



Roma, 5 aprile 2017

**Il diritto al lavoro
delle persone con disabilità
nel Jobs Act**

Lilli Carollo

Il diritto al lavoro delle persone con disabilità in ambito internazionale ed europeo

- Convenzione ONU sui Diritti delle Persone con Disabilità del 13 Dicembre 2006 ratificata dall'Italia con l. n. 18 del 3 marzo 2009, all'art. 27 promuove l'occupazione ed il lavoro delle persone con disabilità.
- Art. 26, Carta di Nizza, «L'Unione riconosce e rispetta il diritto dei disabili di beneficiare di misure intese a garantirne l'autonomia, l'inserimento sociale e professionale e la partecipazione alla vita della comunità».
- Direttiva 2000/78/CE del 27 novembre 2000, mediante la quale si è ribadita l'importanza di un trattamento paritario in ambito lavorativo alle persone con disabilità.
- Strategia europea sulla disabilità 2010-2020

I diritti delle persone con disabilità nella Costituzione e nelle leggi ordinarie

- Il fondamento costituzionale della tutela delle persone con disabilità: artt. 3 comma 2, principio di eguaglianza sostanziale; art. 4 diritto al lavoro, art. 34 diritto all'istruzione e art. 38 Cost. diritto all'assistenza sociale.
- legge 482 del 1968
- Legge n. 68 del 1999 e le modifiche della legge delega n. 183 del 2014 e d.lgs. n. 151 del 2015 e d.lgs. n. 150 del 2015

Le linee guida

Il D. Lgs. n.151 del 2015, art. 1, prevede che con uno o più Decreti del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, previa *intesa* in sede di Conferenza unificata siano predisposte delle **linee guida in materia di collocamento mirato**, sulla base di specifici principi qui di seguito elencati:

- a) promozione di una **rete integrata** con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio, nonché con l'INAIL, in relazione alle competenze in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro, per l'accompagnamento e il supporto della persona con disabilità presa in carico al fine di favorirne l'inserimento lavorativo;
- b) promozione di **accordi territoriali** con le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le cooperative sociali di cui alla legge 8 novembre 1991, n. 381, le associazioni delle persone con disabilità e i loro familiari, nonché con le altre organizzazioni del Terzo Settore rilevanti, al fine di favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità;

Le linee guida

- c) individuazione, nelle more della revisione delle procedure di accertamento della disabilità, di **modalità di valutazione bio-psico-sociale della disabilità**, definizione dei **criteri di predisposizione dei progetti di inserimento lavorativo** che tengano conto delle barriere e dei facilitatori ambientali rilevati, definizione di **indirizzi per gli uffici competenti funzionali alla valutazione e progettazione dell'inserimento lavorativo** in ottica bio-psico-sociale;
- d) **analisi delle caratteristiche dei posti di lavoro** da assegnare alle persone con disabilità, anche con riferimento agli accomodamenti ragionevoli che il datore di lavoro è tenuto ad adottare;
- e) promozione dell'istituzione di un **responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro**, con compiti di predisposizione di progetti personalizzati per le persone con disabilità e di risoluzione dei problemi legati alle condizioni di lavoro dei lavoratori con disabilità, in raccordo con l'INAIL per le persone con disabilità da lavoro;
- f) individuazione di **buone pratiche di inclusione lavorativa** delle persone con disabilità.

La richiesta nominativa

Il d.lgs. n. 151 del 2015 ha modificato l'art. 7 della legge n. 68 del 1999 generalizzando la **richiesta nominativa**, prima consentita a determinate condizioni.

La quota d'obbligo

Prima dell'intervento del d.lgs. n. 151 del 2015 per i datori di lavoro privati che occupavano da 15 a 35 dipendenti l'obbligo di cui al comma 1 si applicava solo in caso di nuove assunzioni. A seguito di modifica del decreto citato, dal 1 gennaio 2017, i datori che occupano da 15 a 35 dipendenti sono tenuti in ogni caso ad avere un lavoratore con disabilità.

Gli esoneri

L'art. 5 del D.lgs. n. 151 del 2015 sopprime l'ultimo periodo dell'art. 5, comma 2, della legge n. 68 del 1999, disponendo ora che "I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che occupano addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio ai fini INAIL pari o superiore al 60 per mille possono **autocertificare** l'esonero per quanto concerne i medesimi addetti e sono tenuti a versare al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili di cui all'art. 13 un contributo esonerativo pari a 30,64 Euro per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore con disabilità non occupato".

Il procedimento di diffida e le nuove sanzioni

- Le imprese private e gli enti pubblici economici che non adempiono all'invio del prospetto informativo sono soggetti ad una sanzione amministrativa economica, maggiorata ogni giorno di ulteriore ritardo.
- L'art. 15, quarto comma, l. n. 68 del 1999, come modificato dall'art. 5 d.lgs. n. 185 del 2016, stabilisce che, per ogni giorno nel quale non risulti coperta, per cause imputabili al datore di lavoro, la quota d'obbligo, quest'ultimo è assoggettato alla sanzione amministrativa del pagamento di una somma pari a cinque volte la misura del contributo esonerativo di cui all'articolo 5, comma 3 bis (euro 30.64) al giorno, per ciascun lavoratore disabile che risulta non occupato nella medesima giornata.
- Per l'applicazione della sanzione si deve ricorrere preliminarmente al **procedimento di diffida**, ai sensi del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, il quale richiede la presentazione, agli uffici competenti, della richiesta di assunzione o la stipulazione del contratto di lavoro con il disabile avviato dagli uffici (art. 5 d.lgs. n. 185 del 2016, che aggiunge un comma 4- bis all'art. 15 l. n. 68 del 1999).

La Banca Dati

Il d.lgs. n. 151 del 2015 introduce all'art. 8, comma 1, lett. b), il comma 6-bis, dell'art. 9, della legge n. 68 del 1999; questo dispone la creazione, all'interno della Banca dati politiche attive e passive (di cui all'articolo 8 del decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 99) di una specifica sezione "Banca dati del collocamento mirato", al fine di raccogliere le informazioni sui datori di lavoro pubblici e privati obbligati e i lavoratori interessati. In essa saranno raccolte le informazioni provenienti da parte dei datori di lavoro, degli uffici competenti, dell'Inps e dell'Inail, delle Regioni e delle Province autonome di Trento e Bolzano.

I datori di lavoro e diversi Enti coinvolti dovranno inviare il prospetto informativo annuale e le informazioni circa gli accomodamenti ragionevoli adottati a tale sezione della Banca dati

Gli incentivi

Il d.lgs. n. 151 del 2015 ha stabilito che dal 1 gennaio 2016, nel rispetto dell'art.33 del Regolamento CE 651/2014, ai datori di lavoro, inclusi quelli privati che assumano disabili pur non essendovi tenuti, sarà concesso, a domanda, un incentivo:

- del 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per 36 mesi e per ogni lavoratore disabile, assunto a tempo indeterminato, con riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o minorazioni ascritte dalla I alla III categoria delle tabelle annesse al D.P.R. n.915/78;
- del 35% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per 36 mesi e per ogni lavoratore disabile, assunto a tempo indeterminato, con riduzione della capacità lavorativa tra il 67 e il 79% o minorazioni ascritte dalla IV alla VI categoria delle tabelle annesse al D.P.R. n.915/78;
- del 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, per 60 mesi, in caso di assunzione a tempo indeterminato, o per tutta la durata del contratto per assunzioni a tempo determinato di durata non inferiore a 12 mesi.

Le politiche attive

- L'articolo 18, comma 3, del decreto legislativo n. 150 del 2015 prevede che le norme del Capo II si applicano al collocamento dei disabili, di cui alla legge n. 68/1999, "in quanto compatibili".
- Le attività di politica attiva del lavoro previste dall'articolo 18 del d.lgs.n. 150 del 2015 dovranno essere svolte anche ai fini del collocamento mirato. Inoltre, considerato che requisito per l'iscrizione negli elenchi del collocamento è lo stato di disoccupazione, trova applicazione l'art. 19, comma 1, del d.lgs. n. 150 del 2015.
- La persona iscritta negli elenchi del collocamento mirato è tenuta alla stipula del patto di servizio personalizzato di cui all'art. 20 del d.lgs. n. 150 del 2015, secondo i principi che regolano la condizionalità.

Lilli Carollo - l.carollo@inapp.org



INAPP - Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche
Corso d'Italia, 33 - 00198 Roma - tel. +39.06.85447.1 - www.inapp.org