

Le istruzioni per accedere all'agevolazione modificata dal Jobs act. Professionisti inclusi

# Disabili, assunzioni incentivate fino al 70% della retribuzione

Pagine a cura  
DI CARLA DE LELLIS

**S**aldi in corso per il collocamento obbligatorio. Dal 1° gennaio, infatti, costa meno arruolare un lavoratore disabile potendo beneficiare di un incentivo economico di misura pari fino al 70% della retribuzione, da congruare con i contributi dovuti all'Inps. L'incentivo spetta a tutti i datori di lavoro, inclusi professionisti, e, cosa rilevante, anche se l'assunzione è «obbligatoria» (dal prossimo anno, le aziende con più di 15 dipendenti dovranno assumere un disabile).

**Campo di applicazione.** L'incentivo non è nuovo, in quanto previsto all'art. 13 della legge n. 68/1999. Tuttavia, è stato del tutto modificato dal dlgs n. 151/2015 (riforma Jobs act) per diventare operativo dal 1° gennaio 2016 (cioè per le assunzioni fatte a partire da quella data). L'incentivo spetta a tutti i datori di lavoro privati, a prescindere dal fatto che siano o meno imprenditori e compresi gli enti pubblici economici. Da questo punto di vista, perciò, spetta pure agli studi professionali. L'incentivo è riconosciuto nei limiti di risorse stanziare nell'apposito «Fondo per il diritto al lavoro dei disabili», di cui al citato art. 13 della legge n. 68/1999, pari a euro 20 milioni annui. Proprio perché vincolato alle risorse finanziarie, la concessione avviene secondo l'ordine cronologico di presentazione delle domande. I lavoratori per i quali si ha diritto all'incentivo sono indicati nella prima tabella. Fuori dalle predette ipotesi l'incentivo non spetta mai. Cosa rilevante è che l'incentivo spetta anche se l'assunzione è «obbligatoria», cioè dovuta per effetto della legge n. 68/1999 che impone ai datori di lavoro di riservare una «quota» delle assunzioni ai soggetti disabili (è il «collocamento obbligatorio», si veda box in pagina).

**Incentivo a tre velocità.** L'incentivo spetta per le assunzioni a tempo indeterminato e

per le trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti a termine, anche se a tempo parziale, decorrenti dal 1° gennaio 2016. Unica eccezione riguarda i lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%; in tal caso, infatti, l'incentivo spetta pure in caso di assunzione a termine, per tutta la durata del contratto purché non inferiore a 12 mesi. L'incentivo spetta anche in caso di assunzione da parte di una cooperativa di lavoro; in caso di instaurazione di un rapporto di lavoro a domicilio; nell'ipotesi di assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione (cioè assunzioni effettuate da Agenzie di lavoro che fanno somministrazione di lavoro). Con riferimento a quest'ultima ipotesi l'incentivo: a) è trasferito in capo all'impresa utilizzatrice (non spetta, in altre parole, all'Agenzia ma all'azienda che prende «in affitto» il lavoratore); non spetta per i periodi in cui il lavoratore non è somministrato ad alcun utilizzatore.

**Le condizioni.** Diverse le condizioni cui è subordinato l'incentivo:

- osservanza di obblighi contributivi, norme a tutela delle condizioni di lavoro e ogni altro obbligo di legge legato al rapporto di lavoro;
- rispetto di accordi e contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali o aziendali;
- rispetto delle condizioni generali in materia di fruizione degli incentivi (art. 31 del dlgs n. 150/2015), ad eccezione dell'ipotesi di assunzione obbligatoria (cioè destinata a coprire la «quota d'obbligo»);
- realizzazione di un incremento dell'occupazione;
- rispetto delle condizioni generali fissate dall'Unione europea (Ue) per la compati-

bilità con il mercato interno, ossia il datore di lavoro: a) non deve appartenere a coloro i quali hanno ricevuto e, successivamente, non rimborsato aiuti economici che sono stati definiti illegali o incompatibili dall'Ue (per esempio: aziende che hanno usufruito della fiscalizzazione sui contratti di formazione e lavoro); b) non deve essere un'impresa in stato di difficoltà.

In relazione al precedente punto C (principi generali in materia di fruizione degli incentivi), si tratta dei principi introdotti dalla riforma Fornero (legge n. 92/2012) e



confermati dal Jobs act. Come accennato, essi non trovano applicazione sulle assunzioni effettuate per assolvere all'obbligo del «collocamento obbligatorio», proprio perché si tratta di un incentivo che mira a rendere meno gravoso l'adempimento di quell'obbligo di assunzione, in considerazione della speciale condizione di svantaggio costituita dalla disabilità del lavoratore. La deroga, tuttavia, è legittima solo nelle ipotesi di assunzioni obbligatorie; nell'ipotesi di assunzioni di lavoratori disabili effettuate oltre la «quota di riserva», invece, i principi trovano applicazione. Questi principi stabiliscono, che:

1. l'incentivo non spetta se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva;

2. l'incentivo non spetta se l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine;

3. l'incentivo non spetta se presso il datore di lavoro o l'impresa utilizzatrice (in caso di somministrazione) sono in atto sospensioni dal lavoro connesse a una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati a un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione;

4. l'incentivo non spetta se l'assunzione riguarda lavoratori licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, alla data del licenziamento, presentava elementi di relazione con il datore di la-

voro che assume, sotto il profilo della sostanziale coincidenza degli assetti proprietari ovvero della sussistenza di rapporti di controllo o collegamento;

5. ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato;

6. l'invio tardivo delle «Comunicazioni telematiche obbligatorie» inerenti l'instaurazione e la 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.

——© Riproduzione riservata——■

## Assunzioni disabili incentivate

Tipologia lavoratori	Misura	Durata
Con riduzione capacità lavorativa superiore al 79% o con minorazioni ascritte dalla I alla III categoria tabelle del T.u. pensioni di guerra (dpr n. 915/1978)	70% retribuzione mensile	36 mesi
Con riduzione capacità lavorativa tra il 67 e il 79% o con minorazioni ascritte dalla IV alla VI categoria tabelle del T.u. pensioni di guerra (dpr n. 915/1978)	35% retribuzione mensile	36 mesi
Con disabilità intellettiva e psichica con riduzione capacità lavorativa oltre il 45%	70% retribuzione mensile	Massimo 60 mesi

## I codici per l'uniemens

Tipologia lavoratori con diritto all'incentivo	Altri settori	Settore agricolo
Con riduzione capacità lavorativa oltre il 79% o con minorazioni ascritte dalla I alla III categoria tabelle del TU pensioni di guerra	DI79	D1
Con riduzione capacità lavorativa tra il 67 e 79% o con minorazioni ascritte dalla IV alla VI categoria tabelle del T.U. pensioni di guerra	DI67	D2
Con disabilità intellettiva e psichica e riduzione capacità lavorativa oltre il 45%	DI45	D3

## Sostegno economico per i piccoli datori

Dal 24 settembre 2015, data d'entrata in vigore del dlgs n. 151/2015 di riforma del Jobs act, sono operative nuove quote di riserva, ossia quel «numero» di assunzioni di disabili che tutti i datori di lavoro, pubblici e privati, sono tenuti a osservare:

- i datori di lavoro che impiegano un numero di dipendenti da 15 a 35 devono assumere un disabile. L'obbligo si applica solo in caso di nuove assunzioni fino al 31 dicembre 2016. Dal 1° gennaio 2017, invece, l'obbligo di assunzione non sarà più vincolato al fatto che venga «effettuata una nuova assunzione» e, pertanto, i datori di lavoro saranno tenuti a coprire la quota di riserva

(cioè a fare l'assunzione di un disabile);

- i datori di lavoro che impiegano un numero di dipendenti da 36 a 50 devono assumere 2 disabili;
- i datori di lavoro che impiegano un numero di dipendenti superiore a 50 devono riservare il 7% dei posti ai disabili più l'1% a favore dei familiari di invalidi e profughi rimpatriati.

L'incentivo, pertanto, va particolarmente a favore di quei datori di lavoro che, dal prossimo 1° gennaio, si troveranno a dover assumere un disabile per coprire la quota d'obbligo (datori di lavoro che occupano un numero di dipendenti da 15 a 35).