



Capitolo 16

Le politiche attive del lavoro

di Claudio Ponari

Capitolo 16 Le politiche attive del lavoro

1. Che cosa si intende con il termine di politiche attive del lavoro?

Con l'espressione "politiche attive del lavoro" si fa tradizionalmente riferimento alle iniziative adottate dalle istituzioni per promuovere l'occupazione e facilitare l'inserimento lavorativo. Di solito si distingue tra politiche passive e politiche attive: le prime mirano a contrastare la disoccupazione e i disagi che ne derivano attraverso misure di supporto come il sostegno al reddito, mentre le seconde si articolano lungo le quattro direttrici indicate, da ultimo, dalla Strategia Europea per l'Occupazione (Seo) ovvero:

- l'occupabilità. Il fine è quello di migliorare le capacità di un individuo di inserirsi nel mercato del lavoro;
- l'adattabilità. Consiste nella necessità di aggiornare le conoscenze individuali per renderle compatibili con le esigenze del mercato;
- l'imprenditorialità. L'obiettivo è di sviluppare qualità e spirito imprenditoriale per avviare un'azienda e contribuire all'autoimpiego;
- le pari opportunità. Favorire politiche di uguaglianza per aumentare i tassi di occupazione femminile.

La riforma attuata dal Jobs Act con i decreti legislativi 149, 150 e 151 si confronta con tali tematiche, cercando di dare concreta attuazione a questi principi.

2. Quali sono le direttrici del Jobs Act?

Con i decreti legislativi 149, 150 e 151 del 2015, il Jobs Act riordina la normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, rinforza e riorganizza la rete dei servizi, vincola l'erogazione dei contributi di sostegno al reddito alla partecipazione attiva

dei percettori, coinvolge stabilmente i soggetti privati, semplifica la possibilità di impiego dei lavoratori in cassa integrazione in lavori per la collettività e allarga la portata del fascicolo elettronico del lavoratore. Tra i principali interventi c'è la costituzione di un'apposita agenzia per le politiche attive, chiamata Anpal.

3. Che cos'è l'Anpal?

Il decreto legislativo n. 150 del 2015 istituisce l'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (Anpal): un ente autonomo, operativo a partire dal 1° gennaio 2016, che scaturisce dalla fusione della Direzione delle politiche attive del ministero del Lavoro (contestualmente soppressa) con Italia Lavoro e Isfol.

La funzione principale dell'Agenzia sarà quella di coordinare la neo-istituita Rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro, di cui sono parte – oltre alla stessa Anpal – le articolazioni regionali per le politiche attive del lavoro, l'Inps, l'Inail, le Agenzie per il Lavoro e gli altri soggetti autorizzati all'attività di intermediazione, i fondi interprofessionali e i fondi bilaterali di formazione, Italia Lavoro, l'Isfol, il sistema delle Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, le università e gli istituti di scuola secondaria di secondo grado.

La rete avrà il compito di promuovere l'effettività dei diritti al lavoro, alla formazione ed all'elevazione professionale attraverso il potenziamento dei servizi di collocamento gratuito, gli interventi e i servizi volti a migliorare l'efficienza del mercato del lavoro e mediante l'attività posta in essere dalle strutture pubbliche e private, accreditate o autorizzate.

4. Di che cosa si occupa l'Anpal?

Le funzioni attribuite all'Anpal corrispondono, in larga misura, a quelle della cessata Direzione delle Politiche Attive del ministero del Lavoro, a cui si aggiungono alcune importanti nuove attribuzioni. La prima riguarda il coordinamento di politiche attive e la gestione dei sussidi di disoccupazione che, una volta assegnati, vengono erogati sulla base del principio di condizionalità.

5. Quale ruolo hanno i Centri per l'impiego nel nuovo sistema?

Le altre novità riguardano l'accreditamento nazionale dei privati abilitati a gestire politiche attive e la valutazione dei loro risultati nella ricollocazione dei disoccupati.

In ultimo, tra le funzioni più importanti, c'è la definizione della procedura di classificazione dei disoccupati ai fini della loro assegnazione a una classe di occupabilità e la determinazione dell'ammontare dell'assegno di ricollocazione.

Ai Centri per l'impiego è affidato un ruolo assolutamente centrale; se l'Anpal è il cervello che gestisce le politiche attive, i Centri per l'impiego costituiscono il braccio operativo deputato a implementare la riforma.

In particolare, secondo l'articolo 18 del decreto legislativo 150/15 i Centri svolgeranno attività di:

- orientamento di base, analisi delle competenze in relazione alla situazione del mercato del lavoro locale e profilazione;
- ausilio alla ricerca di un'occupazione;
- orientamento specialistico e individualizzato;
- orientamento individualizzato all'autoimpiego e tutoraggio per le fasi successive all'avvio dell'impresa;
- avviamento ad attività di formazione ai fini della qualificazione e riqualificazione professionale;
- accompagnamento al lavoro, anche attraverso l'utilizzo dell'assegno individuale di ricollocazione;
- promozione di esperienze lavorative ai fini di un incremento delle competenze, anche mediante lo strumento del tirocinio;
- gestione, anche in forma indiretta, di incentivi all'attività di lavoro autonomo;
- gestione di incentivi alla mobilità territoriale;
- gestione di strumenti finalizzati alla conciliazione dei tempi di lavoro con gli obblighi di cura nei confronti di minori o di soggetti non autosufficienti;
- promozione di prestazioni di lavoro socialmente utile.

6. Come cambia la disciplina delle comunicazioni relative al rapporto di lavoro?

Per rendere più efficiente il sistema e assicurare informazioni più rapide verso gli organi che si occupano di gestire il mercato del lavoro è stato disposto che dal 2016 le comunicazioni di assunzione, trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro dovranno essere effettuate solo telematicamente all'Anpal, che le metterà a disposizione dei Centri per l'impiego, del ministero del Lavoro, dell'Inps, dell'Inail e dell'Ispettorato nazionale del Lavoro.

Tutte queste informazioni confluiranno nel Sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, realizzato dalla neonata Agenzia in collaborazione con il ministero, le Regioni e Province autonome, l'Inps e l'Isfol. Il nuovo sistema riunisce le banche dati dei percettori di ammortizzatori sociali, l'archivio informatizzato delle comunicazioni obbligatorie (assunzione, trasformazione, cessazione del rapporto di lavoro), e, per ogni soggetto, i dati relativi alla gestione dei servizi per il lavoro e delle politiche attive e tutte le informazioni relative ai percorsi educativi e di formazione professionale.

Questo sistema informativo, a disposizione anche del lavoratore, è funzionale a costituire il Fascicolo elettronico del lavoratore, che costituisce lo sviluppo tecnologico del vecchio "libretto formativo del cittadino", mai entrato pienamente in funzione.

Il fascicolo dovrà essere liberamente consultabile, in via telematica, dagli interessati.

7. Come cambia l'accesso alle misure di politica attiva?

Le misure di politica attiva sono riservate, in linea generale, ai lavoratori disoccupati o "a rischio di disoccupazione". Il Jobs Act rivede anche la definizione di disoccupazione. In base alla nuova normativa per vedersi riconosciuto lo status di "disoccupato" il lavoratore privo di impiego dovrà effettuare una dichiarazione, in via esclusivamente telematica, sul portale nazionale delle politiche del lavoro, di immediata disponibilità allo svolgimento dell'attività lavorativa ed alla partecipazione alle misure di politica attiva.

La dichiarazione può essere effettuata anche in pendenza del periodo di preavviso, dopo aver ricevuto la comunicazione di licenziamento. In tal caso il lavoratore è considerato "a rischio di disoccupato".

8. Cos'è il Patto di servizio personalizzato?

zione". Inoltre, la domanda per beneficiare delle nuove prestazioni sociali come Naspi (dipendenti) e Dis-Coll (collaboratori) equivarrà alla dichiarazione di immediata disponibilità.

Si segnala, infine, che potranno accedere alle misure di politica attiva anche i dipendenti che subiscono una riduzione dell'orario di lavoro superiore al 50% in un periodo di 12 mesi, in connessione all'attivazione di una procedura di sospensione o riduzione dell'attività per integrazione salariale, contratto di solidarietà o interventi dei fondi di solidarietà.

Il Patto di servizio personalizzato sostituisce il "contratto di ricollocazione di cui eredita le funzioni.

Si tratta di un accordo stipulato tra il lavoratore che ha effettuato la dichiarazione di disponibilità e il Centro per l'impiego, con cui si definisce un programma di attività finalizzate a consentire il suo ricollocamento.

I disoccupati, o comunque coloro che hanno già ricevuto lettera di licenziamento, sono tenuti a presentarsi spontaneamente al Centro per l'impiego entro 30 giorni – o alla successiva data in cui siano convocati – per stipulare il Patto in cui è indicato il responsabile delle attività e il profilo personale di occupabilità. Vengono così concordati il tipo e la frequenza delle ricerche di occupazione e dei contatti con il responsabile delle attività; nel patto è inoltre riportata la disponibilità del richiedente alla partecipazione a iniziative e laboratori per il rafforzamento delle competenze e ad accettare offerte congrue.

La sottoscrizione del Patto è condizione necessaria ai fini della concessione dell'assegno di ricollocazione.

La mancata partecipazione alle iniziative previste dal Patto o il rifiuto di una congrua offerta di lavoro senza giustificato motivo comporteranno l'applicazione di sanzioni che potranno variare dalla decurtazione delle prestazioni di sostegno del reddito sino alla loro sospensione o decadenza.

9. Cos'è l'assegno di ricollocazione? A chi spetta?

Il decreto prevede, a favore dei disoccupati percettori di Naspi che siano privi di occupazione da almeno 4 mesi, la corresponsione di un assegno di ricollocazione su richiesta presentata al Centro per l'impiego con cui si è stipulato il Patto di servizio personalizzato.

L'ammontare dell'assegno è graduato in funzione del profilo di occupabilità ed è spendibile presso i Centri dell'impiego o i soggetti accreditati al fine di ottenere un servizio di assistenza intensiva nella ricerca di un'occupazione, nel quale il lavoratore viene affiancato da un tutor che lo segue nella ricerca e nell'eventuale percorso di riqualificazione professionale. L'attivazione di tale servizio sostituisce il Patto di servizio personalizzato per tutta la sua durata.

L'assegno non costituisce, quindi, un sostegno al reddito del disoccupato spendibile come si vuole. Infatti il voucher di ricollocamento, che non è considerato reddito, si può usare per funzioni e compiti di politiche attive del lavoro presso i Centri per l'impiego o soggetti privati accreditati.

È rilevante il fatto che l'assegno si possa incassare soltanto dopo che il soggetto abbia ottenuto il nuovo impiego, in modo tale da stimolare un'effettiva collaborazione nelle ricerche.

In sintesi, il disoccupato potrà recarsi in un'agenzia per il lavoro privata o in un centro per l'impiego con un assegno, pagato dallo Stato, che utilizzerà soltanto a occupazione trovata.

10. Che strumenti hanno i Centri per l'impiego verso i disoccupati?

I Centri per l'impiego possono privare i disoccupati del diritto al sussidio in caso, ad esempio, di violazione del patto di servizio personalizzato. I Centri possono avvalersi, a fini di controllo, delle agenzie private, che segnalano la non accettazione di offerte congrue che non permettono loro di incassare l'assegno di ricollocazione. In sostanza, con questo sistema si mira a dare concretezza al principio di condizionalità del beneficio che viene riconosciuto non in maniera generalizzata, ma soltanto a chi ne ha effettivamente bisogno e si impegna in maniera proattiva per ricollocarsi.

11. È possibile l'utilizzo diretto dei lavoratori titolari di strumenti di sostegno al reddito?

Si, è possibile che i soggetti che fruiscono di strumenti di sostegno del reddito in costanza di rapporto di lavoro siano chiamati a svolgere attività di pubblica utilità da parte delle amministrazioni locali, compatibilmente con lo svolgimento del rapporto di lavoro in corso.

Lo scopo è quello di permettere il mantenimento e lo sviluppo delle competenze acquisite dal lavoratore.

Inoltre, mediante apposite convenzioni stipulate tra Regioni e Comuni, si può prevedere che la possibilità sia estesa ai lavoratori disoccupati ultrasessantenni che non abbiano ancora maturato il diritto al pensionamento. A questi lavoratori spetterà un importo mensile pari all'assegno sociale.

È abrogato il decreto legislativo n. 468/1997 che conteneva la disciplina sui lavori socialmente utili.

12. Cambiano gli incentivi all'occupazione?

Accanto agli interventi diretti alla riqualificazione professionale e all'orientamento del lavoratore, il Jobs Act interviene anche sugli incentivi riconosciuti a favore dei datori che assumano specifiche categorie di lavoratori.

In particolare il decreto opera su quattro distinti livelli: il riordino degli incentivi, l'istituzione del repertorio nazionale, la ridefinizione dei principi e le nuove incentivazioni per il contratto di apprendistato.

13. In che cosa consiste il riordino degli incentivi?

Si tratta, innanzitutto, del superamento del precedente sistema di incentivazione all'assunzione dei lavoratori giovani (all'articolo 1 del decreto legge 76/2013, convertito con la legge n. 99/2013), fatti salvi, naturalmente, gli effetti sulle assunzioni o trasformazioni già in essere. La legislazione precedente prevedeva incentivi per i datori di lavoro che procedessero ad assumere a tempo indeterminato lavoratori di età compresa tra i 18 ed i 29 anni e in possesso dei requisiti previsti.

13. Che cos'è il repertorio nazionale degli incentivi?

Una banca dati di nuova istituzione da costituirsi presso l'Anpal, contenente, per ciascuna tipologia di incentivo le seguenti informazioni:

- categorie di lavoratori interessati;
- categorie di datori di lavoro interessati;
- modalità di corresponsione dell'incentivo;
- importo e durata dell'incentivo;
- ambito territoriale interessato;
- conformità alla normativa in materia di aiuti di stato.

14. In quali casi non spettano gli incentivi?

I casi stabiliti dal decreto in cui non spettano gli incentivi all'occupazione ricalcano sostanzialmente quelli precedenti. E cioè quando:

- l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva;
- l'assunzione viola il diritto di precedenza;
- il datore di lavoro o l'utilizzatore hanno in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale (salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in diverse unità produttive);
- i lavoratori assunti sono stati licenziati nei sei mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume o utilizza in somministrazione, o si trova in rapporto di collegamento o controllo.

Il decreto ha anche precisato che l'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie di instaurazione, modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione, producono la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

15. Sono previsti incentivi per l'apprendista?

Il decreto è intervenuto prevedendo, in via sperimentale, benefici a vantaggio dei datori di lavoro che effettuino assunzioni con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore. In particolare è previsto che le assunzioni effettuate a decorrere dal 24 settembre 2015 e sino al 31 dicembre 2016 siano soggette alle seguenti agevolazioni:

- esclusione del "contributo di licenziamento" pari al 41 per cento del massimale mensile di Aspi per ogni dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni;
- riduzione al 5 per cento dell'aliquota contributiva del 10 per cento (contribuzione a carico dei datori di lavoro artigiani e non artigiani per apprendisti);
- riconoscimento dello sgravio totale dei contributi a carico del datore di lavoro di finanziamento dell'Aspi e dello 0,30 per cento (Fondi interprofessionali)

16. Cambierà anche l'organizzazione dell'attività ispettiva?

Il decreto legislativo n. 149 del 2015 ha istituito un'Agenzia unica per le ispezioni del lavoro, denominata Ispettorato nazionale del lavoro, che integra in un unico ente i servizi ispettivi già affidati al ministero, all'Inps e all'Inail.

La principale funzione dell'Ispettorato sarà il coordinamento, sulla base delle direttive emanate dal ministero, della vigilanza in materia di lavoro, contribuzione e assicurazione obbligatoria, nonché legislazione sociale, ivi compresa la vigilanza in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. Rientrano nella competenza dell'Ispettorato anche gli accertamenti in tema di riconoscimento dei diritti e delle prestazioni per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, nonché di applicazione delle tariffe dei premi.

A tal fine, l'Ispettorato stabilisce la programmazione dell'attività ispettiva e delle relative modalità di accertamento, dettando le linee di condotta e le direttive di carattere operativo per tutto il personale ispettivo (compreso il personale Inps e Inail).

È anche previsto l'obbligo per l'Inps, l'Inail e l'Agenzia delle Entrate di mettere a disposizione dell'Ispettorato dati e informazioni, anche attraverso l'accesso a specifici archivi informativi.

Il provvedimento, inoltre, dispone la soppressione delle Direzioni interregionali e territoriali del lavoro in ragione di un progressivo accentramento di tutte le funzioni ispettive presso l'Ispettorato, con conseguente assegnazione dei relativi compiti agli uffici territoriali e centrali dell'Ispettorato stesso. Il personale delle relative strutture sarà di conseguenza trasferito all'Ispettorato.

È da ritenersi che le sedi territoriali dell'Ispettorato andranno a coincidere, in buona sostanza, con le attuali Direzioni, salvi eventuali e prevedibili accorpamenti.

17. Come cambia l'impugnazione amministrativa degli atti degli organi ispettivi?

L'impugnazione degli atti di accertamento è ammessa con ricorso presentato al direttore della sede territoriale dell'Ispettorato entro 30 giorni dalla notifica. Sul punto saranno necessari dei chiarimenti interpretativi in quanto, da una prima lettura della disposizione, appare chiaro che si potranno impugnare in sede amministrativa solo gli atti di accertamento adottati dagli ufficiali e agenti di polizia giudiziaria e non più l'ordinanza-ingiunzione intimata dagli organi ispettivi, come era invece previsto dalla precedente formulazione della norma (per quest'ultima appare possibile solo il ricorso per via giudiziaria).

Nella nuova formulazione della norma scompare il riferimento all'ordinanza-ingiunzione (che quindi andrà impugnata davanti al tribunale civile), pur permanendo il riferimento agli atti di accertamento dell'Ispettorato nazionale del lavoro e gli atti di accertamento degli enti previdenziali e assicurativi che abbiano ad oggetto la sussistenza o la qualificazione dei rapporti di lavoro, che dovranno essere impugnati entro 30 giorni dalla notifica degli stessi innanzi alla sede territoriale competente dell'Ispettorato. L'adozione della diffida interrompe i termini per la presentazione dei ricorsi.

18. Come cambiano le sanzioni per il lavoro nero?

Il decreto legislativo n. 151 del 2015 introduce un nuovo sistema graduato “per fasce” al posto della “maxisanzione” legata alla singola giornata di lavoro irregolare,

La sanzione sarà calcolata sulla base di tre differenti scaglioni, a seconda della durata temporale dell’effettiva durata del lavoro irregolare. Il riferimento ai giorni di effettivo impiego del lavoratore comporterà non pochi problemi sul piano dell’accertamento, considerato che – per quanto le indagini ispettive possano individuare un periodo di riferimento – difficilmente consentiranno di risalire alle giornate di effettiva occupazione.

Si segnala che la maxisanzione per lavoro nero non si cumula con le sanzioni in materia di omessa comunicazione di assunzione al centro per l’impiego (come già previsto dal Collegato Lavoro) nonché le sanzioni in materia di mancata consegna al lavoratore della lettera di assunzione e di omesse registrazioni sul libro unico del lavoro.

La mappa delle penalità

Le nuove sanzioni per il lavoro nero

Durata del lavoro irregolare	Sanzione pecuniaria
Sino a 30 giorni	da euro 1.500 a euro 9.000 per ciascun lavoratore irregolare
Da 31 a 60 giorni	da euro 3.000 a euro 18.000 per ciascun lavoratore irregolare
Oltre i 60 giorni	da euro 6.000 a euro 36.000 per ciascun lavoratore irregolare

Le sanzioni sono aumentate del 20% nel caso in cui la violazione riguardi lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno o minori in età non lavorativa.

19. Esiste la possibilità di ottenere una riduzione delle sanzioni?

Sì, tramite l’ottemperanza alla specifica diffida effettuata dal personale ispettivo (articolo 13 del decreto legislativo n 124/2004); tale procedura consente la regolarizzazione delle violazioni accertate con l’applicazione di una sanzione ridotta, a condizione che:

- il datore di lavoro stipuli, con il lavoratore “in nero” un contratto di lavoro subordinato a tempo

- indeterminato (che non sia intermittente o part-time inferiore al 50%) o a tempo determinato con durata non inferiore a 3 mesi; tale contratto dovrà decorrere dal primo giorno di lavoro “nero”;
- il datore dimostri di aver mantenuto il lavoratore in servizio (al netto del periodo lavorato in nero) per almeno 3 mesi, e che questi sia ancora in forza al momento della regolarizzazione;
- la regolarizzazione e il versamento della sanzione ridotta avvengano non oltre i 120 giorni dalla notifica del verbale;
- la violazione non riguardi lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno o minori in età non lavorativa.

Inoltre, tramite la regolarizzazione dei lavoratori, sarà possibile ottenere la revoca del provvedimento di sospensione dell’attività imprenditoriale – che, in base all’articolo 14 del decreto legislativo n. 81/2008, scatta se i lavoratori in nero sono superiori al 20% della forza lavoro, o in caso di gravi e reiterate violazioni in materia di tutela e sicurezza sul lavoro – previo pagamento immediato del 25% della sanzione dovuta, a condizione che l’importo residuo sia versato entro sei mesi, maggiorato del 5%.

19. Alle regolarizzazioni si applicano gli incentivi della legge di Stabilità?

No, come espressamente chiarito dalla circolare del ministero del Lavoro del 12 ottobre 2015, n. 26, la stipulazione di tali contratti è sottratta a qualsiasi agevolazione, in accordo al dettato normativo dell’articolo 1, comma 1175, della legge n. 296 del 2006, che subordina l’accesso ad eventuali benefici normativi e contributivi al rispetto degli obblighi di legge.

20. Come cambia la gestione delle assunzioni obbligatorie?

Il decreto legislativo n. 151 del 2015 ha modificato la legge n. 68/1999 con lo scopo di agevolare l’assunzione di lavoratori disabili.

In questa prospettiva, è stata estesa la possibilità – per i datori di lavoro privati – di assumere i lavoratori con disabilità mediante la richiesta nominativa, pur-

21. Come cambiano gli obblighi di assunzione?

ché essi siano inclusi nelle apposite liste e rimanendo preclusa la possibilità di effettuare l'assunzione diretta degli stessi.

La richiesta nominativa può essere preceduta dalla richiesta agli uffici competenti di effettuare la preselezione delle persone con disabilità iscritte nell'elenco che aderiscono alla specifica occasione di lavoro, sulla base delle qualifiche e secondo le modalità concordate dagli uffici con il datore di lavoro. Dunque viene superato il principio secondo cui i datori di lavoro con più di 35 dipendenti potevano assumere nominativamente soltanto una quota delle assunzioni obbligatorie.

Dal 1° gennaio 2017 l'obbligo di assumere lavoratori appartenenti alle categorie protette insorgerà automaticamente al raggiungimento dei 15 dipendenti, indipendentemente dalla volontà da parte del datore di lavoro di procedere a nuove assunzioni. L'obbligo dovrà essere adempiuto entro 60 giorni, oltre i quali verrà applicata la sanzione amministrativa (62,77 euro giornalieri).

Fino al 31 dicembre 2016 resterà in vigore il regime attuale, che prevede l'obbligo di assunzione di lavoratori appartenenti a categorie protette solamente in caso di nuove assunzioni, per le aziende con un organico compreso tra i 15 e i 35 dipendenti. Tuttavia, a beneficio del datore di lavoro, è da subito possibile computare nella quota di riserva anche i lavoratori già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro che, pur non assunti mediante le procedure di collocamento mirato, presentino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 60 per cento o minorazioni ascritte dalla prima alla sesta categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, o con disabilità intellettiva e psichica, con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento.

22. Sono previsti nuovi incentivi per l'assunzione di lavoratori disabili?

Sì, il decreto 151/2015 prevede un'integrale revisione della procedura di concessione dell'incentivo per le assunzioni dei disabili in senso favorevole al datore di lavoro.

In primo luogo, l'incentivo sarà corrisposto direttamente e immediatamente al datore di lavoro da parte dell'Inps (e non più dalle Regioni), mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili, a seguito di apposita domanda presentata telematicamente.

Inoltre, dal 1° gennaio 2016, l'ammontare degli incentivi, spettanti per 36 mesi, sarà:

- pari al 70% della retribuzione mensile lorda per ogni lavoratore disabile con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79%;
- al 35% nel caso di riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79%.

Agevolazioni ancora maggiori sono previste nel caso di assunzione di lavoratori con disabilità intellettiva e psichica: il contributo del 70% della retribuzione lorda durerà 60 mesi per ogni lavoratore che presenti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, assunto a tempo indeterminato. Se l'assunzione viene operata con contratto a tempo determinato di durata non inferiore a 12 mesi l'agevolazione spetterà per l'intera durata del contratto.