



3^a Conferenza
regionale per
**l'inclusione
lavorativa**
delle persone
con disabilità

Gli incentivi alle imprese per l'assunzione di lavoratori con disabilità

Michele Salomone

Direttore regionale INPS Emilia Romagna

Bologna 18/06/2018

Lavoro e disabilità: La legge cardine – legge 68/1999



La legge 68/1999 ha da tempo dettato le regole per favorire l'ingresso nel mondo del lavoro dei disabili di grado superiore a una determinata soglia. A seguito della norma, nella dinamica di assunzione del personale aziendale intervengono elementi quali :

Collocamento mirato (art 2 legge 68/99)

Riserva di posti obbligatoria (art 3 legge 68/99)

EFFETTI DELLA LEGGE 68/99

Le aziende devono tenere conto degli «obblighi di assunzione» previsti dalla norma e inserire al proprio interno, come forza lavoro a pieno titolo, lavoratori svantaggiati portatori di disabilità.

La legge permette la partecipazione lavorativa e l'autonomia economica di soggetti disabili. Favorisce l'integrazione sociale e il benessere emotivo e fisico di soggetti altrimenti destinati, in molti casi, all'esclusione dal mondo lavorativo.

A partire dal 1° gennaio 2018 le aziende con 15 dipendenti sono obbligate all'assunzione di una persona disabile entro 60 giorni (art 9 legge 68)/99. In precedenza l'obbligo scattava solo entro 12 mesi dopo la 16ma assunzione .

La normativa ora è più stringente.

Collocamento mirato e riserva di posti



Dal «collocamento mirato» deriva l'istituto delle **assunzioni obbligatorie per disabili**. Con **collocamento mirato** si intende il complesso degli “strumenti che permettono di **valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto**, attraverso analisi di posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi di lavoro e di relazione”.

L'art . 1 della legge 68/99 classifica gli interessati al collocamento mirato.

Le aziende con più di 14 dipendenti **devono riservare una quota destinata a:**

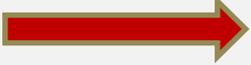
- **invalidi civili** con percentuale di invalidità dal 46 al 100%,
- **invalidi del lavoro** con percentuale di invalidità superiore al 33%,
- **invalidi per servizio** (ex dipendenti pubblici , compresi i militari);
- **invalidi di guerra e civili di guerra** (minorazioni categoria da 1 a 8);
- **non vedenti**
- **sordomuti**.

Con l'entrata in vigore del Decreto Legislativo n.185/2016, di modifica della Legge 68/99, i lavoratori già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro, anche se non assunti tramite il collocamento obbligatorio, sono computati nella quota di riserva ma devono avere una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60 per cento oppure superiore al 45 per cento nel caso di disabilità intellettiva e psichica

Obblighi di assunzioni - Le Quote riservate



I datori di lavoro che impiegano un numero di dipendenti*:

- | | | |
|--------------|---|---|
| Dai 15 ai 35 |  | sono obbligati ad assumere 1 disabile; |
| Dai 36 ai 50 |  | devono assumere 2 disabili; |
| oltre i 50, |  | devono riservare il 7% dei posti a favore dei disabili più l'1% a favore dei familiari degli invalidi e dei profughi rimpatriati; |

***La determinazione del numero dei soggetti disabili da assumere è data dal computo, tra i dipendenti, di tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato. Non sono computabili: i lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi, i disabili, i soci di cooperative di produzione e lavoro, i dirigenti, i lavoratori assunti con contratto di inserimento, i lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore (salvo quanto disposto dall'articolo 34, comma 3 del Decreto Legislativo n.81/2015), i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero per la durata di tale attività, i soggetti impegnati in lavori socialmente utili, i lavoratori a domicilio e i lavoratori che aderiscono al "programma di emersione", gli apprendisti, i lavoratori con contratto di formazione-lavoro, i lavoratori con contratto di reinserimento**

Obblighi di assunzioni - Le esclusioni e gli esoneri parziali



E' possibile, in base all'art 5 legge 68/1999 :

- sospendere temporaneamente l'obbligo di assunzione qualora l'azienda sia in difficoltà (es. in ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale con intervento straordinario di integrazione salariale, in situazione dichiarata di fallimento, in liquidazione, con stipula di contratti di solidarietà, o con sottoscrizione degli accordi di incentivo all'esodo ai sensi dell'art. 4, commi 1-7 della Legge 92/2012 -Circolare MLPS n.22/2014).
- Ottenere l'esonero parziale dietro richiesta di autorizzazione, in caso di attività produttive con faticosità della prestazione lavorativa o pericolosità connaturata al tipo di attività. Per l'esonero è previsto il pagamento di 30,64 euro per ogni lavoratore non assunto, per ogni giornata non lavorata. E' al massimo di 12 mesi anche se è prorogabile.
- Autocertificare l'esonero dall'obbligo nel caso di datori di lavoro privati o di enti pubblici economici che occupano addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un **tasso di premio INAIL pari o superiore al 60 per mille**; sono tenuti a versare al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili un contributo esonerativo pari a 30,64 euro per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore con disabilità non occupato.

Rifiuto all'assunzione di disabili: conseguenze



Se il datore di lavoro a cui è scattato l'obbligo non assume un lavoratore disabile, secondo quanto previsto dall'art 9 della legge 68/99, l'Ispettorato territoriale del lavoro competente redige un verbale che trasmette agli uffici competenti ed all'autorità giudiziaria, questo in virtù del comma 8 dello stesso articolo.

Sono previste sanzioni amministrative e penali (art 15 legge 68/99)

Mancato o ritardato invio del prospetto (Denuncia annuale)	Entità delle sanzioni
Aziende private - Enti pubblici economici	Euro 516,46, più euro 25,82 per ogni giorno di ritardo
Enti pubblici non economici	Sanzioni penali e amministrative ai responsabili come previsto dalla legge 241/90

Per ottenere appalti pubblici o avere rapporti con la P.A. una impresa deve autocertificare di essere in regola con le norme di assunzione obbligatoria dei disabili (art. 17 legge 68/99)

Le convenzioni di inserimento temporaneo: art. 11 12 e 12 bis della legge 68/99



La legge 68/1999 consente di adempiere all'obbligo di riserva in favore dei disabili anche mediante **convenzioni per l'inserimento temporaneo** con finalità formative oppure specifiche per soggetti particolari con caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario (art. 11). Di solito sono stipulate con cooperative sociali, associazioni di volontariato, altri datori di lavoro non obbligati alle assunzioni di legge. Per quanto riguarda le convenzioni con finalità formative, esse sono utilizzabili per una sola persona o entro il limite del 30% della quota d'obbligo. Non possono avere una durata superiore a dodici mesi, eventualmente prorogabili per altri dodici, decorsi i quali non sono ripetibili per la stessa persona, salvo diversa valutazione del comitato tecnico.

Le convenzioni di cui agli artt. 12 e 12 bis comportano l'assunzione a tempo indeterminato del disabile ed il contestuale distacco presso cooperative sociali, imprese sociali, disabili liberi professionisti o altri datori di lavoro privati non soggetti all'obbligo, con oneri retributivi e contributivi a carico del soggetto ospitante, al quale il datore di lavoro si impegna a conferire commesse di importo non inferiore.

Il disabile lavoratore – cosa deve fare ?



Dal punto di vista dei lavoratori disabili candidati all'assunzione, questi, una volta ottenuta la **Certificazione di Invalidità** o dell'appartenenza alle categorie protette secondo i criteri dell'art. 18 L. 68/99 devono iscriversi «**alle liste di collocamento L. 68/99**» presso il **Centro per l'Impiego** della propria città o distretto di appartenenza (non è possibile iscriversi presso più centri).

Le modalità attraverso le quali si procede all'assunzione di un lavoratore appartenente a categorie protette sono quelle previste dall'art 7 della legge 68/99 ovvero:

- **la chiamata nominativa**
- **la convenzione prevista negli artt. 11,12 e 12 bis**
- **l'avviamento per graduatoria**

I risultati della legge 68/99 – La banca dati del collocamento mirato



La legge 68/99 ha determinato risultati prevedibili in base al numero degli occupati nelle imprese, amministrazioni pubbliche e datori di lavoro diversi (es. partiti politici, delle organizzazioni sindacali, delle organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione), ma non ha risolto il problema del collocamento di numeri sempre più elevati di soggetti in età da lavoro e iscritti nelle liste di collocamento speciale per disabili.

L'art 8 del decreto l.vo 151/2015, a modifica dell'art. 9 della legge 68/99, stabilisce la creazione di una banca dati del collocamento mirato per monitorare nel dettaglio la pluralità di situazioni lavorative interessate e raccogliere in maniera sistematica tutte le informazioni concernenti l'inserimento delle categorie protette, fornendo un quadro utile alla valutazione delle iniziative proposte.

La banca dati viene alimentata da:

- Datori di lavoro, che inviano prospetti analitici con i dati delle assunzioni;
- INPS, che alimenta la banca dati con le informazioni relative agli incentivi di cui gode il datore di lavoro (art. 13);
- INAIL, che alimenta la banca dati con informazioni sugli interventi in materia di reinserimento al lavoro e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità;

Solo a fini statistici anonimi è prevista l'integrazione dei dati con quelli del casellario dell'assistenza.

*Decreto
attuativo
necessario non
ancora
emanato !!!!!
Banca dati non
attiva*

Oltre gli obblighi della L. 68/99 art.13: i nuovi incentivi all'assunzione dei disabili



Con il decreto l.vo 151/2015, art 10, e la modifica dell'art 13 della legge 68/1999 si è registrato un ulteriore passo in avanti sulla strada indicata dal regolamento comunitario n. 651/2014 art. 33, a cui la nuova normativa è conforme.

Gli incentivi, rivolti ai datori di lavoro privati, investono ogni assunzione, a tempo indeterminato e talvolta a tempo determinato, di persone con disabilità che rientrano all'interno di specifici requisiti stabiliti dalla legge e da questa sono modulati nell'entità e nel periodo da riconoscere.

Per il riconoscimento dell'incentivo è necessario che l'assunzione preveda un **incremento occupazionale netto**, ovvero costituisca un aumento rispetto al numero medio dei lavoratori occupati* nei dodici mesi precedenti. Per meglio comprendere occorre porre a confronto il numero medio di unità lavoro –anno, dell'anno precedente l'assunzione, con il numero medio di unità –lavoro dell'anno successivo all'assunzione. L'incremento è in U.L.A., ovvero unità lavoro annuo, proprio del diritto comunitario. Si riconosce comunque il beneficio qualora non ci sia incremento occupazionale ma l'assunzione riguarda posti lavoro che si siano resi vacanti a causa di dimissioni, pensionamenti, invalidità, part time volontario, licenziamento per giusta causa.

L'incremento deve essere riferito all'intera impresa e non alla singola unità produttiva.

*** Lavoratori a tempo determinato e indeterminato.**

A chi spetta l'incentivo assunzioni disabili ?

Requisiti e compatibilità



Chi sono i datori di lavoro beneficiari?

L'incentivo assunzioni disabili, spetta a tutti i datori di lavoro privati, soggetti o meno all'obbligo assunzione previsto dalla legge 68/1999. Rientrano nell'agevolazione, anche gli Enti Pubblici Economici (EPE).

Gli incentivi sono subordinati alla circostanza che il datore:

- non abbia ricevuto aiuti individuali definiti incompatibili o illegali dalla Commissione Europea (art. 46 legge 234/2012);
- non sia un'impresa in difficoltà come previsto dall'art. 2 par 18 regolamento CE 651/2014 (**condizioni di compatibilità con il mercato interno**);
- abbia rispettato tutti i vincoli stabiliti dalla normativa (circolare INPS 99/2016).

Compatibilità con altri incentivi

- **Gli incentivi possono essere sommati ad altri incentivi fino al 100% dei costi salariali sostenuti per l'assunzione del disabile. I limiti per il cumulo vanno ricercati nella normativa comunitaria in tema di aiuti di Stato, art. 33 e 34 Regolamento CE 651/2014 (es assunzione di disabile e over 50 disoccupato da oltre 12 mesi).**
- **In altri casi, esterni alla normativa comunitaria i limiti possono essere diversi o può esserci incompatibilità tra incentivi (circolare INPS n. 99/2016 per il dettaglio).**

Quanto spetta al datore di lavoro ?



L'art. 13 della legge 68/99 prevede che al datore gli incentivi spettino a seconda del grado e della tipologia di disabilità del lavoratore assunto, per il tempo stabilito, secondo il seguente schema, **anche per assunzioni ulteriori rispetto alle obbligatorie.**

incentivi per assunzioni disabili legge 68/1999 art 13 commi 1, i bis e 1 ter							
misura		% riduzione capacità lavorativa	durata mesi	Contratto di assunzione	riferimento normativo legge 68/99	Destinazione domanda telematica	Modalità di pagamento
70%	retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali,	> 79%	36	tempo indeterminato	art 13 c 1	INPS	conguaglio denuncia contributiva
35%	retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali,	> 67% e < 79%	36	tempo indeterminato	art 13 c 1	INPS	conguaglio denuncia contributiva
70%	retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali,	>45% per disabilità intellettiva e psichica	max 60	tempo indeterminato / tempo determinato 12 mesi	art 13 c. 1 bis	INPS	conguaglio denuncia contributiva

Gli incentivi economici mirano a coinvolgere nelle assunzioni i lavoratori con deficit più gravi (disabilità da grave in su) o con deficit che possono rendere difficoltoso l'inserimento, come quelli con disabilità psichica o intellettiva anche non grave, ovvero quelli con maggiori difficoltà ad essere assunti, rendendo meno oneroso il loro utilizzo.

La domanda di incentivo all'INPS – art. 13 comma 2 - circolare INPS n. 99/2016



L'iter per la presentazione all'INPS della domanda di assunzione o trasformazione a tempo indeterminato e il flusso temporale relativo prevede:

ATTORE	AZIONE	TEMPI /RISPOSTA
DATORE DI LAVORO	INVIA DOMANDA TELEMATICA ALL'INPS	
INPS	COMUNICA DISPONIBILITA' RISORSE E LE BLOCCA	5 GIORNI
DATORE DI LAVORO	COMUNICA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO con LAVORATORE DISABILE	7 GIORNI
DATORE DI LAVORO	TRASMETTE I FLUSSI CONTRIBUTIVI CONGUAGLIANDO GLI IMPORTI SPETTANTI MENSILI	OGNI MESE
INPS	CONTROLLO CORRETTEZZA FLUSSI	OGNI MESE
INPS	ALIMENTA CONTI INDIVIDUALI LAVORATORI	OGNI MESE
INPS/INAIL/DATORE di LAVORO	ALIMENTA BANCA DATI	Da stabilire



La mancata sottoscrizione del contratto di lavoro annulla tutta la procedura e sblocca i fondi per altre richieste.

Nella precedente versione dell'articolo gli incentivi riguardavano esoneri temporali dagli oneri contributivi per alcune categorie di disabili

L'INPS – ordine di priorità delle domande e monitoraggio



L'incentivo di cui al presente articolo è riconosciuto dall'INPS in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande, cui abbia fatto seguito l'effettiva stipula del contratto che dà titolo all'incentivo.

In caso di insufficienza delle risorse a disposizione l'INPS non prende in considerazione ulteriori domande fornendo immediata comunicazione anche attraverso il proprio sito internet istituzionale.

L'INPS provvede al monitoraggio delle minori entrate valutate con riferimento alla durata dell'incentivo, inviando relazioni trimestrali al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze

Le risorse ministeriali all'INPS e il Fondo regionale



Il Fondo presso l'INPS:

Le Risorse Ministeriali sono trasferite all'INPS dal 2016 (art 13 legge 68/99).

Le risorse per gli incentivi sono state stabilite a livello nazionale e aumentate a partire dall'anno 2016 di 20 milioni di euro per i successivi. Nel 2017 ha avuto un ulteriore incremento di 58 milioni con il decreto del 29/9/2017 .

Il Fondo regionale per l'occupazione dei disabili:

L'art 14 della legge 68/99 prevede l'Istituzione di un «Fondo regionale per l'occupazione dei disabili» da destinare al finanziamento dei programmi regionali di inserimento lavorativo e dei relativi servizi, il cui funzionamento è determinato dalla legge regionale.

Il fondo regionale viene alimentato con gli importi derivanti dalla irrogazione delle sanzioni amministrative e dai i contributi versati dai datori di lavoro ai sensi della presente legge (non versati al Fondo ministeriale di cui all'articolo 13), nonché il contributo di fondazioni, enti di natura privata e soggetti comunque interessati.

Il Fondo eroga:

- a) contributi agli enti indicati nella presente legge, che svolgano attività rivolta al sostegno e all'integrazione lavorativa dei disabili;
- b) contributi per il rimborso forfetario parziale delle spese necessarie all'adozione di accomodamenti ragionevoli in favore dei lavoratori con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50 per cento, incluso l'apprestamento di tecnologie di telelavoro o la rimozione delle barriere architettoniche che limitano in qualsiasi modo l'integrazione lavorativa della persona con disabilità, nonché per istituire il responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro;
- c) ogni altra provvidenza in attuazione delle finalità della presente legge.

L'utilizzo degli incentivi per l'assunzione dei disabili - come procede?



In attesa della banca dati del collocamento mirato dalla procedure interne INPS è possibile estrarre i dati dell'utilizzo dei fondi fino ad oggi, anche a valere sui futuri stanziamenti già previsti dall'art 13 e dal decreto MLPS e MEF del 24/02/2016 e del 29/9/2017

Fondi nazionali per Dichiarazioni assunzione agevolate legge 151/2015		
Al 24 aprile 2018		
Anno	Fondi stanziati €	Fondi Disponibili €
2016	8.915.742,00	8.238,08
2017	36.845.786,67	326.726,81
2018	53.827.381,81	38,52
2019	45.387.892,51	183.284,32
2020	24.830.000,00	509.915,68
2021	20.000.000,00	11.792.935,96
2022	20.000.000,00	16.640.067,12

LEGENDA

Fondo stanziato: Importo originariamente stanziato art 13 e successivi decreti. I fondi non utilizzati nel 2016 (economie di spesa) sono stati ripartiti negli anni successivi.

Fondo disponibile: Fondo residuale conseguente all'accoglimento delle domande (preliminari e definitive).

Il Fondo disponibile diminuisce in relazione all'accoglimento delle istanze di prenotazione; aumenta nei casi in cui scade un'istanza di prenotazione.

L'utilizzo degli incentivi ex art. 10 D. L.vo n. 151/2015 in Emilia Romagna



Anche in Emilia Romagna c'è stato l'utilizzo dei nuovi incentivi. Purtroppo la carenza di fondi disponibili ha di fatto reso impossibile dare accoglimento a molte domande presentate nel 2018, fin dal mese di febbraio, con forte aumento delle rifiutate (66%). Anche nel 2017, prima del rifinanziamento di settembre le domande risultavano bloccate dal 8 maggio 2017 e solo dopo il rifinanziamento hanno avuto nuovo impulso.

Le annullate o scadute, ovvero quelle per cui non c'è stata l'assunzione richiesta dal datore rimangono circa 1 ogni 6 domande (16% di media).

Fondi nazionali per Dichiarazioni assunzione agevolate D. L.vo n. 151/2015

dati domande Emilia Romagna al 24 aprile 2018

STATO DOMANDA	2016	%	2017	%	2018	%	TOTALI	%
Domande di Incentivo accolte	260,00	82%	264,00	62%	46,00	24%	570,00	61%
Domande di Incentivo rifiutate	-	0%	90,00	21%	126,00	66%	216,00	23%
Domande annullate o scadute	58,00	18%	73,00	17%	18,00	9%	149,00	16%
Totale pervenute per anno	318,00	100%	427,00	100%	190,00	100%	935,00	100%
percentuale su totale	34%		46%		20%			

La principale normativa di riferimento



- **Decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915:** “Testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra”;
- **Legge n. 68 del 12 marzo 1999:** “Norme per il diritto al lavoro dei disabili”;
- **Legge 24 dicembre 2007 n. 247** “Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale”
- **Legge 10 dicembre 2014, n. 183:** “Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”;
- **Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 151:** “Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183”;
- **Circolare Inps del 13 giugno 2016, n. 99:** “Articolo 10, decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151. Modifica dell'articolo 13 della legge 12 marzo 1999, n. 68. Nuovo incentivo per l'assunzione di lavoratori con disabilità. Indicazioni operative. Istruzioni contabili. Variazioni al piano dei conti”



GRAZIE PER
L'ATTENZIONE