

Programma ACT - Azioni di sostegno per l'attuazione sul territorio delle politiche del lavoro

IMPACT
Percorsi di informazione e formazione

Il Jobs Act e il collocamento mirato: Le novità introdotte dal D.Lgs.151/15

Percorso n. 1 - “La Riforma del lavoro”

Dedicato ai servizi pubblici per l’occupazione

1 Il Jobs Act e la Riforma delle politiche per l’occupazione Q ✓	2 Il ruolo dei CPI con il nuovo Dlgs 150/2015 Q ✓	3 Novità ammortizzatori sociali e sistema di condizionalità per i percettori M ✓	4 I contratti di lavoro, ridefiniti dal Jobs Act, e i Servizi per il Lavoro M ✓	5 La conciliazione dei tempi di vita e del lavoro M ✓	6 Il collocamento mirato M
10 dicembre ‘15: 2 sessioni 21 dicembre ‘15: 1 sessione	4 febbraio ‘16: 2 sessioni	8 marzo ‘16: 2 sessioni	4 Aprile ‘16: 2 sessioni	15 Aprile ‘16: 1 sessione	16 Giugno ‘16: 2 sessioni

Legenda tipo seminario:

- Q** Quadro
- M** Monografico
- P** in presenza

7 “Le parole del Lavoro che cambiano” **P**

Periodo: Dicembre 2015 - Giugno 2016

Destinatari: Servizi per l’Occupazione
Obiettivi: Conoscere la riforma e l’impatto sui Servizi e Politiche Attive del Lavoro



I tempi del Jobs Act: le entrate in vigore

16 Dicembre 2014

Legge 183/2014

Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela della conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro

07 Marzo 2015

25 Giugno 2015

24 Settembre 2015

1

D.Lgs.22/2015

Riordino norme su ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori

2

D.Lgs.23/2015

Contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti

3

D.Lgs.80/2015

Misure di conciliazione di cura, di vita e di lavoro

4

D.Lgs.81/2015

Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni

5

D.Lgs.148/2015

riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro

6

D.Lgs.149/2015

razionalizzazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale

7

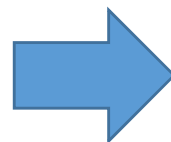
D.Lgs.150/2015

riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e politiche attive

8

D.Lgs. 151/2015

razionalizzazione e semplificazione procedure a carico dei cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità



Il D.Lgs. 151/15

- Tra i principi di semplificazione delle procedure e adempimenti a carico dei cittadini e delle imprese, il Decreto punta alla **razionalizzazione della disciplina del collocamento mirato** delle persone con disabilità.
- Gli articoli del decreto che riguardano questi elementi vanno dall'1 all'11 e 10 di questi modificano la previgente legge 12 marzo 199, n.68.

Novità

L'articolo 2 del d.lgs. n. 151/2015 stabilisce che la disciplina sul collocamento mirato si applichi anche alle persone con capacità di lavoro ridotta in modo permanente a causa di infermità o difetto fisico o mentale a meno di un terzo, in occupazioni confacenti alle sue attitudini.

E' una facilitazione introdotta per le persone riconosciute invalide dall'Inps, percettrici dell'assegno di invalidità (ai sensi della L. 222/84), che dal 24 settembre 2015 hanno diritto al collocamento mirato, senza necessità di ulteriori accertamenti.

Memo su chi è assoggettato all'obbligo di assunzione

I datori di lavoro che occupano più di 14 dipendenti hanno l'obbligo di assunzione, in base alla dimensione della forza lavoro impiegata:

- Da **15** a **35** unità: obbligo di assumere **una** persona con disabilità
- Da **36** a **50** unità: obbligo di assumere **due** persona con disabilità
- Oltre **50** unità: obbligo di riservare il **7%** dei posti di lavoro a favore di persone con disabilità

Se **oltre 50 unità**, è inoltre previsto, ai sensi dell'art. 18 comma 2 legge 68/99, l'obbligo di assunzione di vedove/i di deceduti per cause di lavoro, di guerra o di servizio, orfani, profughi e vittime del terrorismo e della criminalità organizzata nella misura di:

- **1** persona nel caso di datori di lavoro che occupano da **50** a **150** dipendenti.
- **1%** nel caso di datori di lavoro che occupano oltre **150** dipendenti.

Novità

- Ai fini della determinazione del numero di soggetti con disabilità da assumere il d.lgs. 151/15 indica che **sono computati nella quota di riserva anche i lavoratori già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro, anche se non assunti tramite collocamento mirato nel caso in cui:**
 - **Abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 60%**
 - **In caso di disabilità intellettuale o psichica, con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%**
 - **o minorazioni ascritte dalla prima alla sesta categoria del DPR sulle norme in materia di pensioni di guerra.**
- Il d.lgs.81/2015 (art. 34, c. 3) dà la possibilità per le **aziende utilizzatrici di computare nelle quote di riserva anche i lavoratori disabili assunti con contratto di somministrazione per missioni di durata non inferiori a 12 mesi**

Decorrenza dell'obbligo di assunzione per i datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti



1° gennaio 2017



Regime di «gradualità»:
l'obbligo di assunzione scatta solo in caso di **nuove assunzioni**

L'obbligo di assunzione scatta in **automatico** al raggiungimento di 15 lavoratori dipendenti

➤ A decorrere dal 1° gennaio 2017, è soppressa la «tolleranza» che permetteva ai datori di lavoro, che *raggiungevano il limite di 15 lavoratori computabili*, di **non procedere all'assunzione del soggetto riservatario fino a che non fosse assunto un sedicesimo lavoratore, ad esempio.**

l'esonero (in più)

Quali datori di lavoro

Tutti i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici

In quale ipotesi

Addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio ai fini **INAIL pari o superiore al 60 per mille**

Forma

Autocertificazione

Importo economico dell'esonero

30,64 €/giorno lavorativo per ciascun lavoratore con disabilità non occupato (6 o 5 giorni a settimana, a seconda del contratto applicato)

Norma attuativa

D. Min. Lavoro e politiche sociali, di concerto con Min. Economia e Finanze del 22 aprile 2016

Novità

Tema	Legge 68/99 pre Jobs Act	Jobs Act (modifiche a Legge 68/99 con D.Lgs.151/15)
Forza lavoro che fa scaturire l'obbligo di assunzione	16	15
Esonero parziale	Specifiche condizioni di attività svolte	Aggiunto caso di esonero parziale Tasso di premio INAIL almeno del 60 per mille
Modalità di assunzione	In parte nominativa e in parte con assegnazione diretta	Richiesta nominativa di avviamento agli uffici competenti da apposite liste, salvo accordi diversi scaturenti da convenzioni ex. Art.11 con gli stessi uffici competenti* per quanto riguarda le persone con disabilità
Incentivi assunzioni	Gestiti da Regioni con modalità specifiche	Gestiti da INPS (sotto forma di conguaglio contributivo)

* La richiesta nominativa può essere **preceduta** dalla richiesta agli **uffici competenti** di effettuare la **preselezione** delle persone con disabilità iscritte nell'elenco tenuto dai servizi di collocamento.

Novità nella tenuta degli Elenchi

- Le persone con disabilità che risultano disoccupate e aspirano ad una occupazione conforme alle proprie capacità lavorative, si iscrivono nell'apposito elenco tenuto dai servizi per il collocamento mirato del territorio **di residenza dell'interessato**.
- La persona può iscriversi nell'elenco **di altro servizio del territorio dello Stato**, previa **cancellazione** dall'elenco in cui era precedentemente iscritto.

Il comitato tecnico

Presso i servizi per il collocamento mirato opera un **comitato tecnico**, composto da funzionari del servizio stesso e da esperti del settore sociale e medico-legale con particolare riferimento alla materia della disabilità **con compiti di:**

- **valutazione delle capacità lavorative;**
- **definizione degli strumenti e delle prestazioni atti all'inserimento;**
- **predisposizione dei controlli periodici sulla permanenza delle condizioni di disabilità.**

La novità della «Banca Dati del collocamento mirato»

È una sezione della Banca dati politiche attive e passive del lavoro
Come si alimenta

Datori di lavoro	<ul style="list-style-type: none">• Prospetti informativi• Informazioni sugli accomodamenti ragionevoli adottati
Uffici competenti	<ul style="list-style-type: none">• Sospensioni• Esoneri autorizzati• Convenzioni ex art. 11, 12 e 12-bis l. 68/99 e quelle art. 14 d.lgs. 276/03• Le informazioni su soggetti iscritti negli elenchi del collocamento obbligatorio, le schede fatte dal comitato tecnico e gli avviamenti effettuati
Inps	<ul style="list-style-type: none">• Informazioni sugli incentivi
Inail	<ul style="list-style-type: none">• Interventi in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa
Regioni e province autonome	<ul style="list-style-type: none">• Incentivi e agevolazioni in materia, erogate in base alle proprie disposizioni e in base a quanto definito sulla gestione del Fondo Regionale per l'occupazione dei disabili

Le comunicazioni obbligatorie sono integrate con le informazioni relative al lavoratore disabile assunto ai sensi della Legge 68/99

La modifica degli incentivi

Entra in campo la semplificazione con l'intervento dell'Inps** come erogatore (e non più le Regioni)**

Importo stabilito per legge e non più rimesso anno per anno alle determinazioni regionali.

La modifica del Fondo regionale per l'occupazione dei disabili

Il decreto introduce alcuni elementi innovatori sul Fondo Regionale per l'occupazione dei disabili:

- **Nel Fondo regionale confluiscono tutte le sanzioni amministrative previste dalla legge, i contributi dovuti dai datori di lavoro ai sensi della Legge 68/99.**
- **Non vanno nel Fondo regionale i contributi conferiti al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili (presso il Mlps), (ad esempio quelli che scaturiscono per «scomputare» dal prospetto informativo i lavoratori per i quali l'azienda paga il premio INAIL pari o superiore al 60 per mille).**
- **Non vanno nel Fondo regionale il contributo di Fondazioni, Enti di natura privata e soggetti comunque interessati.**

La modifica del Fondo regionale per l'occupazione dei disabili

La novità sul Fondo regionale riguarda anche i contributi che possono essere dati dallo stesso. Infatti il **Fondo eroga contributi:**

- per il rimborso forfetario delle spese necessarie all'adozione di **accomodamenti ragionevoli** in favore dei lavoratori con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%
- per l'apprestamento di **tecnologie di telelavoro**
- per la **rimozione delle barriere architettoniche** che limitano l'integrazione lavorativa dei soggetti con disabilità
- per l'istituzione del **responsabile dell'inserimento lavorativo** nei luoghi di lavoro.

Riparto del fondo nazionale anno 2016

Con il Decreto interministeriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e dell'economia e finanze del del **24 febbraio 2016**, sono state ripartire le risorse del fondo per il diritto al lavoro dei disabili (ex art. 13 della legge n.68/1999)

Il Fondo Nazionale ha una dotazione annuale pari a
€ 20.000.000

Per l'anno finanziario 2016 sono trasferite all'Inps risorse per 915.742 € e attribuite risorse pari a **€ 1.000.000** per
sperimentazione di inclusione lavorativa

Gli incentivi all'assunzione delle persone con disabilità (legge 68/99 modificata da d.lgs.151/15)

A domanda, per assunzioni a tempo indeterminato, è previsto un incentivo per un periodo di **36** mesi:

- **Datori di lavoro privati**, anche non aventi natura di imprenditore (v. circ. Inps 99/2016)
- **Cooperative e consorzi sociali**
- **Organizzazioni di volontariato**
- **Enti pubblici economici** (v. circ. Inps 99/2016)

Gli incentivi sono erogati anche per i datori di lavoro che, **pur non essendo soggetti agli obblighi** della presente legge, procedono all'assunzione di persone con disabilità con contratto di lavoro a tempo indeterminato **iscritte nelle liste del collocamento mirato** previste dalla L. 68/1999 e s.m.i.

Gli incentivi all'assunzione delle persone con disabilità

Benefici

Ai datori di lavoro è concesso a domanda un incentivo per un periodo di 36 mesi, l'ammontare del contributo è pari al:



- **70% della retribuzione lorda imponibile ai fini previdenziali** se l'assunzione a tempo indeterminato riguarda un soggetto con un **handicap fisico superiore al 79%** o con **minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria** inserite nella tabella allegata al testo unico sulle pensioni di guerra;
- **35%** qualora la **riduzione della capacità lavorativa sia tra il 67% ed il 79%** o le **minorazioni** riferite alla tabella di cui si sopra siano comprese tra la **quarta e la sesta categoria**;
- **70%** nel caso in cui ad essere assunto sia un disabile **intellettivo o psichico** con una riduzione della capacità lavorativa **superiore al 45%**: in questa ipotesi l'agevolazione viene riconosciuta per **60 mesi**. Se l'assunzione avviene con contratto **a tempo determinato** di durata **non inferiore a 12 mesi**, il beneficio viene riconosciuto per tutta la durata del contratto.

Non spetta per le altre categorie protette di lavoratori, pur avendo diritto al collocamento obbligatorio (Circ. Inps 99/2016)

Circolare Inps n. 99 del 13/06/2016

La Circolare chiarisce diversi aspetti tra cui:

- Quali datori di lavoro
- Quali lavoratori e tipologie di rapporti di lavoro
- Misura e durata dell'incentivo
- Condizioni di spettanza dell'incentivo e cumulabilità con altri incentivi
- Aspetti procedurali

Modalità di ammissione all'incentivo

NOTA BENE: le risorse sono «**ad esaurimento**», per cui:

- Il datore di lavoro inoltra una **domanda preliminare** all'Inps in forma telematica
- L'Inps entro 5 giorni verifica la disponibilità residua della risorsa e comunica l'avvenuta **prenotazione dell'incentivo**
- Il datore di lavoro entro 7 giorni deve – se non l'ha ancora fatto – **stipulare il contratto** di assunzione o trasformarlo, dandone comunicazione all'Inps

Rapporti incentivati

- **Assunzioni a tempo indeterminato**
- **Trasformazioni a tempo indeterminato di un rapporto a termine, anche parziale, decorrenti dal 1° gennaio 2016**
- **Assunzioni a tempo determinato non inferiore a 12 mesi per i lavoratori con disabilità intellettuale e psichica, con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%**
- **Rapporti di lavoro subordinato in attuazione vincolo associativo ex l. n. 142/2001 (Socio lavoratore in una cooperativa)**
- **Lavoro a domicilio**
- **Assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione (con limitazioni indicate nella circolare)**

Condizioni di spettanza dell'incentivo

- **Regolarità contributiva e osservanza di obblighi di legge**
- **Condizioni generali in materia di fruizione degli incentivi**
- **Realizzazione dell'incremento netto dell'occupazione**
- **Compatibilità con la disciplina sugli aiuti di stato**

Principi generali sugli incentivi (art. 31 del d.lgs. n. 150/2015)

Principio generale: *«l'incentivo non spetta se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente»*

Art. 13 L. n. 68/1999 va in deroga

Ratio: l'incentivo è finalizzato a rendere meno gravoso l'adempimento ad un obbligo di assunzione

Vale la deroga: solo nelle ipotesi di assunzioni obbligatorie

Quindi per le assunzioni **oltre la quota di riserva** devono trovare applicazione i principi di cui all'art. 31 del d.lgs. n. 150/2015 (più stringenti)

Coordinamento e cumulabilità con altri incentivi

L'incentivo ex art. 13 l. n. 68/1999 è cumulabile:

- con incentivi previsti da altre disposizioni sotto **forma di riduzione contributiva**, purché la misura complessiva degli incentivi non superi la misura del **100% dei costi salariali***
- Con l'incentivo per le **assunzioni a tempo indeterminato** nell'anno 2016 (esonero contributivo biennale ex art. 1, c. 178-181 l. n. 208/2015-Legge di Stabilità) per assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2016, **senza limitazioni**
- Bonus occupazionale **Garanzia Giovani** nel limite del **100%** dei costi salariali*

*Costi salariali = (retr. lorda + contr. previdenziale + contr. assistenziale)

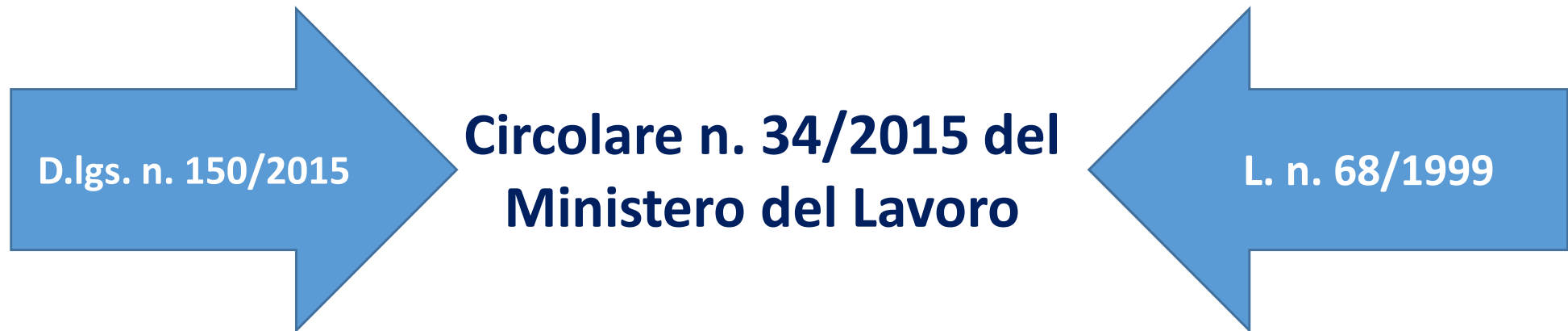
Coordinamento e non cumulabilità con altri incentivi

L'incentivo ex art. 13 l. n. 68/1999 **non** è cumulabile:

- Assunzioni **giovani genitori**
- Assunzione beneficiari trattamento **NASpl**, pari al 20% dell'indennità mensile residua che sarebbe spettata se non fosse stato assunto

La semplificazione per il collocamento mirato dei centralinisti non vedenti

- E' **soppresso l'albo professionale**
- Si prevede che i centralinisti abilitati si iscrivano **all'elenco tenuto dal servizio competente nel cui ambito territoriale abbiano la residenza**
- L'interessato **può comunque iscriversi nell'elenco di un unico altro servizio nel territorio dello Stato.**



- **Stato di disoccupazione e misure di politica attiva**
- **Condizionalità delle prestazioni**
- **Offerta di lavoro congrua**
- **Permanenza negli elenchi**
- **Patto di servizio personalizzato**
- **LPU**
- **Uffici competenti**

Stato di disoccupazione e misure di politica attiva

Lo stato di disoccupazione è requisito per l'iscrizione nell'elenco del collocamento mirato

Le attività di politica attiva del lavoro previste all'art. 18 d.lgs. n. 150/2015 si applicano anche al sistema del collocamento mirato, in quanto compatibili

Permanenza nell'elenco

Lo svolgimento di **lavoro subordinato** e **autonomo** è **compatibile** con l'iscrizione alle liste del collocamento mirato entro **limiti di reddito** e di **durata** del contratto:

- Rapporto di lavoro subordinato reddito annuale **superiore minimo escluso da imposizione fiscale** (€ 8000), se di durata non superiore ai 6 mesi (*sospensione iscrizione*)
- Rapporto lavoro subordinato il cui reddito annuale sia **inferiore al reddito minimo escluso da imposizione** (*conservazione dell'iscrizione*).
- Attività lavorativa **autonoma o di impresa individuale** dalla quale si ricava un reddito che corrisponde a un'imposta lorda **pari o inferiore alle detrazioni spettanti** (€ 4.800) ai sensi dell'articolo 13 del testo unico delle imposte sui redditi (*conservazione dell'iscrizione*).

Patto di servizio personalizzato

- La persona con disabilità deve stipulare il **PdSP** ex art. 20 d.lgs. n. 150/2015
- 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**, ovvero delle **capacità lavorative**, delle **abilità**, delle **competenze** e delle **inclinazioni**, nonché della **natura** e del **grado** della disabilità.

Linee
guida

Condizionalità delle prestazioni

- Per quanto riguarda la condizionalità **si applica l'art. 21 d.lgs. n. 150/2015 perché più favorevole alla persona**
- In particolare, quanto alle **sanzioni**, in luogo dell'articolo 10, comma 6, della legge 68/1999, riferito all'indennità di disoccupazione ordinaria, trovano applicazione il comma 7, il comma 8 e il comma 9 dell'articolo 21 del decreto legislativo n. 150/2015

Offerta di lavoro congrua

- il posto di lavoro offerto deve essere corrispondente ai **requisiti professionali** e alle **disponibilità** dichiarate all'atto dell'iscrizione
- Atteso il principio di parità di trattamento (art. 10, comma 1, della l. n. 68/1999), al lavoratore assunto ai sensi della Legge 68/99 si applicano le norme in materia di **condizionalità** delle prestazioni sostegno al reddito **in costanza rapporto di lavoro** e **LPU** (artt. 22 e 26 del d.lgs. n. 150/2015).

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” (vd. articolo 10, comma 2 della legge n. 68/1999).

Uffici competenti ex lege n. 68/1999

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, si ritiene che le regioni debbano individuare **almeno un ufficio**, su base **territoriale provinciale**, deputato agli interventi volti a favorire l'inserimento lavorativo dei soggetti con disabilità.

**JOBS
ACT**
L'ITALIA CAMBIA IL LAVORO

**Il
collocamento
mirato e il più
ampio diritto
al lavoro dei
disabili**

**Maria Cristina
CIMAGLIA**

Le linee guida sul collocamento mirato

Il decreto fissa i principi delle linee guida:

- Promozione di una **rete integrata** tra servizi
- Promozione di **accordi territoriali** tra oo.ss. e soggetti operanti nel sociale
- Modalità di **valutazione bio-psico-sociale** della disabilità
- Criteri di predisposizione dei **progetti di inserimento lavorativo**
- Indirizzi agli uffici competenti funzionali alla **valutazione e progettazione dell'inserimento lavorativo** in ottica bio-pisco-sociale.
- Analisi delle caratteristiche dei posti di lavoro da assegnare alle persone con disabilità anche in riferimento agli **accomodamenti ragionevoli** che il datore di lavoro è tenuto a adottare
- Promozione dell'istituzione di un **responsabile dell'inserimento lavorativo**
- Individuazione delle **buone pratiche** di inclusione lavorativa delle persone con disabilità.

Contestualizzazione delle linee guida sul collocamento mirato nel più ampio sistema del diritto al lavoro delle persone con disabilità

- **Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità** Approvata dall'assemblea generale delle Nazioni Unite il 13 dicembre 2006, ratificata in Italia con la legge n. 18 del 3 marzo 2009, approvata dall'Unione Europea con la decisione 2010/48
- **Direttiva 2000/78/CE DEL CONSIGLIO del 27 novembre 2000** che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro
- **D.lgs. n. 216/2003** Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro

La **Convenzione Onu** sui diritti delle persone con disabilità è stata approvata dall'Unione europea con la decisione n. 2010/48 e, in forza dell'art. 216, par. 2, del TFUE, è un accordo internazionale **vincolante** per le istituzioni comunitarie che prevale sugli atti dell'Unione stessa, sulle norme di diritto derivato, e ne impone **un'interpretazione**, per quanto possibile, **conforme** (CGUE C-335/11 e C-337/11, HK Danmark).

Convenzione ONU: principi

Art. 38 Costituzione italiana

Gli inabili ed i minorati hanno diritto all'educazione e all'avviamento professionale.

Oggi va letto alla luce della
Convenzione Onu

Art. 26 - Adattamento e riabilitazione

Art. 27 - Lavoro

Cosa è la disabilità?

Per persone con disabilità si intendono coloro che presentano durature **menomazioni** fisiche, mentali, intellettuali o sensoriali che in **interazione** con **barriere** di diversa natura possono **ostacolare** la loro piena ed effettiva partecipazione nella società su base di uguaglianza con gli altri (Conv. Onu)

La disabilità non è una condizione soggettiva, ma l'effetto di barriere nell'ambiente di lavoro che creano un ostacolo

Modalità di valutazione bio-psico-sociale

Accertamento delle **condizioni** di salute

Le condizioni di salute sono classificate nell'Icd (International classification of diseases), che fornisce una «**diagnosi**»

Valutazione delle **conseguenze** delle condizioni di salute

Il metodo bio-psico-sociale è a fondamento del sistema di classificazione della disabilità denominato Classification of functioning, disability and health (**Icf**) (2011)

L'Icf consente di «arricchire» la diagnosi, con informazioni sulla «**funzionalità**» delle persone a livello fisico, individuale e sociale ed evidenzia ciò che può accadere in associazione con una condizione di salute.

Lo scopo è fornire un linguaggio unificato e condiviso che serva da quadro di riferimento per le «**conseguenze delle condizioni di salute**», poiché copre qualsiasi disturbo in termini di modificazione funzionale associato a condizioni di salute a livello del corpo, della persona e della società.

Accomodamenti ragionevoli

Discriminazione sulla base della disabilità

Qualsiasi distinzione, esclusione o restrizione sulla base della disabilità che abbia lo scopo o l'effetto di pregiudicare o annullare il riconoscimento, il godimento e l'esercizio, su base di eguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale, civile o in qualsiasi altro campo. Essa include ogni forma di discriminazione, compreso il rifiuto di un **accomodamento ragionevole (Conv. Onu)**

Accomodamento ragionevole nella normativa

Articolo 5 direttiva 78/2000



Art. 3, c. 3bis d.lgs. n. 216/2003
(introdotto dal d.l. n. 76 del 2013, conv. l. n. 99 del 2013)

Art. 2 Convenzione Onu diritti persone con disabilità per **“accomodamento ragionevole”** si intendono 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

incentivi

Accomodamento ragionevole secondo la Giurisprudenza della Corte di Giustizia europea

In cosa si concretizza l'adattamento ragionevole?

2 ipotesi interpretative al vaglio della Corte di Giustizia Europea

sistemazione locali e adattamento attrezzature (barriere architettoniche)

Accezione ampia intesa come adattamento dell'ambiente (tout court) di lavoro

- Soluzioni non solo materiali, ma anche organizzative
- Interpretazione ampia
- Eliminazione delle barriere di diversa natura

Accomodamento ragionevole secondo la Giurisprudenza della Corte di Giustizia europea

Cosa si intende per soluzioni organizzative

(Considerando n. 20 della direttiva 78/2000)

- ✓ Adattamento delle attrezzature
- ✓ Ritmi di lavoro
- ✓ Orario di lavoro
- ✓ Carichi di lavoro
- ✓ Ripartizione dei compiti
- ✓ Formazione
- ✓ Inquadramento

Cosa valutare ai fini della proporzionalità dell'onere

- ✓ Costi finanziari
- ✓ Costi di altro tipo (organizzativi)
- ✓ Dimensioni dell'impresa
- ✓ Risorse finanziarie dell'impresa
- ✓ Possibilità di ottenere fondi pubblici o altre sovvenzioni

Criteri di predisposizione dei progetti di inserimento lavorativo

Il progetto personalizzato è l'atto che consente di realizzare l'inserimento lavorativo della persona con disabilità, avendo come prioritario obiettivo l'individuazione delle barriere e dei facilitatori ambientali rilevati e necessari.

Dovrà indicare le forme di adattamento ragionevole da predisporre.

Se si prende a riferimento il piano individualizzato di competenza dei Comuni, previsto dalla legge n. 328 del 2000 in materia di realizzazione di un sistema integrato di servizi sociali (art. 14), si può ipotizzare che **con il progetto personalizzato si realizza la presa in carico integrata della persona con disabilità adottando una metodologia «a rete», in base alla quale vengono individuati soggetti erogatori di prestazioni e misure, che devono agire in interazione fra loro.**

Elemento oggetto di possibile riforma

È in discussione la riforma del d.lgs. n. 151 del 2015 anche sui profili inerenti la disciplina sul diritto al lavoro delle persone con disabilità, tra cui:

- computabilità dei lavoratori già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro**
- importo delle sanzioni**
- violazioni relative alla mancata copertura della quota d'obbligo**
- Adeguamento degli importi delle sanzioni amministrative**

Per saperne di più: Banca Dati Documenta

Il sito

- [la Banca Dati Documenta di ItaliaLavoro](#)

Le pubblicazioni di Italia Lavoro sul tema (scaricabili da Banca Dati Documenta):

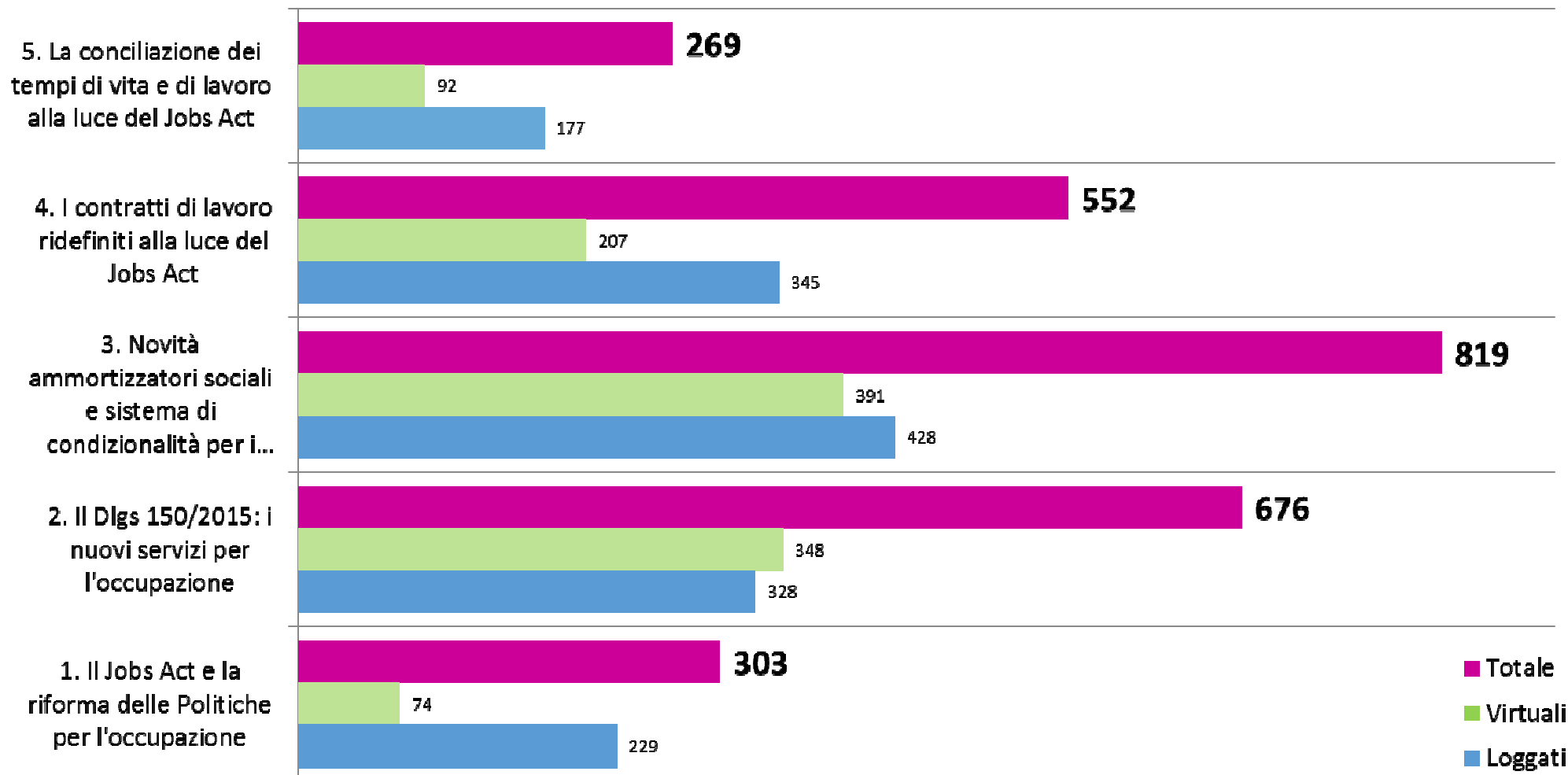
- [Le parole della riforma](#)
- [I passi della riforma](#)
- [La guida incentivi alle assunzioni e alla creazione di impresa](#)

Coming soon **WORKY**pedia

Qualche DATO sulla PARTECIPAZIONE al percorso la Riforma del Lavoro del Programma Impact

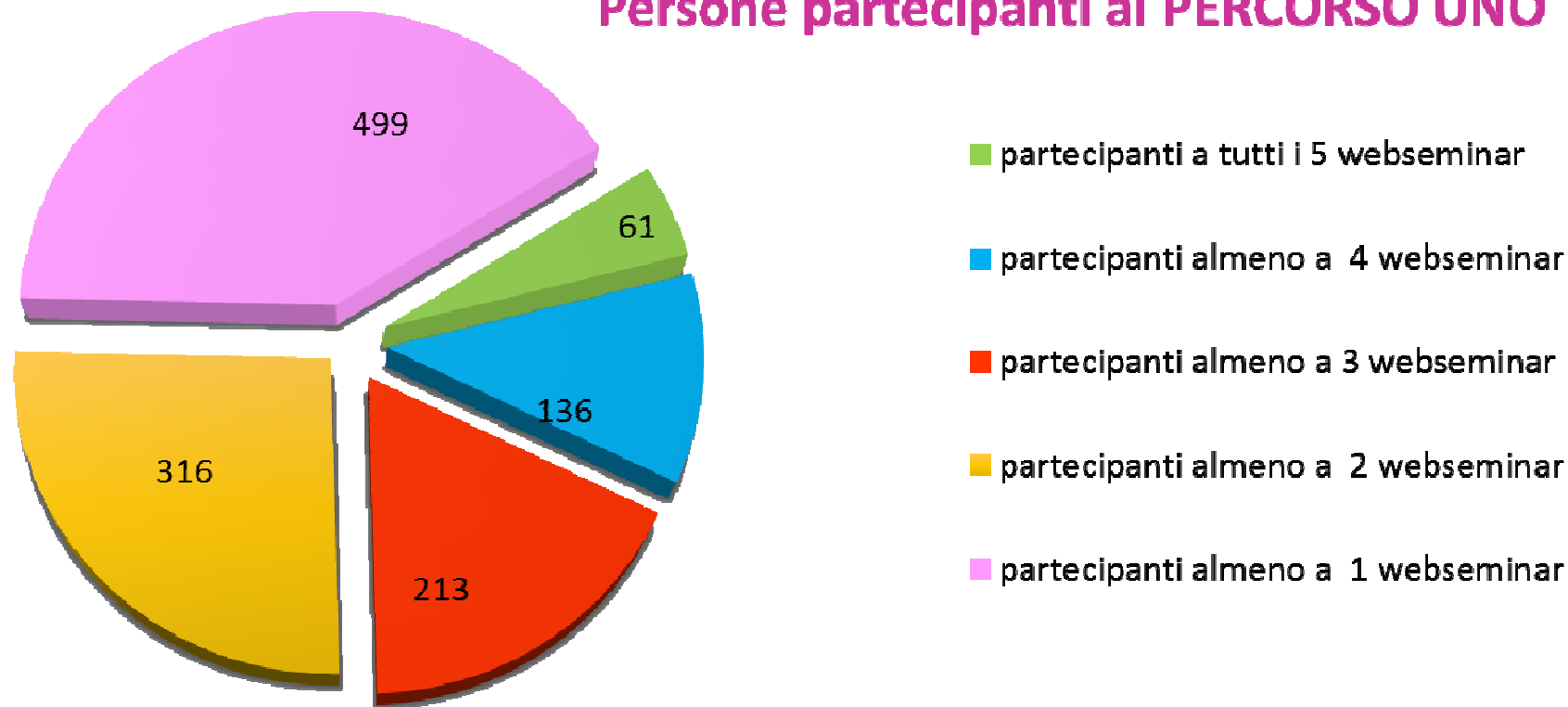
Percorso 1 La riforma del lavoro – Dati e Analisi dei partecipanti

Partecipazione PERCORSO UNO



Ai 5 webinar è stata registrato un numero complessivo di **1507** accessi tramite log alla piattaforma, ai quali vanno aggiunti **1113** accessi virtuali (accesso tramite lo stesso account o tramite aule multimediali), per un totale di **2619** partecipazioni

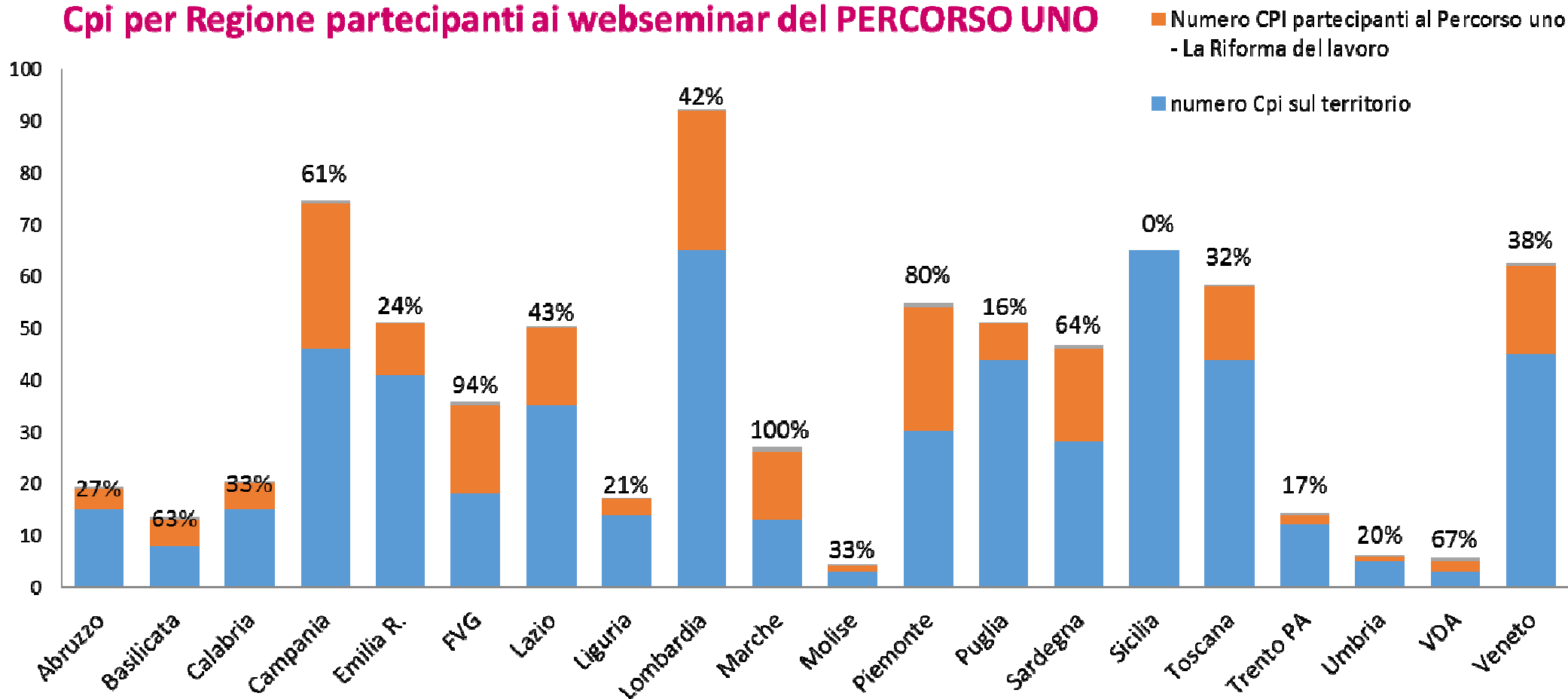
Persone partecipanti al PERCORSO UNO



1225 persone hanno partecipato al **PERCORSO UNO** di EMPACT
- La riforma del lavoro .

Percorso 1 La riforma del lavoro – Dati e Analisi dei partecipanti

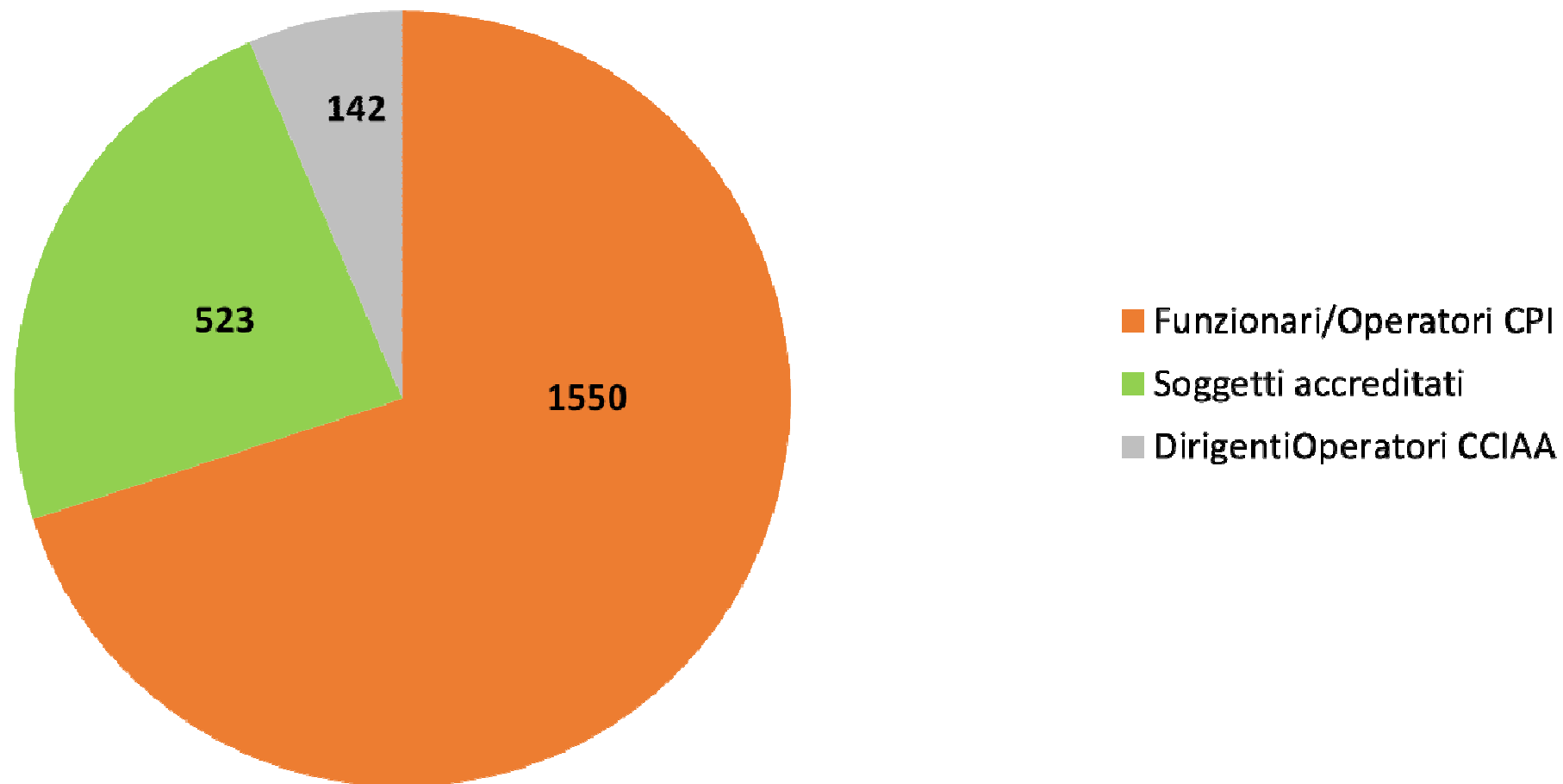
Cpi per Regione partecipanti ai webinar del PERCORSO UNO



Hanno partecipato n. **213** CPI al percorso uno di EMPACT.

38,80% dei Cpi presenti sul territorio.

Programma EMPACT – partecipazione totale persone

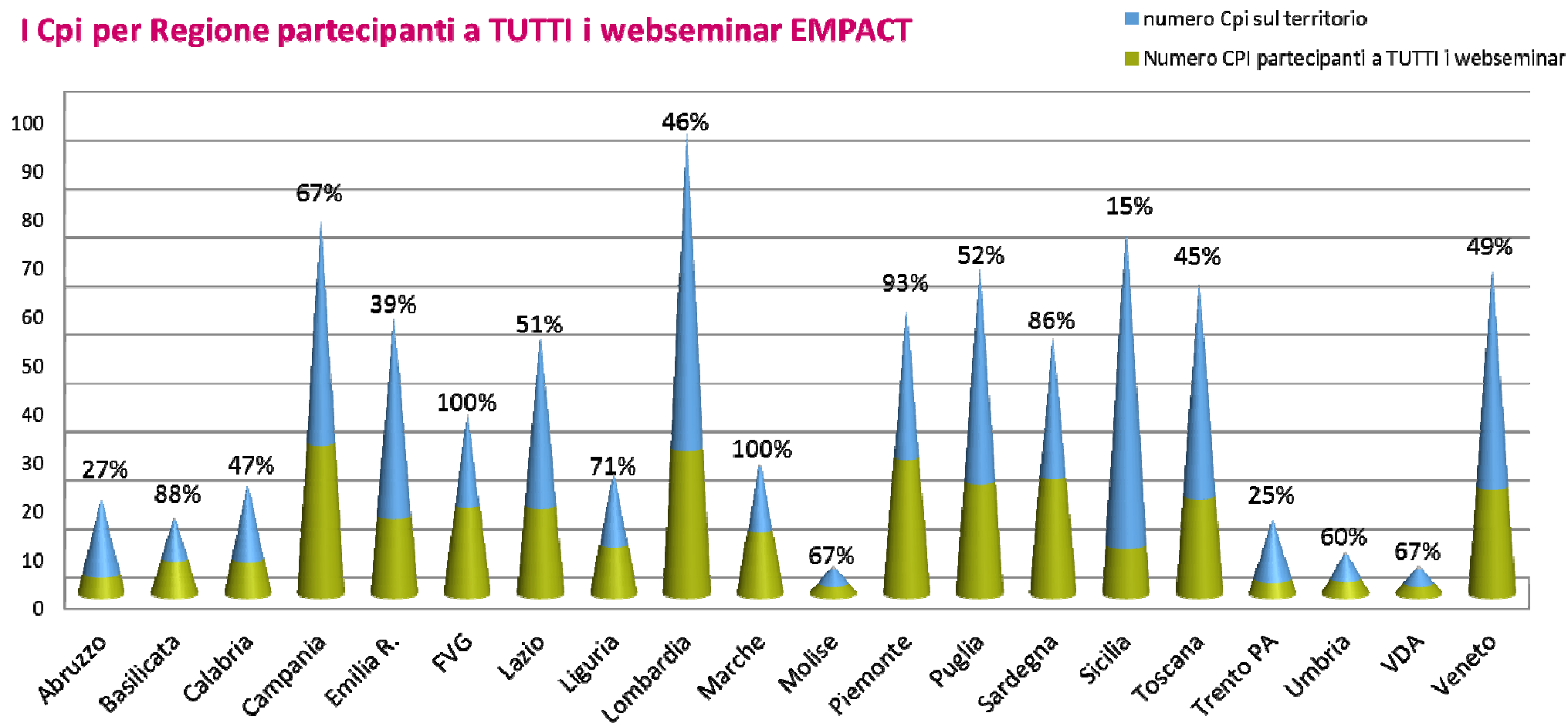


Hanno partecipato n. **2215** persone ai webinar del percorso Empact

Programma EMPACT – partecipazione CPI

* Dato riferito solo per i percorsi 1 e 4

I Cpi per Regione partecipanti a TUTTI i webinar EMPACT



Hanno partecipato n. **291** CPI a tutti i webinar del programma EMPACT.

Il **53%** dei Cpi presenti sul territorio.

Grazie per l'attenzione!

Federico CONTI
Programma ACT
Italialavoro S.p.a.

Mail: fconti@italialavoro.it

Maria Cristina CIMAGLIA
Programma ACT
Italialavoro S.p.a.

Mail: mccimaglia@italialavoro.it