Collocamento mirato: Le novità nel Jobs Act

scritto da goal | 30 Novembre 2015

di Massimiliano Tavella*

Con il D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, attuativo della delega di cui alla L. n. 183/2014 (c.d. Jobs Act), il Legislatore, più che stravolgere l'impianto normativo sul diritto al lavoro dei soggetti disabili, ne opera una blanda manutenzione, confermando i principi generali contenuti nella legge 12 marzo 1999 n. 68. Appare utile ricordare che l'obiettivo della norma da ultimo citata era quello di superare il carattere impositivo del collocamento delineato dalla legge 2 aprile 1968, n. 482, con la previsione di una serie di interventi finalizzati alla promozione dell'inserimento e della integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato. In estrema sintesi, l'intento del legislatore del 1999 fu quello di favorire una sorta di evoluzione di tipo culturale nell'approccio al lavoro dei disabili mediante la previsione di "strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto, attraverso analisi del posto di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione". Il D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, in vigore dal 24 settembre, rafforza quanto contenuto nella normativa precedente in materia di collocamento obbligatorio dettando, all'articolo 1, i seguenti principi di carattere generale :

a) promozione di una rete integrata con i Ser- vizi 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;

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 in- dirizzi per gli uffici competenti funzionali alla valutazione e progettazione dell'inserimento lavorativo in ottica bio-psico-sociale;

d) analisi delle caratteristiche dei posti di la- voro 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. Appare chiaro che le affermazioni di principio appena citate rappresentano un

continuum con quanto previsto nella legge 12 marzo 1999 n. 68 soprattutto riguardo al progressivo superamento del concetto di collocamento obbligatorio. Sul piano delle novità sostanziali, il Lgs. 14 settembre 2015, n. 151 prevede un addendum all'art. 1 della legge n. 68/1999, estendendo la sfera di applicazione della normativa sul diritto al lavoro dei disabili alle persone con diritto all'assegno INPS di invalidità in ragione della ridotta capacità lavorativa a meno di un terzo e in modo permanente a causa di infermità o difetto fisico o mentale ex art. 1, comma 1, L. n. 222/1984. Tali soggetti saranno dunque esonerati dal richiedere un ulteriore accertamento per il riconoscimento dell'invalidità civile. Una ulteriore novità, che produrrà però effetti solo dal 1° gennaio 2017, è conseguenza dell'abrogazione di quanto di- sposto dal comma 2 dell'art. 3, L. n. 68/1999 secondo cui per i datori di lavoro che occupa- no da 15 a 35 dipendenti l'obbligo di assumere un disabile sorge soltanto al momento in cui si procede ad una nuova assunzione. Ne deriva che, a decorrere da tale data, per i datori di lavoro appartenenti alla suindicata fascia dimensionale, viene meno il regime di gradualità delle assunzioni e l'obbligo di assumere un disabile scatta automaticamente, senza necessità di attendere la nuova assunzione. Si ricorda che ai fini del collocamento obbligatorio, per "nuova assunzione" è da intendersi quella che realizza un effettivo incremento dell'organico aziendale, ritenuta aggiuntiva rispetto al nu- mero dei dipendenti in servizio. L'obbligo di assumere un lavoratore con disabilità interesserà anche le c.d. organizzazioni di tendenza (partiti politici, sindacati, enti no profit) in presenza dei presupposti accennati in precedenza. Una forma di semplificazione riguardo agli adempimenti si rinviene nell'articolo 4 del D.Lgs. n. 151/2015, che ha inserito il comma 3-bis nell'articolo 4 della Legge n. 68/99, riconoscendo la computabilità nella quota di riserva anche dei lavoratori già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro, anche se non assunti tramite il collocamento obbligato- rio, nel caso in cui abbiano una riduzione della capacità

lavorativa superiore al 60%, ovvero al 45% se trattasi di persone con disabilità intellettiva e psichica, accertata dagli organi competenti. L'articolo 5 del D.Lgs. 151/2015, corregge la previsione introdotta dall'art. 6, comma 2-ter del DL n. 70/2011 convertito in legge n. 106/2011, che aveva modificato l'articolo 5, comma 2, della legge n. 68/1999. A seguito della novella legislativa, i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che occupano addetti impegnati in lavorazioni che compor- tano il pagamento di un tasso di premio ai fini INAIL pari o superiore al 60 per mille possono usufruire dell'esonero subordinandolo alla presentazione di un'autocertificazione ed al pagamento del contributo esonerativo pari a 30,64 euro per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore con disabilità non occupato. Lo stesso articolo estende, inoltre, il regi- me della c.d. "compensazione automatica" ai datori di lavoro pubblici che, al pari di quelli privati, potranno compensare direttamente le eccedenze di lavoratori assunti in determinate unità produttive con le carenze di lavoratori da assumere nelle altre unità produttive, senza alcun particolare onere formale. Una delle semplificazioni più efficaci introdotte dal D.Lgs. n. 151/2015 è quella relativa alle modalità di assunzione dei lavoratori con disabilità. In forza della nuova previsione normativa, la richiesta nominativa diventa regola generale. In effetti, nella previgente disciplina la richiesta nomi- nativa rappresentava una deroga al principio generale della chiamata numerica per l'assunzione dei disabili e poteva essere esercitata dal datore di lavoro alle seguenti condizioni:

a)nella misura del 100% per i datori di lavoro che occupavano da 15 a 35 dipendenti, per i partiti politici, le organizzazioni sindacali e sociali e gli enti da essi promossi, nonché per i datori di lavoro che assumevano disabili psichici a condizione che stipulassero un'apposita convenzione;

b)nella misura del 50% per i datori di lavoro che occupavano da 36 a 50 dipendenti;

c)nella misura del 60% per le assunzioni dei datori di lavoro che occupavano più di 50 dipendenti.

Con gli articoli 7 e 8 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151 vengono razionalizzati alcuni aspetti organizzativi inerenti il sistema del collocamento mirato intervenendo sulle c.d. liste di collocamento e istituendo una speciale sezione denominata "Banca dati del colloca- mento mirato" che raccoglie le informazioni concernenti i datori di lavoro pubblici e privati obbligati e i lavoratori interessati.

Ultima annotazione sulle novità del D.lgs. in esame è quella della revisione degli incentivi destinati ai datori di lavoro che assumono soggetti diversamente abili prevista nell'articolo 10.

A seguito delle modifiche apportate, gli incentivi vengono riconosciuti direttamente dall'Inps nelle seguenti misure:

a)per le assunzioni dei lavoratori disabili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 67 per cento l'incentivo, della durata di 36 mesi, è pari al 35% della retribuzione lorda mensile;

b)per le assunzioni dei lavoratori disabili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 79 per cento l'incentivo, della durata di 36 mesi, è pari al 70% (a decorrere dall'1 gennaio 2017);

c) per le assunzioni dei lavoratori con disabilità intellettiva e psichica l'incentivo, della durata di 60 mesi, è pari al 70% della retribuzione lorda mensile. Gli incentivi riguarderanno anche le assunzioni a tempo determinato di durata non inferiore a dodici mesi (a decorrere dall'1 gennaio 2017). Come è agevole dedurre, non si può parlare di vera e propria riforma sul diritto al lavoro dei disabili, anche se

la nuova normativa presenta spunti interessanti. Gli operatori, purtroppo, saranno costretti a districarsi ancora tra norme affastellate che non sempre consentono una piena interpretazione delle singole fattispecie.

**ODCEC di Lamezia Terme*