



 **Cooperativa "IL GRILLO PARLANTE" s.r.l.**

## **ART 14 DLGS 276/2003**

REV 01.19

L'inserimento lavorativo e l'inclusione sociale di persone con disabilità sono obiettivi fondamentali cui le istituzioni hanno cercato di dare attuazione nel corso degli ultimi anni. Tra gli strumenti più importanti vi sono il collocamento mirato, da cui deriva l'istituto delle assunzioni obbligatorie, e gli incentivi per le assunzioni di persone diversamente abili.

Le convenzioni ex art 14 sono uno strumento estremamente vantaggioso e utile ma poco conosciuto e utilizzato. Diamo qualche indicazione in sintesi.

Le aziende sono obbligate, ai sensi della **legge 68/99**, art.1 ad assumere una o più persone con disabilità in funzione della dimensione dell'organico:

- 7% dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti;
- 2 lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti;
- 1 lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti

Spesso quest'obbligo normativo ha trovato diverse difficoltà di applicazione anche tra le aziende sensibili e attente alla Responsabilità Sociale.

Per questa ragione negli ultimi anni si stanno diffondendo sempre di più **le convenzioni ex art 14 Dlgs 276/2003 (Legge Biagi) che, favorendo l'inserimento lavorativo di persone disabili in contesti protetti, agevolano il lavoratore e non gravano sul contesto produttivo aziendale.**

### **COME FUNZIONA LA CONVENZIONE EX ART. 14 DLGS 276/2003?**

In estrema sintesi la convenzione è un accordo con 3 soggetti dove:

**l'azienda** assegna alla cooperativa una o più commesse di lavoro della durata minima di 12 mesi

**la cooperativa**, per svolgere il servizio previsto dalla commessa, procede all'assunzione di una o più persone disabili a copertura di altrettante scoperture dell'azienda con un contratto di lavoro dipendente

**la Provincia** computa il lavoratore o i lavoratori assunti dalla cooperativa nella quota d'obbligo dell'azienda committente per tutta la durata della convenzione.

Le condizioni previste dalla convenzione sono:

che la cooperativa sociale sia di tipo b e sia iscritta ad una organizzazione firmataria degli accordi previsti dalla legge

che l'azienda sia iscritta ad una organizzazione datoriale firmataria degli accordi previsti dalla legge

che il valore della commessa sia sufficientemente grande da permettere l'assunzione del disabile (si veda art 11 convenzione quadro ex art 14 Dlgs 276/2003)

che il numero di persone computate dalla convenzione sia  $\leq$  al 20% del totale da coprire secondo la 68/99

### **QUALI SONO I VANTAGGI?**

L'azienda NON assume e non gestisce in alcun modo il disabile

L'azienda paga il servizio al prezzo concordato (e, almeno con noi, ad un prezzo di mercato) senza alcun onere ulteriore se non quello di misurare il fornitore

Il disabile lavora in un contesto positivo perchè pensato per lui

La cooperativa raggiunge il suo scopo sociale

La cooperativa, oltre ad assicurare la commessa, si fa carico di assumere una persona svantaggiata che, nel periodo della convenzione, è calcolata a scomputo dell'obbligo aziendale.

È un'azione che esalta la collaborazione: favorisce l'azienda che assolve al proprio obbligo, sviluppa la cooperativa che incrementa le proprie commesse e crea lavoro per persone che avrebbero accesso ad opportunità occupazionali con maggiore difficoltà.