

I manualetti

S.A.I.? 
Anffas in - rete

Inserimento Lavorativo



1958
2008





Collana "I Manualetti S.A.I.? Anffas in-rete"

Realizzata a cura del **S.A.I.? Nazionale Anffas Onlus**

"S.A.I.? Anffas in-rete - Progetto cofinanziato dal Ministero della Solidarietà Sociale - ex legge 383/2000 - bando anno 2006"



Anffas Onlus

Associazione Nazionale Famiglie di Persone con Disabilità Intellettiva e/o Relazionale

Via E. Gianturco, 1 - 00196 Roma

Tel. 06/3212391 - 06/3611524

Fax 06/3212383

nazionale@anffas.net - www.anffas.net

La collana **"I manualetti"**, realizzata da **Anffas Onlus** nell'ambito del **Progetto Cofinanziato dal Ministero della Solidarietà Sociale - ex legge 383/2000 - bando anno 2006 "S.A.I.? Anffas in-rete"** si propone di affrontare, in maniera chiara ed accessibile a tutti, i principali diritti ed agevolazioni spettanti alle persone con disabilità ed ai loro genitori e familiari.

"I manualetti":

- Agevolazioni lavorative
- Inclusione scolastica
- Inserimento lavorativo
- Invalidità civile e stato di handicap
- Mobilità
- Tutela giuridica

I manualetti S.A.I.?
Anffas in - rete



Il presente "manualetto" vuole fornire un'immediata conoscenza della normativa volta a favorire l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità ed, in particolar modo, di quelle con disabilità intellettiva e/o relazionale.

Occorre tener presente che, con l'entrata in vigore della Legge n. 68/99, il sistema di inserimento lavorativo per coloro che presentano una certa percentuale di invalidità è stato totalmente modificato rispetto a quello passato, regolato dalla precedente legge n. 482/68. Infatti, il nuovo sistema pur mantenendo certi meccanismi propri del precedente collocamento obbligatorio, tende a far emergere le capacità professionali e le propensioni del lavoratore con disabilità, avviandolo presso quei datori di lavoro pubblici o privati che abbiano delle necessità organizzative e qualitative compatibili con le mansioni e le qualifiche allo stesso attribuibili. Pertanto, il lavoratore con disabilità, da assumere per legge, non viene più visto come "una tassa da pagare" (così come sostenuto da qualcuno), ma come risorsa che possa, a pieno titolo e proficuamente, entrare a far parte, **anche se con forme di sostegno**, nell'organigramma dell'azienda o della Pubblica Amministrazione.

Essendo attenti alle specificità, anche positive, della persona con disabilità si possono coniugare, infatti, gli interessi dei datori di lavoro con l'interesse della persona con disabilità ad essere parte attiva nel contesto in cui opera ed ottenere maggior dignità come Persona e Lavoratore. Lo slogan con cui la legge n. 68/99 è stata pubblicizzata era, appunto, **"l'uomo giusto al posto giusto"** ed in questo manualetto si cerca di mettere in evidenza quali siano state le concrete azioni per porre in essere tale sistema. Non si potrà, quindi, non tener conto di come possa essere costruito il percorso di graduale inclusione del lavoratore con disabilità, attraverso fasi formative, quali i **tirocini**, e fasi di prova, anche utilizzando la possibilità di derogare per eccesso il limite del periodo di prova previsto dai CC.NN.LL. di riferimento, per meglio testare l'adattabilità del lavoratore con disabilità ad un certo contesto lavorativo. A tal proposito, uno strumento sicuramente importante per la strutturazione di tali tipi di interventi sono le **convenzioni** previste dagli artt.11-12-12 Bis Legge n. 68/99, in particolar modo quelle per persone con disabilità che abbiano particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario, tra cui anche le persone con disabilità intellettiva e/o relazionale. Da ultimo, si ritiene di fornire anche alcune piccole indicazioni circa la struttura e l'operatività delle **cooperative sociali di tipo B**, previste dall'art. 1 Legge 381/91, finalizzate, appunto, a favorire l'inclusione lavorativa dei loro soci con disabilità. A tal proposito, però, corre l'obbligo di evidenziare come gli inserimenti presso le cooperative sociali possono essere una delle occasioni per sperimentare, semmai temporaneamente, forme di lavoro per le persone che non riescano ad essere inserite in un normale ciclo produttivo, ma non devono diventare la normale ed automatica sostituzione dell'attività di inclusione lavorativa all'interno dei generali ed ordinari contesti lavorativi. Anffas ha il compito statutario di operare affinché sia reso concretamente operativo il sistema delineato, ma per far questo è necessario che tutti gli appartenenti alla rete associativa (familiari, operatori, collaboratori, volontari) abbiano contezza delle opportunità che il sistema normativo offre, affinché, poi, possano porsi in campo iniziative che costruiscano un primo nucleo di buone prassi applicative da riproporre nei vari ambiti del territorio italiano.

Roberto Speziale

Presidente Nazionale Anffas Onlus

INDICE

Legge n. 68/99: finalità e persone beneficiarie	pag. 6
Iscrizione presso le liste di collocamento mirato	pag. 7
Quote di riserva	pag. 8
Prospetto informativo	pag. 9
Avviamento presso i datori di lavoro	pag. 10
Concorsi pubblici	pag. 11
Lavoratore interdetto/titolare di indennità di accompagnamento/titolare della pensione ai superstiti	pag. 12
Convenzioni ai sensi degli artt. 11-12-12 Bis della legge n. 68/99	pag. 13
Cooperative sociali di tipo B	pag. 16

Legge n. 68/99: finalità e persone beneficiarie

Cambiamento di rotta:

Con la Legge n. 68/99 si vuole favorire l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità, migliorando il sistema sotteso all'avviamento al lavoro delle stesse. La precedente legge n. 482/68 aveva introdotto l'obbligo per i datori di lavoro pubblici e privati, che avessero avuto un certo numero di dipendenti, di assumere un numero proporzionale di lavoratori con disabilità, che fossero inseriti in liste speciali di collocamento tenute dall'allora Direzione Provinciale del Lavoro. Con la legge n. 68/99 non è venuto meno tale obbligo, ma si è ritenuto di dover fare in modo che, nell'attingere da quelle che oggi sono le cc.dd. graduatorie del "**collocamento mirato**", siano avviati ad una determinata attività lavorativa quelle persone con disabilità che abbiano capacità professionali ed inclinazioni compatibili con le qualifiche e le mansioni da dover svolgere. In tal maniera si valorizza, anche attraverso adeguate forme di sostegno, l'efficienza del lavoratore, garantendo dignità alla sua prestazione lavorativa. L'art. 2 della legge n. 68/99 così recita: "Per collocamento mirato dei disabili si intende quella serie di strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nella loro capacità lavorativa e di inserirle nel posto più adatto, attraverso l'analisi dei posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzione dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione".

A tal proposito, si legga l'articolo "Dai laboratori protetti al lavoro che nobilita anche la persona con disabilità", apparso su "La rosa Blu" (La rivista Anffas Onlus sulla disabilità) nel numero di maggio 2008.

Persone beneficiarie:

Possono iscriversi alle liste del collocamento mirato (da cui i datori di lavoro possono attingere per assumere le quote di lavoratori con disabilità previste per legge):

- 1) persone con disabilità fisica, psichica, sensoriale ed intellettiva che abbiano una **percentuale d'invalidità civile superiore al 45%**;
- 2) persone **non vedenti**, ossia coloro che siano ciechi assoluti o ciechi parziali con un residuo visivo non superiore ad un decimo in entrambi gli occhi con eventuale correzione;
- 3) persone **sordomute** dalla nascita o prima dell'apprendimento della lingua parlata;
- 4) persone **invalidi del lavoro** con un grado percentuale di invalidità superiore al 33%;
- 5) persone **invalidi** o **invalidi civili di guerra, 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.

Le persone possono iscriversi al collocamento mirato **a partire dai 15 anni e fino all'età pensionabile** (art. 1 D.P.R. 333/2000).

Ai soli fini dell'iscrizione nelle liste del collocamento mirato, le Commissioni Asl

per l'accertamento dell'invalidità civile quantificano la percentuale d'invalidità per il minore di età **superiore ai 15 anni**.

Iscrizione presso le liste di collocamento mirato

Richiesta di iscrizione:

Il lavoratore che voglia iscriversi nelle liste del collocamento mirato deve presentarsi presso il **Centro Provinciale per l'Impiego**, compilare l'apposito prestampato per la richiesta di iscrizione e consegnare copia dei seguenti documenti:

- 1) certificato che attesti l'invalidità che dia luogo al diritto ad essere iscritti presso le liste speciali;
- 2) diagnosi funzionale, redatta dalla Commissione medica di cui all'art. 4 Legge n. 104/92;
- 3) relazione conclusiva redatta dalla Commissione medica;
- 4) documento di riconoscimento e codice fiscale;
- 5) stato di famiglia;
- 6) titoli di studio e professionali.

Diagnosi funzionale:

La diagnosi funzionale è la **descrizione analitica della compromissione dello stato psico-fisico e sensoriale della persona con disabilità** e viene redatta dalla Commissione Asl volta anche all'accertamento dello stato di handicap ai sensi dell'art. 4 Legge n. 104/1992 che la redige seguendo il modello allegato al D.P.C.M. 13 gennaio 2000 (Atto di indirizzo e coordinamento in materia di collocamento obbligatorio dei disabili, a norma dell'art. 1, comma 4, della L. 12 marzo 1999 n. 68).

La diagnosi funzionale si basa sui dati anamnestico-clinici, sulla documentazione medica preesistente e sul profilo socio-lavorativo della persona con disabilità, per meglio mettere in evidenza le conseguenze derivanti dalle sue minorazioni e/o infermità in relazione al contesto lavorativo.

Relazione conclusiva:

Una volta definita, attraverso la diagnosi funzionale, la concreta capacità globale (reale e potenziale) del lavoratore con disabilità, la Commissione medica formula la **relazione conclusiva**, contenente **suggerimenti in ordine ad eventuali forme di sostegno e strumenti tecnici necessari per l'inserimento lavorativo del lavoratore con disabilità**.

Comitato tecnico dei centri per l'impiego:

Le richieste di iscrizione vengono vagliate da un apposito **Comitato Tecnico** composto da funzionari ed esperti nel settore sociale e medico legale, al fine di valutare le **residue capacità lavorative** delle persone con disabilità. Il

comitato tecnico compila la c.d. **"scheda tecnica"** in cui sono annotate le capacità lavorative, le abilità, le competenze e le inclinazioni, la natura ed il grado di disabilità.

Inserimento in graduatoria:

Successivamente vengono stilati l'elenco e la graduatoria unica delle persone disoccupate, indipendentemente dal tipo di disabilità, secondo criteri che vengono stabiliti dalle Regioni.

Quote di riserva

Lavoratori con disabilità da assumere:

I datori di lavoro, sia pubblici che privati, sono tenuti ad assumere persone con disabilità in proporzione al numero totale dei lavoratori che hanno alle loro dipendenze.

Propriamente occorre assumere:

- **1 lavoratore** con disabilità se si hanno da 15 a 35 dipendenti (ma solo in caso di nuove assunzioni);
- **2 lavoratori** con disabilità se si hanno da 36 a 50 dipendenti;
- **7% dei lavoratori occupati**, se essi sono più di 50.

Lavoratori esclusi dal computo della quota di riserva:

Non contribuiscono a formare il numero complessivo dei dipendenti utili della quota alla costituzione della base di computo per le quote di riserva:

- 1) lavoratori assunti con contratti di formazione e lavoro, apprendistato, reinserimento, somministrazione presso l'impresa utilizzatrice, lavoro a domicilio;
- 2) lavoratori assunti per attività lavorativa da svolgersi esclusivamente all'estero;
- 3) soggetti di cui all'art. 18 comma 2 Legge n. 68/99 (orfani e coniugi superstiti di coloro che sono deceduti per cause di lavoro, di guerra o di servizio ed, inoltre, profughi) nei limiti della percentuale dell'1%, ivi prevista;
- 4) i lavoratori divenuti inabili allo svolgimento delle proprie mansioni per infortunio o malattia e che abbiano subito una riduzione delle capacità lavorative in misura pari o superiore al 60%, a meno che l'inabilità non sia stata determinata da violazione, da parte del datore di lavoro pubblico o privato delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro, accertato in sede giudiziale;
- 5) lavoratori impiegati in base all'obbligo della Legge n. 68/99;
- 6) dirigenti;
- 7) soci di cooperative di produzione e lavoro;
- 8) lavoratori impiegati con contratto a tempo determinato fino a 9 mesi, calcolati sulla base delle corrispondenti giornate lavorative

N.B. I lavoratori assunti con contratto part-time rientrano nel computo per la base di riserva solo per le ore di lavoro.

Compensazione territoriale:

I datori di lavoro **con più di 50 dipendenti** possono assumere in una sede

un numero di lavoratori (aventi diritto al collocamento mirato) superiore a quello prescritto, portando le eccedenze a compensare il minor numero di assunti in altra sede.

Esoneri parziali:

I datori di lavoro possono essere **parzialmente esonerati dall'assumere lavoratori con disabilità** quando "per le speciali condizioni della loro attività lavorativa, che comportano particolare faticosità o pericolosità" non riescano ad adibire i lavoratori con disabilità in mansioni compatibili con il tipo di invalidità e le abilità residue.

In tal caso, il datore di lavoro dovrà versare al Fondo Regionale per l'occupazione delle persone con disabilità **30,64 euro al giorno per ciascun lavoratore non impiegato**.

Il limite percentuale massimo di esonero è **del 60%**, elevabile all'80% per i datori di lavoro operanti nel settore della vigilanza, della sicurezza e del trasporto privato.

Sospensione obblighi occupazionali:

Gli obblighi di assunzione sono temporaneamente sospesi nei confronti delle imprese che abbiano avuto accesso per i loro dipendenti alla **Cassa Integrazione Guadagni**, abbiano attivato una procedura di mobilità, abbiano avviato una riduzione del personale con licenziamenti collettivi, siano in amministrazione controllata ovvero abbiano stipulato un contratto di solidarietà con i loro dipendenti.

Prospetto Informativo

Invio prospetto informativo:

Entro il 31 gennaio di ogni anno i datori di lavoro, tenuti ad assumere un certo numero di lavoratori con disabilità, devono inviare ai Centri per l'Impiego il c.d. "**prospetto informativo**", da cui risultino i posti ancora da ricoprire con le relative mansioni.

Per i datori di lavoro che, occupando **tra i 15 ed i 35 dipendenti**, procedano ad una nuova assunzione (facendo insorgere, quindi, per la prima volta, l'obbligo di assunzione), l'invio del prospetto informativo deve essere curato **nei 60 giorni successivi**. Viceversa, nel caso in cui i datori di lavoro fuoriescano dall'ambito applicativo della Legge n. 68/99 dovranno solo comunicare tale circostanza, essendo esonerato dall'invio di alcun prospetto informativo.

Ratio prospetto informativo:

Il prospetto informativo, oltre che rappresentare la necessità del datore di lavoro di provvedere a ricoprire le quote di riserva eventualmente scoperte, individua con precisione le qualifiche e le mansioni necessarie all'interno di quella specifica organizzazione produttiva. Infatti, il Centro per l'Impiego dovrà "incrociare" il prospetto informativo del datore di lavoro con la scheda tecnica del lavoratore iscritto nelle liste speciali, affinché avvii al lavoro persone che,

in base alle loro inclinazioni e capacità professionali, siano effettivamente idonee a ricoprire certi posti di lavoro.

Publicità dei prospetti:

I prospetti informativi sono pubblici e possono essere liberamente consultati presso i Centri Provinciali per l'Impiego. In tal maniera, si offre anche la possibilità al lavoratore iscritto nelle liste speciali di prendere atto di quali datori di lavoro privati abbiano necessità di assumere, affinché possa contattarli personalmente, anche attraverso l'invio del proprio curriculum vitae, per farsi assumere in via nominativa (per le assunzioni di tipo nominativo si veda oltre).

Sanzioni per mancato invio:

Qualora il datore di lavoro, pubblico o privato che sia, non presenti il prospetto informativo, gli sarà elevata **una sanzione di euro 578,43** maggiorata di euro 28,02 per ogni giorno di ulteriore ritardo.

N.B. Se il datore di lavoro, a seguito di un'ispezione, ottempera all'obbligo di presentare il prospetto entro il termine breve individuato dall'ispettore stesso, la sanzione viene ridotta di un quarto.

Avviamento presso i datori di lavoro

Avviamenti numerici:

Il datore di lavoro privato/pubblico richiede l'avviamento al lavoro/avviamento a selezione per un certo numero di lavoratori con disabilità iscritti nelle graduatorie speciali. Il centro per l'impiego avvia i lavoratori (che abbiano schede tecniche compatibili con le esigenze dei richiedenti) secondo l'ordine di scorrimento della graduatoria.

Assunzioni nominative:

I datori di lavoro privati possono coprire le quote di riserva assumendo lavoratori iscritti nelle graduatorie speciali, pur non tenendo conto dell'ordine di scorrimento della graduatoria.

Infatti, questi possono chiedere al Centro Provinciale per l'Impiego di assolvere al loro obbligo attraverso l'assunzione di uno dei lavoratori iscritti al collocamento mirato anche se in una posizione più bassa in graduatoria.

Questo può accadere quando, per esempio, il datore di lavoro già abbia avuto modo di apprezzare la professionalità del lavoratore, semmai durante uno stage presso la propria azienda.

N.B. I datori di lavoro pubblici non possono procedere a tale sistema di assunzioni, se non in favore del coniuge o del figlio di chi sia deceduto durante il servizio per le Forze dell'Ordine o per il Corpo dei Vigili del Fuoco o di chi sia rimasto vittima del terrorismo o della criminalità organizzata.

Limite alla assunzioni nominative:

Se il datore di lavoro privato ha alle proprie dipendenze un numero di lavoratori **tra 36 e 50**, potrà fare chiamate nominative solo per il **50%** delle assun-

zioni obbligatorie; mentre se ha un numero di dipendenti **superiore a 50** può chiamare nominativamente fino al **60%** delle assunzioni obbligatorie.

Avviamento di lavoratori con mansioni analoghe:

In assenza di iscritti con le qualifiche richieste dal datore di lavoro vi è la possibilità di un accordo con il datore di lavoro sulle caratteristiche professionali della persona con disabilità da avviare. Se non vi è neppure la possibilità di un accordo, i Centri per l'Impiego avviano lavoratori di "**qualifiche simili**", secondo l'ordine di graduatoria e previo addestramento da realizzarsi anche attraverso convenzioni che coinvolgano cooperative sociali.

Avviamento nominativo delle persone con disabilità psichica:

Le persone con disabilità psichica vengono avviate su richiesta nominativa mediante le convenzioni di cui si dirà oltre. In tali casi i datori di lavoro hanno diritto a tutta una serie di agevolazioni, tra le quali la fiscalizzazione degli oneri previdenziali ed assistenziali.

Rifiuto legittimo del datore di lavoro:

Il diritto del lavoratore con disabilità ad essere assunto persiste quando l'avviamento è compatibile con i posti indicati dal datore di lavoro nei prospetti informativi e nelle richieste di avviamento. In caso contrario, si configura legittimo il rifiuto del datore di lavoro di accettare l'avviamento di lavoratori che **non siano per nulla idonei** a ricoprire le specifiche mansioni richieste. Infatti, non esiste un diritto all'assunzione del lavoratore con disabilità a prescindere dal contenuto della richiesta formulata dal datore di lavoro (Corte di Appello di Torino n. 1720 del 21/12/2004).

Concorsi Pubblici

Quota riservata:

Nelle procedure concorsuali volte ad assumere lavoratori nelle Pubbliche Amministrazioni, devono essere garantiti dei posti riservati nei limiti della complessiva quota d'obbligo di riserva e fino al **50%** dei posti messi a concorso.

Riserva per gli idonei:

La riserva interviene quando il concorrente con disabilità, pur risultando idoneo, non si sia, però, piazzato nelle posizioni di graduatoria utili alla vincita del concorso. Ma è pur sempre necessario che, anche con particolari modalità esecutive delle prove, si appuri l'idoneità del concorrente.

Infatti, le procedure selettive poste in essere dalle Pubbliche Amministrazioni devono, comunque, garantire l'accertamento della specifica professionalità che è richiesta per un determinato posto di lavoro.

N.B. concorrenti con disabilità risultati idonei possono essere assunti anche se non versano in stato di disoccupazione e oltre il limite dei posti ad essi riservati nel concorso ai fini dell'adempimento dell'obbligo di copertura delle quote di riserva.

Modalità concorsuali:

I bandi di concorso prevedono speciali modalità di svolgimento delle prove di esame per consentire alle persone con disabilità di concorrere in effettive condizioni di parità con gli altri. Per esempio, i bandi possono prevedere tempi più lunghi per lo svolgimento delle prove scritte oppure la presenza di interpreti LIS durante l'espletamento delle prove.

E' da precisare che le diverse modalità di espletamento non comportano però la somministrazione di prove, in quanto ad oggetto, diverse da tutti gli altri concorrenti, né tanto meno semplificate.

Certificati di sana e robusta costituzione:

Salvi i requisiti di idoneità specifica per singole funzioni, sono state abrogate tutte le norme che richiedevano il requisito della sana e robusta costituzione.

Lavoratore interdetto /titolare di indennità di accompagnamento /titolare della pensione ai superstiti

Lavoratore interdetto:

Non necessariamente alla persona con una disabilità tale da dar luogo ad interdizione è vietata l'iscrizione alle liste del collocamento mirato o lo svolgimento di un'attività lavorativa. Occorrerebbe, invece, una valutazione del caso concreto per stabilire se la disabilità che ha dato luogo all'interdizione (avente più che altro di mira aspetti giuridici) individua anche una totale incapacità lavorativa per la persona stessa.

Del resto, l'istituto dell'interdizione è visto come una misura di protezione della persona e della sua dignità. Pertanto, impedire alla persona interdetta di svolgere un'attività compatibile con la sua disabilità, significherebbe limitarla ingiustamente nella sua vita di relazione e nella sua capacità di produrre reddito, stravolgendo, quindi, il significato di protezione che è proprio dell'interdizione (Tribunale di Ivrea, sezione lavoro, sentenza 14 giugno 2007, n. 68).

Lavoratore con indennità di accompagnamento:

L'art. 1 comma 3 Legge n. 508/1988 prevede che **l'indennità di accompagnamento non è incompatibile** con lo svolgimento di un'attività lavorativa. Per esempio, una persona totalmente impossibilitata a deambulare potrebbe anche essere capace di lavorare proficuamente.

Lavoratore titolare di pensione ai superstiti:

L'articolo 46 del D.L. 248/2007, convertito in Legge n. 31/2008 ha previsto che "..L'attività svolta con finalità terapeutica dai figli riconosciuti inabili, secondo la definizione di cui al comma 1 con orario non superiore alle 25 ore settimanali, presso le cooperative sociali di cui alla legge 8 novembre 1991, n. 381, o

presso datori di lavoro che assumono i predetti soggetti con convenzioni di integrazione lavorativa, di cui all'articolo 11 della legge 12 marzo 1999, n. 68, con contratti di formazione e lavoro, con contratti di apprendistato o con le agevolazioni previste per le assunzioni di disoccupati di lunga durata non preclude il conseguimento delle prestazioni di cui al citato articolo 22, comma 1, della legge 21 luglio 1965, n. 903." Pertanto, una persona dichiarata inabile e, per questo, titolare di una pensione c.d. "di reversibilità", non corre il rischio di perderla nel caso in cui inizi a lavorare, se comunque non è in condizione di ricavare un reddito apprezzabile e tale da consentirle di provvedere alle proprie esigenze di vita.

Già la stessa Cassazione, Sezione Lavoro, aveva ritenuto nella sentenza n. 12765/2004 che l'essere considerato inabile al lavoro, anche ai fini della percezione della pensione ai superstiti, non precludesse, in assoluto, lo svolgimento di alcune attività, attraverso le quali, però, non poter ritrarre un reddito "apprezzabile". Purtroppo, però, si sarebbe dovuta rimettere alla sensibilità di ciascun operatore l'esatta determinazione di quando un provento da attività lavorativa fosse "apprezzabile".

Ora, invece, col Decreto "Mille proroghe" del febbraio 2008 si può ritenere che la pensione ai figli superstiti inabili possa spettare anche se pongono in essere un'attività lavorativa con finalità terapeutiche da cui trarre, addirittura, una retribuzione pari almeno al trattamento minimo delle pensioni, incrementato del 30% (ossia 7.448,00 euro per l'anno 2008).

Convenzioni ai sensi degli artt. 11-12-12 Bis della Legge n. 68/99

Convenzioni di programma:

Ai sensi dell'art. 11 comma 1 legge n. 68/99, i Centri per l'impiego possono stipulare con i datori di lavoro, pubblici o privati, (anche non obbligati) delle convenzioni aventi ad oggetto la determinazione di un programma mirante all'inserimento lavorativo di persone con disabilità. Attraverso tali convenzioni, invece di avviare direttamente gli iscritti alle liste speciali, si attua un **graduale inserimento** della persona con disabilità nel contesto lavorativo, semmai predisponendo momenti formativi propedeutici all'ingresso del lavoratore nel mondo del lavoro e/o verificando le soluzioni organizzative adottate per tale momento (vedasi periodi di prova o contratti a tempo determinato).

Le convenzioni, infatti, possono prevedere:

- 1) i tempi e le modalità delle assunzioni che il datore di lavoro si impegna ad effettuare;
- 2) lo svolgimento di tirocini con finalità formative o di orientamento;
- 3) lo svolgimento di periodi di prova più lunghi rispetto a quelli previsti dal contratto collettivo di riferimento;
- 4) facoltà di scelta nominativa dei lavoratori da assumere;
- 5) assunzioni a tempo determinato.

Anffas Milano Onlus si è posta il problema di accompagnare verso il mondo del lavoro i ragazzi con disabilità ed ha fatto sorgere nel 1988 l'Agencia Mediazione Lavoro, impegnata a predisporre percorsi personalizzati, partendo dalla formazione professionale

Un'esperienza per certi aspetti simile è stata attuata anche da Anffas Trentino già rappresentata in un articolo apparso su "La rosa Blu", numero di luglio 2005, pagg. 27-31.

Convenzioni di integrazione lavorativa:

Ai sensi dell'art. 11 comma 4 legge n. 68/99, i Centri per l'impiego con i datori di lavoro, pubblici o privati, stipulano convenzioni per persone con disabilità che abbiano particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario.

Tali convenzioni si adattano maggiormente alle persone con disabilità intellettuale e/o relazionale che, oltre ad avere difficoltà ricollegabili alle loro capacità funzionali potrebbero avere anche difficoltà relazionali con i colleghi di lavoro. In queste convenzioni, oltre ad essere stabiliti i tempi, i periodi di prova e le modalità di assunzione, sono previste forme di sostegno, tutoraggio e di consulenza da parte dei servizi competenti per l'inserimento ed il mantenimento del posto di lavoro.

A tal proposito, un'importante previsione è quella delle periodicità delle verifiche circa l'andamento del percorso formativo.

Inserimento temporaneo in cooperative sociali, imprese sociali, ditte individuali:

Ai sensi dell'art. 12 della Legge n. 68/99 (così come modificato dall'art. 1 comma 37 della Legge n. 247/07), i datori di lavoro privati, obbligati ad assumere persone con disabilità, possono stipulare una convenzione con i Centri per l'impiego e una cooperativa sociale di tipo B o un'impresa sociale o un libero professionista con disabilità (anche costituito in ditta individuale) o altro datore di lavoro privato (anche non obbligato), definiti "**soggetti ospitanti**". In virtù di tale convenzione il lavoratore con disabilità, assunto a tempo indeterminato dal datore di lavoro obbligato, sarà inserito, a fini formativi, presso i soggetti ospitanti per un periodo massimo di **12 mesi**, eventualmente prorogabili per ulteriori 12 mesi. In contropartita il datore di lavoro obbligato si impegna ad affidare al soggetto ospitante commesse di lavoro per un ammontare non inferiore a quello che consenta a quest'ultimo di applicare la parte normativa e contributiva dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

Condizioni di inserimento lavorativo:

Ai sensi dell'art. 12 bis della legge n. 68/99 (introdotto dall'art. 1 comma 37 della Legge n. 247/07), i datori di lavoro privati, obbligati ad assumere persone con disabilità, definiti "soggetti conferenti" possono stipulare una convenzione con i Centri per l'impiego e una cooperativa sociale di tipo B o un'impresa sociale o altro datore di lavoro privato (anche non obbligato), definiti "**soggetti destinatari**".

In virtù di tale convenzione il solo lavoratore con disabilità che presenti particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario, è assunto dai soggetti destinatari, che si impegnano, per almeno tre anni, ad averlo alle loro dipendenze a fronte dell'obbligo da parte del datore di lavoro obbligato di affidar loro commesse per un ammontare non inferiore a quello che consenta di applicare la parte normativa e contributiva dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

Cooperative sociali di tipo B

Condizioni di inserimento lavorativo:

La legge n. 381/1991 disciplina le cooperative sociali, suddividendole tra quelle:

- 1) di **tipo A**, attraverso le quali si gestiscono servizi socio-sanitari ed educativi, rivolti, quindi, anche alle persone con disabilità;
- 2) di **tipo B**, che svolgono attività lavorative agricole, industriali, commerciali o di servizi attraverso le prestazioni lavorative anche di "persone svantaggiate"

Secondo l'art. 4 della L. n. 381/1991 sono considerate "persone svantaggiate": le persone dichiarate invalidi fisici, psichici e sensoriali, gli ex degen- ti di istituti psichiatrici, le persone in trattamento psichiatrico, i tossicodi- pendenti, gli alcolisti, i minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà fami- liare, i condannati ammessi alle misure alternative alla detenzione.

Il numero complessivo di tali persone deve costituire almeno il 30% dei lavoratori della cooperativa ed esse, compatibilmente con il loro stato sog- gettivo, devono essere socie della cooperativa stessa.

Finalità delle cooperative sociali:

Con la forma giuridica della cooperativa sociale di tipo B si coniuga il carat- tere della produzione di beni e servizi, proprio di qualsiasi attività imprendi- toriale, con l'esigenza sociale di favorire l'inserimento nel mondo del lavoro di alcune persone che, per la loro condizione, potrebbero avere delle gran- di difficoltà (c.d. scopo mutualistico). Tale fine si persegue tenendo presen- te che la cooperativa sociale è un ente che, pure esercitando un'attività eco- nomica di impresa, non ha fine di lucro, in quanto non divide gli utili patrio- niali tra i soci, ma li utilizza per il perseguimento del fine solidaristico del- l'inclusione lavorativa delle persone svantaggiate, anche, semmai, pianifi- cando degli orari più flessibili o ridotti per le persone svantaggiate.

Agevolazioni per le cooperative:

Le finalità ricordate possono perseguirsi anche in virtù di un regime agevo- lato per tali enti. Infatti, le cooperative sociali, sono per legge (art. 10 Dlgs 460/1997), **ONLUS** e, quindi, assoggettate al regime tributario e fiscale dif- ferente e di maggior favore. Inoltre, le aliquote complessive della contribu- zione per l'assicurazione obbligatoria previdenziale ed assistenziale dovute dalle cooperative sociali, relativamente alla retribuzione corrisposta ai lavo- ratori svantaggiati, sono ridotte a zero. Ricordiamo, poi, che, attraverso le convenzioni di cui agli articoli 12 e 12 bis Legge n. 68/99 possono essere stipulati accordi con i Centri per l'impiego ed i datori di lavoro, obbligati ad assumere, persone con disabilità, affinché queste ultime, almeno per un certo periodo di tempo, svolgano la propria prestazione lavorativa presso le cooperative sociali, che dovrebbero garantire degli inserimenti più graduati e flessibili nel mondo del lavoro.

Persone svantaggiate-socie della cooperativa:

Qualora le persone svantaggiate siano socie della cooperativa, hanno gli **stessi diritti degli altri soci** e, quindi, anche il diritto di concorrere alla gestione dell'impresa, partecipando alla formazione degli organi sociali ed alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell'impresa.



In questo “manualetto”:

L 68/99: finalità e beneficiari

*Iscrizione presso le liste del
collocamento mirato*

Quote di riserva

Prospetto informativo

Avviamento presso i datori di lavoro

Concorsi pubblici

*Lavoratore interdetto/ titolare di
indennità di accompagnamento/
titolare di pensione ai superstiti*

Convenzione

Cooperative sociali di tipo B

Anffas Onlus

Via E. Gianturco, 1 - 00196 Roma

Tel. 06/3212391 - 06/3611524

Fax 06/3212383

naZIONALE@anffas.net - www.anffas.net

