

Legge 14 febbraio 2003, n.30

Delega al governo in materia di occupazione e mercato del lavoro (stralci)

Il Dlgs 276/2003 prevede misure specifiche per favorire l'inserimento professionale dei lavoratori svantaggiati (articoli 13 e 14).

Si tratta di programmi specifici gestiti dalle Agenzie di somministrazione che stipulano convenzioni con gli operatori pubblici (Comuni, Province, Regioni) e di incentivi per le aziende che affidano commesse a cooperative sociali nelle quali sono occupati lavoratori svantaggiati. Oltre a queste misure specifiche, i lavoratori svantaggiati possono beneficiare anche del nuovo contratto di inserimento.

INSERIMENTO TRAMITE AGENZIE

Le Agenzie di somministrazione possono gestire piani individuali di inserimento di lavoratori svantaggiati a condizione che:

- abbiano stipulato apposite convenzioni con gli operatori pubblici
- abbiano elaborato un piano individuale di inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro, con interventi formativi idonei
- il lavoratore venga seguito da un tutor con adeguate competenze e professionalità
- abbiano stipulato con il lavoratore un contratto di almeno sei mesi

In presenza di tali condizioni le Agenzie di somministrazione possono usufruire di alcuni vantaggi legati a deroghe alla disciplina generale. Nello specifico si può:

- derogare al principio di parità di trattamento economico rispetto agli altri dipendenti con pari livello e uguali mansioni, stabilendo un trattamento inferiore
- godere della detrazione, dal compenso dovuto, di quanto percepito dal lavoratore a titolo di indennità di mobilità, di disoccupazione ordinaria e straordinaria o altra indennità o sussidio. È necessario in tal caso un contratto non inferiore ai nove mesi.

INSERIMENTO TRAMITE COOPERATIVE SOCIALI

Le cooperative sociali che occupano lavoratori svantaggiati sono agevolate grazie a un sistema di convenzioni quadro che incentiva le imprese ad assegnare loro commesse di lavoro. Tali convenzioni vengono stipulate da:

- servizi per l'impiego
- associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale
- associazioni di rappresentanza, assistenza e tutela delle cooperative di tipo B e dei consorzi di cooperative

Le imprese che aderiscono alle convenzioni quadro e forniscono lavoro alle cooperative sociali che impiegano lavoratori svantaggiati possono assolvere in questo modo l'obbligo di riserva: l'obbligo di destinare una parte dei posti di lavoro alle persone iscritte al collocamento obbligatorio.

ATTUAZIONE

Entrambe le disposizioni che prevedono misure a favore di lavoratori svantaggiati hanno carattere sperimentale. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e le organizzazioni sindacali e imprenditoriali più rappresentative sul piano nazionale procederanno a una verifica dei risultati, a seguito della quale il Ministro ne riferirà al Parlamento, per valutare l'opportunità di mantenerle in vigore.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

- Circolare del 23 ottobre 2004, n. 41
- Decreto ministeriale 18 novembre 2003
- Decreto legislativo 276/2003, artt. 13-14

GLOSSARIO

LAVORATORE SVANTAGGIATO

Persona non in grado di inserirsi nel mercato del lavoro senza specifica assistenza.

Tali categorie sono (art. 2 regolamento CE n. 2204/2002):

- giovane con meno di 25 anni o che abbia completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e che non abbia ancora ottenuto il primo impiego retribuito regolarmente
- lavoratore migrante che si sposti o si sia spostato all'interno della Comunità, o divenga residente nella Comunità per assumervi un lavoro
- persone appartenenti ad una minoranza etnica di uno Stato membro che debbano migliorare le sue conoscenze linguistiche, la sua formazione professionale o la sua esperienza lavorativa per incrementare le possibilità di ottenere un'occupazione stabile
- persone che desiderino intraprendere o riprendere un'attività lavorativa e che non abbiano lavorato, né seguito corsi di formazione, per almeno due anni, in particolare qualsiasi persona che abbia lasciato il lavoro per la difficoltà di conciliare vita lavorativa e vita familiare
- persone adulte che vivano sole con uno o più figli a carico
- persone prive di un titolo di studio di livello secondario superiore o equivalente, prive di un posto di lavoro o in procinto di perderlo
- persone di più di 50 anni prive di un posto di lavoro o in procinto di perderlo
- disoccupati di lungo periodo, cioè senza lavoro per 12 dei 16 mesi precedenti, o per 6 degli 8 mesi precedenti nel caso di persone di meno di 25 anni
- persona riconosciuta come affetta, al momento o in passato, da una dipendenza ai sensi della legislazione nazionale
- qualsiasi persona che non abbia ottenuto il primo impiego retribuito regolarmente da quando è stata sottoposta a una pena detentiva o a un'altra sanzione penale
- donna di un'area geografica nella quale il tasso medio di disoccupazione superi il 100% della media comunitaria da almeno due anni e nella quale la disoccupazione femminile abbia superato il 150% del tasso di disoccupazione maschile dell'area considerata per almeno due dei tre anni precedenti
- lavoratore disabile, cioè qualsiasi persona riconosciuta come disabile ai sensi della legislazione nazionale, o riconosciuta affetta da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

INDENNITÀ DI MOBILITÀ

Sussidio economico che spetta ai lavoratori iscritti alle liste di mobilità a seguito del licenziamento collettivo, motivato da riduzione di attività o lavoro, trasformazione o cessazione di attività. Viene erogata dall'INPS a condizione che l'azienda che ha proceduto al licenziamento abbia specifiche dimensioni occupazionali, diverse a seconda del settore produttivo cui appartiene, e che il lavoratore abbia prestato il proprio lavoro da almeno 12 mesi. L'ammontare dell'indennità e la durata dipendono dall'età del lavoratore e dalla zona in cui ha sede l'impresa

DISOCCUPAZIONE ORDINARIA E STRAORDINARIA

Sussidio economico, erogato dall'INPS, che spetta ai lavoratori licenziati o a quelli giunti alla scadenza di un rapporto di lavoro a tempo determinato. Il lavoratore può percepire un'indennità ordinaria, se ha lavorato almeno 52 settimane nell'ultimo biennio versando i contributi, o ha requisiti ridotti se ha lavorato almeno 78 giornate nell'ultimo anno.

COOPERATIVE DI TIPO B

Cooperative che si propongono di inserire nel mercato del lavoro persone in situazione di svantaggio, coinvolgendole nelle attività produttive (agricoltura, industria, servizi). Le persone svantaggiate devono costituire almeno il 30% dei lavoratori occupati nella cooperativa

OBBLIGO DI RISERVA

Obbligo di assumere un certo numero di persone iscritte al collocamento obbligatorio. I datori di lavoro, pubblici e privati, devono assumere alle loro dipendenze lavoratori disabili o appartenenti alle categorie protette nelle seguenti misure: 1 lavoratore per le aziende da 15 a 35 dipendenti (l'obbligo si applica solo in caso nuove assunzioni), 2 lavoratori per le aziende da 36 a 50 dipendenti, 7% dei lavoratori occupati per le aziende con più di 50 dipendenti

COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO

Collocamento che si occupa dell'inserimento mirato di persone disabili o di altre categorie protette: orfani e coniugi superstiti di persone decedute per causa di lavoro, di guerra o di servizio oppure decedute in conseguenza dell'aggravarsi dell'invalidità riportata per tali cause; coniugi e figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro; profughi italiani rimpatriati