

Assunzioni obbligatorie e incentivate per aziende con più di 15 e fino a 35 dipendenti

# Disabili, è conto alla rovescia

## Dall'1/1 i datori devono coprire la quota di riserva

Pagina a cura  
DI DANIELE CIRIOLI

**O**bligo di assunzione di un disabile per le aziende con più di 15 e fino a 35 dipendenti. Dal 1° gennaio, infatti, i datori con questa forza lavoro devono coprire la quota di riserva, pari a una unità, anche se mancano nuove assunzioni (condizione rimasta vigente fino al 31 dicembre scorso). La novità arriva dall'entrata in vigore delle nuove norme sul collocamento obbligatorio introdotte dalla riforma del Jobs act. L'assunzione del disabile, ove non già effettuata, deve essere fatta entro 60 giorni. Entro fine mese, inoltre, va presentato il prospetto annuale dei disabili per l'anno 2016.

**Assunzioni obbligatorie.** Le novità risalgono alla riforma Jobs act (dlgs n. 151/2015) che, tra l'altro, ha modificato la legge n. 68/1999 (diritto lavoro dei disabili). La prima novità concerne la c.d. «quota di riserva», che rappresenta il numero (la quota appunto) di assunzioni di lavoratori disabili che i datori di lavoro, pubblici e privati, sono tenuti a fare obbligatoriamente. La modifica riguarda la quota di riserva prescritta ai datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti: è diventata pari a 1 (uno), con l'obbligo di assunzione del disabile a partire dal 1° gennaio 2017. Pertanto, dal 1° gennaio 2017 i datori di lavoro dovranno coprire in ogni caso la quota di riserva (anche se mancano nuove assunzioni), effettuando l'assunzione del disabile entro 60 giorni.

Altra novità concerne le modalità di assunzione di disabili. Dal 24 settembre 2015 (data d'entrata in vigore della riforma Jobs act) possono essere fatte nominativamente. Prima, invece, andavano fatte: con richiesta nominativa per quelle dovute dai datori che occupano da 15 a 35 dipendenti; metà con richiesta nominativa e metà con richiesta numerica per quelle dovute dai datori che occupano da 36 a 50 dipendenti; 60% con richiesta nominativa e 40% con richiesta numerica per quelle dovute dai datori che occupano oltre 50 dipendenti.

Riguardo al nuovo obbligo, vale la pena ricordare che, sempre la riforma Jobs act, ha stabilito che i lavoratori già disabili prima dell'assunzione, anche se non assunti per il tramite il collocamento obbligatorio, possono essere computati nella quota di riserva a patto che la disabilità sia del 60% (45% se intellettuale o psichica) o dovuta a minorazioni di cui alla I e VI

categoria del dpr n. 915/1978. Pertanto, quei datori di lavoro rientranti nel novero dei nuovi obbligati (quelli con forza lavoro tra 15 e 35 dipendenti), se hanno già in forza disabili possono ritenersi esonerati dalla nuova assunzione obbligatoria.

**Un bonus sulle assunzioni.** Dal 1° gennaio 2016 costa meno arruolare lavoratori disabili. Si può beneficiare, infatti, di un incentivo economico pari fino al 70% della retribuzione, da conguagliare 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». 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 imprenditore 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 stanziato 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 opera in base all'ordine cronologico con cui sono presentate le domande. I lavoratori per i quali si ha diritto all'incentivo sono indicati in 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. L'incentivo spetta per le assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti di lavoro, anche se

Assunzioni 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

Le quote disabili	
Datori di lavoro	Quota di riserva
Che impiegano un numero di dipendenti da 15 a 35	Un disabile (1)
Che impiegano un numero di dipendenti da 36 a 50	2 disabili
Che impiegano un numero di dipendenti oltre 50	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 7% dei posti ai disabili;</li> <li>• 1% a familiari d'invalidi e profughi</li> </ul>

1. L'obbligo si applica solo in caso di nuove assunzioni fino al 31 dicembre 2016. Dal 1° gennaio 2017 l'obbligo non è più vincolato al fatto che venga «effettuata la nuova assunzione»; pertanto, i datori di lavoro sono tenuti a coprire la quota di riserva (cioè a fare l'assunzione di un disabile).

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'ul-

tima ipotesi si ricorda che 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.

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»);

d) realizzazione di un incremento dell'occupazione;

- rispetto delle condizioni generali fissate dall'Unione europea (Ue) per la compatibilità 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.

—© Riproduzione riservata—