

Convenzioni quadro ex art. 14 (d.lgs.276/2003)

Il problema: uno strumento da diffondere

Questa norma è stata oggetto di non poche critiche da parte delle associazioni di cooperative e di persone disabili per la sua tendenza a delegare alle cooperative sociali l'obbligo di assunzione delle persone disabili da parte delle imprese previsto dalla legge 68/99. In questo caso, infatti, **la persona disabile è assunta dalla cooperativa sociale cui l'impresa conferisce commesse di lavoro** e, in tal modo, è soddisfatto l'obbligo di assunzione da parte dell'impresa stessa. Anche in considerazione della difficile applicazione e del conseguente scarso utilizzo, l'art. 14 del Decreto Legislativo 276/2003 è stato abrogato dall'art 1 – comma 38 della legge 24 dicembre 2007 n. 247 (cosiddetto protocollo Welfare), ma successivamente è stato ripristinato dall'art. 39 - comma 11 del Decreto Legge 25 giugno 2008 n. 112 convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2008, n. 133, quindi è attualmente in vigore.

Che cosa prevede l'art. 14

Il **comma 1** stabilisce che i servizi per il collocamento mirato delle persone con disabilità, sentito il Comitato Tecnico, stipulano con le associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello territoriale, con le associazioni di rappresentanza, tutela ed assistenza delle cooperative sociali di tipo B che attuano l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate (art. 1, comma 1, lettera b legge n. 381/1991), e i Consorzi di cui all'art. 8 della legge n. 381/91, **convenzioni quadro su base territoriale** che devono essere **validate dalle regioni**, per l'inserimento di lavoratori svantaggiati in cooperative sociali alle quali i datori di lavoro privati **conferiscono commesse di lavoro**.

Il **comma 2** prevede che la convenzione quadro disciplina i seguenti aspetti:

- a) le modalità di adesione da parte delle imprese interessate;
- b) i criteri di individuazione dei lavoratori svantaggiati da inserire al lavoro in cooperativa; l'individuazione dei disabili sarà curata dai servizi di cui all'articolo 6, comma 1, della legge 12 marzo 1999, n. 68 (Servizi del collocamento obbligatorio)
- c) le modalità di attestazione del valore complessivo del lavoro annualmente conferito da ciascuna impresa e la correlazione con il numero dei lavoratori svantaggiati inseriti al lavoro in cooperativa;
- d) la determinazione del coefficiente di calcolo del valore unitario delle commesse (ai fini del computo di cui al comma 3 dell'art. 14 del Decreto che, in particolare, prevede la possibilità di copertura della quota di riserva dei datori obbligati all'assunzione di persone con disabilità attraverso tali convenzioni), secondo criteri di congruità con i costi del lavoro derivati dai contratti collettivi di categoria applicati dalle cooperative sociali;
- e) la promozione e lo sviluppo delle commesse di lavoro a favore delle cooperative sociali;
- f) l'eventuale costituzione, anche nell'ambito dell'agenzia sociale di cui all'articolo 13 (agenzie autorizzate alla somministrazione di lavoro) di una struttura tecnico-operativa senza scopo di lucro a supporto delle attività previste dalla convenzione;
- g) i limiti di percentuali massime di copertura della quota d'obbligo da realizzare con lo strumento della convenzione.

Il **comma 3** prevede che l'inserimento lavorativo nelle cooperative sociali di lavoratori disabili, che presentano particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario, in base alla esclusiva valutazione dei servizi del collocamento obbligatorio, si considera utile ai fini della copertura della quota di riserva. Il numero delle coperture per ciascuna impresa è dato

dall'ammontare annuo delle commesse dalla stessa conferite diviso per il coefficiente di cui al comma 2, lettera d) (la determinazione del coefficiente di calcolo del valore unitario delle commesse secondo criteri di congruità con il costo del lavoro derivato dai contratti collettivi di categoria applicati dalle cooperative sociali è disciplinato nella convenzione), e nei limiti di percentuali massime stabilite con le convenzioni quadro. Tali limiti percentuali non hanno effetto nei confronti delle imprese che occupano da 15 a 35 dipendenti. La congruità della computabilità dei lavoratori inseriti in cooperativa sociale sarà verificata dalla **Commissione provinciale del lavoro**. L'applicazione delle disposizioni di cui sopra è subordinata all'adempimento degli obblighi di assunzione di lavoratori disabili ai fini della copertura della restante quota d'obbligo a loro carico.

Questo strumento, laddove effettivamente adoperato, si è rivelato **molto utile (anche per l'inserimento lavorativo di persone con disabilità grave)**. Le imprese guardano con interesse ad uno strumento che consente loro di non assumersi l'onere di selezione, gestione e inserimento al lavoro della persona disabile. Le cooperative vi vedono uno strumento per acquisire mercato. In genere l'accordo convenzionale è favorito dalla preesistenza di rapporti commerciali fra azienda e cooperativa. Le attività che vengono prevalentemente esternalizzate con questa modalità sono: attività amministrative varie, accoglienza clienti, pulizia, giardinaggio, assemblaggio in conto terzi.

Esistono, tuttavia, delle **criticità** che occorre considerare.

1. Le piccole imprese non hanno quote di riserva alte e sono meno capaci di esternalizzare, quindi hanno più difficoltà ad abbinare attività esternalizzabili e servizi offerti dalle cooperative;
2. Gli uffici di collocamento non riescono a svolgere quel ruolo di regia che è indispensabile alla riuscita dell'operazione;
3. La durata della convenzione deve coincidere con la durata della commessa (e questo non sempre riesce facile);
4. Gli importi delle commesse sono considerati, a volte, dalle imprese, più onerosi dell'assunzione diretta.

Il ruolo di ANDEL

ANDEL deve esercitare, in primo luogo, un ruolo di stimolo nei confronti degli Uffici provinciali di collocamento mirato perché questi si facciano parte attiva nella stipula della convenzione quadro.

Inoltre, risulta che lo strumento sia poco conosciuto, sia dalle imprese che dalle cooperative, soprattutto nei contesti in cui la cooperazione è meno radicata. In molti casi, tale attività può assumere le caratteristiche di una vera e propria consulenza (alle imprese e/o alle cooperative) e come tale va proposta.

Infine, ANDEL è chiamata, in molti contesti, ad esercitare quel ruolo di regia che gli uffici pubblici non riescono ad esercitare.

Normativa di riferimento

- Legge 8 novembre 1991, n. 381: "Disciplina delle cooperative sociali";
- Legge 12 marzo 1999, n. 68: "Norme per il diritto al lavoro dei disabili";
- Decreto Legislativo 10 settembre 2003 n. 276: "Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro di cui alla legge 30/03";

- Legge 24 dicembre 2007, n. 247: "Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale";
- Decreto Legge 25 giugno 2008, n. 112: "Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione Tributaria" convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2008, n. 133.