

FORMAZIONE AD HOC

L'articolo 12 della legge 68/99 prevede una opportunità di formazione della persona disabile finalizzata all'inserimento lavorativo, presso una cooperativa sociale o disabile libero professionista. L'articolo è di difficile applicazione, ma rappresenta uno strumento in più per le persone disabili ed anche per i disabili liberi - professionisti.

Chiediamo ai disabili autoimprenditori opinioni, suggerimenti, idee sull'applicazione della legge e pubblichiamo insieme all'articolo 12 della legge 68/99 anche uno stralcio della circolare applicativa n. 4 del 17 gennaio 2000 emanata dal Ministero del lavoro e previdenza sociale.

LEGGE 68/99 ARTICOLO 12 (COOPERATIVE SOCIALI)

1. Ferme restando le disposizioni di cui agli articoli 9 e 11, gli uffici competenti possono stipulare con i datori di lavoro privati soggetti agli obblighi di cui all'articolo 3, con le cooperative sociali di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b), della legge 8 novembre 1991, n. 381, e successive modificazioni, e con i disabili liberi professionisti, anche se operanti con ditta individuale, apposite convenzioni finalizzate all'inserimento temporaneo dei disabili appartenenti alle categorie di cui all'articolo 1 presso le cooperative sociali stesse, ovvero presso i citati liberi professionisti, ai quali i datori di lavoro si impegnano ad affidare commesse di lavoro. Tali convenzioni, non ripetibili per lo stesso soggetto, salvo diversa valutazione del comitato tecnico di cui al comma 2, lettera b) dell'articolo 6, 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.



2. La convenzione è subordinata alla sussistenza dei seguenti requisiti:

- a) contestuale assunzione a tempo indeterminato del disabile da parte del datore di lavoro;
- b) copertura dell'aliquota d'obbligo di cui all'articolo 3 attraverso l'assunzione di cui alla lettera a);
- c) impiego del disabile presso la cooperativa sociale ovvero presso il libero professionista 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 alla cooperativa ovvero al libero professionista di cui al comma 1; tale ammontare non deve essere inferiore a quello che consente alla cooperativa stessa ovvero al libero professionista di cui al comma 1 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) l'indicazione del percorso formativo personalizzato.

3. Alle convenzioni di cui al presente articolo si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni dell'articolo

11, comma 7.

4. Gli uffici competenti possono stipulare con i datori di lavoro privati soggetti agli obblighi di cui all'articolo 3 e con le cooperative sociali di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b), della legge 8 novembre 1991, n. 381, e successive modificazioni, apposite convenzioni finalizzate all'inserimento lavorativo temporaneo dei detenuti disabili.

CIRCOLARE MINISTERO DEL LAVORO E PREVIDENZA SOCIALE N.4 DEL 17/01/2000. CONVENZIONI CON COOPERATIVE SOCIALI E DISABILI LIBERI PROFESSIONISTI

L'articolo 12 della legge n.68 regola le convenzioni tra datore di lavoro, servizio per l'impiego e cooperative sociali o disabili liberi professionisti. L'istituto si configura come una atipica forma di distacco del lavoratore disabile, assunto a tempo indeterminato presso il datore di lavoro contestualmente alla stipula della convenzione ed assegnato ad attività svolte presso la cooperativa sociale o il professionista, cui il datore di lavoro stesso affida commesse di lavoro; a ciò fa riscontro l'accollo degli oneri retributivi, previdenziali e assistenziali (nonché, deve ritenersi, di quelli derivanti dall'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali) riferiti al disabile da parte della cooperativa sociale o del professionista, oneri, tuttavia, il cui ammontare complessivo deve essere coperto dall'importo della commessa.

Nel rinviare al regolamento di esecuzione per gli aspetti di dettaglio, si ritiene comunque utile richiamare l'attenzione sulla necessità di individuare, per comprensibili esigenze di tutela del disabile, i requisiti che offrono

garanzia di serietà della cooperativa o del professionista disabile presso cui si effettua il distacco; potrebbe considerarsi utile, a tal fine, verificare l'iscrizione da almeno un anno nei rispettivi albi e, per le cooperative, che le stesse dimostrino di svolgere altre attività oltre a quelle oggetto della commessa.

La legge fissa in 24 mesi la durata massima della convenzione; ciò non sembrerebbe precludere, tuttavia, la possibilità di riproporre il medesimo strumento convenzionale per lo stesso disabile qualora, su conforme parere del Comitato tecnico (richiesto dal comma 1 del citato articolo 12), insediato presso le nuove Commissioni provinciali, si renda opportuno un prolungamento del percorso formativo del disabile impiegato.

Ad ulteriore garanzia del perseguimento dell'obiettivo dell'inserimento mirato, si ravvisa inoltre l'opportunità che il percorso formativo del disabile sia disegnato e svolto tenuto conto delle professionalità da questi già possedute e soprattutto in funzione delle mansioni che al medesimo saranno assegnate al momento del rientro presso il datore di lavoro che lo ha assunto.

Per altro verso, sembra corretto rimettere alla convenzione la determinazione dei contenuti del rapporto di lavoro che rientrino nella disponibilità delle parti, secondo quanto previsto dal contratto collettivo applicabile.

Infine, risulta essenziale il coinvolgimento dell'INPS nella fase della stipula della convenzione (per la corretta determinazione degli oneri previdenziali afferenti al rapporto di lavoro).