

Circolare 25 luglio 2017, n. 30. Regolamento per il reinserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro. Legge 23 dicembre 2014, n.190, articolo1, comma 166.

Inserimento in nuova occupazione a seguito di incontro tra domanda e offerta di lavoro.



## **INDICE**

### **INAIL PER IL SOSTEGNO AL REINSERIMENTO E INTEGRAZIONE IN NUOVA OCCUPAZIONE DELLE PERSONE CON DISABILITÀ DA LAVORO. INTERVENTI E DESTINATARI**

1. Contenuti della Circolare Inail 25 luglio 2017, n. 30	pag. 4
2. Destinatari degli interventi	pag. 5
3. Tipologia contrattuale	pag. 5
4. Figure coinvolte	pag. 6
5. Interventi di reinserimento	pag. 7
6. Predisposizione del progetto di inserimento	pag. 9
7. Equipe multidisciplinare	pag. 9

### **PER APPROFONDIRE - ARGOMENTI CORRELATI**

1. I servizi per l'impiego delle persone con disabilità	pag. 12
2. Modifiche introdotte dal Jobs Act alle norme sul collocamento delle persone con disabilità	pag. 15
3. Assunzioni obbligatorie	pag. 16
4. Criteri di computo della quota di riserva	pag. 17
5. Sospensioni, esclusioni ed esoneri parziali	pag. 17
6. Modalità delle assunzioni obbligatorie	pag. 18
7. Elenchi e graduatorie	pag. 19
8. Richieste di avviamento	pag. 19
9. Convenzioni	pag. 20
10. Incentivi	pag. 21
11. Fondo regionale per l'occupazione dei disabili	pag. 22
12. Provvedimenti per i privi della vista	pag. 22
13. Adempimento dell'obbligo di assunzione da parte dei datori di lavoro	pag. 23

14. La mancata assunzione pag. 23

15. I controlli sulla mancata assunzione pag. 25

### **LAVORO AGILE (c.d. Smart Working)**

1. Il lavoro agile è “accomodamento ragionevole”? pag. 28

2. Obbligo assicurativo Inail pag. 29

**Normativa di riferimento** pag. 31

## **INAIL PER IL SOSTEGNO AL REINSERIMENTO E INTEGRAZIONE IN NUOVA OCCUPAZIONE DELLE PERSONE CON DISABILITÀ DA LAVORO. INTERVENTI E DESTINATARI (Circolare n. 30 del 25 luglio 2017)**

La Legge 23 dicembre 2014, n. 19 (*Legge Stabilità 2015*) attribuisce all’Inail competenze in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro.

L’Inail, con la Circolare 30 dicembre 2016, n. 51, fornisce chiarimenti e istruzioni per l’applicazione delle misure volte a favorire il reinserimento lavorativo delle persone con disabilità derivanti da infortunio o malattia professionale, riferito alla conservazione del posto di lavoro.

Successivamente, la Circolare 25 luglio 2017, n. 30 dispone le modalità per l’inserimento in nuova occupazione a seguito di incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Di seguito si procede a una disamina della Circolare n. 30/2017, affrontandone i diversi aspetti.

Procediamo ad una disamina della *Circolare*, affrontandone i diversi aspetti. Questa scheda ha per oggetto i destinatari delle azioni, con una breve premessa sugli interventi, che saranno oggetto di una più dettagliata scheda informativa

### **1. Contenuti della Circolare Inail 25 luglio 2017, n. 30**

Il “Regolamento per il reinserimento e l’integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro” (Determinazione Presidenziale 11 luglio 2016, n. 258) ha disciplinato, con la Circolare attuativa 30 dicembre 2016, n. 51, gli interventi mirati alla conservazione del posto di lavoro, necessari a dare sostegno alla continuità lavorativa delle persone infortunate e delle persone tecnopatiche, successivamente al verificarsi di un evento lesivo o dell’aggravamento delle limitazioni funzionali preesistenti conseguenti a un infortunio sul lavoro o a una tecnopatia.

Resta fermo, ai fini dell’attuazione degli interventi finalizzati alla ricerca di nuova occupazione – anch’essi previsti dall’articolo 1, comma 166, della *Legge di Stabilità 2015* – che l’Inail non può operare interagendo soltanto con il datore di lavoro, poiché la competenza primaria in materia di politiche attive del lavoro, anche con riguardo ai

lavoratori con disabilità, è affidata ad altri soggetti pubblici (Decreti Legislativi 14 settembre 2015, n. 150 e n. 151, attuativi del Jobs Act).

Di conseguenza, gli interventi finalizzati alla ricerca di nuova occupazione potranno essere oggetto di compiuta disciplina solo a seguito della piena attuazione delle disposizioni in materia di politiche attive e servizi per il lavoro.

In attesa della emanazione delle suddette disposizioni, l'Inail ha comunque deciso di attivare, in via sperimentale, misure di sostegno all'inserimento lavorativo in nuova occupazione, laddove sussista **l'incontro tra domanda** da parte della persona con disabilità da lavoro e **offerta di lavoro** da parte di un datore di lavoro.

## 2. Destinatari degli interventi

Gli interventi sono rivolti alle persone con disabilità causata da infortuni o malattie professionali tutelati dall'Inail, alle quali un datore di lavoro offra una nuova occupazione per lo svolgimento di un'attività lavorativa, non necessariamente soggetta a obbligo assicurativo Inail.

Tale misura è finalizzata a garantire alle persone con disabilità da lavoro, in caso di nuova occupazione, lo stesso sostegno per l'inserimento e l'integrazione lavorativa previsto in caso di conservazione del posto di lavoro.

**Non rientrano tra i destinatari** degli interventi per l'inserimento in nuova occupazione quei soggetti tutelati dall'Inail, che non sono direttamente qualificabili come lavoratori, quali, ad esempio gli studenti e le cosiddette casalinghe. Sono, inoltre, esclusi i dipendenti delle Amministrazioni Statali, anche ad ordinamento autonomo, assicurati attraverso la speciale gestione per conto dello Stato

## 3. Tipologia contrattuale

Pertanto, qualsiasi datore di lavoro, che intenda assumere una persona con disabilità da lavoro tutelata dall'Inail, potrà fruire del sostegno dell'Istituto per la **realizzazione degli accomodamenti ragionevoli**, funzionali allo svolgimento della mansione oggetto del contratto di lavoro, che lo stesso deve porre in essere a garanzia del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità e della piena uguaglianza con gli altri lavoratori, ai sensi dell'art. 3 comma 3-bis del Decreto Legislativo 9 luglio 2003, n. 216 e successive modificazioni.

Le disposizioni della presente Circolare si applicano, pertanto, laddove l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro, in relazione a una nuova occupazione, si realizzi nell'ambito di un contratto di lavoro subordinato o parasubordinato.

È **escluso**, il lavoro di tipo autonomo previsto, invece, in caso di conservazione del posto di lavoro.

Relativamente alle **tipologie di contratto**, mentre non si ravvisano problemi di applicabilità per i contratti di lavoro a **tempo indeterminato**, per quanto invece concerne quelli a **tempo determinato o flessibili**, è necessario effettuare, caso per caso, una **valutazione costi/benefici**, che tenga conto delle diverse tipologie di interventi da realizzare in funzione dell'inserimento in nuova occupazione, in relazione alla durata del rapporto di lavoro.

Il contratto di lavoro può prevedere anche il **differimento della prestazione di lavoro** a un termine successivo a quello di stipula, purché la data sia coerente con i tempi previsti per la realizzazione degli interventi individuati nel Progetto di reinserimento lavorativo personalizzato.

Premesso quanto sopra, ferme restando le disposizioni contenute nel richiamato *Regolamento* e nella relativa *Circolare attuativa* in merito ai requisiti soggettivi del datore di lavoro/titolare dell'impresa/legale rappresentante della persona giuridica, alle tipologie di interventi previsti per il reinserimento lavorativo e ai limiti di spesa rimborsabili, con riferimento alla predisposizione del progetto personalizzato mirato all'inserimento in una nuova occupazione, nonché all'approvazione del progetto e del Piano esecutivo, è necessario evidenziare alcune specificità rispetto alle modalità indicate nella suddetta Circolare attuativa n. 51/2016 (*Conservazione posto di lavoro*), connesse alle diverse finalità cui, in tal caso, il progetto è preordinato.

#### 4. Figure coinvolte

Il datore di lavoro che intende assumere una persona con disabilità da lavoro, oltre a manifestare alla Sede Inail competente per domicilio del lavoratore la propria disponibilità a collaborare attivamente con l'Istituto e con il lavoratore all'elaborazione del progetto di inserimento lavorativo, deve provvedere a comunicare la **mansione specifica**, alla quale sarà adibito il lavoratore, la **tipologia di contratto** che intende attivare, la sua durata, la **sede di lavoro** e la relativa unità produttiva. Ciò al fine di garantire l'appropriatezza degli interventi da individuare nell'ambito del progetto stesso.

Risulta indispensabile che il lavoratore con disabilità sia stato sottoposto a **visita medica preventiva in fase preassuntiva** da parte del medico competente, ai sensi dell'articolo 41 del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni, o dei competenti Uffici delle Aziende Sanitarie Locali (AASSLL), ai sensi dell'articolo 5 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 e che, in esito a detta visita, sia stato formulato, in relazione alla mansione specifica alla quale deve essere adibito il lavoratore, un giudizio di idoneità parziale permanente con prescrizioni o limitazioni, che deve essere acquisito dall'**équipe multidisciplinare**, per il tramite del lavoratore.

### **Sorveglianza Sanitaria-Medico competente**

#### **Visite mediche preventive in fase preassuntiva**

Sono previste dall' art. 41, comma 2, lettera e-bis e sono una delle principali novità introdotte dal Decreto Legislativo n. 106/09.

Tale accertamento si contraddistingue per il motivo di essere effettuato prima che si instauri il rapporto di lavoro, cioè prima che datore di lavoro e lavoratore abbiano sottoscritto un contratto.

Il datore di lavoro deve informare il medico della mansione, della destinazione lavorativa, dei rischi connessi e del tempo di esposizione, onde consentire al medico competente di compilare correttamente la cartella sanitaria e di rischio.

Si precisa che, secondo la formulazione del comma 2 bis art. 41, esiste la possibilità per il datore di lavoro di far fare le visite mediche preventive in fase preassuntiva non dal medico competente, ma dal Dipartimento di Prevenzione delle ASL.

La visita medica preventiva di idoneità al lavoro in fase preassuntiva dovrà essere esclusivamente legata ad una mansione, per la quale è prevista la sorveglianza sanitaria e non potrà essere effettuata per accertare lo stato di gravidanza e negli altri casi vietati dalla normativa vigente.

## **5. Interventi di reinserimento**

La *Circolare* richiama le tre distinte tipologie di interventi individuate dal *Regolamento* e finalizzate al reinserimento e all'integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro:

- a) Interventi di **superamento e di abbattimento delle barriere architettoniche** nei luoghi di lavoro che comprendono gli interventi edilizi, impiantistici e domotici, nonché i dispositivi finalizzati a consentire l'accessibilità e la fruibilità degli ambienti di lavoro.

Si tratta ad esempio di, inserimento di rampe o di dispositivi di sollevamento verticale (piattaforma elevatrice, servoscala, ecc.); adeguamento dei percorsi orizzontali e dei corridoi di accesso alla postazione di lavoro; modifica del locale ascensore o inserimento di un nuovo ascensore; modifica dei servizi igienici o

inserimento di un nuovo servizio igienico accessibile dalla postazione di lavoro; modifica o automazione delle porte o degli infissi; adeguamento dei terminali degli impianti; interventi domotici con conseguente adeguamento impianti.

Per tali tipologie di interventi è necessario il consenso del proprietario degli immobili dove viene svolta l'attività lavorativa. Laddove tali immobili fossero detenuti dal datore di lavoro a titolo diverso dalla proprietà, nell'individuazione degli interventi occorrerà effettuare una valutazione costi/benefici, che tenga conto anche della durata del relativo contratto.

- b) Interventi di **adeguamento e di adattamento delle postazioni di lavoro**, che comprendono gli interventi di adeguamento di arredi facenti parte della postazione di lavoro, gli ausili e i dispositivi tecnologici, informatici o di automazione funzionali all'adeguamento della postazione o delle attrezzature di lavoro, ivi compresi i comandi speciali e gli adattamenti di veicoli costituenti strumento di lavoro.

Si tratta, a titolo esemplificativo, di arredi, di strumenti quali ausili o dispositivi a supporto di deficit sensoriali o motori, di strumenti di interfaccia macchina-utente.

Per tale tipologia di interventi, gli arredi e le attrezzature di lavoro, inclusi i veicoli costituenti strumenti di lavoro, devono essere di proprietà del datore di lavoro.

Soltanto, qualora l'intervento di adeguamento o adattamento non dovesse risultare vantaggioso in termini di costi/benefici, può essere presa in considerazione la possibilità di acquisto di nuovi arredi o attrezzature o strumenti di lavoro, purché adatti a conseguire il medesimo risultato.

- c) Interventi di **formazione**, che comprendono sia gli interventi personalizzati di addestramento all'utilizzo delle postazioni e delle relative attrezzature di lavoro connessi ai predetti adeguamenti, sia quelli di formazione e tutoraggio utili ad assicurare lo svolgimento della stessa mansione o la riqualificazione professionale funzionale all'adibizione ad altra mansione.

La formazione e/o l'addestramento devono essere funzionali al reinserimento del lavoratore nella stessa mansione o all'adibizione dello stesso ad altra mansione e possono riguardare sia l'addestramento all'utilizzo degli adattamenti introdotti, che la formazione e il tutoraggio per lo svolgimento della mansione, nonché la riqualificazione professionale finalizzata all'adibizione ad altra mansione.



## 6. Predisposizione del progetto di inserimento

Sulla base delle informazioni relative al datore di lavoro che intende assumere (disponibilità a collaborare con INAIL, contratto di assunzione, etc.) e al lavoratore (giudizio idoneità alla mansione del medico competente), l'équipe multidisciplinare di I livello competente per domicilio del lavoratore, con le stesse modalità operative indicate nella richiamata Circolare applicativa n. 51/2016, procede, tenuto conto delle considerazioni di natura sanitaria, personale e socio-ambientale, a individuare, nell'ambito del Progetto di reinserimento lavorativo personalizzato, gli interventi necessari e appropriati in relazione al caso concreto, ai fini dello svolgimento della mansione, per la quale si intende stipulare il contratto di lavoro.

Le informazioni riguardanti il rapporto di lavoro (mansione, tipologia di contratto, durata, luogo e unità produttiva) devono essere indicate in modo puntuale in sede di definizione del progetto, sottoscritte dal datore di lavoro e dal lavoratore e allegate alla "Scheda progetto" costituendone parte integrante.

Conclusa la predisposizione del progetto personalizzato, si procede come descritto nella succitata Circolare applicativa n. 51/2016 alle successive fasi di:

- elaborazione, da parte del datore di lavoro, del Piano esecutivo nel rispetto dei limiti di spesa previsti dal *Regolamento* per ciascuna tipologia di intervento;
- verifica di coerenza del Piano esecutivo con il Progetto di reinserimento lavorativo, da parte dell'équipe multidisciplinare di I livello;
- verifica amministrativa della rispondenza del Progetto di reinserimento personalizzato e del Piano esecutivo alle disposizioni regolamentari, a cura della Direzione territoriale competente.

## 7. Equipe multidisciplinare (articolo 4, Circolare n. 61 del 23 dicembre 2011)

Quando il danno, per la sua natura e/o gravità genera bisogni che investono più aspetti della vita (sanitario, sociale, ecc.), l'erogazione dei dispositivi tecnici, degli ausili e degli interventi di sostegno per il reinserimento nella vita di relazione avviene nell'ambito di un "**progetto riabilitativo individualizzato**" definito da **un'équipe multidisciplinare di primo livello**.

L'équipe multidisciplinare è una metodologia di lavoro, che permette, tramite la presa in carico dell'assicurato, l'attuazione della tutela globale ed integrata.

L'équipe multidisciplinare interviene sempre nel caso di erogazione dei dispositivi e dei servizi previsti nel **Titolo III** (*particolari dispositivi e opere per il superamento e/o*

*abbattimento delle barriere architettoniche*) e nel **Titolo IV** (*interventi di sostegno per il reinserimento nella vita di relazione*).

Il "**progetto riabilitativo individualizzato**" definisce gli obiettivi a medio e lungo termine ed individua gli interventi da porre in essere, integrandosi con eventuali progetti terapeutico-riabilitativi elaborati da altri soggetti e coinvolgendo il lavoratore e/o i suoi familiari nella proposta o nella decisione di iniziative ed attività di tipo sanitario, amministrativo, sociale.

Tra i fini del progetto può anche essere compreso quello di **facilitare il possibile reinserimento lavorativo tramite contatti con gli Organismi ad esso preposti**.

Le équipe multidisciplinari sono composte dalle professionalità presenti all'interno dell'Istituto e si articolano come segue:

1. l'équipe di I livello  
responsabile del processo lavoratori, dirigente medico, funzionario socio-educativo;
2. l'équipe di II livello  
responsabile dell'ufficio "attività istituzionali", dirigente medico, funzionario socio-educativo;
3. l'équipe di III livello o centrale  
dirigente della Direzione Centrale Riabilitazione e Protesi, dirigente della Direzione Centrale Prestazioni, dirigente medico della Sovrintendenza Medica Generale, funzionario socio-educativo della Direzione Centrale Riabilitazione e Protesi.

In relazione alla complessità e particolarità del caso trattato, le équipe di I, II e III livello possono avvalersi, per la specifica competenza, anche di altre professionalità interne all'Istituto (professionista della Consulenza tecnica per l'Edilizia, formatore, comunicatore, funzionario informatico, ecc.).

In caso di professionalità non rinvenibili all'interno dell'Ente, è possibile avvalersi di consulenze esterne (psicologo, mediatore culturale, ecc.) mediante apposito contratto da stipulare in conformità alle vigenti disposizioni in materia.

Le **équipe multidisciplinari di I livello**, costituite nelle Unità Territoriali, nella Direzione Provinciale di Trento e nella Sede Regionale di Aosta (nel seguito indicate con l'abbreviazione UU.TT.), prendono in carico l'assicurato e adottano congiuntamente decisioni e interventi, sulla base di una valutazione complessiva che tenga conto di tutti gli aspetti della persona, dando vita ad un progetto riabilitativo individualizzato.

Le **équipe multidisciplinari di II livello**, costituite nelle Direzioni Regionali e nella Direzione Provinciale di Bolzano, svolgono attività di orientamento, indirizzo e coordinamento delle équipe di primo livello, assicurando uniformità operativa a livello regionale. Attivano specifici monitoraggi relativamente alle attività svolte dalle équipe di I livello. Effettuano, su richiesta delle équipe di I livello, le valutazioni di competenza su casi di particolare complessità e, nel caso dell'esigenza di ulteriori approfondimenti o chiarimenti, possono sottoporre tali casi all'esame dell'équipe multidisciplinare di III livello o centrale.

L'**équipe multidisciplinare di III livello** o centrale fornisce orientamento e consulenza per la soluzione dei casi più complessi o controversi relativi al *Regolamento* avanzati dalle équipe multidisciplinari di II livello. Attiva specifici monitoraggi relativamente alle attività svolte dalle équipe multidisciplinari di I e di II livello.

Le équipe multidisciplinari di I e di II livello possono avvalersi, nella definizione e attuazione del "progetto riabilitativo individualizzato", delle competenze dell'équipe multidisciplinare istituita presso il **Centro Protesi di Vigorso di Budrio** e la sua **Filiale di Roma** e, in relazione alle necessità, delle competenze del personale specialistico del **Centro di Riabilitazione Motoria di Volterra**.

## PER APPROFONDIRE ARGOMENTI CORRELATI

### 1. I servizi per l'impiego delle persone con disabilità

I servizi per l'impiego hanno il compito di ricercare l'inserimento nel posto di lavoro più adatto per le persone con disabilità attuando il Collocamento Mirato.

Il Decreto Legislativo n. 150/2015 - emanato in attuazione della Legge n. 183/2014 (Jobs Act) - ha operato un complessivo riordino dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, prevedendo che molte delle norme si applichino al Collocamento delle persone con disabilità, "in quanto compatibili".

L'articolo 18, comma 3 Decreto Legislativo n.150/2015 prevede che le norme del Capo II si applichino al Collocamento delle persone con disabilità, di cui alla Legge n. 68/1999.

Si ricorda che il Capo II del Decreto Legislativo n.150/2015 riguarda "principi generali comuni in materia di politiche attive del lavoro".

La Circolare del Ministero del Lavoro 23 dicembre 2015, n. 34 precisa quali sono le novità introdotte dal Decreto Legislativo n. 150/2015 compatibili con la Legge n. 68/1999 in materia di Collocamento Mirato e sottolinea che le attività di politica attiva del lavoro, previste dall'articolo 18 del Decreto Legislativo n. 150/2015, devono essere svolte anche ai fini del Collocamento Mirato.

La persona priva di impiego, che dichiara la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa ed alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro, si iscrive nell'elenco del Collocamento Mirato dove ha la residenza o in altro elenco nel territorio dello Stato. Pertanto, il Centro per l'Impiego rimane il punto di riferimento per l'avvio al lavoro della persona con disabilità.

La persona iscritta negli elenchi del Collocamento Mirato è tenuta alla stipula del patto di servizio personalizzato previsto dall'articolo 20 del Decreto Legislativo n. 150/2015. Il patto di servizio è lo strumento per formalizzare un accordo sul progetto personale scelto, sia come sostegno all'inserimento lavorativo o la partecipazione ad un percorso formativo. Il patto vincola l'utente e il Centro per l'Impiego a rispettare una serie di impegni reciproci.

In merito ai contenuti del patto di servizio, la Circolare n. 34/2015 sottolinea che, nell'individuazione del profilo personale di occupabilità, della definizione degli atti di ricerca attiva e delle tempistiche, della frequenza ordinaria di contatti con il responsabile, dell'accettazione di congrue offerte di lavoro, si dovrà tener conto di quanto annotato nella scheda dal Comitato Tecnico in merito alle capacità lavorative,

alle abilità, alle competenze e alle inclinazioni, nonché alla natura e al grado della disabilità. Nel caso in cui la scheda non fosse disponibile, il patto potrà essere aggiornato sulla base della stessa.

La Circolare n. 34/2015 preannuncia che ulteriori indirizzi operativi potranno derivare dalle *Linee guida in materia di Collocamento Mirato*, che saranno adottate anche in materia di valutazione bio-psico-sociale della disabilità, secondo quanto previsto dall'articolo 1 del Decreto Legislativo n. 151/2015.

Alla persona iscritta negli elenchi del Collocamento Mirato è, inoltre, applicabile la disciplina prevista dall' articolo 21 del Decreto Legislativo n. 150/2015 recante "rafforzamento dei meccanismi di condizionalità e livelli essenziali delle prestazioni relative ai beneficiari di strumenti di sostegno al reddito".

L'articolo 21, comma 2 Decreto Legislativo n. 150/2015 richiede in particolare che, entro trenta giorni dalla decorrenza di uno dei trattamenti di disoccupazione, i soggetti siano convocati dai Centri per l'Impiego per la stipulazione del patto di servizio personalizzato.

In proposito, la Circolare n. 34/2015 specifica che, quanto alle sanzioni, invece dell'articolo 10, comma 6 Legge n. 68/1999, riferito all'indennità di disoccupazione ordinaria, si applicano i commi 7, 8 e 9 dell'**articolo 21** Decreto Legislativo n. 150/2015, considerato che la disciplina dei benefici ordinari connessi alla disoccupazione è stata del tutto innovata rispetto alle norme previgenti e che, in generale, le nuove disposizioni sono più favorevoli rispetto alle precedenti, con particolare riferimento alla decadenza dal beneficio economico e dallo stato di disoccupazione.

Infatti, l'articolo 21 Decreto Legislativo n. 150/2015, disponendo la decadenza dalla prestazione alla terza mancata presentazione alle convocazioni (art. 21, comma 7, lettera a) e la decadenza dallo stato di disoccupazione per due mesi (comma 9), risulta più favorevole all'iscritto al Collocamento Mirato rispetto all'articolo 10, comma 6 Legge n. 68/1999, che prevede "la decadenza dal diritto all'indennità di disoccupazione ordinaria e la cancellazione dalle liste di collocamento per un periodo di sei mesi del lavoratore che per due volte consecutive senza giustificato motivo non risponda alla convocazione".

In merito all' **articolo 25** Decreto Legislativo n. 150/2015 e, in particolare, ai principi indicati per la definizione di offerta di lavoro congrua, il posto di lavoro offerto deve essere corrispondente ai requisiti professionali e alle disponibilità dichiarate all'atto della iscrizione.

Inoltre, considerato che l'**articolo 10**, comma 1 Legge n. 68/1999 prevede che al lavoratore con disabilità si applica il trattamento economico e normativo previsto dalle

leggi e dai contratti collettivi, al lavoratore assunto ai sensi della Legge n. 68/99 si applicano le norme degli articoli 22 e 26 Decreto Legislativo n. 150/2015.

Si ricorda che l'articolo 22 reca norme specifiche sugli obblighi in materia di ricerca attiva del lavoro dei disoccupati parziali titolari di un trattamento di integrazione salariale, con riduzione dell'orario di lavoro superiore al 50 per cento.

Altresì, l'**articolo 26** prevede che, allo scopo di mantenere e sviluppare le competenze acquisite, i lavoratori che fruiscono di strumenti di sostegno del reddito in costanza di rapporto di lavoro possono essere chiamati a svolgere attività a fini di pubblica utilità a beneficio della Comunità territoriale di appartenenza, sotto la direzione ed il coordinamento di amministrazioni pubbliche.

La Circolare n. 34/2015 precisa che, per quanto riguarda queste attività, che comunque non determinano l'instaurazione di un rapporto di lavoro, resta fermo il principio generale, secondo cui al lavoratore con disabilità non può essere chiesto lo svolgimento di una prestazione non compatibile con le sue "minorazioni", secondo quanto prevede l'articolo 10, comma 2 Legge n. 68/1999.

Infine, la Circolare n. 34/2015 auspica, in merito alla nozione di "uffici competenti", più volte richiamata dalla Legge n. 68/1999, un raccordo con quanto prevede il Decreto Legislativo n. 150/2015.

In particolare, al fine di garantire livelli essenziali delle prestazioni su tutto il territorio nazionale e di rendere meno onerosi gli adempimenti in merito al Collocamento Mirato da parte dei datori di lavoro, le Regioni devono individuare almeno un ufficio su base territoriale provinciale, deputato agli interventi volti a favorire l'inserimento lavorativo dei soggetti con disabilità.

Per ulteriori informazioni sulle misure di politica attiva e rete dei servizi per l'impiego consultare:

[https://www.cliclavoro.gov.it/Cittadini/tutele\\_del\\_lavoro/Pagine/Misure-di-politica-attiva.aspx](https://www.cliclavoro.gov.it/Cittadini/tutele_del_lavoro/Pagine/Misure-di-politica-attiva.aspx)

## 2. Modifiche introdotte dal Jobs Act alle norme sul collocamento delle persone con disabilità

Il Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 151 - emanato in attuazione della Legge n. 183/2014 (Jobs Act) ed entrato in vigore il 24/09/2015 - ha modificato la Legge n. 68/99 per diversi aspetti.

L'intero Capo I del Titolo I - dall'art. 1 all'art. 13 - riguarda i "Lavoratori con disabilità" e interviene sulla disciplina in materia di Collocamento Mirato e su alcune disposizioni per le persone prive della vista, in particolare i centralinisti non vedenti, introducendo importanti cambiamenti che sinteticamente si richiamano di seguito.

L'articolo 1 del Decreto Legislativo 151/2015 prevede la definizione delle *linee guida in materia di Collocamento Mirato delle persone con disabilità*, che viene demandata ad uno o più Decreti del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, da adottarsi entro 180 giorni. Le linee-guida si basano su principi particolarmente innovativi:

- a) promozione di una rete integrata con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio, nonché con l'INAIL (per il reinserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro), per l'accompagnamento e il supporto della persona con disabilità al fine di favorirne l'inserimento lavorativo;
- b) promozione di accordi territoriali con Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, Cooperative Sociali, Associazioni delle persone con disabilità e i loro familiari, altre Organizzazioni del Terzo Settore rilevanti al fine di favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità;
- c) individuazione, nell'ambito 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) 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.

Ad oggi i Decreti attuativi in questione non sono ancora stati emanati.

L'articolo 2 Decreto Legislativo n. 151/2015 modifica l'articolo 1 Legge n. 68/99, ampliando la platea degli aventi diritto alle persone, la cui capacità di lavoro, in occupazioni confacenti alle proprie attitudini, sia ridotta in modo permanente a causa di infermità o difetto fisico o mentale, a meno di un terzo. Si tratta dei percettori di assegno ordinario di invalidità (art. 1, comma 1 Legge 12 giugno 1984, n. 222).

### 3. Assunzioni obbligatorie

L'articolo 3 Decreto Legislativo n. 151/2015 modifica l'articolo 3 Legge n. 68/99, eliminando il cosiddetto "regime di gradualità".

I datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti sono obbligati all'assunzione di una persona con disabilità.

Precedentemente, l'obbligo insorgeva solo in caso di nuove assunzioni. Ora, il semplice fatto di avere dai 15 ai 35 dipendenti impone al datore di lavoro di assumere un lavoratore con disabilità, perché le nuove disposizioni hanno abrogato il comma 2 dell'articolo 3 Legge n. 68/99.

Analoga disposizione vale per partiti politici, organizzazioni sindacali ed organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione.

**N.B.** Questa nuova norma, che doveva entrare in vigore il 1° gennaio 2017, si applicherà, invece, con effetto dal 1° gennaio 2018.

Infatti il Decreto legge n. 244/2016 (c.d. *Milleproroghe*) ha ulteriormente modificato il Decreto Legislativo n. 151/2015, aggiungendo all'articolo 3 il comma 3 ter, nel quale si legge: "la parola: 2017 ovunque ricorre è sostituita dalla seguente: 2018", comportando pertanto lo slittamento di un anno dell'obbligo di assumere persone con disabilità da parte delle Aziende con 15 dipendenti.



#### 4. Criteri di computo della quota di riserva

L'articolo 4 Decreto Legislativo n. 151/2015 modifica l'art. 4 Legge n. 68/99.

Con l'inserimento del comma 3bis, si prevede che i lavoratori, già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro, anche se non assunti tramite il Collocamento Obbligatorio, sono computati nella quota di riserva, nel caso in cui abbiano una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60%, o minorazioni ascritte dalla prima alla sesta categoria di cui alle Tabelle annesse al DPR 915/1978, o con disabilità intellettiva e psichica, che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, accertata dagli organi competenti.

Si segnala che il Decreto Legislativo n. 185/2016, che integra il Decreto Legislativo n. 151/2015, introduce un correttivo all'art. 4 comma 3 bis Legge n. 68/99, secondo cui possono essere computati nella quota di riserva i lavoratori con una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60%, mentre originariamente era previsto con riduzione della capacità lavorativa superiore al 60%.

La possibilità di includere nella quota di riserva i lavoratori già invalidi prima della costituzione del rapporto di lavoro, pur se assunti al di fuori delle procedure del Collocamento Obbligatorio, era già attuata molto parzialmente rispetto a quanto prevede oggi la nuova normativa, ma, soprattutto, era stata introdotta dalla Circolare del Ministero del Lavoro n. 66/2001 e mai da una modifica della Legge n. 68/99.

#### 5. Sospensioni, esclusioni ed esoneri parziali

L'articolo 5 Decreto Legislativo n. 151/2015 modifica l'articolo 5 Legge n. 68/99, introducendo cambiamenti alla disciplina delle sospensioni, esclusioni ed esoneri parziali.

Le modifiche consistono in:

- a) 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 usufruire dell'esonero dall'obbligo di assunzione di persone con disabilità per quanto concerne i medesimi addetti, versando il contributo esonerativo pari a 30,64 euro per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore con disabilità non occupato; l'esonero può essere autocertificato.
- b) Si estende il meccanismo di compensazione territoriale automatica anche ai datori di lavoro pubblici, attualmente sottoposti ad autorizzazione preventiva. In particolare, si stabilisce la facoltà per i datori di lavoro pubblici di assumere in

una unità produttiva un numero di lavoratori aventi diritto al Collocamento Obbligatorio superiore a quello prescritto, portando le eccedenze a compensazione del minor numero di lavoratori assunti in altre unità produttive della medesima Regione. I datori di lavoro pubblici, che si avvalgono di questa facoltà, devono trasmettere in via telematica agli Uffici competenti il prospetto informativo.

- c) Si demanda ad uno specifico Decreto interministeriale, da adottare entro 60 giorni, la definizione delle modalità di versamento dei contributi esonerativi.

## 6. Modalità delle assunzioni obbligatorie

L'articolo 6 Decreto Legislativo n. 151/2015 modifica l'articolo 7 Legge n. 68/99.

Le assunzioni per chiamata nominativa sono estese a tutti i datori di lavoro privati e agli Enti pubblici economici, a prescindere dal numero degli occupati. Questi datori di lavoro potranno, quindi, assumere con chiamata nominativa o tramite le Convenzioni di cui all'art. 11.

Questo è sicuramente uno dei principali punti di novità introdotti dal Decreto.

Si rammenta, però, che i datori di lavoro privati e gli Enti pubblici economici possono assumere i lavoratori con disabilità attraverso chiamata nominativa (l'Azienda individua autonomamente la persona da inserire), ma non di effettuare l'assunzione diretta, in quanto potranno essere assunte solo le persone con disabilità inserite nelle apposite liste.

Ricordiamo che, fino a questo momento, l'assunzione di lavoratori con disabilità avveniva tramite chiamata nominativa per le Aziende da 15 a 35 dipendenti obbligate ad assumere una sola persona con disabilità, per i partiti politici, le organizzazioni sindacali e sociali e gli enti da essi promossi.

Le Aziende con un numero di dipendenti da 36 a 50, obbligate ad assumere due lavoratori con disabilità, potevano procedere all'assunzione di un lavoratore con chiamata nominativa e dell'altro con richiesta numerica (l'Azienda fa riferimento alle liste di collocamento dei Centri per l'Impiego).

Nel caso di Aziende con più di 50 dipendenti, il 60% poteva essere assunto con chiamata nominativa ed il restante 40% con richiesta numerica.

A partire dall'entrata in vigore del Decreto Legislativo n. 151/2015, tutte le assunzioni potranno essere effettuate con la chiamata nominativa, che può essere preceduta dalla richiesta agli Uffici competenti di procedere ad una preselezione fra le persone iscritte negli speciali elenchi tenuti dai Centri per l'Impiego, che aderiscono alla specifica occasione di lavoro.

In caso di mancata assunzione entro 60 giorni dal momento in cui insorge l'obbligo, gli Uffici competenti dovranno avviare 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.

## 7. Elenchi e graduatorie

L'articolo 7 Decreto Legislativo n. 151/2015 modifica l'articolo 8 Legge n. 68/99. In particolare con la modifica del comma 1 si stabilisce che la tenuta dell'elenco delle persone con disabilità - che risultano disoccupate e aspirano ad una occupazione conforme alle proprie capacità lavorative - è di competenza dei Servizi per il Collocamento Mirato, nel cui ambito territoriale si trova la residenza della persona, che può iscriversi nell'elenco di altro Servizio in altra parte d'Italia, previa cancellazione dall'elenco in cui era precedentemente iscritta.

Per ogni persona, il Comitato Tecnico (di cui al comma 1bis) annota in una apposita scheda le capacità lavorative, le abilità, le competenze e le inclinazioni, nonché la natura e il grado della disabilità e analizza le caratteristiche dei posti da assegnare ai lavoratori con disabilità, favorendo l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Infatti, con l'introduzione del comma 1bis si stabilisce che presso i Servizi per il Collocamento Mirato opera un Comitato Tecnico, composto da funzionari dei Servizi medesimi e da esperti del settore sociale e medico-legale, con particolare riferimento alla materia della disabilità, con compiti di valutazione delle capacità lavorative, di definizione degli strumenti e delle prestazioni atti all'inserimento e di predisposizione dei controlli periodici sulla permanenza delle condizioni di disabilità.

Le nuove norme intendono attribuire al Comitato Tecnico, già previsto dalla vecchia normativa, maggiori, più specifici compiti e la piena responsabilità dell'inserimento mirato.

## 8. Richieste di avviamento

L'articolo 8 Decreto Legislativo 151/2015 modifica l'articolo 9 Legge n. 68/99.

Le norme sulle richieste di avviamento rimangono sostanzialmente invariate rispetto alla vecchia formulazione dell'art. 9 e prevedono che i datori di lavoro debbano presentare agli Uffici competenti la richiesta di assunzione entro sessanta giorni dal momento in cui insorge l'obbligo.

Una significativa variazione è invece rappresentata dall'introduzione all'art. 9 del comma 6 bis, che prevede l'istituzione di una banca dati sull'inserimento mirato.

Al fine di razionalizzare la raccolta dei dati disponibili sul Collocamento Mirato, di semplificare gli adempimenti, rafforzare i controlli e migliorare la valutazione degli

interventi, viene istituita, all'interno della *Banca dati politiche attive e passive*, una apposita sezione denominata *Banca dati del Collocamento Mirato*, che raccoglie le informazioni concernenti i datori di lavoro pubblici e privati obbligati e i lavoratori interessati. I datori di lavoro trasmettono alla Banca dati i prospetti informativi e le informazioni circa gli accomodamenti ragionevoli adottati, che si aggiungono alle informazioni che il datore di lavoro deve obbligatoriamente fornire circa l'instaurazione di rapporti di lavoro. Gli Uffici competenti comunicano le informazioni relative alle sospensioni, agli esoneri autorizzati, alle convenzioni insieme alle informazioni relative ai soggetti iscritti negli elenchi del Collocamento Obbligatorio, alle schede individuali e agli avviamenti effettuati.

La Banca dati è alimentata dall'INPS, relativamente agli incentivi di cui il datore di lavoro beneficia; dall'INAIL, relativamente agli interventi di reinserimento e integrazione delle persone con disabilità da lavoro, nonché dalle Regioni e dalle Province autonome di Trento e Bolzano. Le informazioni sono rese disponibili alle Regioni, Province autonome ed Enti pubblici responsabili del Collocamento Mirato e, a tal fine, possono essere integrate con quelle del Casellario dell'assistenza previsto dall'articolo 13 Decreto-legge n. 78/2010, convertito, con modificazioni, dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122/2010, mediante l'utilizzo del codice fiscale.

La definizione dei dati da trasmettere e delle altre modalità attuative della Banca dati del Collocamento Mirato viene demandata ad apposito Decreto interministeriale da emanare entro 180 giorni dall'entrata in vigore del Decreto Legislativo n. 151/2015.

Le informazioni della Banca dati del collocamento mirato sono rese disponibili alle Regioni e Province Autonome di Trento e Bolzano e agli altri Enti pubblici responsabili del Collocamento Mirato con riferimento al proprio ambito territoriale di competenza, nonché all'INAIL ai fini della realizzazione dei progetti personalizzati in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro.

Le informazioni sono utilizzate e scambiate nel rispetto delle norme sulla privacy (Decreto Legislativo 196 del 2003).

Anche in questo caso non è stato ancora emanato il Decreto interministeriale, che deve definire nel dettaglio i dati da trasmettere e le modalità attuative della Banca Dati.

## 9. Convenzioni

L'articolo 9 Decreto Legislativo n. 151/2015 modifica l'articolo 12 bis Legge n. 68/99, cambiando la disciplina delle Convenzioni di inserimento lavorativo.

L'art. 12 bis Legge n. 68/99 prevedeva che, alla scadenza della Convenzione, il datore di lavoro poteva assumere il lavoratore con disabilità con contratto a tempo indeterminato mediante chiamata nominativa, anche in deroga all'obbligo di effettuare una percentuale di assunzioni con chiamata numerica. In quel caso il datore di lavoro

poteva accedere al *Fondo nazionale* con diritto di prelazione nell'assegnazione delle risorse.

Con le modifiche si cancella la deroga di effettuare l'assunzione con chiamata nominativa, in quanto la nuova legge consente di assumere sempre con chiamata nominativa, ma soprattutto cancella il diritto di prelazione nell'accesso agli incentivi.

## 10. Incentivi

L'articolo 10 Decreto Legislativo n. 151/2015 modifica l'articolo 13 Legge n. 68/99. Viene profondamente revisionato il sistema degli incentivi per i datori di lavoro che assumono persone con disabilità, incrementandone la misura e limitando la concessione ad un periodo di 36 mesi. Le Aziende potranno usufruire, per un periodo di 36 mesi, di un contributo pari al 70% della retribuzione mensile lorda per ogni lavoratore con disabilità assunto con contratto a tempo indeterminato, che abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o con minorazioni ascritte dalla I alla III categoria di cui alle Tabelle annesse al DPR 915/1978. L'incentivo sarà pari al 35%, e sempre per 36 mesi, nel caso di riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79% o con minorazioni ascritte dalla IV alla VI categoria di cui alle tabelle annesse al DPR 915/1978.

Disposizioni più favorevoli nel caso di lavoratori con disabilità intellettiva e psichica: il contributo del 70% della retribuzione lorda durerà 60 mesi per ogni lavoratore, il cui deficit cognitivo-relazionale comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, che venga assunto a tempo indeterminato o anche a tempo determinato per un periodo non inferiore ai dodici mesi e per tutta la durata del contratto.

Completamente modificata anche la procedura di concessione dell'incentivo, che ora prevede la corresponsione diretta e immediata del contributo da parte dell'INPS ai datori di lavoro mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili.

I contributi potranno essere richiesti anche dai datori di lavoro privati che, pur non essendo soggetti agli obblighi della Legge n. 68/1999, procedano all'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori con disabilità.

**N.B.** - Le nuove agevolazioni sono entrate in vigore il 1° gennaio 2016.

L'incentivo è riconosciuto dall'INPS in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande, a cui abbia fatto seguito l'effettiva stipula del contratto di lavoro, che costituisce il titolo per accedere all'incentivo e, in caso di insufficienza delle risorse a disposizione, l'INPS non prende in considerazione ulteriori domande, fornendo

immediata comunicazione, anche attraverso il proprio Sito Internet istituzionale. Un apposito Decreto interministeriale stabilirà l'ammontare delle risorse, che saranno erogate dall'INPS in base alla presentazione cronologica delle domande.

Il 5% delle risorse del *Fondo nazionale* può essere utilizzato dal Ministero del Lavoro per sperimentazioni di programmi di inclusione attiva delle persone con disabilità.

## 11. Fondo regionale per l'occupazione dei disabili

L'articolo 11 Decreto Legislativo n. 151/2015 modifica l'articolo 14 Legge n. 68/99.

Sostituendo la lettera b del comma 4, si prevede che il *Fondo regionale*, alimentato dalle sanzioni amministrative, eroghi contributi per il rimborso forfettario parziale delle spese necessarie: all'adozione di accomodamenti ragionevoli in favore dei lavoratori con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%, incluso l'apprestamento di tecnologie di telelavoro o la rimozione delle barriere architettoniche, che limitino in qualsiasi modo l'inclusione lavorativa; all'istituzione del responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro.

## 12. Provvedimenti per i privi della vista

Con l'articolo 12 Decreto Legislativo n. 151/2015 viene soppresso l'albo nazionale dei centralinisti telefonici privi della vista, istituito con l'art. 2 della Legge n. 594 del 1957.

Con l'articolo 13 Decreto Legislativo n. 151/2015 si apportano modifiche alla Legge n. 113 del 1985, prevedendo che le persone prive della vista, analogamente alle persone con disabilità, si debbano iscrivere nell'elenco del territorio di residenza o, in alternativa, presso un altro servizio, anche non nell'ambito di residenza, previa cancellazione dall'elenco in cui erano precedentemente iscritti.

Si ricorda che, precedentemente, le persone prive della vista avevano la possibilità di iscriversi negli elenchi di più Centri per l'Impiego.

**N.B.** - Adesso dovranno scegliere l'elenco in cui mantenere l'iscrizione entro 36 mesi dall'entrata in vigore della legge. Sulle singole modifiche alla Legge n. 68/99 introdotte dal Decreto Legislativo n. 151/2015 e successive modifiche, sinteticamente descritte in questa nota informativa, si rinvia alle specifiche schede di approfondimento.

### **13. Adempimento dell'obbligo di assunzione da parte dei datori di lavoro**

Come già evidenziato, a partire dall'entrata in vigore del Decreto Legislativo n. 151/2015, tutte le assunzioni potranno essere effettuate con la chiamata nominativa, che può essere preceduta dalla richiesta agli Uffici competenti di procedere ad una preselezione fra le persone iscritte negli speciali elenchi tenuti dai Centri per l'Impiego, che aderiscono alla specifica occasione di lavoro, sulla base delle qualifiche e secondo le modalità concordate.

Secondo quanto già previsto dall'art. 9, comma 4 Legge n. 68/99, le persone con disabilità di tipo psichico continuano ad essere assunte su richiesta nominativa mediante le Convenzioni tra datore di lavoro e Centro per l'Impiego di cui all'art. 11 Legge n. 68/99.

Si ricorda, inoltre, che l'articolo 3 Decreto Legislativo n. 151/2015 modifica l'art. 3 Legge n. 68/99, eliminando il cosiddetto "regime di gradualità", per cui, dal 1 gennaio 2018, i datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti sono obbligati all'assunzione di una persona con disabilità. Precedentemente, l'obbligo insorgeva solo in caso di nuove assunzioni. Ora il semplice fatto di avere dai 15 ai 35 dipendenti impone al datore di lavoro di assumere un lavoratore con disabilità perché le nuove disposizioni hanno cancellato il comma 2 dell'art. 3 Legge n. 68/99. Analoga disposizione vale per partiti politici, organizzazioni sindacali ed organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione.

Come in precedenza evidenziato, la disposizione ha decorrenza dal 1° gennaio 2018.

### **14. La mancata assunzione**

Secondo quanto previsto dall'art. 9, comma 1 Legge n. 68/99, i datori di lavoro devono presentare agli Uffici competenti la richiesta di assunzione, entro sessanta giorni dal momento in cui sono obbligati all'assunzione dei lavoratori con disabilità.

Si ricorda che, per i datori di lavoro pubblici e privati, l'obbligo di assunzione si determina, calcolando il personale complessivamente occupato. Il computo della quota di riserva si effettua dopo aver provveduto all'esclusione del personale, per il quale gli obblighi di assunzione non sono operanti.

Il Decreto Legislativo n. 151/2015 ha introdotto il comma 1 bis all'art. 7 Legge n. 68/99, prevedendo che in caso di mancata assunzione entro 60 giorni dal momento in cui insorge l'obbligo, gli Uffici competenti dovranno avviare 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.

In proposito si segnala che l'art. 8 Decreto Legislativo n. 151 ha abrogato il comma 2 dell'art. 9 Legge n. 68/99, in cui si prevedeva che, in caso di impossibilità di avviare lavoratori con la qualifica richiesta, o con altra concordata con il datore di lavoro, gli Uffici competenti potevano avviare lavoratori di qualifiche simili, secondo l'ordine di graduatoria e previo addestramento o tirocinio.

La nuova norma tende, quindi, a sollecitare la collaborazione del datore di lavoro e ad eliminare la possibilità di pratiche dilatorie ed elusive dell'obbligo.

Si ricorda che la Corte di Cassazione, con Sentenza n. 15058 del 22 giugno 2010, ha ribadito l'orientamento della precedente Sentenza n. 6017 del 12 marzo 2009 secondo cui, a fronte di un avviamento numerico ai sensi della Legge n. 68/99, effettuato dai Servizi per l'Impiego, è legittimo che il datore di lavoro rifiuti l'avviamento del lavoratore con una qualifica diversa o simile da quella richiesta. Per la Suprema Corte, in pratica, la persona con disabilità da avviare deve essere in possesso delle capacità di natura tecnico – professionale richieste per l'inserimento nell'Azienda.

Il Ministero del Lavoro con nota Direttoriale del 17 febbraio 2016, prot. 33/970 ribadisce che i datori di lavoro privati assumono i lavoratori mediante richiesta nominativa entro 60 giorni dal momento in cui sono obbligati all'assunzione. Ciò non toglie che il datore di lavoro possa, comunque, nello stesso termine, richiedere l'avviamento numerico, indicando la qualifica sulla base di quelle disponibili presso gli Uffici competenti. Decorso il termine di 60 giorni, il datore di lavoro decade dalla possibilità di avvalersi della richiesta nominativa ed è tenuto a presentare richiesta numerica. A tal fine, preliminarmente, individua con il Servizio per il Collocamento Mirato competente la qualifica sulla base di quelle possedute dagli iscritti.

La Nota direttoriale precisa, inoltre, che, in considerazione di quanto prevede l'articolo 9, comma 3 Legge n. 68/99, secondo cui “La richiesta di avviamento al lavoro si intende presentata anche attraverso l'invio agli uffici competenti dei prospetti informativi”, se il prospetto informativo è presentato entro 60 giorni dal momento in cui sono obbligati all'assunzione vale come richiesta di avviamento nominativa o numerica, fermo restando che, ove numerica, il datore di lavoro deve indicare la qualifica già concordata con gli uffici competenti.

Qualora alla data di presentazione del prospetto siano trascorsi i 60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo, lo stesso vale unicamente come richiesta numerica e il datore di lavoro deve indicare la qualifica precedentemente individuata presso gli Uffici competenti.



## 15. I controlli sulla mancata assunzione

I controlli sulla mancata assunzione sono attribuiti dalla Legge n. 68/99 alla Direzione Territoriale del Lavoro (ex D.P.L.) secondo:

- l'art. 6, comma 1 - così come modificato dalla Legge n. 92/2012 - in cui si prevede che i Centri per l'Impiego sono tenuti a comunicare, anche in via telematica, con cadenza almeno mensile, alla competente Direzione territoriale del lavoro, il mancato rispetto degli obblighi di cui all'articolo 3, nonché il ricorso agli esoneri, ai fini della attivazione degli eventuali accertamenti;
- l'art. 9, comma 8 Legge n. 68/99, in cui è previsto che, qualora l'Azienda rifiuti l'assunzione del lavoratore invalido, la Direzione territoriale del lavoro redige un verbale, che trasmette agli Uffici competenti e all'Autorità Giudiziaria. La Circolare del Ministero del Lavoro n. 23/2001 rileva che l'invio della relazione informativa all'Autorità Giudiziaria vada riferito esclusivamente alle mancate assunzioni da parte delle Pubbliche Amministrazioni.

Infatti, l'art. 15 Legge n. 68/99 ha depenalizzato le sanzioni per le imprese private e gli Enti pubblici economici, che non ottemperano agli obblighi di assunzione di persone con disabilità, prevedendo esclusivamente sanzioni amministrative, mentre per le Pubbliche Amministrazioni inadempienti agli obblighi della legge permangono anche le sanzioni di tipo penale.

Infatti, il comma 3 dello stesso articolo 15 dispone che ai responsabili, ai sensi della legge 7 agosto 1990, n. 241, di inadempienze di Pubbliche Amministrazioni alle disposizioni della presente legge si applicano le sanzioni penali, amministrative e disciplinari previste dalle norme sul pubblico impiego.

## LAVORO AGILE (c.d. Smart Working)

La **Legge 81 del 22 maggio 2017** disciplina in maniera organica la materia del lavoro autonomo non imprenditoriale e **regolamenta il c.d. lavoro agile** (anche detto *smart working*). Questo, trova applicazione nel **rapporto di lavoro subordinato sia pubblico che privato**.

**Per quanto concerne il pubblico impiego, la norma, al comma 3 art. 18 richiama quanto già previsto dall'art. 14 Legge n. 124 del 7 agosto 2015, "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche",** nella quale si prevede che le Amministrazioni Pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili, adottino misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, **anche al fine di tutelare le cure parentali**, di nuove modalità spazio-temporali, di svolgimento della prestazione lavorativa (il *lavoro agile* appunto) che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei lavoratori richiedenti, di avvalersi di tali modalità, con la garanzia, per gli stessi, di non subire penalizzazione alcuna.

Nella Legge 81/2017, al *lavoro agile*, viene dedicata la seconda parte del provvedimento e, all'articolo 18, si definisce il *lavoro agile* quale **modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato** stabilita mediante **accordo tra le parti**, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e **obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo** di lavoro, con il possibile utilizzo di **strumenti tecnologici** per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

La **prestazione lavorativa** viene pertanto eseguita, **in parte all'interno** di locali aziendali e **in parte all'esterno**, senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Si tratta, in qualche maniera, di una **evoluzione del telelavoro**, che tende a cogliere ancor meglio le opportunità date dalle nuove tecnologie, che consentono di coniugare prestazione lavorativa ed esigenze personali e familiari.

Il *lavoro agile*, così come il telelavoro, **non è una nuova tipologia contrattuale, ma una possibile modalità di esecuzione** della prestazione lavorativa.

**Il lavoro agile trova applicazione** nel rapporto di lavoro **subordinato**, sia **pubblico** che **privato**, a tempo **indeterminato** o **determinato**, **anche a tempo parziale** e non è invece previsto per il lavoratore autonomo.

Occorrerà poi capire se tutte le tipologie di rapporto di lavoro subordinato, attualmente esistenti, potranno beneficiare di questa possibilità.

A differenza del telelavoro, che viene eseguito presso la propria abitazione, il *lavoro agile* prevede invece che questo venga svolto parzialmente in Azienda e parzialmente altrove, **senza** quindi una **specifica collocazione fisica** e senza, in effetti, specificare quantitativamente il tempo di esecuzione in uno o nell'altro luogo. Dunque, la flessibilità è un elemento decisivo e preponderante.

La **dotazione tecnologica** dovrà essere fornita dal datore di lavoro, che è responsabile sia della sicurezza che del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore.

L' **art. 19** regola circa forma, contenuti dell'accordo e modalità di recesso. Vi è l'obbligo di stipulare l'accordo in forma scritta. L'esecuzione della prestazione in forma di *lavoro agile* può essere **a termine o a tempo indeterminato**: in questo caso, **il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni** sia da parte del lavoratore che del datore e, **nel caso di lavoratori con disabilità, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro** (per il lavoratore sembra resti trenta giorni) **non può essere inferiore a novanta giorni**. Relativamente a questo specifico aspetto, **i lavoratori con disabilità individuati dal legislatore sono quelli dell'art. 1 Legge n. 68/1999 e, quindi, non anche gli equiparati dell'art. 18.**

L'accordo di *lavoro agile* può essere stipulato sia per i rapporti di lavoro già esistenti che per i nuovi. Occorrerà certamente adeguare alle innovazioni normative quelle posizioni lavorative in qualche modo ibride, che già, di fatto, svolgono lavoro in modalità "agile".

Il **trattamento economico non può essere inferiore** a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori, che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'Azienda (art. 20 Legge n. 81/2017). Nello stesso articolo viene richiamato il **diritto all'apprendimento permanente**, così come formulato dal comma 51 art. 4 Legge 92/2012, ovvero "qualsiasi attività intrapresa dalle persone in modo formale, non formale, informale, nelle varie fasi della vita, al fine di migliorare le conoscenze, le capacità e le competenze, in una prospettiva personale, civica, sociale e occupazionale".

Infine, ricordiamo che gli accordi individuali di *lavoro agile*, sottoscritti da datori pubblici e privati, possono essere inviati tramite la piattaforma messa a disposizione dal Ministero del Lavoro. L'accesso è consentito tramite il Sistema Pubblico di Identità Digitale (SPID) all'indirizzo <https://www.spid.gov.it/>, oppure con le credenziali di *Cliclavoro*.

Di seguito, invece, il link che rimanda alla pagina dedicata all'invio degli accordi: <https://servizi.lavoro.gov.it/smartworking>.

Questo al momento il quadro generale, per approfondimenti ulteriori, si rimanda alla lettura della scheda relativa alla Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3/2017, che fornisce indirizzi per l'attuazione del *lavoro agile* nelle Pubbliche Amministrazioni, mentre, per quanto concerne il privato, sarà utile consultare gli Accordi Sindacali decentrati delle Aziende che li hanno sottoscritti.

## 1. Il lavoro agile è “accomodamento ragionevole”?

### **La Legge n. 81/17 ha introdotto il lavoro agile, che può diventare un *accomodamento ragionevole***

La definizione di *lavoro agile* o *smart working* è indicata nella Legge n. 81/17, art. 18 comma 1:

Modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Il **lavoro agile** è da considerare come uno strumento per una nuova e diversa organizzazione del lavoro che interessa tre ambiti: quello **individuale** per il livello di responsabilità, di coinvolgimento lavorativo e di aspettativa professionale del lavoratore; quello **aziendale** nella capacità di organizzare un processo orientato a forme di collaborazione e di produzione nelle quali l'utilizzo della tecnologia è centrale e con essa la formazione e l'aggiornamento continuo del lavoratore; quello **sociale** per l'innalzamento della possibilità di conciliazione tra sfera privata e lavorativa, come anche ambientale per gli effetti positivi dovuti alla riduzione degli spostamenti per raggiungere la sede di lavoro.

Questa modalità di lavoro comporta il coinvolgimento del lavoratore e lo pone al centro del processo lavorativo e della produttività in un approccio innovativo all'organizzazione, in cui le esigenze del lavoratore sono raccordate con quelle dell'impresa in un'ottica di flessibilità; il lavoratore svincolato dal luogo della realizzazione della prestazione è legato all'obiettivo pianificato e concordato, che deve essere raggiunto.

Questo può sicuramente essere un modo per inserire o reinserire il lavoratore con disabilità al lavoro, alla luce dello stesso concetto di “**accomodamento ragionevole**” introdotto dalla Convenzione della Nazioni Unite sui Diritti delle Persone con Disabilità (ratificata dall'Italia con la Legge n. 18/09) indicato all'art. 2, comma 4 che

lo specifica come: “**le modifiche e gli adattamenti necessari** ed appropriati che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo adottati, ove ve ne sia necessità in casi particolari, per garantire alle persone con disabilità il godimento e l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali.”

I datori di lavoro hanno l'obbligo di adottare accorgimenti efficaci e pratici, tali da favorire tutti i lavoratori con disabilità, in relazione alle esigenze del lavoratore e delle specifiche situazioni presenti. L'inserimento deve comprendere tutti gli aspetti dell'occupazione e delle condizioni di lavoro per consentire alle persone con disabilità di avere il lavoro, di realizzarlo, di ricevere la formazione, di avanzare nella carriera, al pari degli altri.

Gli *accomodamenti* sono facilmente individuabili come tutti gli accorgimenti utili a consentire l'utilizzo e la comoda e sicura utilizzazione sia della postazione di lavoro che di tutto l'ambiente lavorativo (sono in sintesi: la riprogettazione individualizzata del posto di lavoro; l'adozione di ausili tecnici utili a facilitare i compiti lavorativi; la riorganizzazione dei processi e dei flussi di lavoro anche in considerazione del Decreto Legislativo n. 81/08 e successive modifiche), in una misura sostenibile per il datore di lavoro, ma possono trovare una giusta estensione proprio nel lavoro agile, come una delle possibili “modifiche” adottabili.

Questo approccio, anche in considerazione degli ambiti di coinvolgimento indicati precedentemente, può costituire una notevole passo in avanti rispetto ad una spesso troppo “normativa” applicazione del concetto di *accomodamento ragionevole*, ridotta ad una obbligatoria ottemperanza legislativa con il risultato che le modificazioni richieste al datore di lavoro risultano spesso limitate al singolo posto di lavoro e all'eventuale disponibilità di altre possibilità di occupazione, non investendo, invece, il complesso dell'organizzazione aziendale. Un corretto approccio può essere un “progetto aziendale” che si concilia con un “progetto individuale”, in cui si attua l'inclusione lavorativa; l'interazione tra gli obiettivi lavorativi e professionali con quelli di vita del lavoratore; il rispetto dei diritti e dei bisogni della persona; lo sviluppo della azienda.

## 2. Obbligo assicurativo Inail (Circolare Inail 2 novembre 2017, n. 48)

La disciplina introdotta dal Capo II della Legge 22 maggio 2017, n. 81 individua nel *lavoro agile* una modalità flessibile di lavoro subordinato rispetto all'orario e al luogo della prestazione lavorativa che, per la parte resa fuori dai locali aziendali, è eseguita senza una postazione fissa, che comunque comporta l'estensione dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali.

Infatti, lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità *agile* non fa venir meno il possesso dei requisiti oggettivi (lavorazioni rischiose) e soggettivi (caratteristiche delle persone assicurate) previsti ai fini della ricorrenza dell'obbligo assicurativo, rispettivamente, dagli articoli 1 e 4, n. 1) Decreto Presidente Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124.

In relazione allo specifico rischio della prestazione lavorativa, il corretto riferimento tariffario va ricercato nella previsione contenuta nell'art. 4 delle modalità per l'applicazione delle tariffe, secondo cui, agli effetti delle tariffe, per *lavorazione* si intende il ciclo di operazioni necessario perché sia realizzato quanto in esse descritto, comprese le operazioni complementari e sussidiarie, purché svolte dallo stesso datore di lavoro ed in connessione operativa con l'attività principale, ancorché siano effettuate in luoghi diversi.

Ne consegue che l'analisi della lavorazione eseguita in modalità di *lavoro agile* non differisce da quella normalmente compiuta in ambito aziendale, ai fini della riconduzione al corretto riferimento classificativo da adottare.

Coerentemente con la previsione della norma, alla stregua della quale la prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, la classificazione tariffaria della prestazione lavorativa segue quella cui viene ricondotta la medesima lavorazione svolta in azienda.

D'altro canto, sia per le attività svolte in azienda, sia per quelle svolte al di fuori di tale ambito, gli strumenti tecnologici sono sempre forniti dal datore di lavoro tenuto a garantirne anche il buon funzionamento e, quindi, a parità di rischio deve necessariamente corrispondere una identica classificazione ai fini tariffari, in attuazione del principio alla stregua del quale il trattamento normativo e retributivo dei lavoratori "agili" rispetto ai loro colleghi operanti in Azienda deve essere il medesimo, ivi compresa l'adozione delle norme di sicurezza sul lavoro

### **Previdenza**

È importante puntualizzare che lavoratori con disabilità hanno diritto a due mesi di contribuzione figurativa per ogni anno di effettivo lavoro svolto in concomitanza con il possesso del requisito sanitario.

I destinatari del beneficio sono: lavoratori invalidi civili (con un'invalidità superiore al 74%), lavoratori sordi e gli invalidi per lavoro INAIL (anche loro con un'invalidità superiore al 74%).

La maggiorazione contributiva è concessa anche ai lavoratori non vedenti; in questo caso è previsto una maggiorazione di 4 mesi di contribuzione figurativa, sempre per ogni anno di effettivo lavoro svolto in possesso del requisito sanitario richiesto.

## Normativa di riferimento

- Circolare Inail 2 novembre 2017, n. 48, *“Lavoro Agile. Legge 22 maggio 2017, n. 81, articoli 18-23. Obbligo assicurativo e classificazione tariffaria, retribuzione imponibile, tutela assicurativa, tutela della salute e sicurezza dei lavoratori. Istruzioni operative”*
- Circolare Inail 25 luglio 2017, n. 30, *“Regolamento per il reinserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro. Legge 23 dicembre 2014, n. 190, articolo 1, comma 166. Inserimento in nuova occupazione a seguito di incontro tra domanda e offerta di lavoro”*
- Legge 22 maggio 2017, n. 81, *“Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”*
- Circolare Inail 30 dicembre 2016, n. 51, *“Regolamento per il reinserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro”*
- Decreto Legge 30 dicembre 2016, n. 244, *“Proroga e definizione di termini”*
- Decreto Legislativo 24 settembre 2016, n. 185, *“Disposizioni integrative e correttive dei decreti legislativi 15 giugno 2015, n. 81 e 14 settembre 2015”*
- Determinazione Presidenziale 11 luglio 2016, n. 258, *“Regolamento per il reinserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro”*
- Circolare Ministero Lavoro e Politiche Sociali 23 dicembre 2015, n. 34, *“Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge n. 183 del 10 dicembre 2014 - prime indicazioni”*
- Decreto Legislativo 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, in attuazione della legge n. 183 del 10 dicembre 2014”*
- Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 150, *“Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183”*
- Legge 10 dicembre 2014, n. 183, *“Deleghe al governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”*
- Legge 23 dicembre 2014, n.190 (*Legge Stabilità 2015*)
- Legge 7 agosto 2015, n. 124, *“Deleghe al governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”*

- Legge 28 giugno 2012, n. 92, *“Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita”*
- Circolare Inail 23 dicembre 2011, n. 61, *“Regolamento per l'erogazione agli invalidi del lavoro di dispositivi tecnici e di interventi di sostegno per il reinserimento nella vita di relazione”*
- Sentenza Corte Cassazione 22 giugno 2010, n. 15058
- Sentenza Corte Cassazione 12 marzo 2009, n. 6017
- Decreto Legislativo 3 agosto 2009, n. 106, *“Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”*
- Circolare Ministero Lavoro - Direzione Generale per l'Impiego 10 luglio 2001, n. 66
- Circolare Ministero Lavoro 16 febbraio 2001, n. 23, *“Chiarimenti operativi sugli aspetti sanzionatori della legge n. 68 del 1999, recante norme per il diritto al lavoro dei disabili”*
- Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, *“Testo unico sulla sicurezza e salute sul lavoro e successive modificazioni”*
- Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81, *“Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183 - articolo 51”*
- Legge 7 agosto 1990, n. 241, *“Nuove norme sul procedimento amministrativo”*
- Legge 5 giugno 1990, n. 135, *“Programma di interventi urgenti per la prevenzione e la lotta contro l'aids”*
- Legge 29 marzo 1985, n. 113, *“Aggiornamento della disciplina del collocamento al lavoro e del rapporto di lavoro dei centralinisti non vedenti”*
- Decreto Presidente Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, *“Testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra”*
- Legge 20 maggio 1970, n. 300, *“Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e nell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento”*
- Legge ordinaria 14 luglio 1957, n. 594, *“Norme sul collocamento obbligatorio dei centralinisti telefonici ciechi”*
- Decreto Presidente Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, *“Testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali”*