



Circolare n.18 del 24/06/2016

NUOVO INCENTIVO PER L'ASSUNZIONE DI DISABILI: ISTRUZIONI OPERATIVE

L'INPS, con la Circolare n. 99 del 13 giugno 2016, fornisce le istruzioni operative per la richiesta e il godimento del nuovo incentivo per le assunzioni, effettuate dal 1° gennaio 2016, di lavoratori con disabilità. Tale incentivo viene corrisposto al datore di lavoro mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili ed è riconosciuto dall'INPS, in base alle risorse disponibili, secondo l'ordine di presentazione delle apposite domande telematiche. Si ricorda, infatti, che dal 1° gennaio 2016 la gestione dell'incentivo in esame è affidata all'INPS.

L'articolo 10, comma 1, lettera a) del D.Lgs n. 151/2015, modificando l'articolo 13 della Legge n. 68/1999, ha **ridefinito la disciplina relativa all'incentivo per i datori di lavoro che assumono persone con disabilità**,

- incrementandone, dal 1° gennaio 2016, la misura;
- limitando il periodo di concessione dello stesso;
- prevedendone l'erogazione mediante conguaglio con i contributi dovuti dal datore di lavoro all'INPS (in precedenza, la concessione degli incentivi per l'assunzione di disabili era affidata alle Regioni/Province autonome).

Ad integrazione delle disposizioni di legge, l'INPS, con la **Circolare n. 99 del 13 giugno 2016**, ha fornito le istruzioni tecniche per il godimento del nuovo incentivo che, pertanto, risulta **pianamente operativo**.

DATORI DI LAVORO INTERESSATI

L'Istituto previdenziale precisa, innanzitutto, che possono beneficiare del nuovo incentivo per l'assunzione di lavoratori con disabilità i **datori di lavoro privati**,

- **compresi i soggetti non imprenditori** (quali, ad esempio, associazioni culturali, politiche o sindacali, associazioni di volontariato, studi professionali, ecc.);
- **a prescindere** dalla circostanza che siano **soggetti (o meno) all'obbligo di assunzione previsto dalla Legge n. 68/1999** ("Norme per il diritto al lavoro dei disabili").

Possono beneficiare del nuovo incentivo anche gli enti pubblici economici (**EPE**), in quanto a questi ultimi si applica la disciplina dei datori di lavoro privati.

LAVORATORI COINVOLTI

Il nuovo incentivo spetta, a favore del datore di lavoro, **esclusivamente** per le assunzioni di:

- lavoratori disabili con una **riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o minorazioni ascritte dalla 1^a alla 3^a categoria** delle tabelle allegate al DPR n. 915/1978 (Testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra);
- lavoratori disabili con una **riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79% o minorazioni ascritte dalla 4^a alla 6^a categoria** delle tabelle allegate al DPR n. 915/1978 (Testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra);
- lavoratori con **disabilità intellettiva e psichica** che comporti una **riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%**.



RAPPORTI DI LAVORO INCENTIVATI

L'incentivo spetta per le

- **assunzioni a tempo indeterminato e**
- **trasformazioni a tempo indeterminato** di un contratto a termine, **anche a tempo parziale**, decorrenti **dal 1° gennaio 2016**.

Lavoratori con disabilità intellettiva e psichica

In caso di assunzione di lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, l'incentivo spetta **anche per le assunzioni a tempo determinato di durata non inferiore a 12 mesi**. In tal caso, l'incentivo viene riconosciuto per tutta la durata del contratto.

MISURA DEL BENEFICIO

L'incentivo è pari al:

- **70%** della **retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali** per i lavoratori disabili con una **riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o minorazioni ascritte dalla 1a alla 3a categoria** delle tabelle allegate al DPR n. 915/1978;
- **35%** della **retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali** per i lavoratori disabili con una **riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79% o minorazioni ascritte dalla 4a alla 6a categoria** delle tabelle allegate al DPR n. 915/1978;
- **70%** della **retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali** per i lavoratori con **disabilità intellettiva e psichica** che comporti una **riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%**.

L'incentivo è riconosciuto:

- nel limite delle **risorse** appositamente stanziare ed
- in base all'**ordine cronologico** di presentazione delle relative **istanze**.

DURATA DEL BENEFICIO

L'incentivo spetta per:

- **36 mesi** per i lavoratori disabili con una **riduzione della capacità lavorativa**
 - **superiore al 79% o minorazioni ascritte dalla 1a alla 3a categoria** delle tabelle allegate al DPR n. 915/1978;
 - **compresa tra il 67% e il 79% o minorazioni ascritte dalla 4a alla 6a categoria** delle tabelle allegate al DPR n. 915/1978;
- **60 mesi** per i lavoratori con **disabilità intellettiva e psichica** che comporti una **riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%**.

Come sopra anticipato, in caso di assunzione di lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, l'incentivo spetta, per **tutta la durata del contratto**, anche in caso di assunzione **a tempo determinato** fermo restando che tale durata non deve essere inferiore a 12 mesi.

Schematizzando:



| TIPOLOGIA | MISURA DELL'INCENTIVO | DURATA DELL'INCENTIVO |
|--|--|--|
| Lavoratori disabili con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o minorazioni ascritte dalla 1 ^a alla 3 ^a categoria | 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali | 36 mesi |
| Lavoratori disabili con una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79% o minorazioni ascritte dalla 4 ^a alla 6 ^a categoria | 35% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali | 36 mesi |
| Lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% | 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali | 60 mesi tutta la durata del contratto a tempo determinato (non inferiore a 12 mesi) |

CONDIZIONI PER L'ACCESSO AL BENEFICIO

Il godimento dell'incentivo è subordinato

- al rispetto delle **norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori**;
- al rispetto dei **principi generali** indicati nell'art. 31 del D.Lgs n. 150/2015 finalizzati a garantire un'omogenea applicazione degli **incentivi all'assunzione**;
- alla realizzazione dell'**incremento netto dell'occupazione**, rispetto alla media della forza occupata nell'anno precedente l'assunzione/trasformazione;
- alle **condizioni generali di compatibilità con il mercato interno**, previste dall'art. 33 e dal capo primo del Regolamento (CE) n. 651/2014.

Norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori

L'INPS richiama, a riguardo, il rispetto, da parte del datore di lavoro che assume, delle condizioni fissate dall'art. 1, commi 1175 e 1176, Legge n. 296/2006. Si tratta:

- della regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale e assenza delle violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro (sono le condizioni alle quali è subordinato il rilascio del DURC);
- del rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Incremento occupazionale netto

L'incentivo in esame spetta a condizione che l'assunzione/trasformazione a tempo indeterminato determini un **incremento occupazionale netto rispetto alla media dei lavoratori occupati nei 12 mesi precedenti**.

Per valutare tale incremento è necessario *“porre a raffronto il numero medio di unità lavoro – anno dell'anno precedente all'assunzione con il numero medio di unità lavoro- anno dell'anno successivo all'assunzione”*.

Ai fini della determinazione dell'incremento occupazionale, il numero dei dipendenti è calcolato in Unità di Lavoro Annuo (**U.L.A.**).

L'incremento deve essere valutato in relazione all'intera organizzazione del datore di lavoro e non rispetto alla singola unità produttiva presso cui si svolge il rapporto di lavoro. In particolare la base di computo della forza aziendale per la valutazione dell'incremento occupazionale comprende le varie tipologie di lavoratori a tempo



determinato e indeterminato, salvo il lavoro accessorio.

Il lavoratore assunto (o utilizzato mediante somministrazione) in sostituzione di un lavoratore assente non si computa; si computa il lavoratore sostituito.

Qualora l'incremento non si realizzi, il posto o i posti occupati devono essersi resi vacanti in seguito a dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti d'età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa e non in seguito a licenziamenti per riduzione del personale.

CUMULABILITÀ CON ALTRI INCENTIVI

L'INPS precisa che l'incentivo per l'assunzione di disabili è **cumulabile con altri incentivi che consistono in una riduzione contributiva in senso stretto**, purché la misura complessiva dei benefici non superi il 100% dei costi salariali (intendendo per tali la retribuzione lorda e la contribuzione dovuta, comprendente gli oneri previdenziali e i contributi assistenziali) per ciascun periodo di occupazione.

Ad esempio, l'incentivo in esame è **cumulabile**, nel limite del 100% dei costi salariali,

- con l'incentivo inerente il "Programma Garanzia Giovani", di cui al Decreto direttoriale n. 1709/2014.

Inoltre, l'incentivo in esame è cumulabile, senza limitazioni, con l'**esonero contributivo biennale** introdotto dalla Legge di Stabilità 2015.

PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

Per godere dell'agevolazione, il datore di lavoro deve inoltrare all'INPS una **domanda preliminare di ammissione all'incentivo** che può essere inviata **sia per le assunzioni in corso** (con data di decorrenza dal 1° gennaio 2016) **che per i rapporti di lavoro non ancora iniziati**.

Entro, perentoriamente,

- 5 giorni dall'invio della domanda preliminare, l'INPS, in caso di disponibilità di risorse, **comunica** al datore di lavoro, che è stato **prenotato** in suo favore l'**importo** massimo dell'incentivo, proporzionato alla retribuzione indicata, per il lavoratore segnalato nell'istanza preliminare;

- 7 giorni dalla ricezione della suddetta comunicazione di prenotazione positiva dell'INPS, il datore di lavoro deve, qualora non lo avesse già fatto, **stipulare il contratto di assunzione/trasformazione**;

- 14 giorni lavorativi dalla ricezione della comunicazione di prenotazione positiva dell'INPS, il datore di lavoro deve **comunicare l'avvenuta stipulazione** del contratto di lavoro, **chiedendo la conferma** della prenotazione effettuata in suo favore.

L'istanza di conferma costituisce domanda definitiva di ammissione al beneficio.

A seguito dell'autorizzazione, l'incentivo può essere **fruito in quote mensili** dal datore di lavoro mediante conguaglio nelle denunce contributive.