



# Articolo 14

**Cooperative sociali e inserimento  
lavorativo dei lavoratori svantaggiati  
Art. 14. D. Lgs 276/03**

## 1. Una formula per l'assolvimento obblighi L.68/99

La convenzione ex art. 14 è una

**soluzione diversa dall'assunzione tradizionale,**

ma può essere anche un **passaggio intermedio** per arrivare all'inserimento lavorativo in azienda.

## 2. Assunzione «indiretta»

E' definito come uno degli strumenti di politica attiva del lavoro che

**consente alle aziende di assolvere agli obblighi previsti dalla L. 68/99,**

favorendo contestualmente l'inserimento lavorativo in contesti protetti delle persone disabili che presentano particolari difficoltà di integrazione nei cicli lavorativi ordinari. In particolare, questo tipo di convenzione consente all'azienda di assolvere una parte degli obblighi previsti **senza assumere direttamente presso di sé il lavoratore disabile**, ma tramite una cooperativa di tipo B.



Art. 14.

*Cooperative sociali e inserimento lavorativo dei lavoratori svantaggiati*

1. Al fine di favorire l'inserimento lavorativo dei lavoratori svantaggiati e dei lavoratori disabili, i servizi di cui all'articolo 6, comma 1, della legge 12 marzo 1999, n. 68, sentito l'organismo di cui all'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, così come modificato dall'articolo 6 della legge 12 marzo 1999, n. 68, stipulano con le associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale e con le associazioni di rappresentanza, assistenza e tutela delle cooperative di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b), della legge 8 novembre 1991, n. 381, e con i consorzi di cui all'articolo 8 della stessa legge, convenzioni quadro su base territoriale, che devono essere validate da parte delle regioni, sentiti gli organismi di concertazione di cui al decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, e successive modificazioni ed integrazioni, aventi ad oggetto il conferimento di commesse di lavoro alle cooperative sociali medesime da parte delle imprese associate o aderenti.

2. 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;
  - 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, 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 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.
3. Allorché l'inserimento lavorativo nelle cooperative sociali, realizzato in virtù dei commi 1 e 2, riguardi i lavoratori disabili, che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario, in base alla esclusiva valutazione dei servizi di cui all'articolo 6, comma 1, della legge 12 marzo 1999, n. 68, lo stesso si considera utile ai fini della copertura della quota di riserva, di cui all'articolo 3 della stessa legge cui sono tenute le imprese conferenti. 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), e nei limiti di percentuali massime stabilite con le convenzioni quadro di cui al comma 1. 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.

4. L'applicazione delle disposizioni di cui al comma 3 è subordinata all'adempimento degli obblighi di assunzione di lavoratori disabili ai fini della copertura della restante quota d'obbligo a loro carico determinata ai sensi dell'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68.



### 3. Obblighi per l'azienda - L. 68/99

Le aziende, a partire dalla Jobs Act del 2015, entrano in obbligo a partire dalla **15° assunzione compresa.**

DIPENDENTI DELL'AZIENDA	SVANTAGGIATI DA L.68/99	INSERIBILI IN ART.14
Fino a 14	0	0
da a 35	1	1
Da 35 a 50	2	1
Oltre i 50	7%	Max 20% del 7%

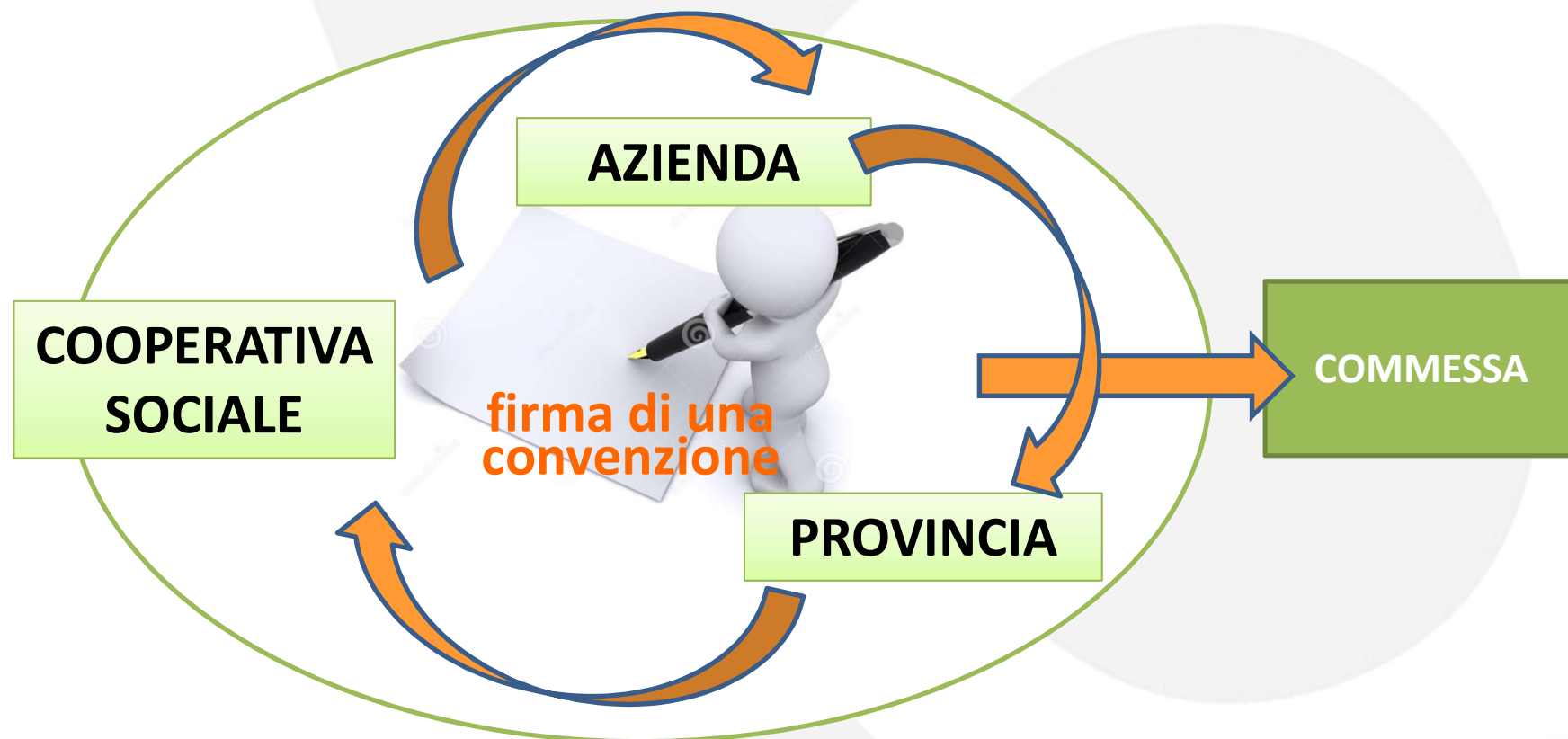
### 4. Quali sono le categorie svantaggiate?

- ✓ le persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e ai portatori di handicap intellettuale, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%
- ✓ le persone invalide del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33%
  - ✓ Le persone non vedenti, sordomute e invalide di guerra



## 5. Cos'è la convenzione ex art. 14?

E' un accordo tra azienda, cooperativa sociale di tipo B e Provincia in base al quale l'azienda assegna alla cooperativa **una o più commesse di lavoro...**



...della **DURATA MINIMA DI 12 MESI**  
e con un assunzione **PART TIME DI 21 ORE SETTIMANALI**  
(50% + 1 rispetto al contratto adottato dall'azienda)



\*le ore settimanali corrispondono alla metà + 1 del contratto dell'azienda che deve assolvere l'obbligo



## 6. Quali requisiti deve avere l'azienda?

- ✓ **AVERE ADEMPIUTO AGLI OBBLIGHI OCCUPAZIONALI** che non vengono coperti mediante la stipula della convenzione ex art. 14, D.Lgs 276/03;
- ✓ **Aderire ad una delle Associazioni datoriali firmatarie dell'accordo quadro** che norma le convenzioni ex art. 14.

Le aziende che abbiano una situazione di difficile collocamento possono sottoscrivere con la Provincia una **convenzione art.11** con lo scopo di pianificare gli inserimenti in modo graduale e efficace.



## 7. Quali vantaggi per l'azienda?

- ✓ Possibilità di **adempiere ad una parte o del tutto dei propri obblighi occupazionali SENZA ASSUNZIONE DIRETTA** dei lavoratori disabili, ma conferendo commesse di lavoro alle cooperative B (per le aziende appartenenti alla fascia 15-35 dipendenti è sono sufficienti 1\2 art.14)
- ✓ al termine della convenzione **possibilità di assumere un lavoratore che è stato FORMATO ALL'INTERNO DELLA COOPERATIVA** sulle specifiche mansioni relative alla commessa di lavoro;
- ✓ possibilità di **RIDURRE I COSTI DI PRODUZIONE** esternalizzando parte delle attività ed assolvendo contestualmente all'obbligo di assunzione ex L. 68/99;
- ✓ opportunità di **SVILUPPARE AZIONI DI RESPONSABILITÀ SOCIALE** nei confronti del proprio territorio.





## 8. Cosa può fare L'Officina?

L'Officina stima l'art.14 quale strumento che favorisce la *mission* della cooperativa, portando nel contempo beneficio all'azienda in obbligo di assunzione di personale svantaggiato.

Lo strumento messo a disposizione dell'art.14 ci consente di inserire persone, perlopiù con disabilità psichiatrica e DSA, in lavorazioni differenti fra loro, come confezionamento, assemblaggio e data entry.

L'Officina ha in organico 4 persone in "art.14" addette all'assemblaggio.

