



SOMMARIO

Norme in materia di promozione dell'occupazione

Altre possibilità di assunzione

Disposizioni in contrasto

La nuova legge sul diritto al lavoro dei disabili è pronta

NOTIZIE FLASH

DISPOSIZIONI IN CONTRASTO

La Corte Dei Conti ha dichiarato la disciplina contenuta nell'articolo 17, primo e secondo comma, della Legge 24 giugno 1997, n. 196, sul riordino della formazione professionale, costituzionalmente illegittima, così come il regolamento attuativo previsto dal D.P.R. 21 dicembre 1998.

Chi volesse conoscere in dettaglio le motivazioni dell'illegittimità costituzionale può richiederci il testo integrale della sentenza.

DAL 1968 AD OGGI:

LA LEGGE SUL DIRITTO AL LAVORO DEI DISABILI È PRONTA

La nuova normativa per l'inserimento occupazionale dei portatori di handicap è finalmente "cosa concreta", non resta che disporsi per applicarla nei tempi previsti dal legislatore.

Nel prossimo bollettino "Vita Indipendente News" pubblicheremo il testo della legge ; chi intende richiederlo può farlo al nostro indirizzo.

AUGURI e FELICE PASQUA

Edito dalla Cooperativa Spazio Lavoro nell'ambito del progetto

**Agenzia delle Opportunità
Programma Occupazione Horizon**

Per contattarci: Tel. e Fax:06/9323372
via del Macello,12- 00041 Albano L. RM
e-mail: spazio lavoro@mbox.preprint.it -
Internet: www.spaziolavoro.preprint.it

LEGGE 24 GIUGNO 1997, N.196

NORME IN MATERIA DI PROMOZIONE DELL'OCCUPAZIONE

Art. 15 (Contratto di formazione e lavoro)

"...La commissione regionale per l'impiego può deliberare ai sensi dell'art. 9, comma 9, del decreto legge 1° Ottobre 1996, n.510, convertito, con modificazioni dalla legge 28 Novembre 1996, n. 608, l'inserimento mirato lavorativo con contratto di formazione e lavoro per soggetti portatori di handicap, sulla base di progetti previsti dai contratti collettivi nazionali..."

Art.16 (Apprendistato)

"...Possono essere assunti in tutti settori di attività con contratto di apprendistato, i giovani di età non inferiore a 16 anni e non superiore ai 24, ovvero a 26 anni nelle aree in cui agli obiettivi n.1 e 2 del regolamento (CEE) n.2081/93 del consiglio del 20 Luglio 1993, e successive modificazioni. Sono fatti salvi i divieti e le limitazioni previsti dalla legge sulla tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti. L'apprendistato non può avere una durata superiore a quella stabilita per categorie professionali dai contratti collettivi nazionali di lavoro e comunque non inferiore ai 18 mesi e superiore ai 4 anni. Qualora l'apprendista sia portatore di handicap i limiti di età di cui al presente comma sono elevati di 2 anni; i soggetti portatori di handicap impiegati nell'apprendistato sono computati nelle quote di cui alla legge 2 Aprile 1968, n. 482, e successive modificazioni..."

ALTRE POSSIBILITA' DI ASSUNZIONE

E SE IL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO NON FOSSE L'UNICA STRADA

Gli imprenditori che volessero assumere lavoratori disabili con modalità diverse da quelle del collocamento obbligatorio possono ricorrere alla così detta "chiamata numerica".

Le informazioni si rintracciano nella legge 56 dell'87 che attribuisce alle Commissioni regionali per l'impiego (Cri) il compito di predisporre programmi di inserimento al lavoro di lavoratori affetti da minorazioni fisiche o mentali o comunque di difficile collocamento, in collaborazione con le imprese disponibili, integrando le iniziative con le attività di orientamento, di formazione, di riadattamento professionale svolte o autorizzate dalla regione (art.5).

La stessa legge, all'art. 17 punti 1 e 2, prevede che l'impresa o il gruppo di imprese, anche tramite le corrispondenti associazioni sindacali, possono proporre alla commissione regionale o circoscrizionale per l'impiego un programma di assunzioni di lavoratori, compresi quelli di cui alla legge 2 Aprile '68 n.482 (fino all'approvazione della nuova legge). Sulla base di tale proposta e dell'esame preventivo con le organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori e dei datori di lavoro, la commissione regionale o circoscrizionale può stipulare una convenzione con l'impresa o il gruppo di imprese nella quale siano stabiliti i tempi delle assunzioni, le qualifiche ed i requisiti professionali ed attitudinali dei lavoratori da assumere, i corsi di formazione professionale ritenuti necessari, da organizzare d'intesa con la regione, nonché, in deroga alle norme in materia di richiesta numerica, l'eventuale facoltà di assumere con richiesta nominativa una quota di lavoratori per i quali sarebbe prevista la richiesta numerica.

La convenzione può prevedere misure tendenti a promuovere l'occupazione femminile e giovanile, l'ammissione a periodi di formazione professionale sul posto di lavoro dei lavoratori. Attraverso la convenzione stessa saranno determinati i requisiti ed i criteri di selezione e di avviamento per l'ammissione ai periodi di formazione. Al termine di tali periodi, l'impresa ha facoltà di assumere nominativamente coloro che hanno svolto tali attività formative.

Forniamo il facsimile della richiesta che l'azienda può indirizzare al Cri (Commissione regionale per l'impiego).