definizione dei livelli essenziali di assistenza», e successive modificazioni, pubblicato nel supplemento ordinario alla *Gazzetta Ufficiale* n. 33 dell'8 febbraio 2002;
- c) assistenza socio-sanitaria, ai sensi del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri in data 14 febbraio 2001, recante «Atto di indirizzo e coordinamento in materia di prestazioni socio-sanitarie», pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 129 del 6 giugno 2001;
- d) educazione, istruzione e formazione, ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, recante delega al Governo per la definizione delle norme generali sull'istruzione e dei livelli essenziali delle prestazioni in materia di istruzione e formazione professionale;
- e) tutela dell'ambiente e dell'ecosistema, ai sensi della legge 15 dicembre 2004, n. 308, recante delega al Governo per il riordino, il coordinamento e l'integrazione della legislazione in materia ambientale e misure di diretta applicazione, con esclusione delle attività, esercitate abitualmente, di raccolta e riciclaggio dei rifiuti urbani, speciali e pericolosi;
- f) valorizzazione del patrimonio culturale, ai sensi del Codice dei beni culturali e del paesaggio, di cui al decreto legislativo 22 gennaio 2004, n. 42;
- g) turismo sociale, di cui all'articolo 7, comma 10, della legge 29 marzo 2001, n. 135, recante riforma della legislazione nazionale del turismo;
- h) formazione universitaria e post-universitaria;
- i) ricerca ed erogazione di servizi culturali;
- l) formazione extra-scolastica, finalizzata alla prevenzione della dispersione scolastica ed al successo scolastico e formativo;
- m) servizi strumentali alle imprese sociali, resi da enti composti in misura superiore al settanta per cento da organizzazioni che esercitano un'impresa sociale.

2. Indipendentemente dall'esercizio della attività di impresa nei settori di cui al comma 1, possono acquisire la qualifica di impresa sociale le organizzazioni che esercitano attività di impresa, al fine dell'inserimento lavorativo di soggetti che siano:
- a) lavoratori svantaggiati ai sensi dell'articolo 2, primo paragrafo 1, lettera *f*), punti *i*), *ix*) e *x*), del regolamento (CE) n. 2204/2002* della Commissione, 5 dicembre 2002, della Commissione relativo all'applicazione degli articoli 87 e 88 del trattato CE agli aiuti di Stato a favore dell'occupazione;
 - b) lavoratori disabili ai sensi dell'articolo 2, primo paragrafo 1, lettera *g*), del citato regolamento (CE) n. 2204/2002*.

* Il regolamento Ce n. 2204/2002 è ora sostituito dal regolamento n. 800/2008

Le convenzioni di programma (Art. 11, c. 1)

1. Al fine di favorire l'inserimento lavorativo dei disabili, gli uffici competenti, sentito l'organismo di cui all'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469 , come modificato dall'articolo 6 della presente legge, possono stipulare con il datore di lavoro convenzioni aventi ad **oggetto** la determinazione di un **programma** mirante al conseguimento degli obiettivi occupazionali di cui alla presente legge.

I beneficiari

Le persone disabili iscritte nelle liste speciali

Gli attori

uffici competenti



datori di lavoro

**La convenzione può essere stipulata anche con datori di lavoro
che non sono obbligati alle assunzioni**

L'oggetto: il programma per l'inserimento lavorativo

Definisce le modalità con cui il datore di lavoro adempie agli obblighi di assunzione mediante convenzione e rappresenta l'esito del bilanciamento tra l'esigenza datoriale di programmazione dell'adempimento dell'obbligo occupazionale previsto dalla legge e la legittima aspettativa del disabile di vedersi proficuamente inserito all'interno di un contesto produttivo idoneo a valorizzarne le capacità professionali.

I contenuti

Nella convenzione sono stabiliti i tempi e le modalità delle assunzioni che il datore di lavoro si impegna ad effettuare.

Tra le modalità vi sono anche strumenti di flessibilità da prestazione e da contratto:

- la facoltà della scelta nominativa
- lo svolgimento di tirocini con finalità formative o di orientamento
- l'assunzione con contratto di lavoro a termine (acausale)
- lo svolgimento di periodi di prova più ampi di quelli previsti dal contratto collettivo

I vantaggi delle convenzioni di programma

- graduare nel tempo l'assolvimento dell'obbligo
- ricorrere:
 - ✓ a strumenti di flessibilità contrattuali
 - ✓ alla modalità di avviamento numerico e nominativo
 - ✓ per quota, all'utilizzo degli altri dispositivi di assolvimento all'obbligo previsti dalla legge 68/99
- la possibilità di accesso alle agevolazioni economiche

Le convenzioni di integrazione lavorativa (art. 11, c. 4)

Gli uffici competenti possono stipulare con i datori di lavoro convenzioni di integrazione lavorativa per l'avviamento di disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario.

Finalità

Sono accordi per la realizzazione di percorsi mirati ed individuali d'inserimento lavorativo di persone che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario.

I beneficiari

Disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario.

I contenuti

Oltre a quanto previsto al comma 2 dell'art. 11, le convenzioni di integrazione lavorativa devono:

- a) indicare dettagliatamente le mansioni attribuite al lavoratore disabile e le modalità del loro svolgimento;
- b) prevedere le forme di sostegno, di consulenza e di tutoraggio da parte degli appositi servizi regionali o dei centri di orientamento professionale e degli organismi di cui all'articolo 18 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 , al fine di favorire l'adattamento al lavoro del disabile;
- c) prevedere verifiche periodiche sull'andamento del percorso formativo inerente la convenzione di integrazione lavorativa, da parte degli enti pubblici incaricati delle attività di sorveglianza e controllo .

I vantaggi per il datore di lavoro

Gli uffici competenti promuovono ed attuano ogni iniziativa utile a favorire l'inserimento lavorativo dei disabili anche attraverso convenzioni con le cooperative sociali di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b), della legge 8 novembre 1991, n. 381 , e con i consorzi di cui all'articolo 8 della stessa legge, nonché con le organizzazioni di volontariato iscritte nei registri regionali di cui all'articolo 6 della legge 11 agosto 1991, n. 266 , e comunque con gli organismi di cui agli articoli 17 e 18 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 , ovvero con altri soggetti pubblici e privati idonei a contribuire alla realizzazione degli obiettivi della presente legge.

I vantaggi per il datore di lavoro

Gli uffici competenti possono proporre deroghe in materia di contratti di formazione-lavoro* e di apprendistato:

- ai limiti di età
- ai limiti di durata

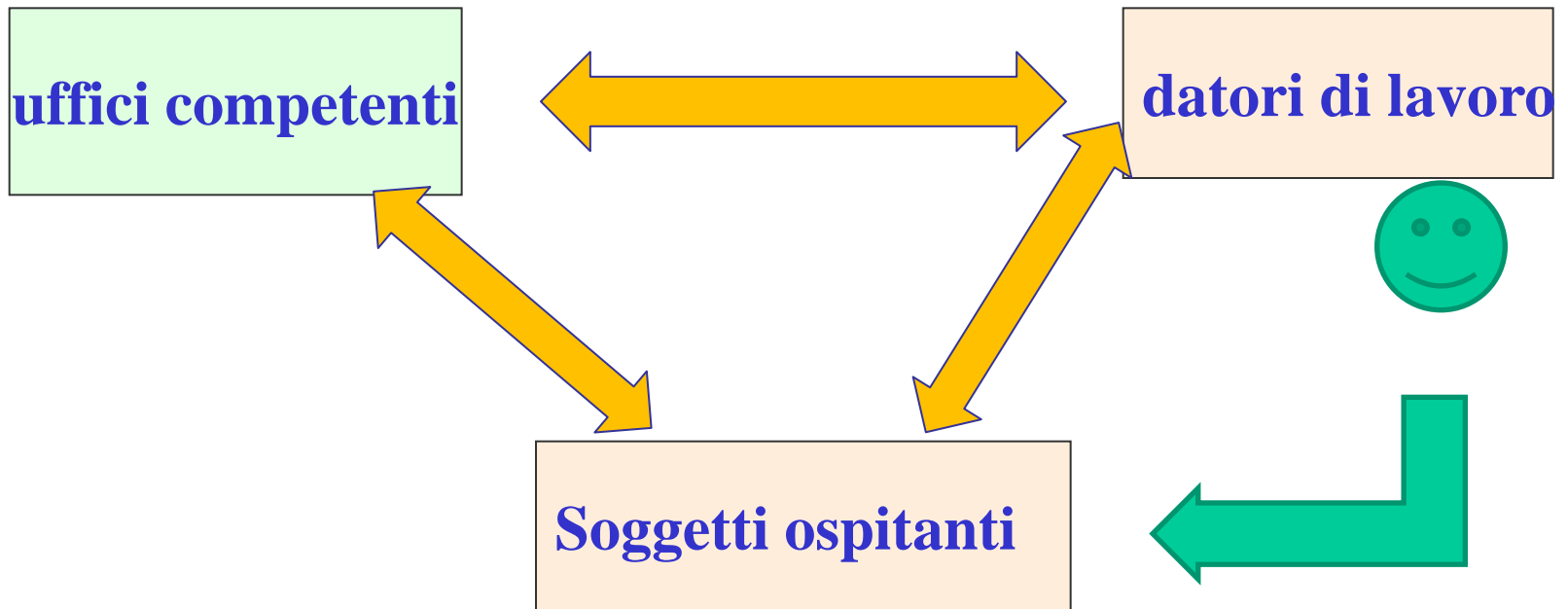
Tali deroghe devono essere giustificate da specifici progetti di inserimento mirato.

* Il contratto di formazione e lavoro può ora essere utilizzato solo presso le pubbliche amministrazioni. Può considerarsi sostituito dal contratto di inserimento

**Convenzioni di inserimento lavorativo
temporaneo con finalità formative.**

Art. 12

Gli attori



I soggetti ospitanti

- le cooperative sociali di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b), della legge 8 novembre 1991, n. 381, e successive modificazioni,
- le imprese sociali di cui al decreto legislativo 24 marzo 2006, n. 155,
- i disabili liberi professionisti, anche se operanti con ditta individuale,
- i datori di lavoro privati non soggetti all'obbligo di assunzione previsto dalla presente legge

I limiti

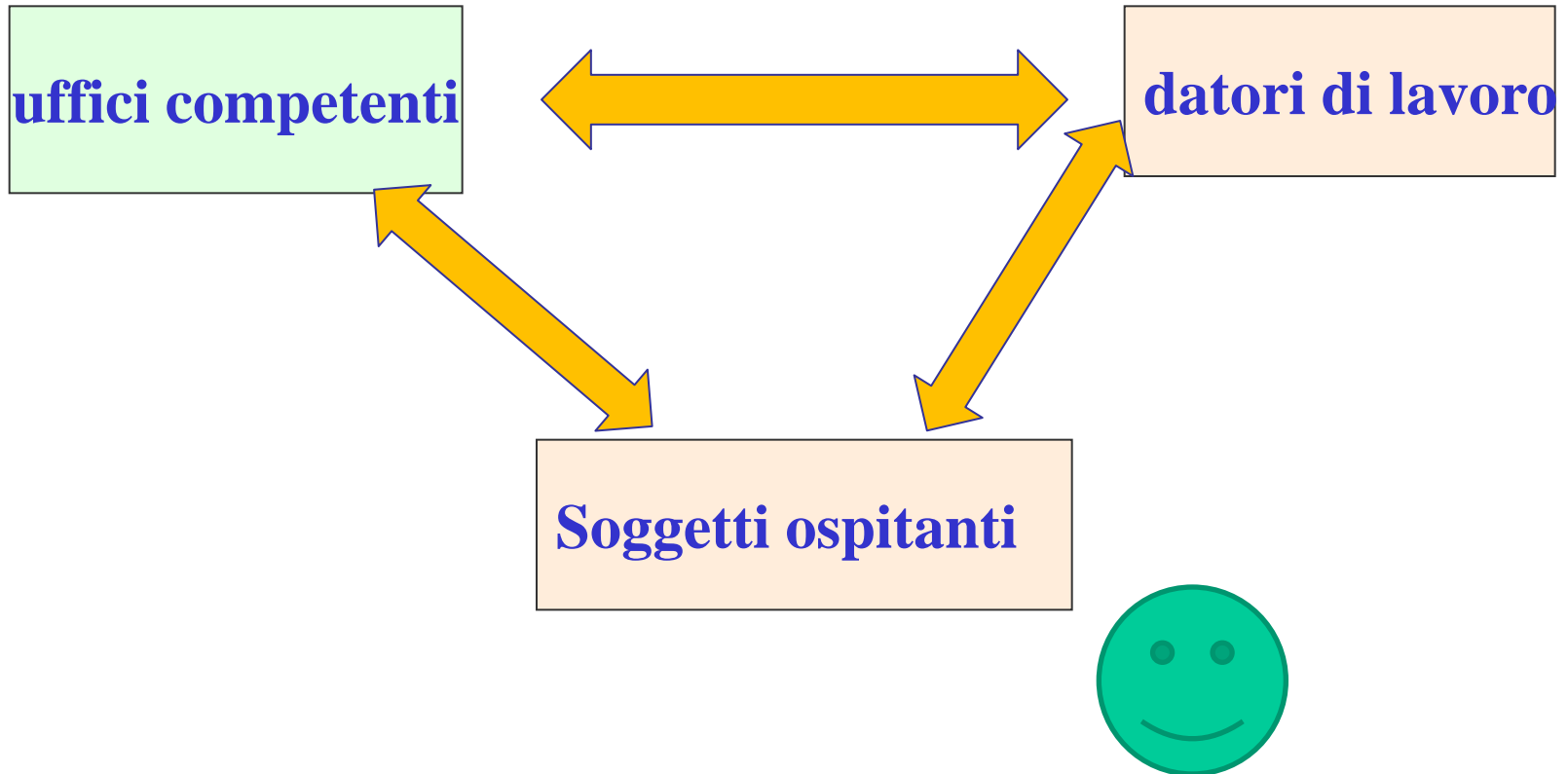
- Tali convenzioni, non ripetibili per lo stesso soggetto, salvo diversa valutazione del comitato tecnico di cui al comma 3 dell'articolo 6 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, come modificato dall'articolo 6 della presente legge, non possono riguardare più di un lavoratore disabile, se il datore di lavoro occupa meno di 50 dipendenti, ovvero più del 30 per cento dei lavoratori disabili da assumere ai sensi dell'articolo 3, se il datore di lavoro occupa più di 50 dipendenti.

I requisiti delle convenzioni

- a) contestuale assunzione a tempo indeterminato del disabile da parte del datore di lavoro;
- b) computabilità ai fini dell'adempimento dell'obbligo di cui all'articolo 3 attraverso l'assunzione di cui alla lettera a);
- c) impiego del disabile presso i soggetti ospitanti di cui al comma 1 con oneri retributivi, previdenziali e assistenziali a carico di questi ultimi, per tutta la durata della convenzione, che non può eccedere i dodici mesi, prorogabili di ulteriori dodici mesi da parte degli uffici competenti;
- d) indicazione nella convenzione dei seguenti elementi:
 - 1) l'ammontare delle commesse che il datore di lavoro si impegna ad affidare ai soggetti ospitanti; tale ammontare non deve essere inferiore a quello che consente ai soggetti ospitanti di applicare la parte normativa e retributiva dei contratti collettivi nazionali di lavoro, ivi compresi gli oneri previdenziali e assistenziali, e di svolgere le funzioni finalizzate all'inserimento lavorativo dei disabili;
 - 2) i nominativi dei soggetti da inserire ai sensi del comma 1;
 - 3) la descrizione del **piano personalizzato di inserimento lavorativo**.

Convenzioni di inserimento lavorativo (Art. 12 bis)

Gli attori



I soggetti beneficiari

Persone disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario

I soggetti destinatari

- le cooperative sociali di tipo a) e b) e loro consorzi;
- le imprese sociali di cui all'articolo 2, comma 2, lettere a) e b), del decreto legislativo 24 marzo 2006, n. 155
- i datori di lavoro privati non soggetti all'obbligo di assunzione

Tali soggetti devono essere in possesso dei seguenti requisiti:

- a) non avere in corso procedure concorsuali;
- b) essere in regola con gli adempimenti di cui al decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni;
- c) essere dotati di locali idonei;
- d) non avere 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;
- e) avere nell'organico almeno un lavoratore dipendente che possa svolgere le funzioni di tutor.

I limiti

La stipula della convenzione è ammessa:

- esclusivamente **a copertura** dell'aliquota d'obbligo
- e, in ogni caso, **nei limiti del 10 per cento** della quota di riserva di cui all'articolo 3, comma 1, lettera a), con arrotondamento all'unità più vicina.

Requisiti della convenzione

- a) individuazione delle persone disabili da inserire con tale tipologia di convenzione, previo loro consenso, effettuata dagli uffici competenti, sentito l'organismo di cui all'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, come modificato dall'articolo 6 della presente legge, e definizione di un piano personalizzato di inserimento lavorativo;
- b) durata non inferiore a tre anni;
- c) determinazione del valore della commessa di lavoro non inferiore alla copertura, per ciascuna annualità e per ogni unità di personale assunta, dei costi derivanti dall'applicazione della parte normativa e retributiva dei contratti collettivi nazionali di lavoro, nonché dei costi previsti nel piano personalizzato di inserimento lavorativo. È consentito il conferimento di più commesse di lavoro;
- d) conferimento della commessa di lavoro e contestuale assunzione delle persone disabili da parte del soggetto destinatario.

Cosa accade alla scadenza della convenzione

Alla scadenza della convenzione, salvo il ricorso ad altri istituti previsti dalla presente legge, il datore di lavoro committente, previa valutazione degli uffici competenti, può:

- a) rinnovare la convenzione una sola volta per un periodo non inferiore a due anni;
- b) assumere il lavoratore disabile dedotto in convenzione con contratto a tempo indeterminato mediante chiamata nominativa, anche in deroga a quanto previsto dall'articolo 7, comma 1, lettera c); in tal caso il datore di lavoro potrà accedere al Fondo nazionale per il diritto al lavoro dei disabili, di cui all'articolo 13, comma 4, nei limiti delle disponibilità ivi previste, con diritto di prelazione nell'assegnazione delle risorse.

Convenzioni per l'inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati (Art. 14 d.lgs. n. 276 del 2003)

Al fine di favorire l'inserimento lavorativo dei lavoratori svantaggiati e dei lavoratori disabili, i servizi di cui all'articolo 6, comma 1, della legge 12 marzo 1999, n. 68, sentito l'organismo di cui all'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, così come modificato dall'articolo 6 della legge 12 marzo 1999, n. 68, stipulano con le associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale e con le associazioni di rappresentanza, assistenza e tutela delle cooperative di cui all'articolo 1, comma 1, lettera *b*), della legge 8 novembre 1991, n. 381, e con i consorzi di cui all'articolo 8 della stessa legge, convenzioni quadro su base territoriale, che devono essere validate da parte delle regioni, sentiti gli organismi di concertazione di cui al decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, e successive modificazioni ed integrazioni, aventi ad oggetto il conferimento di commesse di lavoro alle cooperative sociali medesime da parte delle imprese associate o aderenti.

Quando diventa una modalità di adempimento agli obblighi di assunzione disabili

Allorche' l'inserimento lavorativo nelle cooperative sociali, realizzato in virtù dei commi 1 e 2, riguardi i lavoratori disabili, che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario, in base alla esclusiva valutazione dei servizi di cui all'articolo 6, comma 1, della legge 12 marzo 1999, n. 68, lo stesso si considera utile ai fini della copertura della quota di riserva, di cui all'articolo 3 della stessa legge cui sono tenute le imprese conferenti.

La computabilità delle persone disabili e' subordinata all'adempimento degli obblighi di assunzione ai fini della copertura della restante quota d'obbligo

Come si computano i disabili a copertura della quota d'obbligo

Il numero delle coperture per ciascuna impresa e' dato dall'ammontare annuo delle commesse dalla stessa conferite diviso per il coefficiente di cui al comma 2, lettera *d*), e nei limiti di percentuali massime stabilite con le convenzioni quadro

Tali limiti percentuali non hanno effetto nei confronti delle imprese che occupano da 15 a 35 dipendenti.

La congruità della computabilità dei lavoratori inseriti in cooperativa sociale sarà verificata dalla Commissione provinciale del lavoro.

Contenuti della convenzione quadro

- a) le modalità di adesione da parte delle imprese interessate;
- b) i criteri di individuazione dei lavoratori svantaggiati da inserire al lavoro in cooperativa; l'individuazione dei disabili sarà curata dai servizi di cui all'articolo 6, comma 1, della legge 12 marzo 1999, n. 68;
- c) 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;
- d) la determinazione del coefficiente di calcolo del valore unitario delle commesse, ai fini del computo di cui al comma 3, secondo criteri di congruità con i costi del lavoro derivati dai contratti collettivi di categoria applicati dalle cooperative sociali;
- e) la promozione e lo sviluppo delle commesse di lavoro a favore delle cooperative sociali;
- f) l'eventuale costituzione, anche nell'ambito dell'agenzia sociale di cui all'articolo 13 di una struttura tecnico-operativa senza scopo di lucro a supporto delle attività previste dalla convenzione;
- g) i limiti di percentuali massime di copertura della quota d'obbligo da realizzare con lo strumento della convenzione.