

# INCENTIVO PER L'ASSUNZIONE DI LAVORATORI CON DISABILITA' (nuovo art. 13, L. 68/99)

## Soggetti:

A seguito delle modifiche introdotte all'art. 13 della legge 12 marzo 1999 n. 68 dall'articolo 10 del decreto legislativo n. 151 del 14 settembre 2015, l'incentivo può essere legittimamente fruito per l'assunzione delle seguenti categorie di lavoratori:

1. lavoratori disabili che abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79 per cento o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, e successive modificazioni;
2. lavoratori disabili che abbiano una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67 per cento e il 79 per cento o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, e successive modificazioni;
3. lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento.

N.B:

In considerazione della circostanza che il dettato normativo limita espressamente la possibilità di fruire delle agevolazioni alle sole assunzioni di lavoratori disabili, non si può godere dell'incentivo per le altre categorie protette di lavoratori che, pur avendo diritto al collocamento obbligatorio, non rientrano nelle condizioni sopra elencate.

## Incentivi:

L'incentivo spetta per le **assunzioni a tempo indeterminato** e per le **trasformazioni a tempo indeterminato di un rapporto a termine**, anche a tempo parziale, **decorrenti dal 1° gennaio 2016**.

Per i **lavoratori con disabilità intellettiva e psichica** che comporti una riduzione della capacità lavorativa **superiore al 45 per cento**, inoltre, l'incentivo può essere riconosciuto - per tutta la durata del contratto - anche per le **assunzioni a tempo determinato**, purché tali rapporti abbiano una durata non inferiore a dodici mesi.

Misura e durata dell'incentivo:

<b>Soggetti</b>	<b>Misura del beneficio</b>	<b>Durata del beneficio</b>
1. Lavoratori disabili, che abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79 per cento o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915 e successive modificazioni.	L'incentivo è pari <u>al 70 per cento</u> della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali;	<b>Tempo indeterminato:</b> 36 mesi
2. Lavoratori disabili, che abbiano una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67 per cento e il 79 per cento o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915 e successive modificazioni.	L'incentivo è pari <u>al 35 per cento</u> della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali	<b>Tempo indeterminato:</b> 36 mesi

	<p>3. Lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento</p>	<p>L'incentivo è pari <u>al 70 per cento</u> della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali.</p>	<p><b>Assunzione a tempo indeterminato:</b> 60 mesi</p> <p><b>Assunzione a tempo determinato:</b> l'incentivo spetta per tutta la durata del rapporto, fermo restando che, ai fini del riconoscimento dell'incentivo, questi deve avere una durata non inferiore a dodici mesi.</p>
<p>N.B.:</p> <p>L'incentivo può essere riconosciuto <b>nei limiti di risorse specificamente stanziati</b>, presenti nel Fondo per il diritto al lavoro dei disabili e definite con decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze. L'autorizzazione alla fruizione dell'incentivo segue l'ordine cronologico di presentazione delle istanze.</p>			
<p><b>Note:</b></p>	<p>Gli incentivi sono subordinati:</p> <p>a) alla regolarità prevista dall'articolo 1, commi 1175 e 1176, della legge 296/2006, inerente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'adempimento degli obblighi contributivi;</li> <li>- l'osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro;</li> <li>- il rispetto degli altri obblighi di legge;</li> <li>- 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;</li> </ul> <p>b) alle condizioni generali in materia di fruizione degli incentivi previsti dall'art. 31 del d.lgs. 150 del 2015.</p> <p>c) alla realizzazione dell'incremento netto dell'occupazione, rispetto alla media della forza occupata nell'anno precedente l'assunzione o la trasformazione;</p>		

	<p>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.</p> <p>N.B.: Controllare attentamente il punto 5 “Condizioni di spettanza dell’incentivo” della circolare Inps 13 giugno 2016 n. 99.</p>
<p><b>Modalità operative:</b></p>	<p>Il datore di lavoro deve inoltrare all’Inps una domanda preliminare di ammissione all’incentivo, indicando:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• i dati identificativi del lavoratore nei cui confronti è intervenuta o potrebbe intervenire l’assunzione ovvero la trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine;</li> <li>• la tipologia di disabilità;</li> <li>• la tipologia di rapporto di lavoro e, se a tempo determinato, la sua durata;</li> <li>• l’importo dell’imponibile lordo annuo ed il numero di mensilità;</li> </ul> <p>La richiesta può essere inviata sia per le assunzioni in corso – con data di decorrenza dall’1 gennaio 2016 - che per i rapporti di lavoro non ancora iniziati.</p> <p>La domanda deve essere inoltrata esclusivamente avvalendosi del modulo di istanza on-line “151-2015”, all’interno dell’applicazione “<i>DiResCo - Dichiarazioni di Responsabilità del Contribuente</i>”, sul sito internet <a href="http://www.inps.it">www.inps.it</a>. 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”.</p> <p>Entro cinque giorni dall’invio dell’istanza, l’Istituto - mediante i propri sistemi informativi centrali - verifica la disponibilità residua della risorsa 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 “<i>DiResCo</i>”.</p> <p>Entro sette giorni dalla ricezione della comunicazione di prenotazione positiva dell’Istituto, il datore di lavoro – per accedere all’incentivo – deve, se ancora non lo ha fatto, stipulare il contratto di assunzione ovvero di trasformazione.</p> <p>Entro quattordici giorni lavorativi dalla ricezione della comunicazione di prenotazione positiva dell’Istituto, il datore di lavoro ha l’onere di comunicare l’avvenuta stipulazione del contratto di lavoro, chiedendo</p>

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 - con contestuale domanda di ammissione all'incentivo - sono perentori; la loro inosservanza determina la perdita degli importi precedentemente prenotati.

Si invita, pertanto, a prestare la massima attenzione nel compilare correttamente la modulistica e le comunicazioni telematiche obbligatorie (Unilav/Unisomm) inerenti il rapporto per il quale si chiede la conferma della prenotazione.

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.

N.B.:

L'Inps mediante i propri sistemi informativi centrali, effettua i controlli automatizzati circa i requisiti di spettanza dell'incentivo, verificando la natura del datore di lavoro che procede alla richiesta di riconoscimento dell'incentivo, l'esistenza del rapporto con il lavoratore e la disponibilità di risorse sufficienti e, successivamente, attribuisce un esito positivo o negativo all'istanza definitiva di ammissione al beneficio.

Le somme definitivamente accantonate corrispondono alla misura dell'incentivo spettante in base alla tipologia di disabilità e alla stima dell'imponibile lordo annuo dichiarato nell'istanza di ammissione al beneficio. Per favorire il rispetto del tetto di spesa fissato dalle vigenti norme, all'atto dell'elaborazione dell'istanza telematica, l'imponibile lordo dichiarato dal datore di lavoro viene incrementato in misura pari al 5% allo scopo di tenere conto di possibili variazioni della retribuzione lorda nel corso del periodo di incentivo.

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

N.B. 2:

L'Inps e gli Organi ispettivi in materia di lavoro effettueranno gli ulteriori controlli in ordine alla sussistenza dei presupposti di legge per la fruizione dell'incentivo di cui si tratta.

**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.

Il limite alla possibilità di cumulare due diversi benefici va ricercato nella normativa comunitaria in materia di aiuti di Stato.

In particolare, l'articolo 33, paragrafo 5, del Regolamento (CE) 651/2014 prevede che l'intensità massima di aiuto concesso ai lavoratori con disabilità non può superare il 75% dei costi ammissibili, consistenti, come previsto dal medesimo articolo, nei costi salariali relativi al periodo in cui il lavoratore con disabilità è impiegato. Inoltre, l'articolo 8, paragrafo 6, precisa che gli aiuti a favore dei lavoratori con disabilità, di cui agli articoli 33 e 34, possono essere cumulati con altri aiuti esentati in virtù del medesimo regolamento relativamente agli stessi costi ammissibili oltre la soglia massima applicabile prevista, purché tale cumulo non si traduca in un'intensità di aiuto superiore al 100% dei costi salariali in qualsiasi periodo in cui i lavoratori in questione siano stati impiegati.

Alla luce di quanto sopra esposto, la possibilità di cumulo tra il beneficio ex articolo 13 della legge n. 68/1999 e le agevolazioni contributive trova un limite nel 100% dei costi salariali per ciascun periodo di occupazione.

Ribadendo ciò che è stato previsto, tra gli altri, dall'articolo 2, paragrafo 31, del Regolamento (CE) 651/2014, si precisa che per costi salariali devono intendersi la retribuzione lorda e la contribuzione dovuta, comprendente gli oneri previdenziali e i contributi assistenziali.

Pertanto, assumendo a riferimento le forme di incentivo all'assunzione maggiormente diffuse, la predetta agevolazione è, a titolo esemplificativo, cumulabile, laddove sussistano i presupposti legittimanti - e nel limite del 100% dei costi salariali - con l'incentivo all'assunzione 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, di cui all'art. 4, commi 8-11, della legge n. 92/2012.

Con riferimento al nuovo incentivo previsto dall'articolo 1, commi 178-181, della legge n. 208 del 2015 per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel corso dell'anno 2016 (cd. esonero contributivo biennale), il cumulo con il beneficio previsto dall'articolo

	<p>13 della legge n. 68/1999 è possibile senza limitazioni, in quanto l'espressa previsione del Regolamento (CE) n. 651/2014 sopra citata fa riferimento alla possibilità di cumulo nei limiti del 100% dei costi salariali solo con riferimento ad altri aiuti esentati in forza del medesimo regolamento.</p> <p>L'incentivo per l'assunzione dei lavoratori disabili di cui all'art. 13 della legge n. 68/1999 non è, invece, cumulabile con gli incentivi che assumono natura economica, fra i quali:</p> <p>a) l'incentivo per l'assunzione di giovani genitori di cui al decreto del Ministro della gioventù 19 novembre 2010, pari a euro 5.000,00 fruibili, dal datore di lavoro, in quote mensili non superiori alla misura della retribuzione lorda, per un massimo di cinque lavoratori;</p> <p>b) l'incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento NASpI di cui all'art. 2, comma 10-bis, della Legge n. 92/2012, pari al 20% dell'indennità mensile residua che sarebbe spettata al lavoratore se non fosse stato assunto.</p> <p>Con riferimento, infine, al bonus occupazionale previsto dal Programma "Garanzia Giovani", di cui al decreto direttoriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 8 agosto 2014 e successive modifiche e integrazioni, si specifica che, in considerazione della natura speciale della normativa comunitaria che disciplina gli incentivi all'assunzione dei lavoratori disabili, il limite di cumulo previsto dal Regolamento (CE) n. 651/2014 prima citato, prevale sul disposto del decreto direttoriale n. 11 del 23 gennaio 2015, per il quale il bonus occupazionale deve considerarsi cumulabile con altri incentivi all'assunzione di natura economica o contributiva aventi natura selettiva, nei limiti del 50 per cento dei costi salariali. Pertanto, l'incentivo per l'assunzione di disabili è cumulabile con il bonus occupazionale previsto dal Programma "Garanzia Giovani" nel limite del 100% dei costi salariali.</p>
<p><b>Documentazione:</b></p>	<p>Art. 10, d.lgs. 14 settembre 2015 n. 151</p> <p>Art. 13, legge n. 68/1999</p> <p>Circolare Inps n. 99 del 13/06/2016</p>