

NUOVI PERCORSI DI INSERIMENTO LAVORATIVO

La nuova legge n. 68 del 12/03/1999 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" risponde alla necessità di creare maggiori ed innovative opportunità per un collocamento professionale qualificato e di promuovere l'inserimento e l'integrazione socio-lavorativa delle persone con disabilità nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato.

Le nuove norme, entrate in vigore il 18 Gennaio 2000, ripropongono i principi contenuti nella legge-quadro 104/92 e affrontano l'integrazione lavorativa dei disabili introducendo "soluzioni" moderne con l'obiettivo di favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Strumenti innovativi come:

- l'inserimento mirato a mezzo di convenzioni di integrazione lavorativa,*
- corsi di formazione e qualificazione professionale*
- modifiche alla percentuale di assunzione obbligatoria per i datori di lavoro per i quali si prevedono incentivi ovvero sanzioni per gli inadempienti*
- l'istituzione di un Fondo regionale per l'occupazione*
- la valorizzazione delle autonomie locali per l'individuazione e la gestione dei percorsi di inserimento e formazione.*

La nuova disciplina impegna le imprese, ma in un'ottica attenta alle esigenze delle stesse, al fine di coniugare diritto al lavoro di soggetti svantaggiati e realtà produttive ed imprenditoriali: obiettivi di solidarietà perseguiti ottimizzando "potenziali" umani, risorse preziose da investire nel circuito occupazionale.

Gli obblighi per le imprese sono da inserire in un contesto "sensibile e solidale" per cui l'occupazione di una persona con handicap sia condizione di arricchimento del sistema aziendale piuttosto che uno scomodo dovere da assolvere, pena le sanzioni.

I DESTINATARI

La Legge individua specifiche categorie beneficiarie del diritto all'inserimento ed integrazione lavorativa attraverso servizi di sostegno e collocamento mirato:

Persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali ed i portatori di handicap intellettivo

Riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità (art. 2 D.L. 509/88)

Persone invalide del lavoro

Grado di invalidità superiore al 33% accertata dall'INAIL

Persone non vedenti e sordomute

Leggi n. 382/70 e n. 381/70 e successive modificazioni

Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e per servizio

Minorazioni ascritte dalla I alla VIII categoria di cui alle tabelle - norme in materia di pensioni di guerra

Orfani di soggetti deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio e coniugi superstiti, profughi italiani e rimpatriati

Fino ad emanazione di una disciplina organica del diritto al lavoro di tali categorie

Questi soggetti, disoccupati o aspiranti ad una occupazione conforme alle proprie capacità lavorative, si iscrivono nell'apposito elenco tenuto dagli uffici competenti. I compiti di tenuta e aggiornamento degli elenchi e graduatorie sono trasferiti alle province.

Ai lavoratori disabili assunti a norma della Legge 68/99 si applica il trattamento economico previsto dalle leggi e dai contratti collettivi; il datore di lavoro non può chiedere al disabile una prestazione non compatibile con le sue minorazioni.

Il lavoratore disabile che per due volte consecutive e senza giustificato motivo non risponda o rifiuti la convocazione per un posto di lavoro offerto corrispondente ai suoi requisiti professionali sarà cancellato per sei mesi dalle liste di collocamento e perderà il diritto all'indennità di disoccupazione, su disposizione della direzione provinciale del lavoro.

I soggetti disabili già assunti ai sensi delle norme sul collocamento obbligatorio sono mantenuti in servizio anche se superano il numero di unità da occupare in base alle aliquote stabilite dalla nuova legge.

SOGGETTI OBBLIGATI

Le legge 68/99 per l'attuazione delle sue stesse finalità individua coloro che sono chiamati direttamente ad effettuare il collocamento, ossia i *datori di lavoro*. Questi soggetti sia privati che pubblici sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie specificate all'articolo 1 relativamente ad una base di computo calcolata sull'organico complessivo dell'azienda.

BASE DI COMPUTO E QUOTA D'OBBLIGO

> 50 dipendenti

7% disabili

Da 36 a 50 dipendenti

2 lavoratori disabili

Da 15 a 35 dipendenti

1 lavoratore disabile

> 50 dipendenti

1% orfani ,vedove e profughi - fino a nuova disciplina

- Per i partiti politici, le organizzazioni sindacali e quelle senza scopo di lucro operanti nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione la quota di riserva si computa con riferimento esclusivamente al personale tecnico-esecutivo, con funzioni amministrative, l'obbligo scatta solo in caso di nuove assunzioni.
- Per i servizi di polizia, della protezione civile e della difesa nazionale, il collocamento dei disabili è previsto nei servizi amministrativi.
- Agli enti pubblici economici si applica la medesima disciplina prevista per i datori di lavoro privati.

DATORI DI LAVORO CHE OCCUPANO 15 - 35 DIPENDENTI

L'obbligo insorge solo nel caso di nuove assunzioni; è comunque previsto che in presenza di una nuova assunzione, l'inserimento del lavoratore disabile possa essere effettuato in un arco di tempo di 12 mesi a decorrere dalla data dell'assunzione stessa, se però durante questo intervallo si procede ad altra assunzione il lavoratore disabile dovrà essere occupato contestualmente.

Non sono tenuti all'osservanza dell'obbligo di Legge i datori di lavoro che operano nel settore dei trasporti, per il personale viaggiante, e degli impianti a fune.

QUOTE DI RISERVA E MODALITA' DI COMPUTO

Non sono computabili agli effetti della determinazione del numero dei disabili da assumere:

- I lavoratori occupati ai sensi della legge 68/99
- I lavoratori con contratto a tempo determinato di durata non superiore ai 9 mesi
- I soci di cooperative di produzione e di lavoro
- I dirigenti
- I lavoratori assunti con contratti di formazione e lavoro, di apprendistato, di reinserimento, di lavoro temporaneo, di lavoro a domicilio e lavoratori assunti per svolgere attività esclusivamente all'estero
- I lavoratori divenuti inabili in costanza di servizio con riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60%, a meno che l'inabilità non sia stata determinata dall'inadempimento del datore di lavoro delle norme in materia di sicurezza ed igiene nel lavoro, accertato in sede giudiziale.
- I lavoratori che abbiano prestato attività nell'arco dell'anno solare per un periodo di 9 mesi anche se non continuativamente presso datori di lavoro che svolgono lavori stagionali.

RICHIESTE DI AVVIAMENTO

I datori di lavoro dovranno presentare agli uffici competenti la richiesta di assunzione entro 60 giorni dal momento in cui sono obbligati all'assunzione dei lavoratori disabili.

- In caso di impossibilità di avviare lavoratori con la qualifica specificata gli uffici stessi avviano lavoratori con qualifiche simili, secondo l'ordine di graduatoria e previo addestramento o tirocinio
- I disabili psichici sono avviati su richiesta nominativa mediante convenzione

I datori di lavoro soggetti alle disposizioni di legge sono tenuti ad inviare agli uffici competenti un prospetto che elenchi:

- il numero complessivo dei lavoratori dipendenti
- il numero ed i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva
- i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori disabili

Se l'inserimento dovesse richiedere misure particolari, in assenza di stipula di convenzione, il datore di lavoro può far richiesta di collocamento mirato.

MODALITA' DELLE ASSUNZIONI OBBLIGATORIE

RICHIESTE NOMINATIVE:

- Datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti
- Partiti politici, organizzazioni sindacali e sociali e gli enti da essi promossi
- Il 50% delle assunzioni cui sono tenuti i datori di lavoro che occupano da 36 a 50 dipendenti
- Il 60% delle assunzioni cui sono tenuti i datori di lavoro che occupano più di 50 dipendenti

CONVENZIONI:

Gli uffici competenti possono stipulare convenzioni con i datori di lavoro. Nella convenzione sono determinati i tempi ed i criteri delle assunzioni che il datore di lavoro si impegna ad effettuare e prevede :

- possibilità della scelta nominativa
- svolgimento di tirocini formativi e di orientamento
- assunzione con contratto di lavoro a termine
- periodi di prova più ampi di quelli previsti dal contratto collettivo.

La convenzione può essere stipulata anche con datori di lavoro non soggetti agli obblighi di assunzione, ai quali verranno estese le previste agevolazioni.

- Il datore di lavoro che assicura al disabile, attraverso convenzione, la possibilità finalizzata all'assunzione di svolgere tirocinio assolve per la durata relativa l'obbligo di legge.

CONVENZIONI DI INTEGRAZIONE LAVORATIVA:

Gli uffici competenti per promuovere l'inserimento lavorativo delle persone disabili possono stipulare convenzioni anche con le cooperative ed i consorzi così come definiti dalla legge 381/91, nonché con le organizzazioni di volontariato iscritte nei registri regionali e con altri soggetti pubblici e privati idonei a contribuire alla realizzazione degli obiettivi in questione.

CONVENZIONI CON LE COOPERATIVE SOCIALI

Questo tipo di convenzione è subordinato a:

- contestuale assunzione a tempo indeterminato del disabile da parte del datore di lavoro
 - impiego del disabile presso la cooperativa sociale alla quale il datore di lavoro stesso affida commesse di lavoro
- La convenzione indica l'ammontare delle commesse (non inferiore alla spesa per gli oneri contributivi a carico della cooperativa sociale), i soggetti da inserire, il percorso formativo personalizzato.

La durata della convenzione è di 12 mesi prorogabili di ulteriori dodici mesi da parte degli uffici competenti.

AGEVOLAZIONI PER LE ASSUNZIONI

Per le imprese che assumono disabili la Legge prevede incentivi sotto forma di sgravi contributivi, in proporzione al grado di invalidità, e di rimborso forfettario delle spese necessarie all'adattamento del posto di lavoro.

Alle agevolazioni si accede tramite convenzione.

FISCALIZZAZIONE TOTALE per 8 ANNI

- riduzione capacità lavorativa >79%
- minorazioni dalla I alla III categoria per le invalidità di guerra

FISCALIZZAZIONE PARZIALE 50% per 5 ANNI

- riduzione capacità lavorativa tra il 67% e il 79%
- minorazioni dalla IV alla VI categoria per invalidità di guerra

RIMBORSO FORFETTARIO PARZIALE

- rimozione barriere architettoniche
- adeguamento del posto di lavoro
- apprestamento di tecnologie di telelavoro
- riduzione capacità lavorativa > 50%

COMPENSAZIONI TERRITORIALI

Per questo istituto rimane ferma la vigente normativa sostanziale, mentre muta il raggio di estensione del beneficio. Infatti per i datori di lavoro privati la compensazione può essere diretta ad ambiti territoriali comprendenti regioni diverse, potendo assumere un numero di lavoratori disabili superiore a quello prescritto portando le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti in altre unità produttive.

SANZIONI

- **Le imprese che non adempiano agli obblighi di legge, sia per ritardato invio dei prospetti che per mancata copertura della quota d'obbligo, sono soggette a sanzioni amministrative.**
- **E' disposta inoltre l'esclusione dalle gare pubbliche di appalto per le imprese che non certifichino il rispetto delle norme sul diritto al lavoro dei disabili.**

AL SERVIZIO PROVINCIALE

DENOMINAZIONE DEL DATORE DI LAVORO PUBBLICO/PRIVATO

ANNO:

CODICE FISCALE

PARTITA IVA

INDIRIZZO SEDE LEGALE TEL.

INDIRIZZO SEDE PROVINCIALE TEL.

ATTIVITÀ

CCNL

APPARTENENTE ALLA CATEGORIA DI CUI ALL'ART. 3 C 1 L. 68/99 a) più di 50 dipendenti b) da 36 a 50 dipendenti c) da 15 a 35 dipendenti

NUMERO COMPLESSIVO DI LAVORATORI DIPENDENTI

PROVINCIA	DIRIGENTI	APPRENDISTI	LAVORATORI IN C.F.L.	LAVORATORI PART TIME ORARIO INFERIORE ALLA MEDIA DELL'ORARIO CONTRATTUALE	LAVORATORI PART TIME ORARIO SUPERIORE ALLA MEDIA DELL'ORARIO CONTRATTUALE	LAVORATORI CON CONTRATTO A TERMINE INFERIORE A 9 MESI	LAVORATORI CON CONTRATTO FORNITURA LAVORO TEMPORANEO	LAVORATORI CON CONTRATTO REINSERIMENTO	LAVORATORI A DOMICILIO CON MODALITÀ DI TELELAVORO	NUMERO COMPLESSIVO DI SOCI LAVORATORI

NUMERO COMPLESSIVO SU CUI SI CALCOLA LA QUOTA DI RISERVA

FAC SIMILE DI RICHIESTA NOMINATIVA SU CARTA INTESTATA
PER IL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO

Provincia di Roma
Collocamento obbligatorio
Viale R. Vignali 14
00173 - Roma

OGGETTO: richiesta nominativa di nulla osta ai sensi della legge 68/99
Categoria protetta _____

La sottoscritta Azienda _____
settore attività _____ codice fiscale _____
con sede in _____ Via _____
tel. _____, chiede il rilascio del nulla osta
per l'assunzione del sig. _____
nato a _____ il _____
con la qualifica di _____ secondo il
CCNL delle aziende _____.

(1) L'assunzione avverrà con contratto a tempo determinato e con orario
tempo indeterminato
full time
part time ore _____.

La richiesta è nominativa poiché trattasi:
a) di azienda non soggetta agli obblighi della legge n. 68/99;
b) di disabile in soprannumero rispetto agli obblighi della legge
68/99;
c) di azienda che occupa da 15 a 35 dipendenti;
d) del 50% delle assunzioni previsto per le aziende da 36 a 50
dipendenti;
e) del 60% delle assunzioni previsto per le aziende con più di 50
dipendenti;
f) di azienda che usufruisce di convenzione stipulata il _____

Si dichiara che le condizioni offerte sono conformi alle tariffe ed ai contratti vigenti, e che ai sensi della legge 1618/62, non vi sono stati nei dodici mesi precedenti licenziamenti, per riduzione di personale, di dipendenti aventi la qualifica richiesta.

Timbro e firma dell'azienda
(crocettare la voce che interessa)