

Ai gentili clienti
Loro sedi

Assunzione disabili: al via gli incentivi per il 2016

Gentile cliente, la informiamo che è stato recentemente pubblicato il **decreto del Ministero del Lavoro con cui vengono forniti all'INPS i finanziamenti necessari alla copertura degli incentivi sulle assunzioni di lavoratori disabili**. Ci si riferisce alla disciplina dell'articolo 13 legge n. 68/99 riformata dal D.Lgs. n. 151/2015, con cui vengono previsti alcuni **incentivi contributivi per l'assunzione di lavoratori disabili, anche al di fuori dell'ambito di applicazione delle assunzioni obbligatorie**. Nel dettaglio, le ipotesi agevolate sono le seguenti: **i)** beneficio contributivo pari al **70% della retribuzione lorda per un periodo di 36 mesi** per ogni lavoratore disabile assunto con rapporto a tempo **indeterminato** (per riduzioni della capacità lavorativa superiore al 79% o minorazioni ascritte dalla 1° alla 3° categoria delle tabelle annesse al TU pensioni di guerra); **ii)** beneficio contributivo pari al **35% della retribuzione lorda per un periodo di 36 mesi** per ogni lavoratore disabile assunto con rapporto a tempo **indeterminato** (per riduzioni della capacità lavorativa tra il 67% ed il 79% o minorazioni ascritte dalla 4° alla 6° categoria delle tabelle annesse al TU pensioni di guerra); **iii)** beneficio contributivo pari al **70% della retribuzione lorda per un periodo di 60 mesi** per ogni lavoratore disabile assunto con rapporto a tempo **indeterminato** o a termine con durata minima di 12 mesi, e per tutta la durata del contratto (per ogni lavoratore con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%).

Premessa

Con il decreto del 24.02.2016 **il Ministero del Lavoro ha attribuito all'INPS le risorse necessarie per poter concedere il beneficio contributivo a favore dell'assunzione di lavoratori disabili**. Ci si riferisce alla nuova disciplina dell'incentivo introdotta dal D.Lgs. n. 151/2015 a partire dallo scorso 01.01.2016, per favorire l'assunzione di lavoratore disabili.

Tra le novità, si segnala la **possibilità di fruire dell'incentivo contributivo anche al di fuori delle ipotesi di assunzione obbligatoria**: nel caso in cui **il datore di lavoro proceda all'assunzione di un lavoratore disabile**, questo potrà beneficiare delle agevolazioni **a prescindere che sussista un vero e proprio obbligo ad assumere** (anche se non per tutte le ipotesi agevolate).

Tra gli adempimenti necessari per accedere al beneficio, segnaliamo che **l'istanza va trasmessa all'INPS in via telematica**: entro cinque giorni dal ricevimento, **l'Istituto comunica al richiedente la disponibilità delle risorse ed assegna un termine per procedere all'assunzione del lavoratore** (di cui poi dovrà essere data evidenza all'INPS).

Le ipotesi incentivate

Secondo quanto previsto dal riformato articolo 13 della legge n. 68/99 i datori di lavoro che assumono lavoratori disabili hanno diritto ad un **incentivo fruibile in sede di compensazione dei contributi, di misura variabile a seconda della categoria del lavoratore assunto**.

Con riferimento all'**ambito soggettivo di applicazione dell'incentivo**, si segnala che possono accedere all'agevolazione:

- i **datori di lavoro privati**, a prescindere che siano soggetti o meno all'obbligo di assunzione stipulanti convenzione con il servizio per l'impiego;
- per le **cooperative sociali e i consorzi** istituiti in base alla legge n. 381/1991;
- le **organizzazioni di volontariato**.

Parte di tali incentivi possono essere applicati anche in assenza di un obbligo ad assumere lavoratori ai sensi della stessa legge n. 68/99.

Nel dettaglio, **le ipotesi incentivate** sono le seguenti:

- **beneficio contributivo pari al 70% della retribuzione lorda** per un periodo di **36 mesi** per ogni lavoratore disabile assunto con **rapporto a tempo indeterminato** (per riduzioni della capacità lavorativa superiore al 79% o minorazioni ascritte dalla 1° alla 3° categoria delle tabelle annesse al TU pensioni di guerra);
- **beneficio contributivo pari al 35% della retribuzione lorda** per un periodo di **36 mesi** per ogni lavoratore disabile assunto con **rapporto a tempo indeterminato** (per riduzioni della capacità lavorativa tra il 67% ed il 79% o minorazioni ascritte dalla 4° alla 6° categoria delle tabelle annesse al TU pensioni di guerra);
- **beneficio contributivo pari al 70% della retribuzione lorda** per un periodo di **60 mesi** per ogni lavoratore disabile assunto con **rapporto a tempo indeterminato** o a **termine con durata**

minima di 12 mesi, e per tutta la durata del contratto (per ogni lavoratore con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%).

OSSERVA

Si segnala che **le prime due ipotesi agevolate possono applicarsi anche in assenza di un obbligo all'assunzione ai sensi della legge n. 68/99**. L'ultima ipotesi, invece, può essere applicata solo in presenza di un obbligo all'assunzione.

Con riferimento alla **fruizione dell'incentivo**, viene previsto che **lo stesso venga corrisposto al datore di lavoro mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili**.

L'INCENTIVO		
Intensità	Tipo di assunzione	Tipologia di disabilità
70% per 36 mesi	Tempo indeterminato	Riduzioni della capacità lavorativa superiore al 79%
		Minorazioni ascritte dalla 1° alla 3° categoria delle tabelle annesse al TU pensioni di guerra
35% per 36 mesi	Tempo indeterminato	Riduzioni della capacità lavorativa tra il 67% ed il 79%
		Minorazioni ascritte dalla 4° alla 6° categoria delle tabelle annesse al TU pensioni di guerra
70% per 60 mesi	Tempo indeterminato o a termine (durata minima 1 anno)	Ogni lavoratore con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% .

La procedura

Secondo quanto previsto dall'attuale disciplina, **l'istanza per la fruizione dell'incentivo va trasmessa**, attraverso apposita procedura telematica, **all'Inps che provvede**, entro **5 giorni**, a fornire una specifica comunicazione telematica in ordine alla sussistenza di una **disponibilità di risorse**.

A seguito della comunicazione, in favore del richiedente opera una riserva di somme pari all'ammontare previsto dell'incentivo spettante ed al richiedente è **assegnato un termine perentorio di 7 giorni per provvedere alla stipula del contratto di lavoro che dà titolo all'incentivo**.

Entro il medesimo termine, **il richiedente ha l'onere di comunicare all'Inps, attraverso l'utilizzo della predetta procedura telematica, l'avvenuta stipula del contratto**.

OSSERVA

In mancanza, il richiedente **decade dalla riserva di somme operata in suo favore, che vengono conseguentemente rimesse a disposizione di ulteriori potenziali beneficiari**.

L'incentivo è riconosciuto dall'Inps in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande.

Quando sono obbligato ad assumere?

Le disposizioni cardine della disciplina delle assunzioni obbligatorie sono contenute nella **legge n.68/1999**, la quale **obbliga tutti i datori di lavoro sia pubblici che privati che occupano non meno di 15 dipendenti ad assumere un numero di soggetti appartenenti alle categorie protette** (c.d. quota d'obbligo), **variabile** in funzione del **numero di lavoratori già occupati** (c.d. forza lavoro). La **quota obbligatoria è pari a:**

IL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO	
Forza lavoro	Quota d'obbligo
Forza lavoro compresa tra 15 e 35 soggetti	1 soggetto
Forza lavoro compresa tra 36 e 50 soggetti	2 soggetti
Forza lavoro superiore a 50 soggetti	7% dei lavoratori occupati

Si segnala che:

- **fino al prossimo 01.01.2017** viene previsto che per i **datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti** l'obbligo di assunzione scatta **solo in caso di nuove assunzioni**;
- a partire dalla predetta data, per effetto di quanto disciplinato dal D.Lgs. n. 151/2015, **viene previsto che l'obbligo di assunzione scatta con il raggiungimento del quindicesimo dipendente.**

Pertanto, i datori di lavoro che occupano 15 o più dipendenti, a partire dal 2017 saranno soggetti all'obbligo di assunzione, **anche nel caso in cui non effettuino alcuna assunzione**. A partire dalla stessa data, inoltre, saranno soggetti a tale obbligo anche **partiti politici, associazioni sindacali e organizzazioni non lucrative.**

Secondo quanto stabilito dalla riforma del lavoro, agli effetti della determinazione del numero di soggetti disabili da assumere, **sono computati** di norma tra i dipendenti tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato.

Ai medesimi effetti, **non sono computabili:**

SOGGETTI ESCLUSI DAL COMPUTO	
I	Lavoratori assunti per collocamento obbligatorio.
II	Lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata fino a sei mesi.

III	Soci di cooperative di produzione e lavoro.
IV	I dirigenti.
V	Lavoratori assunti con contratto di inserimento.
VI	Lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore.
VII	Lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero per la durata di tale attività.
VIII	Soggetti impegnati in lavori socialmente utili assunti ai sensi dell'articolo 7 del decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81.
IX	Lavoratori a domicilio.
X	Lavoratori che aderiscono al programma di emersione ai sensi dell'articolo 1, comma 4-bis, della legge 18 ottobre 2001, n. 383, e successive modificazioni.
XI	Apprendisti
XII	Lavoratori assunti in sostituzione di altri dipendenti.
XIII	Associati in partecipazione, tirocinanti, stagisti, collaboratori.
XIV	Lavoratori divenuti inabili con riduzione della capacità lavorativa del 60% per infortunio o malattia nel corso del rapporto di lavoro (o disabili al 33% per infortunio o malattia) sempre che il datore di lavoro non sia ritenuto responsabile dell'accaduto.

ATTENZIONE! Con riferimento ai lavoratori stagionali viene prevista una rilevanza limitata ai fini del computo.

Si segnala che con il D.Lgs. n. 151/2015 viene prevista una nuova ipotesi di esclusione, che consiste **nell'assunzione di lavoratori già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro** (anche non assunti tramite collocamento obbligatorio). Tali lavoratori, **oltre a non essere conteggiati** ai fini della soglia rilevante per l'obbligo, **vengono computati nella quota di riserva**. Quindi, **oltre a non rilevare per l'insorgenza dell'obbligo, costituiscono adempimento all'obbligo stesso**.

Lo Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento e approfondimento di Vostro interesse.

Cordiali saluti

DOTTORESSA ANNA FAVERO