

Condizioni per la fruizione del beneficio

Le assunzioni incentivate dei lavoratori disabili

Eufranio Massi – Esperto in diritto del lavoro

Con una modifica introdotta attraverso il Decreto legislativo n. 151/2015, dal 1° gennaio 2016 la competenza a riconoscere ed erogare i benefici in favore dei datori di lavoro che assumono portatori di handicap con particolari gravità, è passata dalle Regioni all'Inps e, sulla base di tale presupposto, l'Istituto ha provveduto ad emanare la circolare n. 99 del 13 giugno 2016.

Con quest'ultima nota (precisamente, nella seconda parte della stessa) sono state definite le procedure telematiche per la fruizione del beneficio che, peraltro, appaiono abbastanza complesse sol che si pensi al fatto che il datore, potenzialmente, interessato deve inoltrare all'Istituto una istanza preliminare ove, tra le altre cose (dati identificativi, tipologia contrattuale, tipologia della disabilità) occorre indicare l'importo dell'imponibile lordo annuo ed il numero di mensilità richieste. Nei cinque giorni successivi l'Inps, attraverso l'applicazione "DiResCo", verifica le disponibilità e comunica la risposta al datore che, nei sette giorni successivi (termine definito perentorio dalla circolare n. 99) è tenuto, ove non lo abbia già fatto, a stipulare il contratto ed a confermare la prenotazione (qui il termine è di quattordici giorni lavorativi). L'Istituto, nel momento in cui darà un positivo riscontro alla istanza imprenditoriale, incrementerà il "*quantum*" richiesto del 5%, necessario per far fronte a possibili variazioni della retribuzione linda nel periodo "coperto" dal beneficio. Tale procedura presenta forti assonanze con quella che, a suo tempo, fu prevista per le assunzioni dei giovani (rivelatesi un "colossale flop") *ex art. 1, D.L. n. 76/2013*, anche per quel che concerne la individuazione, attraverso la procedura telematica ed a richiesta del datore di lavoro interessato, del "passaggio" nel quale si trova la domanda. Ovviamente, l'Inps si riserva di effettuare i dovuti controlli "in corso d'opera", sia direttamente che

attraverso gli organi di vigilanza degli Ispettorati territoriali del lavoro che, a breve, prenderanno il posto delle Direzioni del lavoro. La riflessione che segue cercherà di focalizzare le questioni più importanti e le soluzioni trovate dall'Inps.

Datori di lavoro

Cominciamo ad individuare i datori di lavoro che, almeno da un punto di vista teorico, possono essere interessati ad accedere al beneficio in presenza di assunzione di disabile con particolari gravità.

L'incentivo viene riconosciuto a tutti i datori di lavoro privati a prescindere dal fatto che abbiano o meno una natura imprenditoriale e che siano soggetti all'obbligo di assunzione. Di conseguenza, l'assunzione è possibile anche presso studi professionali, associazioni di tendenza o fondazioni, ma anche presso datori non soggetti all'obbligo. Un discorso del tutto analogo, riferito alla possibilità di assunzione, viene fatto per gli Enti pubblici economici ai quali, sull'argomento, alla luce della previsione contenuta nell'art. 3, comma 6, legge n. 68/1999, trova applicazione la medesima disciplina.

Lavoratori interessati

È la stessa disposizione contenuta nel nuovo art. 13, legge n. 68/1999, come modificato dall'art. 10, del Decreto legislativo n. 151/2015, ad individuare la percentuale di gravità dell'handicap dei soggetti interessati:

- lavoratori con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o con minorazioni comprese tra la prima e la terza categoria delle tabelle indicate al D.P.R. n. 915/1978 che riguarda le disposizioni in materia di pensioni di guerra;
- lavoratori con una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% ed il 79% o con mi-

Jobs Act

norazioni ascritte la quarta e la sesta categoria delle tabelle allegate al D.P.R. n. 915/1978;

- lavoratori con disabilità intellettuale o psichica con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%.

Il beneficio spetta per tutte le assunzioni a tempo indeterminato, realizzatesi anche attraverso la trasformazione di un rapporto a termine, a partire dal 1° gennaio 2016: il legislatore ha previsto una parziale deroga per i disabili psichici od intellettivi prevedendo che l'agevolazione possa essere riconosciuta anche per assunzioni con contratto a tempo determinato a condizione che la durata iniziale prevista non sia inferiore ai dodici mesi.

Parlando di assunzioni a tempo indeterminato l'Istituto ha chiarito come il beneficio possa essere riconosciuto anche in favore dei soci disabili (con le riduzioni della capacità lavorativa sopracitate) delle cooperative di produzione e lavoro che stipulano *ex lege* n. 142/2001 un ulteriore rapporto di lavoro subordinato, dei rapporti di lavoro a domicilio stipulati *ex art.* 1, legge n. 877/1973 e dei contratti di somministrazione ove l'agevolazione, così come stabilito dall'*art.* 31, comma 1, lettera *a*), viene trasferita in favore dell'utilizzatore, con la precisazione che nei "periodi di non lavoro", (peraltro, "coperti" dalla indennità di disponibilità che non presenta i requisiti della retribuzione) non viene erogata.

Nulla dice la circolare n. 99 circa la possibilità di assunzione del disabile attraverso il contratto di apprendistato che è pur sempre una tipologia contrattuale a tempo indeterminato con contenuto formativo e che, per certi versi, in presenza di un difficile inserimento, viene "sponsorizzata" attraverso l'*art.* 11, comma 6, legge n. 68/1999, ove, con lo strumento della convenzione, su proposta del comitato tecnico, è possibile prevedere un rapporto "in deroga" alla durata massima ed all'età. Probabilmente, l'Istituto non ne ha parlato in quanto per l'apprendistato esistono disposizioni particolari sia per la contribuzione, che per la retribuzione, che per gli incentivi di natura normativa: tuttavia, sarebbe stato opportuno farne cenno anche per togliere ogni dubbio, atteso che il legislatore parla di assunzioni a tempo indeterminato e, stando allo stretto tenore letterale, tra queste vi rientrano anche quelle con rapporto di apprendistato.

Misura e durata dell'incentivo

Il legislatore ha chiarito la misura del beneficio che varia in considerazione di due parametri fondamentali: la percentuale di disabilità e la tipologia del rapporto (che per i portatori di handicap intellettuale o psichico può essere anche a tempo determinato).

I disabili con una percentuale di riduzione superiore al 79% o con una invalidità riconducibile tra la prima e la terza categoria individuate nella tabella allegata al D.P.R. n. 915/1978, sono portatori di un beneficio, per un massimo di trentasei mesi, pari al 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali. Tale beneficio scende al 35% (sempre per trentasei mesi) e sempre della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, se i disabili hanno un handicap compreso tra il 67% ed il 79% o una minorazione *ex D.P.R. n. 915/1978* tra la quarta e la sesta categoria. L'ampiezza del beneficio risale al 70% per quei datori di lavoro che assumono (anche a tempo determinato, ma per un periodo non inferiore ai dodici mesi) disabili psichici od intellettivi con riduzione del capacità lavorativa superiore al 45%. Qui il beneficio viene riconosciuto per un massimo di cinque anni se l'assunzione avviene a tempo indeterminato, e per tutta la durata del contratto se la stipula viene effettuata per un rapporto a termine che, secondo i chiarimenti amministrativi del Ministero del lavoro, non rientra nella percentuale del 20% di contratti a termine stipulabili *ex Decreto legislativo n. 81/2015* o in quelle, diverse, previste dai vari contratti collettivi. Le agevolazioni vengono tratte dal Fondo per il diritto al lavoro dei disabili (*art. 13, comma 4, legge n. 68/1999*) e sono riconosciute dall'Istituto seguendo l'ordine cronologico di presentazione delle domande.

Condizioni per la fruizione dell'incentivo

La circolare n. 99/2016 ricapitola, pedissequamente, le condizioni previste per la fruizione degli incentivi per l'occupazione che hanno una portata generale e che hanno subito una deroga nel corso del 2015 per l'esonero triennale della legge n. 190/2014 e, quest'anno, per quello biennale *ex lege n. 208/2015*.

C'è, innanzitutto, uno specifico richiamo all'*art. 1, commi 1175 e 1176, legge n. 296/2006*, all'*art. 31, Decreto legislativo n. 150/2015*, all'*art. 33,*

paragrafo 3, Regolamento Ce 651/2014 (allegato n. 3) ed alle condizioni di compatibilità con il mercato interno richiamate da tale ultimo Regolamento.

Cercando di fare un minimo di ordine si sottolinea che i benefici sono subordinati:

- alla regolarità del versamento degli oneri contributivi;
- alla osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di sicurezza sul lavoro ed al rispetto degli altri obblighi di legge;
- al rispetto del trattamento economico e normativo previsto dai contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali od aziendali, ove esistenti, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- limitatamente ai datori di lavoro che intendano assumere “in soprannumero” portatori di handicap con tali disabilità (e soltanto per essi) trovano applicazione i principi richiamati nell’art. 31, Decreto legislativo n. 150/2015, secondo i quali l’incen-tivo non spetta se l’assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente sia di legge che di contrattazione collettiva, se viola un diritto di precedenza, stabilito sia dalla legge che dal contratto collettivo, se sono in corso sospensioni dal lavoro per crisi o riorganizzazione aziendale, fatta eccezione dell’ipotesi in cui l’assunzione avvenga per un livello diverso da quello dei lavoratori sospesi o in una unità produttiva diversa, se l’assunzione riguarda lavoratori licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, alla data del recesso, presenta assetti proprietari coincidenti, anche per interposta persona, o sussistono rapporti di collegamento o controllo. Ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato la propria attività in favore dello stesso soggetto, quand’anche ciò sia avvenuto con un contratto di somministrazione;
- all’incremento occupazionale netto rispetto alla media degli occupati in azienda relativamente agli ultimi dodici mesi, calcolato in Unità di lavoro annuo (Ula), nel solco della decisione della Corte di Giustizia Ue C-405/07 del 2 aprile 2009 secondo la quale nella valutazione dell’incremento “si deve 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”. Il calcolo della

forza lavoro va effettuato mensilmente (art. 31, comma 1, lettera *f*), Decreto legislativo n. 150/2015), confrontando il numero dei lavoratori dipendenti equivalente a tempo pieno del mese in riferimento con quello medio dei dodici mesi precedenti, avuto riguardo alla nozione di “impresa unica” di cui parla il Regolamento n. 1408/2013 del 18 dicembre 2013 all’art. 2, paragrafo 2 ove si ritiene che essa sussista in presenza di almeno un requisito, come la presenza di impresa che detiene la maggioranza dei voti esercitabili presso un’altra azienda, od eserciti una posizione dominante, o abbia la facoltà di nominare gli organi amministrativi e direzionali, o eserciti un controllo per effetto di accordi stipulati. Il beneficio viene, in ogni caso, riconosciuto tutte le volte in cui l’incremento non si sia realizzato in quanto i posti occupati si siano resi vacanti per dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiungimento dei limiti di età, riduzione volontaria dell’orario di lavoro, licenziamento per giusta causa. L’incremento va valutato sull’impresa nel suo complesso e non sulle singole unità produttive. Per il computo delle varie tipologie contrattuali non viene calcolato il lavoro accessorio mentre per i contratti a termine occorrerà seguire la previsione dell’art. 27, Decreto legislativo n. 81/2015 (ma in caso di sostituzione va computato il titolare del posto) mentre per quelli a tempo parziale il riferimento si troverà nell’art. 9 del medesimo Decreto appena citato, atteso che, infine, gli apprendisti non rientrano nel calcolo, finché dura il periodo formativo, per effetto della previsione contenuta nell’art. 47, comma 3;

- alla circostanza che il datore di lavoro non abbia ricevuto e, successivamente, non rimborsato o depositato in un conto bloccato, gli aiuti individuali definiti illegali o incompatibili dalla Commissione europea (art. 46, legge n. 234/2012 o che non sia un’impresa in difficoltà, come definita dall’art. 2, paragrafo 18, Regolamento Ce 651/2014 (tra le ipotesi spiccano quelle dell’azienda che abbia perso oltre la metà del capitale sottoscritto, che sia sottoposta ad una procedura concorsuale o che non abbia rimborsato i prestiti ricevuti dopo una operazione di salvataggio).

Coordinamento con altri incentivi previsti

La circolare n. 99 ricorda che, al fine di agevolare una concreta promozione finalizzata all’inseri-

Jobs Act

mento lavorativo di soggetti disabili con particolari handicap, sussiste la possibilità di cumulare incentivi diversi con un limite che è rappresentato dalla misura che non deve superare il 100% dei costi salariali: tale è l'indirizzo che si ricava dal Regolamento Ce 651/2014.

A seguito di quanto appena detto e nel limite del 100%, il beneficio previsto dall'art. 13, legge n. 68/1999 è cumulabile con quello previsto dall'art. 4, commi da 8 a 11, legge n. 92/2012, in favore dei disoccupati da oltre dodici mesi "over 50" o delle donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, o da sei mesi se residenti in particolari aree o impiegate in alcuni settori produttivi e professioni individuati con Decreto ministeriale. L'agevolazione è, altresì cumulabile, senza limitazioni (il Regolamento Ce 651/2014 non si applica) con l'esonero biennale previsto dall'art. 1, commi 178 e 179, legge n. 208/2015.

Per quel che concerne, invece, il programma "Garanzia Giovani" la circolare Inps n. 99, dopo aver esaminato i contenuti del Regolamento Ce 651/2014, ha precisato che il beneficio per l'assunzione dei disabili è cumulabile con il "bonus occupazionale" di tale programma nel limite del 100% dei costi salariali.

L'incentivo, invece, non è cumulabile con altri vantaggi di natura economica come:

- quello per l'assunzione di giovani genitori *ex D.M. 19 novembre 2010* del Ministro della gioventù, pari a 5.000 euro fruibili dal datore di lavoro, in quote mensili, per un massimo di cinque dipendenti;
- quello previsto per l'assunzione di lavoratori in trattamento NASPI (art. 2, comma, 10-bis, legge n. 92/2012), che dal 24 settembre 2015, dopo le modifiche introdotte con il Decreto legislativo n. 150/2015, è pari al 20% dell'indennità mensile residua che non è stata ancora "goduta" dal lavoratore.

Considerazioni finali

Le considerazioni che seguono non vogliono essere, assolutamente, un appunto, per chi, inter-

pretando pedissequamente le disposizioni, ha dettato le modalità operative per la fruizione degli incentivi.

Detto questo, però, ci si chiede se la strada, già particolarmente impervia, per trovare un'occupazione ai soggetti portatori di gravi handicap, non poteva essere più percorribile, magari allargando la deroga delle condizioni previste dall'art. 31, Decreto legislativo n. 150/2015, anche ai soggetti non tenuti all'obbligo occupazionale.

Ci si riferisce alla circostanza in base alla quale una serie di condizioni come il rispetto dei principi generali previsti dall'art. 31, Decreto legislativo n. 150/2015, dell'incremento occupazionale calcolato mese per mese, del concetto di "impresa unica" richiamato dal Regolamento 1408/2013 (ed altre "cosine" dette qua e là) non scoraggino quei datori di lavoro che, non obbligati ad assumere (perché l'aliquota d'obbligo è già coperta, perché non soggetti all'applicazione della legge n. 68/1999 in quanto non "dimensionati" sulle quindici unità), a fronte di un impegno sociale del quale va dato atto, si trovino a far fronte ad impegni burocratici che potrebbero bloccare il beneficio, spesso a loro insaputa. È il caso che si potrebbe presentare ad un imprenditore che proceda (aderendo all'indirizzo espresso al Ministero del lavoro con la Faq n. 33 sulle dimissioni) al licenziamento di un dipendente che si è dimesso ma non ha fatto la procedura prevista dal modello telematico ministeriale. Ebbene, a prescindere dai passaggi e dai costi sostenuti (contestazione disciplinare, indennità di preavviso se prevista dal Ccnl, contributo di ingresso alla NA-SPI) quel licenziamento viene classificato come per "giustificato motivo soggettivo" (art. 3, legge n. 604/1966) che è cosa diversa dall'esimente prevista dall'art. 33, paragrafo 3, Regolamento n. 651/2014 "licenziamento per giusta causa" (art. 2119 c.c.), cosa che, stando a tenore letterale della disposizione, potrebbe avere, come conseguenza, il mancato rispetto dell'incremento occupazionale, con il "blocco" dei benefici.