

# L'APPLICAZIONE DELL'ART. 14 D. LGS. 276/03 NELLE COOPERATIVE SOCIALI DI TIPO B

---

DGR n. 705 del 21 maggio 2018

## ART.14 D. LGS. 276/2003

---

L'art. 14 D.Lgs. 276/2003 introduce la possibilità di stipula di convenzioni quadro su base territoriale che disciplinino il conferimento di commesse di lavoro a coop. sociali da parte delle imprese (tramite accordi tra associazioni dei datori di lavoro, di rappresentanza delle cooperative e associazioni sindacali).

Convenzione quadro regionale - **DGR n. 705 del 21 maggio 2018**

In precedenza in Veneto la situazione si configurava in modo differenziato con convenzioni quadro provinciali, non attive neanche in tutte le province.

# LA CONVENZIONE QUADRO REGIONALE

---

La convenzione quadro disciplina i seguenti **aspetti principali**:

- le modalità di adesione da parte delle imprese interessate;
- i **criteri** di individuazione dei lavoratori con disabilità da inserire al lavoro in cooperativa;
- Le **modalità** di individuazione delle persone con disabilità che sarà curata dai servizi di cui all'articolo 6, comma 1, della legge 12 marzo 1999, n. 68 (*CPI in raccordo con servizi sanitari e sociali*);
- la **determinazione del coefficiente di calcolo del valore unitario delle commesse**, ai fini del computo delle unità computabili, secondo criteri di congruità con i costi del lavoro derivati dai contratti collettivi di categoria applicati dalle cooperative sociali;
- i **limiti di percentuali massime di copertura** della quota d'obbligo da realizzare con lo strumento della convenzione.

# ART.1- FINALITÀ

---

1. Con la presente convenzione quadro (di seguito convenzione quadro) le parti perseguono lo scopo di **favorire l'inserimento dei lavoratori disabili**, che **presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario**, mediante lo sviluppo di opportunità di impiego nelle cooperative sociali, secondo quanto previsto dall'art. 14 del D.Lgs. n. 276/2003, **creando condizioni di uniformità nel territorio regionale** e assicurando la continuità delle iniziative già in essere.
2. L'inserimento in cooperativa tramite le procedure dell'art. 14, D.Lgs. n. 276/2003, rappresenta **un'ulteriore opportunità** che si apre per soggetti di cui al punto precedente, per una loro completa riqualificazione, favorendo per tale via anche la **funzione formativa e di accompagnamento al lavoro della cooperazione sociale**, al fine di realizzare un futuro inserimento nell'ordinario mercato del lavoro.

## ART.6 - LIMITE DI COPERTURA

---

1. Per i datori di lavoro **con più di 50 dipendenti** computabili ai sensi della Legge n. 68/99, il limite massimo di copertura delle convenzioni, con arrotondamento all'unità più vicina, è stabilito nella misura del **20 % della quota di riserva**. Il Servizio competente, con il consenso del Comitato tecnico, su motivata richiesta dell'azienda conferente, valutato il rispetto degli obblighi di assunzione, può **elevare tale limite al 30 %** nel caso di inserimenti di persone con disabilità psichico/intellettiva o fisica con percentuale di invalidità superiore al 79 % con gravi difficoltà di inserimento nel ciclo ordinario.
2. Per i datori di lavoro **da 36 a 50 dipendenti** è possibile dedurre **al massimo una unità**.
3. Per i datori di lavoro **da 15 a 35 dipendenti**, per i quali vi è l'obbligo di assunzione di un disabile, è possibile assolvere a detto obbligo utilizzando lo strumento della convenzione ex art. 14 del D.lgs n. 276/2003, se il servizio competente, in sede di Comitato tecnico, a seguito di motivata richiesta del datore di lavoro, riconosce le **rilevanti difficoltà di inserimento lavorativo di disabili nel contesto lavorativo aziendale** o la mancanza di disabili con profili professionali adeguati tra gli iscritti alla Legge n. 68/99.
4. Qualora l'azienda abbia già attive o intende attivare convenzioni ex artt. 12 e/o 12 bis della Legge n. 68/99, sarà in ogni caso possibile attivare la convenzione ex art. 14 del D.lgs. n. 276/2003 solo per una **percentuale massima residua tale da non superare, sommando gli istituti utilizzati, il limite percentuale massimo del 30 %**.

# ART.6 - LIMITE DI COPERTURA

Dimensione datore di lavoro	Quota obbligo L.68/99	Quota massima lavoratori art.14
Più di 50 dipendenti	7% dell'organico	30% della quota dell'obbligo *
Da 36 a 50 dipendenti	2 persone	1 persona
Da 15 a 35 dipendenti	1 persona	1 persona**

*\* Nel caso di inserimento lavorativo di persone con disabilità psichico/intellettuale o fisica con percentuale di invalidità superiore al 79%, altrimenti il 20 %.*

*\*\* In caso di rilevanti difficoltà di inserimento nel contesto lavorativo aziendale.*

## ART.7 - CONGRUITÀ VALORE COMMESSA

---

I Servizi competenti incaricati **verificano la congruità del valore della commessa** con i costi del lavoro derivati dal **contratto nazionale e regionale delle cooperative sociali** in relazione all'inquadramento del lavoratore e comprensivo degli oneri sociali, previdenziali, assicurativi e della quota del TFR, tenuto conto dell'attività da svolgere **e dell'impegno organizzativo** richiesto per l'esecuzione dell'ordine oggetto della commessa, nonché dei **costi per le figure professionali di supporto** di cui all'art. 10 della presente convenzione quadro che la cooperative sono tenute ad assicurare.

I **servizi competenti incaricati attestano al datore di lavoro il numero dei disabili da computarsi**, ai fini dell'assolvimento degli obblighi di cui all'art. 3 della Legge n. 68/99, per effetto della commessa conferita.

## ART.9 - INDIVIDUAZIONE LAVORATORI

---

1. I **servizi competenti**, con la eventuale collaborazione dei servizi di integrazione lavorativa delle ULSS e della cooperativa sociale che sottoscrive la convenzione, **individuano i lavoratori con disabilità, iscritti agli elenchi art. 8 della Legge n. 68/99**, da inserire al lavoro per il tramite della convenzione, **avendo tenuto conto delle capacità lavorative del disabile e della compatibilità delle stesse con l'attività inerente la commessa di lavoro** e tenuto conto della parità uomo donna. **Non potranno, pertanto, essere oggetto di convenzione i lavoratori già presenti nella cooperativa, fatto salvo per coloro che sono già stati coinvolti in precedenti esperienze ex art. 14, D.lgs n. 276/2003** e per cui il Comitato tecnico, di cui alla legge n. 68/99, abbia accertato che non siano pronti per un inserimento diretto in azienda. Tali lavoratori disabili, a giudizio del Comitato tecnico di cui all'art. 6, comma 2, lett. b), della legge 68/99, **devono presentare particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario.**

2. Prima dell'assunzione del disabile in cooperativa, i servizi competenti ed eventualmente i servizi di integrazione lavorativa predispongono un **progetto personalizzato di inserimento lavorativo concordato con la cooperativa sociale, che va sottoposto a verifica almeno annuale.**

## ART.10 - FIGURE PROFESSIONALI DI SUPPORTO

---

Le cooperative sociali sono tenute ad assicurare alle persone con disabilità inserite in convenzione **figure professionali di guida e di supporto in possesso di adeguate competenze** e standard tecnici relativi alle strutture, per un efficace inserimento lavorativo anche secondo parametri tecnico qualitativi di efficienza ed efficacia, nonché una **adeguata formazione**.

## ART.12 - GESTIONE CONVENZIONI

---

- Ai sensi di quanto previsto all'art 7 della Legge n. 68/99, la **convenzione dovrà essere aggiornata nel caso in cui, su base annuale, il valore della commessa diminuisca** determinando l'inottemperanza agli obblighi di assunzione dei disabili, oppure nel caso in cui, su base annuale, il **valore della commessa aumenti** determinando il variare del numero delle coperture.
- Nel caso uno o più disabili assunti a seguito e per effetto della stipula di convenzione e del contratto di affidamento, **cessano il loro rapporto di lavoro con la cooperativa, questi vanno sostituiti** seguendo le modalità di cui all'art. 9 e comunque entro 60 giorni.
- **Al termine dei contratti di lavoro dei disabili assunti**, i servizi competenti, con il supporto del Comitato tecnico *ex art. 6, comma 2, lett. b)*, della Legge n. 68/99, e in accordo con il SIL, nel caso quest'ultimo ne abbia seguito l'inserimento, **valutano le capacità lavorative acquisite e sviluppate dai singoli disabili** nel corso dell'esperienza lavorativa svolta in cooperativa, **ai fini dell'inserimento diretto nell'azienda conferente la commessa**. Nel caso ciò non sia possibile e i servizi ritengano il disabile in possesso delle competenze adeguate per essere inserito in altri contesti aziendali, con il consenso dell'interessato, **i servizi si adopereranno per inserire il disabile presso altri datori di lavoro del territorio**. **In caso contrario si valuta la possibilità di proseguire ulteriormente il percorso formativo/lavorativo in cooperativa.**

# TIPOLOGIE DI COMMESSE

---

- **Attività «core» o «simili» dell'azienda committente:**

Esempi: lavorazioni «conto terzi», «fasi» della produzione, assemblaggi, packaging, blisteraggio, montaggio e premontaggio componenti, assemblaggio e lavorazioni sia presso terzi che nelle sedi della cooperativa etc.

- **Servizi/attività assegnati in outsourcing:**

Esempi: call center, pulizie, manutenzione del verde, Progettazione e manutenzione aree verdi, servizi portierato, gestione mense, servizi tecnico informatici, remotizzazione archivi cartacei, etc.

# CONTESTO DI INSERIMENTO DELLA PERSONA CON DISABILITA'

---

- 1) All'interno della commessa assegnata

*oppure*

- 2) In altri servizi/rami aziendali della **Cooperativa sociale** (anche in tal caso però, naturalmente, contestualmente con la sottoscrizione della commessa la cooperativa sociale assumerà la persona con disabilità segnalata da Veneto Lavoro)

# INDIVIDUAZIONE DEL LAVORATORE CON DISABILITÀ. SUE CARATTERISTICHE

---

- Per una certa prassi ci risulta che le persone con disabilità che vengono considerate "ammissibili" ai percorsi delle convenzioni art. 14 siano solo le persone con disabilità psichica/intellettiva o persone con disabilità fisica con percentuale di invalidità superiore al 79% o over 55.
- Tuttavia lo scopo della convenzione quadro regionale è "*favorire l'inserimento lavorativo dei lavoratori disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario*" senza specificare i criteri definiti dalla percentuale di invalidità o dall'età, che attualmente vengono utilizzati. Solo nell'art. 6 risultano descritti oggettivamente alcuni specifici criteri/caratteristiche, %,"[...] nel caso di inserimenti di persone con disabilità psichico/intellettiva o fisica con percentuale di invalidità superiore al 79 % con gravi difficoltà di inserimento nel ciclo ordinario". Ma tali criteri risultano previsti solo per elevare il limite massimo di copertura delle convenzioni dal 20% della quota di riserva al 30 per i datori di lavori con più di 50 dipendenti computabili ai sensi della Legge n. 68/99.

# APPLICAZIONE DELLO STRUMENTO

---

- *Numero minimo di ore settimanali: 20 ore*

E' possibile assumere un disabile per un tempo inferiore alle 20 ore settimanali, solo nel caso in cui si tratti di azienda tra i 15 e 35 dipendenti

- *Cooperative sociali e consorzi*

E' possibile stipulare la convenzione come consorzio e prevedere che l'assunzione del/dei disabile/i sia assolta da una cooperativa sociale associata al consorzio

# I NUMERI DELL'ART.14 IN VENETO

---

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
n. convenzioni in essere	0	6	12	23	28	30	34	43	63	78	91	90	98	103	104	115	133	157	195
n. disabili coinvolti	0	25	36	77	95	91	102	118	140	170	207	218	236	233	243	312	367	376	441
n. cooperative coinvolte	0	5	8	14	14	15	16	20	26	29	35	35	37	40	39	53	51	60	75
n. aziende coinvolte	0	6	12	23	28	30	34	42	62	77	89	86	93	97	100	112	127	148	187

# VOUCHER PER IL LAVORO RAFFORZATO

Sperimentazione di percorsi individuali per l'occupabilità e  
l'occupazione delle persone con disabilità

---

Dgr n.1101 del 9 agosto 2021

D.D. Veneto Lavoro n. 172 del 19/07/2022

# REALIZZAZIONE DI PERCORSI INDIVIDUALI PER L'OCCUPABILITÀ E L'OCCUPAZIONE DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

Iniziativa **sperimentale** denominata **VOUCHER PER IL LAVORO RAFFORZATO**, un titolo di spesa nella forma del budget individuale, che consente al possessore di acquisire servizi e strumenti di sostegno per la realizzazione di un percorso di inserimento lavorativo personalizzato.

La composizione e il valore del voucher sono modulati in base agli specifici fabbisogni del destinatario e alla peculiare situazione di prossimità o di lontananza dal mercato del lavoro così come individuata nella presa in carico e accompagnamento effettuati dal CPI. Questa fase di presa in carico viene effettuata in affiancamento al SIL delle ULSS, per le situazioni che lo richiedono.

Pertanto potranno essere attivate una o più componenti del voucher assegnato in funzione della pianificazione degli interventi concordata con il CPI (eventualmente in affiancamento al SIL).



# IL TUTORAGGIO AZIENDALE

---

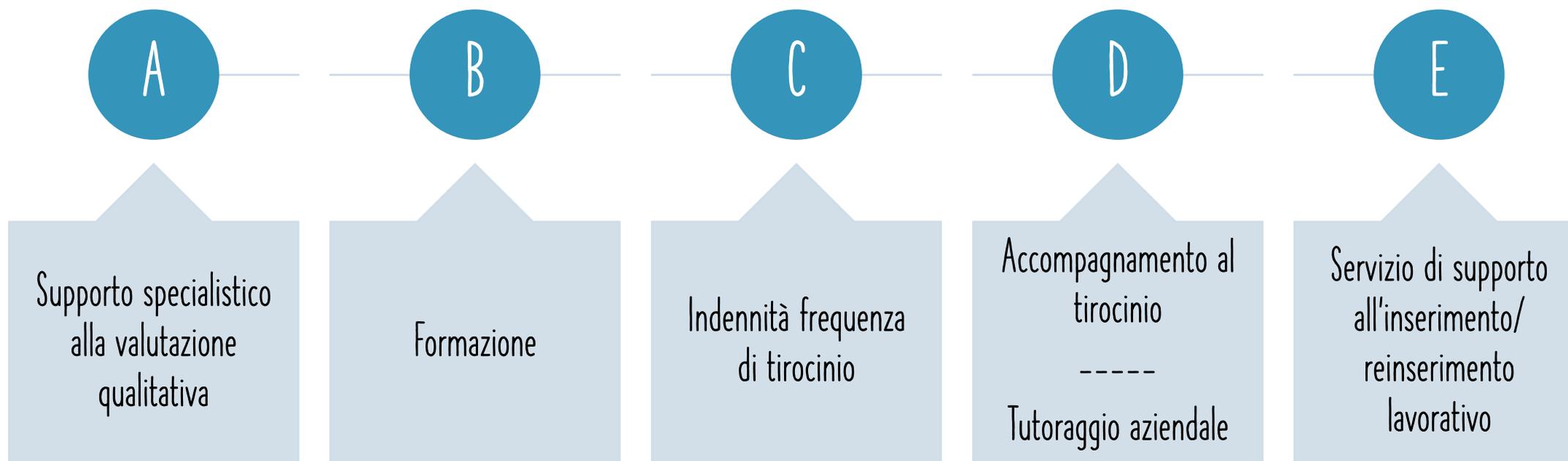
Alle cooperative sociali di tipo B o miste che ospitano tirocini rivolti a persone nel cui verbale di relazione conclusiva L.68/99 vi sia l'indicazione specifica per un percorso di recupero/sviluppo di capacità lavorative (collocamento mirato con interventi di supporto), oppure per le quali il Comitato Tecnico evidenzia la necessità di un percorso di formazione finalizzato all'acquisizione di competenze e capacità utili per un avviamento graduale al lavoro, è riconosciuto un contributo economico per le attività di tutoraggio aziendale.

Il servizio di tutoraggio aziendale è alternativo al servizio di accompagnamento al tirocinio all'interno di un medesimo percorso di inserimento lavorativo, in favore dello stesso utente.

Il contributo è riconosciuto nel quadro della normativa in materia di aiuti di Stato in regime «de minimis», secondo un importo forfettario pari a 1.368 € per ciascun tirocinante. L'agevolazione sarà liquidata in tranche mensili del valore di 228 € per un periodo massimo di 6 mesi.

# COMPONENTI DEL VOUCHER PER IL LAVORO RAFFORZATO

Tramite il voucher rafforzato è possibile acquisire uno o più servizi tra quelli indicati di seguito:



# I DESTINATARI DEL VOUCHER PER IL LAVORO RAFFORZATO

I **destinatari** degli interventi sono le persone con disabilità in possesso dei seguenti requisiti:

- Essere disoccupate con un patto di servizio attivo;
- Essere iscritte agli elenchi provinciali della legge n.68/99 di una delle province/città metropolitana della Regione del Veneto

In sede di prima applicazione il voucher è **proposto prioritariamente dai CPI** ai disoccupati iscritti negli elenchi che:

- .negli ultimi 12 mesi non hanno avuto alcun rapporto di lavoro;
- e/o hanno partecipato precedentemente a percorsi di politica attiva del lavoro senza aver raggiunto un esito occupazionale, attuati nell'ambito di misure adottate dalla Regione Veneto (AICT, AXL,...) o percorsi promossi dai SIL delle Aziende ULSS

# GLI ENTI EROGATORI DEI SERVIZI DEL VOUCHER PER IL LAVORO RAFFORZATO

Le **categorie di soggetti** che possono erogare i servizi del voucher rafforzato sono differenti in base ai diversi servizi:

Soggetto erogatore	Servizi
Soggetti accreditati ai servizi al lavoro o che hanno già presentato istanza di accreditamento	Supporto specialistico alla valutazione qualitativa Servizio di supporto all'inserimento/reinserimento lavorativo Accompagnamento al tirocinio
Soggetti accreditati nell'ambito della formazione superiore	Formazione Accompagnamento al tirocinio
Soggetti qualificati all'erogazione della specifica tipologia di percorsi	Formazione
Organismi paritetici o enti bilaterali	Formazione
Cooperative sociali di tipo B o miste	Tutoraggio aziendale

# IL DISABILITY JOB COACH

L'introduzione di una nuova figura professionale a supporto  
dell'inserimento lavorativo delle persone con disabilità

---

Dgr n.1103 del 9 agosto 2021

D.D. Veneto Lavoro n. 18 del 30/03/2022

# REALIZZAZIONE DI INTERVENTI DI ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

- Iniziativa **sperimentale** volta a favorire la stabilità degli inserimenti lavorativi delle persone con disabilità attraverso un'**azione di accompagnamento al lavoro** a cura di un operatore, il DISABILITY JOB COACH che, sulla base di un mandato istituzionale, progetta uno o più **interventi con la persona e con il contesto lavorativo** per facilitare **l'inserimento** e il **mantenimento** del rapporto di lavoro.
- Il DISABILITY JOB COACH attraverso l'analisi **del contesto lavorativo**, delle competenze del **coachee** e delle sue caratteristiche personali, avrà il compito di progettare un **programma di interventi** volti all'integrazione della persona con disabilità all'interno dell'azienda al fine di favorire fin dalle prime fasi la stabilità del suo inserimento nel tempo.



# L'intervento di JOB COACHING

---

Il coaching è un'attività di supporto che, partendo dall'unicità dell'individuo, si propone di operare un cambiamento, che riguarda la persona (coachee) ma anche l'ambiente in cui è inserita.

L'approccio del disability job coach nei confronti della persona con disabilità **non è assistenziale**: il coach si prefigge di attivare meccanismi di empowerment e responsabilizzazione del coachee.

Il disability job coach aiuta la persona a prendere coscienza delle proprie risorse, a sviluppare al meglio il proprio potenziale, ad ottimizzare la performance, ma offre la propria professionalità anche al contesto aziendale, in quanto le azioni messe in campo vanno ad influire direttamente sull'ambiente lavorativo.

Il coach si pone in una **posizione di terzietà** rispetto alle parti coinvolte, diventando un punto di riferimento senza essere coinvolto in prima persona nell'ambiente lavorativo in cui è chiamato ad operare.

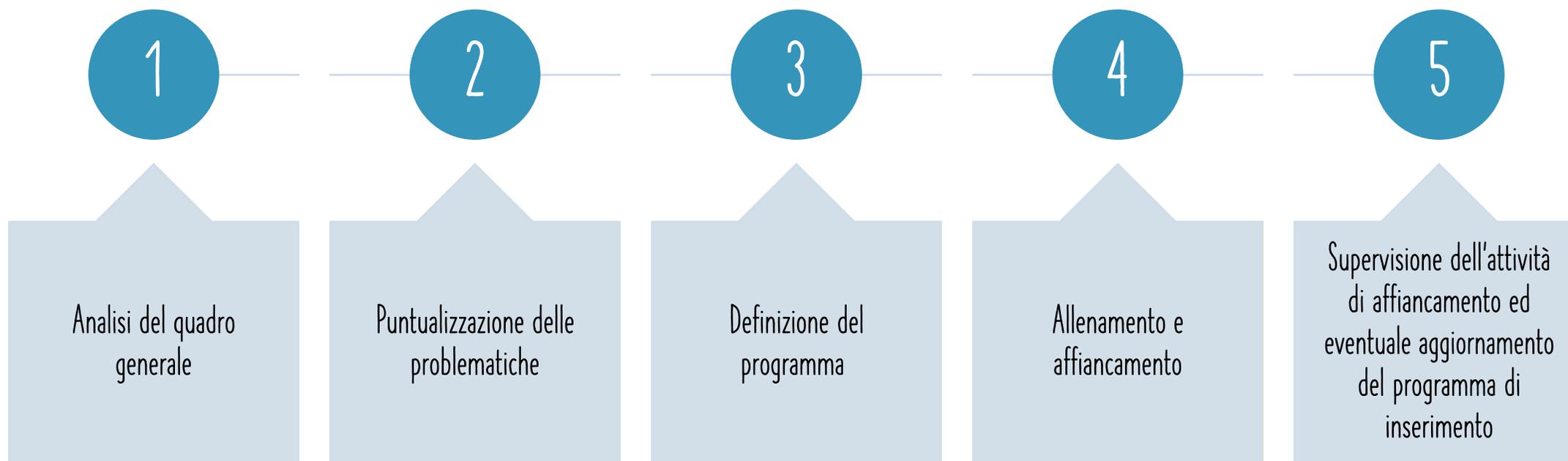
# REALIZZAZIONE DI INTERVENTI DI ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ: I DESTINATARI

I **destinatari** degli interventi sono le persone con disabilità iscritte all'elenco di cui alla legge n.68/99, che necessitano di un servizio di supporto nelle seguenti situazioni:

- Nella **fase di attivazione di un rapporto di lavoro** (intesa come periodo che va dall'impegno formale del datore di lavoro ad attivare il contratto ai 3 mesi dall'assunzione);
- In caso di difficoltà impreviste **durante lo svolgimento** del rapporto di lavoro quali l'introduzione di mansioni aggiuntive, il cambiamento di reparto all'interno dell'azienda, riorganizzazione aziendale o cambiamento dello stato di salute.

# REALIZZAZIONE DI INTERVENTI DI ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ: LE AZIONI

Il servizio di *job coaching* consiste in un percorso individuale comprendente le seguenti **azioni**, per un totale massimo di 72 ore:



# REALIZZAZIONE DI INTERVENTI DI ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ: GLI ENTI EROGATORI

Possono presentare domanda di ammissione all'elenco degli **enti erogatori** del servizio di *job coaching*:

- i soggetti accreditati ai servizi per il lavoro della Regione del Veneto oppure che abbiano già presentato istanza di accreditamento;
- le **Cooperative sociali di tipo B o miste**, iscritte all'albo regionale delle cooperative sociali da almeno 1 anno e che siano in grado di dimostrare di disporre in organico di personale in possesso di conoscenze e competenze tecnico professionali utili per lo svolgimento di attività di accompagnamento all'integrazione lavorativa di persone con disabilità.

Art. 14 D.Lgs. 276/2003

VOUCHER PER IL LAVORO RAFFORZATO

Riconoscimento del tutoraggio  
aziendale svolto dalle cooperative  
sociali di inserimento lavorativo

DISABILITY JOB COACH

Riconoscimento della figura in capo  
(anche) alle cooperative sociali di  
inserimento lavorativo

Queste 3 misure, rivolte a persone  
con disabilità iscritte al collocamento  
mirato, riconoscono che la  
cooperazione sociale di inserimento  
lavorativo svolge un'importante...

FUNZIONE SOCIALE  
DI FORMAZIONE,  
MIGLIORAMENTO DELL'OCCUPABILITÀ,  
ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO,  
INCLUSIONE SOCIO-LAVORATIVA

# PROSPETTIVE DI LAVORO

---

Promozione del ruolo sociale e formativo della cooperazione sociale rivolto anche a persone in situazioni di svantaggio non certificato (oltre le misure regionali AICT e LPU)

Promozione dello sviluppo dell'Art. 14, con un percorso formativo rivolto alle cooperative sociali, e incontri sul territorio con le aziende

Percorso di certificazione delle competenze della figura dell' «esperto dell'inserimento lavorativo di persone in condizioni di vulnerabilità»

Sperimentazione di nuovi percorsi di inclusione socio-lavorativa di persone particolarmente vulnerabili.



## CONTATTI

Stefano Lupatin: [lupatin.s@confcooperative.it](mailto:lupatin.s@confcooperative.it)

Chiara Antonioli: [antonioli.c@confcooperative.it](mailto:antonioli.c@confcooperative.it)

GRAZIE PER  
L'ATTENZIONE