

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro

*Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)*

*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:
selezione@adapt.it*

Bollettino ADAPT 21 marzo 2022, n. 11

La Legge n. 68 del 12 marzo 1999 è molto conosciuta all'interno del mondo del lavoro, costituendo ancora oggi la normativa di riferimento per quanto riguarda l'inserimento e l'accesso al mondo del lavoro delle persone portatrici di disabilità.

Per agevolare l'applicazione di questa norma, sono previste diverse agevolazioni in favore delle aziende che si adoperano in questo senso, sia tramite il cosiddetto collocamento mirato che tramite incentivi economici di iniziativa regionale (come la [recente iniziativa dell'Emilia Romagna](#) con riferimento alle assunzioni a tempo determinato) che provenienti da leggi nazionali.

Questo contributo si vuole concentrare su questi ultimi, in particolare proprio su quello introdotto dalla Legge n. 151 del 2015 - il cosiddetto Jobs Act - che ha modificato l'art. 13 della stessa Legge n. 68/99.

Tale articolo prevede un consistente incentivo per l'assunzione a tempo indeterminato - o trasformazione da tempo determinato - da parte di tutti i datori di lavoro privati (indipendentemente dal fatto che siano soggetti o meno all'obbligo di assunzione) delle seguenti categorie di lavoratori:

lavoratori disabili che abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o con una

minorazione ascritta tra la prima e la terza categoria individuate nella tabella allegata al D.P.R. n. 915/1978;

lavoratori disabili che abbiano una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79% o una invalidità ex D.P.R. n. 915/1978 tra la quarta e la sesta categoria;

lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%.

A seconda dell'appartenenza alle categorie sopra citate, l'incentivo varia sia per quanto riguarda la sua entità che per quanto concerne la sua durata. Per i lavoratori appartenenti al primo gruppo l'incentivo sarà pari al 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per trentasei mesi, per il secondo 35% per lo stesso lasso di tempo, per il terzo 70% per sessanta mesi.

Inoltre, per quest'ultima categoria viene previsto un incentivo anche in caso di assunzione a termine, con l'incentivo che in questo caso spetta per tutta la durata del rapporto a patto che esso non abbia una durata inferiore a dodici mesi.

Come per tutte le agevolazioni, anche questi incentivi sono subordinati al rispetto di alcuni requisiti - riportati anche nella [Circolare Inps n. 99 del 13 giugno 2016](#), che disciplina anche le modalità operative di presentazione dell'istanza e di fruizione dell'incentivo.

Questi comprendono l'obbligo di regolarità contributiva da parte del datore di lavoro, l'osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e il rispetto degli altri obblighi di legge, nonché di accordi e contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

A ciò si va ad aggiungere la realizzazione dell'incremento netto dell'occupazione, rispetto alla media della forza occupata nell'anno precedente l'assunzione o la trasformazione, non conteggiando in questo calcolo le "uscite" dovute a dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento, riduzione volontaria dell'orario di lavoro e a licenziamenti per giusta causa.

In conclusione, gli incentivi rappresentati dall'art. 13 della Legge n. 68/99 possono costituire un buon modo per aiutare le aziende ad adempiere con più facilità agli obblighi di legge, favorendo in questo modo l'inclusione dei lavoratori disabili all'interno dei luoghi di lavoro.

Dario Frisoni

Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Siena

 @FrisoniDario