

AVENTI DIRITTO e LISTE SPECIALI

Collocamento - Collocamento obbligatorio - Collocamento obbligatorio. Organizzazione e funzioni

AVENTI DIRITTO e LISTE SPECIALI

Le persone disabili in età lavorativa, cioè che abbiano compiuto i 15 anni e che non abbiano raggiunto l'età pensionabile, e disoccupate che siano:

- invalide civili (con un riconoscimento di invalidità superiore al 45%)
- invalide del lavoro (con un riconoscimento di invalidità INAIL superiore al 33%)
- non vedenti (persone colpite da cecità assoluta o che hanno un residuo visivo non superiore ad un decimo ad entrambi gli occhi)
- sordomute (persone colpite da sordità alla nascita o prima dell'apprendimento della lingua parlata)
- invalide di guerra, invalide civili di guerra, invalide per servizio (con minorazioni ascritte dalla I all'VIII categoria di cui alle tabelle annesse al T.U. in materia di pensioni di guerra)

possono iscriversi nelle le liste speciali . Tali liste sono elenchi pubblici formati secondo una graduatoria unica che, cioè, raggruppa tutte le disabilità (non si hanno più come nel passato una pluralità di elenchi).

L'iscrizione presso le liste speciali è uno dei presupposti per l'inserimento lavorativo e la graduatoria rappresenta l'ordine di precedenza per l'invio presso i datori di lavoro per la parte di assunzioni che avviene attraverso chiamata numerica.

Sono stati individuati elementi validi a livello nazionale che devono essere considerati prioritariamente nel momento della formazione della graduatoria:

- anzianità di iscrizione negli elenchi del collocamento obbligatorio
- condizione economica
- carico familiare
- difficoltà di locomozione nel territorio.

Compete alle Regioni individuare elementi aggiuntivi in base alle esigenze territoriali.

Sono comunque escluse le prestazioni a carattere risarcitorio percepite dal disabile in conseguenza della perdita della capacità lavorativa.

Fino alla piena operatività della graduatoria unica mantengono piena operatività le già esistenti graduatorie.

Possono essere iscritti anche i lavoratori stranieri regolarmente presenti nel nostro paese. In attesa di una disciplina organica possono essere iscritte le categorie dei figli e dei coniugi dei grandi invalidi o dei deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio e le categorie equiparate. (art 18, comma 2 l.68/99). L'iscrizione è consentita

esclusivamente in via sostitutiva dell'avente diritto a titolo principale (articolo 1, comma 2, del DPR 10 ottobre 2000 n. 333, circolare n° 66 del 10 luglio 2001)

Non è più fissato il limite massimo di età di 55 anni, previsto dalla vecchia normativa, dopo il quale si era cancellati dagli elenchi del collocamento obbligatorio.

Gli invalidi totali (con percentuale di invalidità pari al 100%) hanno diritto di iscrizione nelle liste speciali per accedere al lavoro e/o a percorsi di inserimento mirato qualora la valutazione della capacità lavorativa risulti positiva.

DOVE

Bisogna recarsi presso il Centro per l'Impiego e presentare la documentazione richiesta.

Si deve essere in possesso dei requisiti per l'iscrizione:

- stato invalidante
- stato di disoccupazione.

I lavoratori licenziati per riduzione di personale o per giustificato motivo oggettivo mantengono la posizione che avevano al momento dell'inserimento in azienda.

E' possibile iscriversi presso il Centro per l'Impiego della zona di residenza. In alternativa è possibile iscriversi presso un Centro per l'Impiego di altra zona. E' importante segnalare che i centralinisti non vedenti hanno la possibilità di essere iscritti presso più centri per l'impiego.

CENTRO PER L'IMPIEGO

La legge 68/99 e la riforma del collocamento obbligatorio si inseriscono nel contesto di una riforma generale del collocamento, caratterizzata principalmente dal fatto che molte competenze sono passate dallo Stato (Ministero del Lavoro) alle Regioni ed alle Provincie.

Allo Stato è rimasto, in sostanza, il ruolo generale di indirizzo, promozione, vigilanza, e sanzionatorio.

Alle Regioni è stato affidato il compito di programmazione e di organizzazione. Le province si occupano della gestione con competenze attribuite loro dalle Regioni.

I Centri per l'Impiego sono le strutture che hanno sostituito le Sezioni circoscrizionali per l'Impiego (Uffici di collocamento). Sono costituiti a livello provinciale e nella stessa Provincia possono operare più Centri per l'Impiego.

Attraverso essi sono, in sostanza, erogati i servizi riguardanti il collocamento. Sono centri operativi chiamati a agire per il miglioramento dell'occupabilità dei propri territori.

Per quanto riguarda il collocamento obbligatorio

Il Centro per L'impiego:

1) è competente per le liste speciali

- riceve l'iscrizione degli aventi diritto
- costituisce la graduatoria unica con le indicazioni fornite dalle Regioni
- provvede alla tenuta degli elenchi

2) è competente per l'avviamento della persona disabile

- riceve i prospetti informativi
- riceve le richieste nominative
- dà il nulla osta per l'inserimento su richiesta nominativa
- effettua gli avviamenti su richiesta numerica
- stipula le Convenzioni di cui agli art. 11 e 12
- riceve le comunicazioni relative alla cessazione del rapporto

3) è competente a ricevere le richieste ed autorizzare

- le compensazioni territoriali
- gli esoneri parziali
- le sospensioni temporanee
- le agevolazioni economiche

4) è competente a ricevere i verbali da parte delle Direzioni Provinciali del lavoro relative alle sanzioni

COMITATO TECNICO

Il Comitato Tecnico costituito in ambito provinciale, opera nell'ambito della Commissione Provinciale tripartita. E' composto da funzionari ed esperti del settore sociale e medico-legale e degli organismi istituzionali individuati dalle regioni nell'ambito dell'organizzazione del sistema regionale per l'impiego.

E' lo strumento che consente di effettuare il collocamento mirato. Esso, infatti, è la struttura tecnica preposta all'individuazione concreta del percorso di inserimento lavorativo.

Ha anche il compito di indicare alle Commissioni la necessità di effettuare visite di controllo (con immediatezza, nel caso vi sia richiesta da parte della persona disabile o del datore di lavoro per l'insorgenza di difficoltà che pongono in pregiudizio la prosecuzione dell'integrazione lavorativa).

Il Comitato Tecnico, in sostanza, è competente:

1) per la valutazione delle residue capacità lavorative della persona disabile;

2) per la definizione degli strumenti e delle prestazioni atti all'inserimento lavorativo della persona disabile;

3) per la predisposizione dei controlli periodici sulla permanenza dello stato invalidante.

COMMISSIONE PROVINCIALE

Commissione provinciale è l'organo tripartito di concertazione e consultazione delle parti sociali in relazione alle attività e alle funzioni attribuite alla Provincia.

La Commissione provinciale tripartita sopprime tutte le Commissioni precedentemente esistenti ed in particolare la Commissione provinciale per il collocamento obbligatorio (art.16 l. 482/68).

Riferimenti Legislativi:

Accordo tra Ministero del Lavoro, Regioni, Province autonome, Comuni e Comunità montane del 10/12/2003 relativo ad
<http://agenzia lavoro.sirio.regione.lazio.it/cedoc/Agg_02-04/accordo297.pdf>
Alcuni indirizzi interpretativi relativi al D.Lgs. 297/2002, contenente disposizioni modificative correttive del D.Lgs. 181/2000"

I singoli Regolamenti regionali

D.Lgs. n.276/03 "Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro"

Decreto Lgs. n.297/02 "Disposizioni modificative e correttive del D.Lgs. N. 181/2000"

Decreto Lgs. n.181/00 Disposizioni per agevolare l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro, in attuazione dell'articolo 45, comma 1, lettera a), della
<<http://www.welfare.gov.it/EaChannel/MenuIstituzionale/normative/1999/1999-05-17+-+Legge+17+maggio+1999%2c+n.+144.htm>>legge
17 maggio 1999, n. 144.

Legge n. 68 del 12 marzo 1999, pubblicata nella G.U. 23 marzo 1999 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" ;

Decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, pubblicato in G.U. del 8 gennaio 1998 n. 5, "Conferimento alle regioni e agli enti locali di funzioni e compiti in materia di mercato del lavoro, a norma dell'articolo 1 della legge 15 marzo 1997, n. 59

Circolare del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale n.66 del 10 luglio 2001. "Assunzioni obbligatorie. Indicazioni operative in materia di accertamenti sanitari e di assegni di incollocabilità"

Decreto del 10 ottobre 2000, n. 333. pubblicato nella G.U. n. 270 del 18.11.2000 Regolamento di esecuzione per l'attuazione della legge 68/99

Circolare del Ministero del Tesoro, del Bilancio e della Programmazione del 7 maggio 2000. "Atto di indirizzo e coordinamento in materia di collocamento obbligatorio dei disabili, a norma dell'art. 1, comma 4, della legge 12 marzo 1999, n. 68.

Circolare del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale n. 4 del 17 gennaio 2000. Iniziali indicazioni per l'attuazione della legge 12 marzo 1999, n. 68, recante: "Norme per il diritto al lavoro dei disabili".

Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 13 gennaio 2000, pubblicato nella G.U. n. 43 del 22.02.2000, Atto di indirizzo e coordinamento in materia di collocamento obbligatorio dei disabili, a norma dell'art. 1, comma 4, della legge 12 marzo 1999, n. 68

Circolare del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale n.11 del 2 febbraio 1999. Assunzioni obbligatorie. Sentenza della Corte costituzionale n. 454/1998. Diritto di iscrizione dei cittadini extracomunitari regolarmente presenti in Italia nelle liste del collocamento obbligatorio di cui alla legge n. 482 del 1968

Circolare del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale n.77 del 24 gennaio 1999. "Legge 68/99 recante: "Norme per il diritto al lavoro dei disabili". Modifiche alla disciplina della legge 2 aprile 1968, n.482".

SCHEDE COLLEGATE

Titolo:

Accertamento delle condizioni di disabilità ai fini del collocamento obbligatorio

Percorso:

Collocamento obbligatorio - Aveni diritto - Accertamento delle condizioni di disabilità

Modalità di assunzione presso P.A. e i datori di lavoro privati

MODALITA' DI ASSUNZIONE PRESSO PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E I DATORI DI LAVORO PRIVATI

Percorso.

Lavoro dipendente- assunzioni obbligatorie- modalità di assunzione presso p.a. e datori di lavoro privati.

Le persone disabili in età lavorativa (cioè che abbiano compiuto i 15 anni e che non abbiano raggiunto l'età pensionabile) e disoccupate possono essere assunte presso i datori di lavoro privati (enti pubblici economici) oppure presso datori di lavoro pubblici (non economici) purché appartenenti ad una delle seguenti categorie:

- invalide civili (con un riconoscimento di invalidità superiore al 45%)
- invalide del lavoro (con un riconoscimento di invalidità INAIL superiore al 33%)
- non vedenti (persone colpite da cecità assoluta o che hanno un residuo visivo non superiore ad un decimo ad entrambi gli occhi)
- sordomute (persone colpite da sordità alla nascita o prima dell'apprendimento della lingua parlata)
- invalide di guerra, invalide civili di guerra, invalide per servizio (con minorazioni ascritte dalla I all'VIII categoria di cui alle tabelle annesse al T.U. in materia di pensioni di guerra)

Modalità di assunzione presso datori di lavoro privati (ed enti pubblici economici):

- * mediante chiamata nominativa del datore di lavoro (il datore di lavoro cioè sceglie la persona da assumere)
- oppure
- * mediante chiamata numerica del datore di lavoro al Centro per l'Impiego che avvia il lavoratore seguendo l'ordine di graduatoria degli elenchi

La chiamata NOMINATIVA (importante novità della legge 68/99) può essere operata dai datori di lavoro per una parte delle assunzioni alle quali sono obbligati e varia in percentuale in rapporto al numero dei lavoratori occupati (e in alcuni casi del tipologia di datore).

In sintesi può essere effettuata:

- da parte di datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti
- da parte di partiti politici, organizzazioni sindacali e sociali e enti da questi promossi (scheda particolare)
- da parte di datori di lavoro che occupano da 36 a 50 dipendenti per il 50% delle assunzioni da effettuare
- da parte di datori di lavoro che occupano più di 50 dipendenti per il 60% delle assunzioni da effettuare

Le persone con disabilità di tipo psichico sono sempre assunte mediante chiamata nominativa attraverso convenzioni tra datore di lavoro e Centro per l'Impiego previste dall'art.11 della l. 68.

Per poter effettuare la chiamata nominativa il datore di lavoro può sia consultare l'elenco contenente la graduatoria unica degli aventi diritto (la lista infatti è pubblica e consultabile purché nel rispetto della privacy degli iscritti) così come scegliere tra gli aspiranti che si sono autocandidati presso l'azienda stessa.

Chiamata NUMERICA: il datore di lavoro che ha completato la percentuale di chiamate nominative deve procedere alla richiesta all'Ufficio competente degli altri riservatari: si tratta di una richiesta numerica nella quale il datore può però precisare la qualifica richiesta ed eventualmente concordarne con il Centro per l'Impiego un'altra (art. 9 l. 68/99)

La richiesta si intende presentata anche mediante l'invio dei prospetti informativi.

L'Ufficio competente invia il lavoratore con la qualifica richiesta dai datori di lavoro (o quella concordata); in mancanza di lavoratori con tali qualifiche vengono avviati quelli con qualifiche simili secondo l'ordine di graduatoria e previo addestramento o tirocinio (anche attraverso convenzioni ex art. 12 o ex art.11).

Il servizio procede comunque all'avviamento tenendo in considerazione le informazioni delle schede professionali e le altre informazioni riportate nei prospetti informativi, nonché nella richiesta di avviamento se il datore non si presenta senza motivo, entro 30 gg. dalla convocazione e quando non sia possibile stipulare una convenzione.

Attenzione si ricorda che il Centro per l'Impiego può stabilire procedure per l'avviamento mediante chiamata con avviso pubblico e con graduatoria limitata a coloro che aderiscono alla specifica occasione di lavoro.

Modalità di assunzione presso datori di lavoro pubblici (non economici):
La legge n. 68/99

- * prevede che i datori di lavoro pubblici effettuino le assunzioni di lavoratori disabili in conformità a quanto previsto dal Decreto n. 29/93 (e successive modifiche) in tema di procedure per le assunzioni presso le pubbliche amministrazioni, cioè:

- * tramite concorsi pubblici (Attenzione al fatto che non vi è più il limite di età per la partecipazione ai concorsi, salvo deroghe dettate da regolamenti delle singole amministrazioni L. 127/97)

- * tramite avviamento da parte del Centro per l'impiego con chiamata numerica (per i profili per i quali è necessario il solo requisito della scuola dell'obbligo)

- * prevede, inoltre, l'ulteriore possibilità di stipulare le convenzioni per l'inserimento lavorativo (ex art. 11), procedendo, quindi, solo in questo caso, con chiamata nominativa.

Per le assunzioni che non richiedono il concorso la p.a. procede con chiamata numerica con verifica della compatibilità dell'invalidità con le mansioni da svolgere.

Possono essere stipulate anche le Convenzioni di cui all'art.11 della legge 68/99 con i Centri per l'Impiego, con le quali si prevede un programma mirante all'inserimento lavorativo della persona disabile. I datori di lavoro pubblici che vogliano adempiere all'obbligo tramite convenzione ex art. 11 devono inoltrare la richiesta entro 60 giorni dalla trasmissione di una proposta di convenzione. La possibilità di effettuare assunzioni con chiamata nominativa è limitata al caso di stipula della Convenzione.

Per le assunzioni per le quali è richiesta la prova selettiva (concorso pubblico) si deve riservare fino al 50% dei posti messi a concorso nei limiti della complessiva quota d'obbligo alle persone disabili iscritte nelle liste speciali. La quota d'obbligo è calcolata sulla scopertura dell'organico.

Nel caso partecipino al concorso persone disabili non disoccupate (quindi non iscritte nelle liste speciali) che non possono usufruire della riserva dei posti messi a concorso, esse possono essere assunte qualora ricorrano due condizioni:

- siano risultate idonee al concorso (abbiano, cioè, raggiunto una votazione sufficiente ma non rientrino tra i vincitori)

- vi siano ancora posti scoperti rispetto alla quota d'obbligo (la p.a., cioè, è tenuta ad assumere ancora personale disabili)

I bandi di concorso prevedono speciali modalità di svolgimento delle prove di esame per consentire alle persone disabili di concorrere in effettive condizioni di parità con gli altri candidati. Salvi i requisiti di idoneità specifica per singole funzioni, sono abrogate le norme che richiedono il requisito della sana e robusta costituzione.

DOVE

E' consigliabile recarsi presso il Centro per l'impiego della propria zona di residenza per l'iscrizione alla liste speciali; qui è possibile inoltre consultare i prospetti informativi dei datori di lavoro obbligati all'assunzione: i prospetti sono pubblici e consultabili (in spazi aperti al pubblico) ai sensi della legge 241/91 che garantisce il diritto d'accesso ai documenti amministrativi. L'avente diritto all'assunzione può quindi auto candidarsi presso le aziende selezionando quelle di maggiore interesse.

Presso il Centro per l'Impiego è possibile inoltre informarsi gli avvisi pubblici relativi per le chiamate a graduatoria limitata.

L'art. 16 della legge 56/87, che detta l'accesso alla P.A. limitatamente ai profili per i quali è richiesta la sola scuola dell'obbligo è stato abrogato nella parte relativa al sistema delle liste e connesse procedure di punteggio di anzianità (D.Lgs. 297/02 e Accordo tra il Ministero del Lavoro, le Regioni, le Province autonome, le Province, i Comuni e le Comunità montane del 10 dicembre 2003).

Riferimenti legislativi.

Legge 68 del 12 marzo 1999, pubblicata in G.U. il 23 marzo 1999 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" art.7; art. 11; art. 9 ; art. 10; art.7

(Modalità di assunzioni obbligatorie), art.11 (Convenzioni) e art. 16 (Concorsi presso le p.a.);

Decreto del Presidente della Repubblica del 10 ottobre 2000, n.333, pubblicato in G.U. 18 novembre 2000 n. 270 Regolamento di esecuzione per l'attuazione della legge 68/99, art. 6 e art.7.

Circolare del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale n. 4 del 17 gennaio 2000. Iniziali indicazioni per l'attuazione della legge 12 marzo 1999, n. 68, recante "Norme per il diritto al lavoro dei disabili";

Circ. 77 del 24 novembre 1999 Legge 68/99 recante " Norme per il diritto al lavoro dei disabili". Modifiche alla disciplina della legge 2 aprile 1968 n. 482.

Legge 241 del 7 agosto 1990, pubblicata in G. U. il 18 agosto 1990 n° 192,

"Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi", artt. 22 - 28

Legge 381 del 8 novembre 1991, pubblicata in G. U. il 3 dicembre 1991 n°

283 "Disciplina delle cooperative sociali" art. 1, comma 1, lettera b

Decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, pubblicato in G.U. del 8 gennaio 1998 n. 5, "Conferimento alle regioni e agli enti locali di funzioni e compiti in materia di mercato del lavoro, a norma dell'articolo 1 della legge 15 marzo 1997, n. 59".

Legge n. 56 del 28 febbraio 1987, pubblicata nella G.U. del 3 marzo 1987, n. 51 "Norme sull'organizzazione del mercato del lavoro", art 16;

Decreto legislativo del 3 febbraio 1993, n. 29 pubblicato nella G. U. del 6 febbraio 1993, n. 30 "Razionalizzazione dell'organizzazione delle amministrazioni pubbliche e revisione della disciplina in materia di pubblico impiego" art.36, come modificato dal

Decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 80 pubblicato in Suppl. ordinario n. 65/L, alla G.U. n. 82, 8 aprile "Nuove disposizioni in materia di organizzazione e di rapporti di lavoro nelle amministrazioni pubbliche, di giurisdizione nelle controversie di lavoro e di giurisdizione amministrativa"

Legge n. 127 del 15 maggio 1997, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 113 del 17 maggio 1997 - Supplemento ordinario "Misure urgenti per lo snellimento dell'attività amministrativa e dei procedimenti di decisione e di controllo" art. 3

SCHEDA COLLEGATE

* Collocamento obbligatorio. Organizzazione e funzioni

Percorso:

Collocamento - Collocamento obbligatorio - Collocamento obbligatorio.

Organizzazione e funzioni

Agevolazioni per i datori

Lavoro dipendente - Assunzioni obbligatorie - Agevolazioni per i datori di lavoro

AVANTI DIRITTO E TIPOLOGIA DI AGEVOLAZIONI

I datori di lavoro privati obbligati ad avere alle loro dipendenze lavoratori invalidi ai sensi della legge 68/99 che stipulano le convenzioni per l'inserimento e l'integrazione lavorativa di cui all'art. 11 della stessa legge e i datori di lavoro che, pur non essendo soggetti agli obblighi, procedono all'assunzione di disabili e stipulano le convenzioni predette.

Possono beneficiare delle agevolazioni di cui all'art. 13 della legge 68/99.

Le agevolazioni consistono in:

- la fiscalizzazione totale, per la durata massima di otto anni, dei contributi previdenziali ed assistenziali per ogni lavoratore disabile che abbia un'invalidità superiore al 79% o minorazioni ascritte alla terza

categoria di cui alle tabelle annesse al T.U. delle norme in materia di pensioni di guerra

- la fiscalizzazione totale, per la durata massima di otto anni, dei contributi previdenziali ed assistenziali per ogni lavoratore disabile intellettivo o psichico indipendentemente dalla percentuale di invalidità ma previa definizione da parte delle regioni dei criteri generali che consentano di contenere gli oneri a tale titolo nei limiti del 10% della quota di loro competenza a valere sulle risorse annue previste e con indicazione delle modalità di utilizzo delle risorse eventualmente non impiegate
- la fiscalizzazione nella misura del 50%, per la durata massima di cinque anni, dei contributi previdenziali ed assistenziali per ogni lavoratore disabile che abbia un'invalidità compresa tra il 67% e il 79% o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle annesse al T.U. delle norme in materia di pensioni di guerra
- il rimborso forfettario parziale delle spese necessarie alla trasformazione del posto di lavoro per renderlo adeguato alle possibilità operative dei disabili con un'invalidità superiore al 50% o per l'apprestamento di tecnologie di telelavoro o per la rimozione delle barriere architettoniche.

Il messaggio INPS n. 151/03 ha chiarito che è possibile cumulare le agevolazioni contributive previste per l'inserimento lavorativo delle persone disabili con altri regimi di aiuto, concessi a diverso titolo e correlati ad altre forme di incentivazione alla creazione di nuova occupazione, purché per tale via non si ecceda il 100% dell'onere contributivo a carico del datore di lavoro.

MODALITA'

Le agevolazioni sono concesse nei limiti delle disponibilità del Fondo Nazionale per il diritto al lavoro dei disabili. Le disponibilità del Fondo sono ripartite fra le Regioni con criteri stabiliti dal Decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale n.91 del 13 gennaio 2000. I datori di lavoro che intendono avvalersi delle agevolazioni suddette devono prima di tutto stipulare le convenzioni di cui all'art. 11 della legge 68/99.

I datori di lavoro interessati presentano il programma diretto ad ottenere le misure agevolative entro il 30 giugno di ciascun anno.

Si ammette agli incentivi guardando con particolare attenzione le seguenti iniziative

- programmi per l'avviamento lavorativo di persone disabili con particolari difficoltà di inserimento, in particolare con handicap intellettivo e psichico (tali programmi sono privilegiati rispetto agli altri)
 - programmi che prevedono forme di inserimento lavorativo stabile
 - programmi che prevedono percorsi formativi in particolare diretti a settori innovativi
 - programmi che comportino modalità e tempi innovativi di lavoro
 - programmi per l'inserimento lavorativo di donne disabili
- A parità di requisiti si guarda l'ordine di presentazione delle domande.

Nei limiti delle disponibilità residue si possono ammettere programmi presentati dopo il 30 giugno e non oltre il 31 ottobre.

Per ottenere le agevolazioni il datore di lavoro interessato deve recarsi presso il Centro per l'Impiego che può richiedere i documenti ritenuti utili per la valutazione in ordine alla concessione del beneficio. I programmi sono approvati o respinti entro 60 giorni dalla scadenza del termine per la presentazione a meno che non richieda informazioni integrative. In ogni caso ci può essere un differimento di 30 giorni.

Le somme sono erogate dal Fondo all'entrata del bilancio di ciascuna regione, mediante emissione di titoli di spesa.

Le Regioni stabiliscono termini e modalità omogenei di rimborso.

FONDO PER IL DIRITTO AL LAVORO DEI DISABILI.

Per finanziare le agevolazioni di cui all'art. 13 della legge 68/99 è istituito presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale il Fondo per il diritto al lavoro dei disabili.

Il D. Lgs.13 gennaio 2000, n.91 reca norme per il suo funzionamento.

Il Fondo finanzia:

- per l'intero le misure di fiscalizzazione dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro e gli oneri derivanti dall'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro per la responsabilità civile per i disabili tirocinanti;
- in concorso con il contributo erogato dal Fondo regionale per l'occupazione gli interventi per la trasformazione del posto di lavoro e l'apprestamento di tecnologie di telelavoro o per la rimozione delle barriere architettoniche.

Il Centro per l'Impiego valuta i programmi e autorizza il versamento nei limiti delle risorse annualmente assegnate a ciascuna regione.

Le modalità di ripartizione tra le Regioni sono stabilite dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale entro il 1° marzo di ciascun anno a decorrere dal 2001.

Entro il 30 giugno i datori presentano i programmi ai Centri per l'Impiego ed entro il 30 novembre le Regioni comunicano al Ministero il numero dei programmi ammessi e trasmettono una relazione sullo stato delle iniziative dirette a favorire l'inserimento lavorativo dei disabili, sugli scopi perseguiti e sui risultati ottenuti in termini di incremento occupazionale.

Il Ministero tenuto conto della effettiva attuazione delle iniziative regionali in materia di inserimento lavorativo dei disabili e dei risultati concretamente conseguiti opera la ripartizione sulla base dei seguenti criteri

- numero e qualità dei programmi (di cui all'art.11) comunicati dalle regioni entro il termine del 30 novembre dell'anno precedente
- verifica dell'attuazione dei programmi
- conformità delle iniziative di integrazione lavorativa agli indirizzi definiti dalla UE in materia di politica dell'impiego

FONDO REGIONALE PER L'OCCUPAZIONE DEI DISABILI

Le Regioni, inoltre, sono obbligate ad istituire un Fondo regionale per l'occupazione dei disabili a cui destinare finanziamenti per la realizzazione di programmi regionali volti all'inserimento lavorativo dei disabili e dei relativi servizi (ai sensi dell'art. 14 della l. 68/99). Le modalità di funzionamento e gli organi amministrativi del Fondo sono determinati con legge regionale.

Il Fondo regionale eroga:

- contributi agli enti che svolgono attività rivolta al sostegno e all'integrazione lavorativa delle persone disabili
- contributi aggiuntivi rispetto quelli erogati in concorso con il Fondo nazionale per gli interventi per la trasformazione del posto di lavoro e l'apprestamento di tecnologie di telelavoro o per la rimozione delle barriere architettoniche
- ogni altra provvidenza in attuazione della legge 68/99
-

Il Fondo è finanziato dagli importi derivanti dalle sanzioni amministrative previste dalla l. 68/99, dai contributi esonerativi, nonché dai contributi di fondazioni, enti di natura privata e soggetti comunque interessati.

Riferimenti Legislativi:

Legge n. 68 del 12 marzo 1999, pubblicata nella G.U. 23 marzo 1999 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" , art.13 (Agevolazioni per le assunzioni) e art. 14(Fondo regionale per l'occupazione dei disabili);
Decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale n.91 del 13 Gennaio 2000, pubblicato sulla G.U. n. 88 del 14 aprile 2000 "Regolamento recante norme per il funzionamento del Fondo nazionale per il diritto al lavoro dei disabili, istituito dall'<http://www.minlavoro.it/norme/L_120399_68.htm#13>articolo<http://www.minlavoro.it/norme/L_120399_68.htm#13>
13, comma 4, della legge 12 marzo 1999, n. 68".
Messaggio INPS n. 151/03 "Benefici per l'assunzione di disabili ex art. 13 della l. 68/99. Cumulabilità con altre agevolazioni contributive".

SCHEDE COLLEGATE

Titolo:

Convenzioni per favorire l'inserimento e l'integrazione lavorativa delle persone disabili (art. 11 legge n. 68/99)

Percorso:

Lavoro dipendente - Assunzioni obbligatorie - Convenzioni (art. 11 legge n. 68/99)

Titolo:

Cooperative sociali (e liberi professionisti) e convenzioni per l'inserimento lavorativo dei lavoratori disabili

Percorso:

Lavoro dipendente - Assunzioni obbligatorie - Convenzioni (art. 12 legge n. 68/99 e art. 14 D.Lgs. 276/03)

Cooperative sociali (e liberi professionisti) e convenzioni per l'inserimento lavorativo dei lavoratori disabili

Cooperative sociali (e liberi professionisti) e convenzioni per l'inserimento lavorativo dei lavoratori disabili

Percorso:

Lavoro dipendente - Assunzioni obbligatorie - Convenzioni (art. 12 legge n. 68/99 e art. 14 D.Lgs. 276/03)

TIPOLOGIE DI CONVENZIONI

1) Convenzioni per inserire temporaneamente il lavoratore presso una cooperativa sociale oppure presso un libero professionista disabile (art. 12 legge n. 68/99)

2) Convenzioni quadro per favorire l'inserimento lavorativo dei lavoratori disabili (e svantaggiati in genere) attraverso l'assunzione da parte della cooperativa sociale cui l'impresa conferisce commesse (art. 14 D.Lgs. 276/03)

1) CONVENZIONI PER INSERIRE TEMPORANEAMENTE IL LAVORATORE PRESSO UNA COOPERATIVA SOCIALE OPPURE PRESSO UN LIBERO PROFESSIONISTA DISABILE (art. 12 legge 68/99)

I datori di lavoro privati possono stipulare convenzioni con il Centro per l'Impiego e le cooperative sociali di tipo B (o Consorzi sociali) oppure con un libero professionista disabile per inserirvi temporaneamente il lavoratore.

Il lavoratore disabile deve essere assunto a tempo indeterminato dal datore di lavoro contestualmente alla stipula della convenzione. Si tratta, cioè di un'atipica forma di distacco del lavoratore disabile.

· La cooperativa sociale deve possedere alcuni i requisiti che offrono garanzia di serietà:

1. essere iscritta da almeno un anno nell'Albo Regionale delle cooperative

* dimostrare di svolgere altre attività oltre quelle oggetto della commessa.

· Il libero professionista deve dimostrare di essere iscritto all'Albo da almeno un anno.

Alla cooperativa sociale o al libero professionista il datore di lavoro affida commesse di lavoro di importo non inferiore agli oneri loro spettanti che sono oneri retributivi, previdenziali e assistenziali dall'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali riferiti al disabile.

Al lavoratore si applica il CCNL del settore del datore di lavoro che assume il lavoratore disabile. E' possibile derogare alla direttiva del contratto applicabile mediante apposita clausola inserita in convenzione e controfirmata dalle parti e dal lavoratore disabile.

Il titolare del rapporto di lavoro resta il datore che ha assunto il disabile, ma per la gestione dell'orario, delle assenze e dei riposi, per il potere direttivo e disciplinare, così come per l'osservanza degli obblighi in materia di sicurezza sul lavoro, il lavoratore sarà soggetto di diritti e di doveri nei confronti della cooperativa che temporaneamente lo utilizza.

I datori di lavoro privati soggetti agli obblighi, le cooperative sociali ed i disabili liberi professionisti, interessati alla stipula delle convenzioni comunicano al Centro per l'Impiego competente la propria disponibilità ad avvalersi di tale strumento dimostrando di possedere i requisiti richiesti.

Il datore di lavoro privato che stipula la convenzione è tenuto contestualmente ad assumere il lavoratore disabile a tempo indeterminato e deve, con questa assunzione, coprire l'intera quota d'obbligo.

La convenzione può interessare 1 disabile se l'azienda ha meno di 50 dipendenti oppure il 30% dei lavoratori da assumere se ha più di 50 dipendenti.

La convenzione deve contenere i nominativi, le mansioni dei soggetti da inserire, il percorso formativo e le finalità della formazione personalizzata e le forme di controllo dell'attività.

I Centro per l'Impiego che stipula la convenzione effettua verifiche periodiche sul funzionamento della convenzione.

La durata massima della convenzione è di 12 mesi, prorogabile solo per altri 12. Oltre tale termine è possibile stipulare una nuova convenzione per esigenze formative del lavoratore disabile solo con il parere conforme del Comitato tecnico.

La formazione del lavoratore disabile deve essere orientata, in considerazione delle professionalità da questi già possedute, all'acquisizione della professionalità necessaria per lo svolgimento delle mansioni che sarà chiamato a svolgere presso il datore di lavoro che lo ha assunto. L'esito della formazione personalizzata è comunicato dalla cooperativa sociale o dal disabile libero professionista al datore di lavoro (secondo modalità previste in convenzione).

Nella fase di stipula della convenzione viene coinvolto l'INPS per la corretta determinazione degli oneri previdenziali afferenti al rapporto di lavoro.

Dove

E' opportuno recarsi al Centro per l'Impiego territorialmente competente.

Il Centro per l'Impiego sottopone lo schema di convenzione agli uffici INPS.

2) CONVENZIONI QUADRO PER FAVORIRE L'INSERIMENTO LAVORATIVO DEI LAVORATORI DISABILI (E SVANTAGGIATI IN GENERE) ATTRAVERSO L'ASSUNZIONE DA PARTE DELLA COOPERATIVA SOCIALE CUI L'IMPRESA CONFERISCE COMMESSE (ART. 14 D.LGS. 276/03 "Riforma Biagi")

I Centri per l'Impiego, le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello territoriale e le associazioni di rappresentanza, tutela ed assistenza delle cooperative sociali di tipo B (di inserimento lavorativo) o Consorzi sociali possono stipulare convenzioni quadro per l'inserimento di lavoratori svantaggiati in cooperative sociali alle quali i datori di lavoro privati conferiscono commesse. Se i lavoratori svantaggiati sono disabili gli stessi possono essere computati ai fini della copertura della quota di riserva da parte dei datori privati.

La convenzione quadro disciplina i seguenti aspetti:

- 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 (Servizi del collocamento obbligatorio)
- 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 dell'art. 14 del Decreto che, in particolare, prevede la possibilità di copertura della quota di riserva dei datori obbligati all'assunzione di persone disabili attraverso tali convenzioni), 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.

Importante

Il comma 3 dell'art. 14 prevede che:

L'inserimento lavorativo nelle cooperative sociali che riguardi i lavoratori disabili, che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario, in base alla esclusiva valutazione dei servizi del collocamento obbligatorio, si considera utile ai fini della copertura della quota di riserva. Il numero delle coperture per ciascuna impresa è dato dall'ammontare annuo delle commesse dalla stessa conferite diviso per il coefficiente di cui al comma 2, lettera d) (la determinazione del coefficiente di calcolo del valore unitario delle commesse secondo criteri di congruità con i costi del lavoro derivati dai contratti collettivi di categoria applicati dalle cooperative sociali è disciplinato nella convenzione), 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. L'applicazione delle disposizioni di cui sopra è subordinata all'adempimento degli obblighi di assunzione di lavoratori disabili ai fini della copertura della restante quota d'obbligo a loro carico.

Riferimenti Legislativi:

D.Lgs. n. 276/03 del 10 settembre 2003, pubblicato sulla G.U. del 9 ottobre 2003 n. 235, "Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro di cui alla legge 30/03".

Legge n.68 del 12 marzo 1999, pubblicata nella G.U. 23 marzo 1999 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" art.12

Decreto del Presidente della Repubblica del 10 ottobre 2000, n.333.

pubblicato nella G.U. n. 270 del 18.11.2000 "Regolamento di esecuzione per l'attuazione della legge 68/99, art.10

Circolare del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale n.4 del 17 gennaio 2000. Iniziali indicazioni per l'attuazione della legge 12 marzo 1999, n. 68, recante "Norme per il diritto al lavoro dei disabili";

Circolare del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale n. 41 del 26 giugno 2000 Assunzioni obbligatorie. Ulteriori indicazioni per l'applicazione della legge 68/99. Integrazione delle circolari n.4/00 e 36/00

Legge 381 del 8 novembre 1991, pubblicata in G. U. il 3 dicembre 1991 n° 283 "Disciplina delle cooperative sociali" art. 1, comma 1, lettera b

SCHEDE COLLEGATE

Titolo:

Convenzioni per favorire l'inserimento e l'integrazione lavorativa delle persone disabili (art. 11 legge n. 68/99)

Percorso:

Lavoro dipendente - Assunzioni obbligatorie - Convenzioni (art. 11 legge n. 68/99)

Titolo:

Agevolazioni per i datori di lavoro

Percorso:

Lavoro dipendente - Assunzioni obbligatorie - Agevolazioni per i datori di lavoro

Convenzioni per favorire l'inserimento e l'integrazione lavorativa delle persone disabili

Convenzioni per favorire l'inserimento e l'integrazione lavorativa delle persone disabili (art. 11 legge 68/99)

Percorso:

Lavoro dipendente - Assunzioni obbligatorie - Convenzioni ex art.11

PARTI DELLA CONVENZIONE

I Centri per l'Impiego e i datori di lavoro pubblici e privati (anche se non soggetti all'obbligo di assunzione ai sensi della legge 68/99 perché occupano meno di 15 dipendenti)

I Centri per l'Impiego e cooperative sociali (di tipo b) o loro consorzi, organizzazioni di volontariato, altri enti pubblici e privati che svolgono attività idonea a favorire l'inserimento e l'integrazione di persone disabili.

OGGETTO DELLA CONVENZIONE

Possono stipulare convenzioni per favorire l'inserimento e l'integrazione lavorativa delle persone disabili.

Si possono individuare tre tipologie di convenzioni:

Tra datori di lavoro e i Centri per l'Impiego possono essere stipulate :

1) convenzioni di inserimento lavorativo

2) convenzioni di integrazione lavorativa

Tra i Centri per l'Impiego e le cooperative sociali o loro consorzi, le organizzazioni di volontariato, altri enti pubblici e privati possono essere stipulate.

3) convenzioni finalizzate a favorire l'inserimento e l'integrazione di persone disabili.

MODALITA'

Per le convenzioni di inserimento lavorativo e di integrazione lavorativa è il datore di lavoro che deve manifestare la volontà di stipula al Centro per l'Impiego competente per territorio.

Le convenzioni di inserimento lavorativo devono prevedere i tempi e le modalità di assunzione.

Può essere previsto:

L'assunzione attraverso richiesta nominativa. Grazie alla convenzione si può ricorrere integralmente alla scelta nominativa.

Lo svolgimento di tirocini con finalità formative e di orientamento per un periodo di 12 mesi rinnovabili una sola volta.

L'assunzione con contratto di lavoro a termine.

Lo svolgimento di periodi di prova più lunghi rispetto a quelli previsti dal CCNL. Se l'esito negativo dipende dalla disabilità del lavoratore non costituisce motivo di risoluzione del rapporto di lavoro.

Le convenzioni di integrazione lavorativa, oltre a quanto previsto per quelle di inserimento lavorativo, devono prevedere:

le mansioni e le modalità del loro svolgimento;

le forme di sostegno, di consulenza e di tutoraggio assicurate dai servizi regionali o dai Centri di orientamento professionale;

verifiche periodiche sull'andamento del percorso formativo.

La stipula delle convenzioni comporta la possibilità di avvalersi anche di agevolazioni economiche, previste dall'art. 13 della l.68.

Per le convenzioni finalizzate a favorire l'inserimento e l'integrazione di persone disabili stipulate con soggetti pubblici e privati che svolgono attività idonea a favorire l'inserimento e l'integrazione di persone disabili (tra i quali cooperative sociali di tipo b o loro consorzi, organizzazioni di volontariato, centri di formazione professionale) promotore è il Centro per l'Impiego.

Il contenuto di tali convenzioni viene concordato di volta in volta e, comunque, è una tipologia di convenzione in cui predomina l'aspetto formativo propedeutico all'inserimento lavorativo

E' opportuno recarsi al Centro per l'Impiego territorialmente competente.

Riferimenti Legislativi:

Legge n.68 del 12 marzo 1999, pubblicata nella G.U. 23 marzo 1999 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" art.11 (Convenzioni);

Decreto del Presidente della Repubblica del 10 ottobre 2000, n.333. pubblicato nella G.U. n. 270 del 18.11.2000 "Regolamento di esecuzione per l'attuazione della legge 68/99, art.13;

Circolare del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale n.4 del 17 gennaio 2000. Iniziali indicazioni per l'attuazione della legge 12 marzo 1999, n. 68, recante "Norme per il diritto al lavoro dei disabili";

Circolare del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale del 23 febbraio 2001. Accordo tra il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano, i Comuni e le Comunità Montane, per la definizione di linee programmatiche e per la stipula delle convenzioni

Nota del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale del 10 ottobre 2001. Risposta a quesito su convenzioni - Legge 12-3-99, n. 68 art 11, comma 2.

SCHEDA COLLEGATE

Titolo:

Cooperative sociali (e liberi professionisti) e convenzioni per l'inserimento lavorativo dei lavoratori disabili

Percorso:

Lavoro dipendente - Assunzioni obbligatorie - Convenzioni (art. 12 legge n. 68/99 e art. 14 D.Lgs. 276/03)

Titolo:

Agevolazioni per i datori di lavoro

Percorso:

Lavoro dipendente - Assunzioni obbligatorie - Agevolazioni per i datori di lavoro

Note

"Le informazioni contenute nella presente comunicazione e i relativi

allegati possono essere riservate e sono, comunque, destinate esclusivamente alle persone o alla Società sopraindicati.

La diffusione, distribuzione e/o copiatura del documento trasmesso da parte di qualsiasi soggetto diverso dal destinatario è proibita, sia ai sensi dell'art. 616 c.p., che ai sensi del D.Lgs. n. 196/2003.

Se avete ricevuto questo messaggio per errore, vi preghiamo di distruggerlo e di informarci immediatamente inviando un messaggio all'indirizzo di posta elettronica: info@presidiolazio.it".

Note

"Le informazioni contenute nella presente comunicazione e i relativi allegati possono essere riservate e sono, comunque, destinate esclusivamente alle persone o alla Società sopraindicati.

La diffusione, distribuzione e/o copiatura del documento trasmesso da parte di qualsiasi soggetto diverso dal destinatario è proibita, sia ai sensi dell'art. 616 c.p., che ai sensi del D.Lgs. n. 196/2003.

Se avete ricevuto questo messaggio per errore, vi preghiamo di distruggerlo e di informarci immediatamente inviando un messaggio all'indirizzo di posta elettronica: superabile.inail@sociale.it".

www.arco92.it