



Provincia di Monza e della Brianza
Settore welfare

Legge 68/99

LE INNOVAZIONI INTRODOTTE DAL JOBS ACT

MONZA – 8 OTTOBRE 2015

Legge 10 dicembre 2014, n. 183 (Jobs Act)

Il governo è delegato ad adottare decreti legislativi finalizzati al riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive.

Tra le materie di intervento:

g) razionalizzazione e revisione delle procedure e degli adempimenti in materia di inserimento mirato delle persone con disabilità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, e degli altri soggetti aventi diritto al collocamento obbligatorio, al fine di **favorirne l'inclusione sociale, l'inserimento e l'integrazione nel mercato del lavoro**, avendo cura di valorizzare le competenze delle persone;

DLgs 14 settembre 2015, n. 151

Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità

Titolo I ,Capo I (art 1-13)

Razionalizzazione e semplificazione in materia di inserimento mirato delle persone con disabilità

Vigente dal 23 settembre 2015

Linee guida in materia di collocamento mirato

Entro 180 giorni, sono definite **linee guida in materia di collocamento mirato delle persone con disabilità** sulla base dei seguenti principi:

a) **promozione di una rete integrata con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio**, nonché con l'INAIL, per le 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;

Linee guida in materia di collocamento mirato

b) **promozione di accordi territoriali** con le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro, le cooperative sociali 381/91, 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;

c) Individuazione 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;

Linee guida in materia di collocamento mirato

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;

Accomodamento ragionevole

DECRETO LEGISLATIVO 9 luglio 2003, n. 216

Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro

Attuazione della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla religione, dalle convinzioni personali, dagli **handicap**, dall'età e dall'orientamento sessuale, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro, disponendo le misure necessarie affinché tali fattori **non siano causa di discriminazione**.

Art 3 c3-bis: Al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità, i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad adottare **accomodamenti ragionevoli nei luoghi di lavoro**, per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori.

Linee guida in materia di collocamento mirato

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 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;

f) individuazione di buone pratiche di inclusione lavorativa delle persone con disabilità

Modifiche del DLgs 151/15 alla 68

Le principali modifiche alla legge 68/99:

1. Ampliamento dei soggetti tutelati
2. Ingresso in obbligo
3. Esonero per mansioni rischiose
4. Modalità di avviamento
5. Modalità di iscrizione
6. Incentivi all'assunzione

Soggetti tutelati / PRIMA

- a) le persone invalide civili con percentuale superiore al 45 per cento
- b) le persone invalide del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33 per cento, accertata dall'INAIL
- c) le persone non vedenti o sordomute
- d) le persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e invalide per servizio con minorazioni ascritte dalla prima all'ottava categoria

Soggetti tutelati / ORA

- a) le persone invalide civili con percentuale superiore al 45 per cento e le persone nelle condizioni di cui all'articolo 1, comma 1, della legge 12 giugno 1984, n. 222
- b) le persone invalide del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33 per cento, accertata dall'INAIL
- c) le persone non vedenti o sordomute
- d) le persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e invalide per servizio con minorazioni ascritte dalla prima all'ottava categoria

Legge 12 giugno 1984, n. 222

Assegno ordinario di invalidità

1. Si considera invalido, ai fini del conseguimento del diritto ad assegno nell'assicurazione obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti dei lavoratori dipendenti ed autonomi gestita dall'INPS, **l'assicurato la cui capacità di lavoro, in occupazioni confacenti alle sue attitudini, sia ridotta** in modo permanente a causa di infermità o difetto fisico o mentale a meno di un terzo

Ingresso in obbligo posticipato / PRIMA

Per i datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti l'obbligo di cui al comma 1 si applica solo in caso di nuove assunzioni.

Per i partiti politici, le organizzazioni sindacali e le organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione, [..] e l'obbligo di cui al comma 1 insorge solo in caso di nuova assunzione.

Ingresso in obbligo posticipato / DAL 01/01/17

~~Per i datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti l'obbligo di cui al comma 1 si applica solo in caso di nuove assunzioni~~

Per i partiti politici, le organizzazioni sindacali e le organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione, [..] ~~e l'obbligo di cui al comma 1 insorge solo in caso di nuova assunzione.~~

Assunti non iscritti / PRIMA

I lavoratori, già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro, anche se NON assunti tramite il collocamento obbligatorio, erano computabili nella quota di riserva del datore di lavoro

- nel caso in cui avessero una riduzione della capacità lavorativa almeno del 60 %

Assunti non iscritti / ORA

I lavoratori, già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro, anche se NON assunti tramite il collocamento obbligatorio, sono computabili nella quota di riserva del datore di lavoro

- nel caso in cui abbiano una riduzione della capacità lavorativa **superiore al 60 %**
- **con disabilità intellettiva e psichica, con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 %**

Computo dei somministrati

DECRETO LEGISLATIVO 15 giugno 2015, n. 81

In caso di somministrazione di lavoratori disabili per missioni di durata non inferiore a dodici mesi, il lavoratore somministrato è computato nella quota di riserva di cui all'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68.

Esonero per mansioni rischiose / PRIMA

Fermo restando l'obbligo del versamento del contributo di cui al comma 3 al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili, per le aziende che occupano addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un **tasso di premio ai fini INAIL pari o superiore al 10 per cento**, la **procedura di esonero** prevista dal presente articolo è costituita da un'autocertificazione del datore di lavoro che attesta **l'esclusione dei lavoratori** interessati dalla base di computo.

Esonero per mansioni rischiose / ORA

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** dall'obbligo di cui all'articolo 3 per quanto concerne i medesimi addetti e sono tenuti a versare al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili di cui all'articolo 13 un **contributo esonerativo** pari a 30,64 euro per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore con disabilità non occupato

Modalità di assunzione / PRIMA

Le richieste di assunzione erano nominative per:

- a) le assunzioni cui erano tenuti i datori di lavoro da 15 a 35 dipendenti, nonché i partiti politici, le organizzazioni sindacali e sociali e gli enti da essi promossi;
- b) il 50 % delle assunzioni per i datori di lavoro da 36 a 50 dipendenti;
- c) il 60 % delle assunzioni cui sono tenuti i datori di lavoro che occupano più di 50 dipendenti.

Il resto delle assunzioni numeriche da graduatoria, salvo apertura di convenzioni art 11

Modalità di assunzione / ORA

I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici assumono i lavoratori mediante **richiesta nominativa** di avviamento.

La richiesta nominativa può essere preceduta dalla richiesta agli uffici competenti di effettuare la **preselezione** delle persone con disabilità che aderiscono alla specifica occasione di lavoro (chiamata per avviso pubblico).

Modalità di assunzione / **ORA**

Nel caso di mancata assunzione:

gli uffici competenti avviano i lavoratori **secondo l'ordine di graduatoria** per la qualifica richiesta o altra specificamente concordata con il datore di lavoro sulla base delle qualifiche disponibili.

gli uffici possono procedere anche previa chiamata **con avviso pubblico** e con graduatoria limitata a coloro che aderiscono alla specifica occasione di lavoro.

Iscrizione / PRIMA

Fino a marzo 2014

- La persona poteva iscriversi dove aveva domicilio

Dopo marzo 2014 (DL 34/14)

- La persona poteva iscriversi presso il servizio competente in ogni ambito territoriale dello Stato, o anche tramite posta elettronica certificata (PEC)
- non più di una iscrizione sul territorio nazionale

Iscrizione / ORA

Le persone con disabilità, che risultano disoccupate e aspirano ad una occupazione,

- si iscrivono nell'apposito elenco tenuto dai servizi per il collocamento mirato nel cui ambito territoriale si trova **la residenza** dell'interessato,
- il quale può, comunque, iscriversi nell'elenco di altro servizio nel territorio dello Stato, previa cancellazione dall'elenco in cui era precedentemente iscritto.

Incentivi / PRIMA

Ai datori di lavoro era concesso un incentivo per ogni lavoratore disabile, assunto attraverso le convenzioni di cui all'articolo 11 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato,

- con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79 %, o con handicap intellettuale e psichico:
fino al 60 per cento del costo salariale
- una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67 e il 79 %:
fino al 25 per cento del costo salariale

Incentivi / PRIMA

Il pagamento dell'incentivo avveniva:

- a consuntivo del primo anno di lavoro a tempo indeterminato previa rendicontazione da parte del datore di lavoro

Incentivi / DAL 01 GENNAIO 2016

Ai datori di lavoro è concesso a domanda un incentivo per un periodo di **36 mesi** per ogni lavoratore disabile, assunto con rapporto di lavoro a tempo **indeterminato** :

- riduzione della capacità lavorativa superiore al 79 %
 - 70 % della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali
- riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67 e il 79 %
 - 35 % della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali

Incentivi / DAL 01 GENNAIO 2016

L'incentivo è altresì concesso, per un periodo di **60 mesi**, in caso di assunzione a tempo **indeterminato** o di assunzione a tempo **determinato non inferiore a dodici mesi**

- per ogni lavoratore con disabilità **intellettiva e psichica** che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 %
 - 70 % della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali

Incentivi / DAL 01 GENNAIO 2016

Il pagamento dell'incentivo avverrà:

- mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili.

La domanda per la fruizione dell'incentivo:

- dovrà essere trasmessa all'INPS, che provvede, entro cinque giorni, a rispondere sulla sussistenza di effettiva disponibilità di risorse per l'incentivo.
- A seguito della comunicazione un termine perentorio di sette giorni per provvedere alla stipula del contratto di lavoro che dà titolo all'incentivo.

Altro

- Costituzione banca dati nazionale dei datori di lavoro e dei lavoratori
- Allineamento compensazioni territoriali enti pubblici a privati
- Eliminazione albo centralinisti non vedenti e verifica diretta abilitazione