

Udine, 6 luglio 2016

Nuovi incentivi per l'assunzione di lavoratori con disabilità, emanate le istruzioni Inps

Il Jobs Act ha modificato la normativa relativa agli incentivi previdenziali a favore dei datori di lavoro privati che assumono lavoratori disabili: a differenza del passato, ora l'incentivo è rapportato alla retribuzione lorda imponibile ai fini previdenziali e varia in funzione del grado e della tipologia di riduzione della capacità lavorativa del soggetto assunto.

A seguito delle istruzioni operative fornite dall'Inps, le aziende possono ora predisporre gli adempimenti per usufruire del nuovo incentivo.

Tipologia di assunzioni e misura dell'incentivo

L'incentivo spetta:

- ❖ per le **assunzioni a tempo indeterminato**
- ❖ per le **trasformazioni a tempo indeterminato** di un rapporto a termine
- ❖ per le **assunzioni a tempo determinato di durata non inferiore a 12 mesi** per i lavoratori con disabilità intellettiva e psichica comportante una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%
- ❖ anche a tempo parziale
- ❖ decorrenti dal 1° gennaio 2016
- ❖ nei limiti delle risorse specificamente stanziare, secondo l'ordine cronologico di presentazione delle istanze
- ❖ nelle seguenti misure e alle seguenti condizioni:

Misura incentivo	Lavoratore	Tipologia di assunzione	Durata
70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali	con riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle DPR n. 915/1978	Tempo indeterminato	36 mesi
35% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali	con riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% ed il 79% o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle DPR n. 915/1978	Tempo indeterminato	36 mesi
70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali	con disabilità intellettiva e psichica comportante una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%	Tempo indeterminato	60 mesi
		Tempo determinato di durata non inferiore a 12 mesi	Per tutta la durata del contratto a termine

Poiché il beneficio viene autorizzato dall'Inps fino all'esaurimento delle risorse stanziare, l'impresa deve trasmettere la domanda di fruizione dell'incentivo mediante apposite procedure telematiche e l'INPS effettuerà una serie di verifiche. Superati i controlli, all'istanza viene attribuita l'autorizzazione alla fruizione del beneficio mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili.

L'incentivo spetta anche per i rapporti di lavoro subordinato:

- instaurati in attuazione del **vincolo associativo** stretto con una cooperativa di lavoro ai sensi della legge n. 142/2001;
- in cui la prestazione lavorativa viene svolta **presso il domicilio** del lavoratore o in un altro locale di cui abbia disponibilità;
- a tempo indeterminato a scopo di **somministrazione**. I benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro sono trasferiti in capo all'utilizzatore. L'agevolazione non spetta durante i periodi in cui il lavoratore non sia somministrato ad alcun utilizzatore.

Le condizioni di spettanza

Gli incentivi sono subordinati:

- a) alla regolarità contributiva prevista dall'articolo 1, commi 1175 e 1176, della legge 296/2006, inerente:
 - l'adempimento degli obblighi contributivi;
 - l'osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro;
 - il rispetto degli altri obblighi di legge;
 - il 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;
- b) alle condizioni generali in materia di fruizione degli incentivi nel solo caso di assunzione di lavoratori disabili effettuate oltre la cosiddetta "quota di riserva", mentre non devono essere rispettati i principi generali in materia di fruizione degli incentivi all'occupazione (art. 31 D.Lgs. n. 150/2015) in caso di assunzione obbligatoria del lavoratore disabile.
- c) alla realizzazione dell'incremento netto dell'occupazione, rispetto alla media della forza occupata nell'anno precedente l'assunzione o la trasformazione;
- d) alle condizioni generali di compatibilità con il mercato interno, previste dall'articolo 33 e dal capo primo del Regolamento (CE) n. 651/2014 della Commissione del 17 giugno 2014 (il datore di lavoro non ha ricevuto e, successivamente, non rimborsato o depositato in conto bloccato, gli aiuti individuali definiti come illegali o incompatibili della Commissione Europea e alla circostanza che il datore di lavoro non sia un'impresa in difficoltà).

La circolare Inps precisa che nelle ipotesi in cui il datore di lavoro, per adempiere agli obblighi di assunzione imposti dall'art. 3 della legge 68/1999, scelga di assumere un lavoratore disabile in luogo di un altro lavoratore disabile che abbia diritto al collocamento obbligatorio ed abbia maturato un diritto di precedenza alla riassunzione, trova applicazione il principio generale art. 31 D.Lgs. 151/15 secondo cui l'incentivo non spetta se l'assunzione è effettuata in violazione del diritto di precedenza alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine.

Incremento occupazionale netto

L'incentivo spetta a condizione che l'assunzione (ovvero la trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine) determini un incremento netto rispetto alla media dei lavoratori occupati nei 12 mesi precedenti.

Ai fini della determinazione dell'incremento occupazionale il numero dei dipendenti è calcolato in Unità di Lavoro Annuo (U.L.A.), secondo il criterio convenzionale proprio del diritto comunitario. L'articolo 31 del D.Lgs. n. 150/2015 prevede che il calcolo della forza lavoro mediamente occupata **si effettua mensilmente**, confrontando il numero di lavoratori

dipendenti equivalente a tempo pieno del **mese di riferimento** con quello medio dei **12 mesi precedenti**. 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.

Per la valutazione dell'incremento occupazionale è necessario considerare le varie tipologie di lavoratori a tempo determinato e indeterminato, salvo il lavoro cosiddetto accessorio. Il lavoratore assunto - o utilizzato mediante somministrazione - in sostituzione di un lavoratore assente non deve essere computato nella base di calcolo, mentre va computato il lavoratore sostituito.

L'incentivo è applicabile qualora l'incremento occupazionale netto non si realizzi in quanto il posto o i posti di lavoro precedentemente occupati si siano resi vacanti a seguito di: dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti d'età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa. Il requisito dell'incremento occupazionale netto deve, invece, essere rispettato nel caso in cui il posto o i posti di lavoro prima occupati si siano resi vacanti a seguito di licenziamenti per riduzione di personale.

Coordinamento con altri incentivi

Nell'eventualità in cui sussistano sia i presupposti di applicazione dell'incentivo previsto per l'assunzione di disabili, sia i presupposti di applicazione di incentivi previsti da altre disposizioni sotto forma di riduzione contributiva in senso stretto, il datore di lavoro può godere per il medesimo lavoratore di **entrambi i benefici** purché la **misura complessiva** degli incentivi **non superi la misura del 100% dei costi salariali** (si precisa che per costi salariali devono intendersi la retribuzione lorda e la contribuzione dovuta, comprendente gli oneri previdenziali e i contributi assistenziali).

L'incentivo per l'assunzione di disabili è cumulabile con gli incentivi previsti:

- ✓ per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel corso dell'anno 2016 (art. 1 commi 178-181 Legge n.208/15),
- ✓ per le assunzioni di lavoratori con più di 50 anni di età disoccupati da oltre dodici mesi e di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi ovvero prive di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi e appartenenti a particolari aree o impiegate in particolari settori produttivi o professioni,
- ✓ con il bonus occupazionale previsto dal Programma "Garanzia Giovani".

Non è invece cumulabile con gli incentivi che assumono natura economica, fra i quali l'incentivo per l'assunzione di giovani genitori e l'incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento NASpl.

Adempimenti dei datori di lavoro e procedimento di ammissione all'incentivo

Il datore di lavoro deve inoltrare all'Inps la domanda preliminare di ammissione all'incentivo, indicando la tipologia di disabilità; la tipologia di rapporto di lavoro e, se a tempo determinato, la sua durata; l'importo dell'imponibile lordo annuo ed il numero di mensilità.

La domanda deve essere inoltrata esclusivamente avvalendosi del **modulo di istanza on-line "151-2015"**, all'interno dell'applicazione "**DiResCo** - Dichiarazioni di Responsabilità del Contribuente", sul sito internet dell'Inps. Il modulo è accessibile seguendo il percorso "servizi on line", "per tipologia di utente", "aziende, consulenti e professionisti", "servizi per le aziende e consulenti" (autenticazione con codice fiscale e pin), "dichiarazioni di responsabilità del contribuente".

La richiesta 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 cinque giorni dall'invio dell'istanza, l'Inps** verifica la disponibilità residua delle risorse e, in caso positivo, comunica, esclusivamente in modalità telematica, che è stato prenotato in favore del datore di lavoro l'importo massimo dell'incentivo, proporzionato alla retribuzione indicata, per il lavoratore segnalato nell'istanza preliminare. La comunicazione è accessibile all'interno dell'applicazione "DiResCo".
- **Entro sette giorni** dalla ricezione della comunicazione di prenotazione positiva, il **datore di lavoro**, per accedere all'incentivo, deve, se ancora non lo ha fatto, **stipulare il contratto di assunzione ovvero di trasformazione**
- **Entro quattordici giorni** lavorativi dalla ricezione della comunicazione di prenotazione positiva, il **datore di lavoro** ha l'onere di **comunicare l'avvenuta stipulazione del contratto** di lavoro, chiedendo la conferma della prenotazione effettuata in suo favore.

I termini previsti per la stipulazione del contratto e per la presentazione dell'istanza definitiva di conferma della prenotazione sono **perentori**, pertanto la loro inosservanza determina la perdita degli importi precedentemente prenotati.

Lo stato/esito delle istanze di prenotazione e di conferma è visualizzabile all'interno dell'applicazione "DiResCo". 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.

Le procedure informatiche non accettano una domanda di conferma contenente dati diversi da quelli già indicati nell'istanza di prenotazione né può essere accettata una domanda di conferma cui è associata una comunicazione Unilav non coerente (ai fini della valorizzazione di alcuni campi dell'istanza di conferma fanno fede i valori inseriti nell'Unilav, con cui è stato comunicato il rapporto per cui si intende confermare il beneficio prenotato).

Fruizione dell'incentivo

Le posizioni contributive relative ai datori di lavoro aventi titolo all'incentivo sono contraddistinte dal codice di autorizzazione "**2Y**", che, a decorrere dal 1° gennaio 2016, assume il nuovo significato di "datore di lavoro ammesso all'incentivo di cui all'art. 13, della legge 68/1999, come modificato dall'art. 10, D.Lgs. 151/2015". Il codice di autorizzazione è attribuito automaticamente dai sistemi informativi centrali contestualmente all'attribuzione dell'esito positivo al modulo di conferma.

Per l'incentivo arretrato spettante per periodi pregressi compresi tra gennaio e maggio 2016, il sistema permette il recupero **entro il 16 settembre 2016**.

I dati esposti nell'UniEmens saranno riportati, a cura dell'Inps, nel DM2013 "VIRTUALE" ricostruito dalle procedure con:

- il codice "**L450**" avente il significato di "conguaglio incentivo di cui all'art. 13, della legge 68/1999, come modificato dall'art. 10, D.Lgs. 151/2015 per l'assunzione di lavoratori con disabilità che abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79%";
- il codice "**L451**" avente il significato di "conguaglio arretrato incentivo di cui all'art. 13, della legge 68/1999, come modificato dall'art. 10, D.Lgs. 151/2015 per l'assunzione di lavoratori con disabilità che abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79%".
- il codice "**L452**" avente il significato di "conguaglio incentivo di cui all'art. 13, della legge 68/1999, come modificato dall'art. 10, D.Lgs. 151/2015 per l'assunzione di lavoratori con disabilità che abbiano una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79%";

- il codice "**L453**" avente il significato di "conguaglio arretrato incentivo di cui all'art. 13, della legge 68/1999, come modificato dall'art. 10, D.Lgs. 151/2015 per l'assunzione di lavoratori con disabilità che abbiano una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79%".
- il codice "**L454**" avente il significato di "conguaglio incentivo di cui all'art. 13, della legge 68/1999, come modificato dall'art. 10, D.Lgs. 151/2015 per l'assunzione di lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%";
- il codice "**L455**" avente il significato di "conguaglio arretrato incentivo di cui all'art. 13, della legge 68/1999, come modificato dall'art. 10, D.Lgs. 151/2015 per l'assunzione di lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%".

(Fonti: circolare Inps n.99 del 13 giugno 2016, 'art. 10 del D.Lgs. n. 151/2015 che ha modificato l'art. 13 della Legge n. 68/1999)