

Agevolazioni e incentivi per assumere

Assunzioni incentivate dei portatori di handicap

Eufranio Massi - Esperto in Diritto del lavoro

Nel vasto panorama delle assunzioni presenti nel nostro ordinamento, non potevano mancare quelle previste in favore dei datori di lavoro che assumono portatori di handicap. Il Legislatore le ha, espressamente previste, sia pure graduate, per i disabili affetti da un handicap superiore al 67% o con una minorazione psichico-intellettuale superiore al 45%, mentre per coloro che sono affetti da una disabilità compresa tra il 46% (è il “*minimum*” per fruire della iscrizione nelle liste) ed il 66% non è previsto nulla di particolare: di conseguenza, per questi lavoratori le agevolazioni possibili di natura economico-contributiva sono quelle individuate per le varie tipologie per tutti i soggetti interessati (da ultimo, ad esempio, i commi 10 e seguenti dell’art. 1 della legge n. 178/2020), fatti salvi incentivi specifici previsti da leggi regionali.

L’esame che segue si occuperà, sostanzialmente, delle agevolazioni individuate per i portatori di grave handicap dall’art. 13 della legge n. 68/1999, non disdegnando, peraltro, qualche approfondimento normativo anche per gli altri disabili allorquando si parlerà dei benefici normativi. Con una modifica introdotta attraverso l’art. 10 del D.Lgs. 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 disposizione, l’Istituto ha emanato la circolare n. 99 del 13 giugno 2016 che costituirà la via maestra da seguire per esaminare la portata della norma.

Con tale nota sono state definite le procedure telematiche per la fruizione degli incentivi benefici che, peraltro, sembrano alquanto complesse sol che si pensi al fatto che il datore, potenzialmente interessato all’assunzione, deve inoltrare all’istituto una richiesta preliminare ove, tra le

altre cose (dati identificativi, tipologia contrattuale, tipologia della disabilità), occorre indicare l’importo imponibile lordo annuo ed il numero delle mensilità richieste. Nei successivi cinque giorni l’Inps, attraverso l’applicazione “DiRe-sCo”, verifica le disponibilità e comunica la risposta al datore che, entro il termine perentorio di sette giorni è tenuto, a stipulare il contratto ed a confermare la prenotazione (qui il termine è di quattordici giorni lavorativi).

Interessati al beneficio sono tutti i datori di lavoro privati (compresi gli Enti pubblici economici, atteso che gli stessi sono soggetti alla normativa secondo quanto detto nel comma 6 dell’art. 3) a prescindere dalla connotazione imprenditoriale: quindi, l’assunzione è possibile anche presso studi professionali, associazioni, fondazioni e datori di lavoro non soggetti all’obbligo.

Chi sono i lavoratori disabili interessati?

È lo stesso Legislatore delegato ad individuarli. Essi sono:

- a)** i lavoratori con riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o con minorazioni comprese tra la prima e la terza categoria delle tabelle allegate al D.P.R. n. 915/1978 che riguarda le disposizioni in materia di pensioni di guerra;
- b)** i lavoratori con una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% ed il 79%, o con minorazioni comprese tra la quarta e la sesta categoria delle tabelle allegate al D.P.R. n. 915/1978;
- c)** i lavoratori con disabilità intellettuale o psichica con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%.

Incentivo di natura economica e contributiva

Il beneficio spetta per tutte le assunzioni a tempo indeterminato, realizzatesi anche attraverso la trasformazione di un contratto a termine: il Legi-

Percorsi

slatore delegato ha previsto una parziale deroga per i disabili psichici o intellettivi, prevedendo che l'agevolazione possa essere riconosciuta anche per assunzioni avvenute con un contratto a tempo determinato la cui durata iniziale non sia inferiore a dodici mesi. L'agevolazione viene riconosciuta anche alle società cooperative che stipulino con loro soci, *ex lege* n. 142/2001, un ulteriore rapporto di lavoro di natura subordinata, ai datori di lavoro che stipulino contratti di lavoro a domicilio *ex art.* 1 della legge n. 877/1973 e per i contratti di somministrazione ove il beneficio (v. art. 31, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2015) viene trasferito in capo all'utilizzatore.

Una breve riflessione sulle tipologie contrattuali appena richiamate.

Le agevolazioni sono, ad avviso di chi scrive, riconosciute pur se, dopo l'assunzione, il rapporto di lavoro a tempo indeterminato si caratterizza secondo la modalità di lavoro agile disciplinata dall'art. 18 e seguenti della legge n. 81/2017 o con modalità di telelavoro, secondo le regole dettate dalla contrattazione collettiva: infatti, in entrambi i casi, ci si trova di fronte a prestazioni di lavoro subordinate (la prima richiede che l'attività, sia svolta, in parte, al di fuori del perimetro aziendale, la seconda, invece, postula un rapporto che si svolge, con una certa somiglianza con il lavoro a domicilio, completamente fuori dall'azienda).

Per quel che riguarda l'assunzione a tempo indeterminato di un portatore di handicap da parte di una Agenzia di Lavoro va sottolineato come, giustamente, l'incentivo non spetti per i periodi in cui il lavoratore non venga somministrato ad alcun utilizzatore, pur se il lavoratore percepisce la c.d. "indennità di disponibilità" in quanto quest'ultima non si può definire retribuzione perché non è il corrispettivo di una prestazione di lavoro.

L'agevolazione non spetta, anche se appare superfluo dirlo, non spetta in caso di assunzione con contratto intermittente, sia pure a tempo indeterminato, in quanto la episodicità e la saltuarietà delle prestazioni che dipendono, unicamente, dalla "chiamata" del datore di lavoro, non assicurano la stabilità dell'occupazione richiesta dal Legislatore.

La misura del beneficio varia in considerazione di due parametri: la percentuale di disabilità e la tipologia del rapporto che, per i portatori di han-

dicap psico-intellettuale, può essere anche a termine.

I disabili con una percentuale superiore al 79% o con una invalidità tra la prima e la terza categoria *ex D.P.R. n. 815/1978* sono portatori di un beneficio pari al 70% della retribuzione lorda mensile imponibile ai fini previdenziali, per un massimo di trentasei mesi. Già da questa sottolineatura si comprende come per la misura dell'incentivo occorre che sia presente una retribuzione lorda mensile, cosa che non c'è per i somministrati assunti a tempo indeterminato in periodi in cui non lavorano e percepiscono l'indennità di disponibilità.

La percentuale scende al 35% (sempre per lo stesso periodo) se l'handicap è compreso in una percentuale tra il 67% ed il 79% o la minorazione è ascrivibile tra la quarta e la sesta categoria *ex D.P.R. n. 815/1978*.

La percentuale risale al 70% (ma qui per un massimo di sessanta mesi) se ad essere assunto è un disabile intellettuale o psichico con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%.

L'assunzione del disabile intellettuale o psichico può avvenire anche con contratto a tempo determinato la cui durata iniziale non può essere inferiore a dodici mesi: in questo caso, il beneficio è rapportato alla durata del contratto. Le modifiche introdotte dal D.L. n. 87/2018 al D.Lgs. n. 81/2015 potrebbero, ad avviso di chi scrive, creare alcune difficoltà a datori di lavoro che volessero prorogare il contratto a termine oltre la scadenza temporale dei dodici mesi, pur nel rispetto dei ventiquattro mesi complessivi, in quanto ciò potrà avvenire, unicamente, inserendo una delle condizioni legali previste dall'art. 19 che tante difficoltà hanno creato e creano agli operatori. Dal luglio 2018 ad oggi, né il Legislatore, né il Ministero del Lavoro (quest'ultimo con un chiarimento amministrativo), hanno inteso interpretare una disposizione così rigida, in maniera tale da favorire, senza l'inserimento della causale, la prosecuzione del rapporto fino alla fine del secondo anno di occupazione.

La questione non appare di secondaria importanza, in quanto, sovente, l'assunzione, in pianta stabile a seguito di convenzione *ex art.* 11 della legge n. 68/1999 passa, per molti portatori di handicap, attraverso una assunzione a tempo determinato che ha, tra le altre cose, l'obiettivo di

favorire l'inserimento nella realtà produttiva dell'impresa.

Le agevolazioni vengono tratte dal Fondo per il diritto al lavoro dei disabili (art. 13, comma 4, della legge n. 68/1999) e sono riconosciute dall'Inps secondo l'ordine cronologico di presentazione delle istanze.

Quali sono le condizioni che, a monte, debbono essere rispettate affinché le agevolazioni possano essere erogate?

I benefici sono subordinati:

- a)** alla regolarità del versamento degli oneri contributivi ed assicurativi (art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006);
- b)** alla osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di sicurezza sul lavoro ed al rispetto degli altri obblighi di legge (art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006);
- c)** al rispetto del trattamento economico e normativo previsto dai contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali ed aziendali, ove presenti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale (art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006);
- d)** limitatamente ai datori di lavoro che assumono "in soprannumero" o che non sono tenuti al rispetto dell'aliquota d'obbligo, trovano applicazione i principi richiamati nell'art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015, secondo i quali il beneficio non spetta se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente sia di legge che di contrattazione collettiva, se viola un diritto di precedenza di natura legale o contrattuale, 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 riguardi 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, presentava assetti proprietari coincidenti, anche per interposta persona, o sussistevano rapporti di collegamento o controllo. Ai fini della determinazione del diritto agli incentivi ed alla loro durata si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato la propria attività in favore dello stesso datore, quand'anche ciò sia avvenuto con un contratto di somministrazione;
- e)** all'incremento occupazionale netto rispetto alla media degli occupati in azienda rapportato agli

ultimi dodici mesi, calcolato in Unità di Lavoro Annuo (U.L.A.), nel rispetto della decisione della Corte di Giustizia Europea n. C-405/07 del 2 aprile 2009 secondo la quale "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 va fatto mensilmente (art. 31, comma 1, lettera f, del D.Lgs. n. 150/2015), confrontando il numero dei lavoratori dipendenti equivalenti al tempo pieno del mese in riferimento con quello medio dei dodici mesi, avuto riguardo, qualora ne ricorrano le condizioni, alla nozione di "impresa unica" di cui parla il Regolamento n. 1408/2013 del 18 dicembre 2013 all'art. 2, paragrafo 2. L'incremento va valutato complessivamente e non riferito alla singola unità produttiva: nel calcolo non sono compresi i lavoratori che nei dodici mesi antecedenti si sono dimessi volontariamente o hanno risolto consensualmente il rapporto, quelli che hanno cessato per invalidità o pensionamento per raggiunti limiti di età, coloro che hanno ridotto volontariamente l'orario di lavoro e coloro che sono stati licenziati per giusta causa. Per completezza di informazione si ricorda che i contratti a termine sono computati con le modalità previste dall'art. 27 del D.Lgs. n. 81/2015, i lavoratori a tempo parziale con le modalità stabilite dall'art. 9 del medesimo decreto, gli intermittenti in forza, secondo la modalità prevista dall'art. 18 dello stesso provvedimento, mentre gli apprendisti non vanno calcolati per tutta la durata del periodo formativo;

e) alla circostanza che il datore di lavoro non abbia ricevuto e, successivamente, non abbia rimborsato o depositato, in un conto bloccato, gli aiuti individuali definiti illegali o incompatibili dalla Commissione Europea o che non sia un'impresa in difficoltà come definita dall'art. 2, paragrafo 18, del Regolamento CE n. 651/2014 (ad esempio, impresa che abbia avuto perdite per oltre la metà del capitale sottoscritto o che sia sottoposta ad una procedura concorsuale).

La circolare n. 99 sottolinea che sussiste la possibilità di cumulare incentivi diversi con un limite che è rappresentato dal fatto che la sommatoria non può superare il limite del 100% del costo salariale: tale indirizzo si ricava dal Regolamento CE n. 651/2004.

Percorsi

Alla luce di tale concetto la nota dell'Inps parla di piena cumulabilità (nel limite sopra individuato) con i benefici contributivi previsti dai commi da 8 ad 11 della legge n. 92/2012 per gli "over 50" e per le donne prive di un lavoro regolarmente retribuito da almeno sei mesi se residenti in particolari aree o addette in settori produttivi e professioni individuate con decreto ministeriale (per l'anno 2021 è il D.M. del Ministro del Lavoro n. 634 del 16 ottobre 2020) o ventiquattro ovunque residenti. Va ricordato che, limitatamente alle assunzioni di donne nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 ed il 31 dicembre 2022, i commi da 16 a 19 dell'art. 1 della legge n. 178/2020, hanno previsto, sulla quota a carico del datore di lavoro, entro un tetto massimo di 6.000 euro all'anno per trentasei mesi o quarantotto a seconda dell'ubicazione geografica del posto di lavoro, con esclusione dei premi e dei contributi Inail e della c.d. "contribuzione minore" (v. circolare Inps n. 32/2021).

L'Inps afferma, invece, che il beneficio non è cumulabile con altri incentivi di natura economica e cita espressamente, quello previsto per l'assunzione di lavoratori in trattamento NASpI (art. 2, comma 10-*bis* della legge n. 99/2013) che dal 24 settembre 2015, per effetto delle modifiche introdotte con il D.Lgs. n. 150/2015, è pari al 20% dell'indennità mensile residua non ancora "goduta" dal lavoratore.

Un discorso a parte merita la c.d. "Decontribuzione per le aree svantaggiate" pari, per il 2021, al 30% della contribuzione dovuta dal datore di lavoro (già approvata dalla Commissione europea ai sensi dell'art. 108, paragrafo 3, del Trattato dell'Unione), come previsto dai commi 161 e seguenti dell'art. 1 della legge n. 178/2020. La circolare Inps n. 33 del 22 febbraio 2021 ne afferma, espressamente, la cumulabilità con l'incentivo di tipo economico previsto dall'art. 13 della legge n. 68/1999, fermo restando il limite della contribuzione dovuta dal datore di lavoro.

Un esame complessivo dei passaggi necessari per poter beneficiare delle agevolazioni appare

particolarmente ostico, soprattutto se si tiene in considerazione il fatto che ci si trova di fronte a lavoratori di difficile collocazione e che soprattutto il datore di lavoro intenzionato ad assumere "in soprannumero" o gli altri che non ricadono negli obblighi di legge, debbono passare sotto le "forche caudine" di impegni e passaggi burocratici che potrebbero far venir meno la voglia.

Incentivi di natura normativa

Per espressa indicazione ministeriale i contratti a tempo determinato instaurati con soggetti disabili non concorrono a coprire la percentuale legale annua del 20% rapportata al personale in forza a tempo indeterminato o a quella individuata dalla contrattazione collettiva. Nella ipotesi appena descritta rientra, senz'altro, il contratto a termine, per un periodo non inferiore a dodici mesi, stipulato con portatori di handicap intellettuale o psichico non inferiore superiore al 45%.

Va, a tal proposito ricordato come, per tutti i portatori di handicap (quindi, dal 46% in su) sia possibile, attraverso l'istituto della convenzione ex art. 11 tra datore di lavoro e servizio mirato per il collocamento dei disabili, stabilire sia i tempi "dilazionati" che le modalità delle assunzioni che il primo si impegna ad effettuare a fronte di una serie di carenze riscontrate e di difficoltà occupazionali. In tale quadro, (comma 2) è prevista la possibilità di assunzioni a termine le quali, però, non essendo intervenuto uno specifico chiarimento normativo, soggiacciono completamente alle regole, abbastanza rigide, individuate dagli articoli 19 e seguenti del D.Lgs. n. 81/2015 per tutte le assunzioni a tempo determinato.

Incentivi di natura fiscale

Le assunzioni a tempo indeterminato, relativamente al costo del personale, non rientrano nella base di computo per l'Irap.