

Direzione Centrale Entrate
Direzione Centrale Bilanci e Servizi Fiscali
Direzione Centrale Sistemi Informativi e Tecnologici

Roma, 13/06/2016

*Ai Dirigenti centrali e periferici
Ai Responsabili delle Agenzie
Ai Coordinatori generali, centrali e
periferici dei Rami professionali
Al Coordinatore generale Medico legale e
Dirigenti Medici*

Circolare n. 99

e, per conoscenza,

*Al Presidente
Al Presidente e ai Componenti del Consiglio di
Indirizzo e Vigilanza
Al Presidente e ai Componenti del Collegio dei
Sindaci
Al Magistrato della Corte dei Conti delegato
all'esercizio del controllo
Ai Presidenti dei Comitati amministratori
di fondi, gestioni e casse
Al Presidente della Commissione centrale
per l'accertamento e la riscossione
dei contributi agricoli unificati
Ai Presidenti dei Comitati regionali
Ai Presidenti dei Comitati provinciali*

Allegati n.5

OGGETTO: **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.**

SOMMARIO: **SOMMARIO** *A seguito delle modifiche introdotte all'articolo 13 della legge 12 marzo 1999, n. 68 dall'articolo 10 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'incentivo per l'assunzione di lavoratori con disabilità è gestito dall'INPS. La richiesta di fruizione deve essere inviata all'Istituto mediante apposite procedure telematiche. Il beneficio può essere autorizzato fino*

all'esaurimento delle risorse specificamente stanziato. Si forniscono le precisazioni normative e le indicazioni operative per il godimento dell'incentivo.

INDICE

PREMESSA

1. *Datori di lavoro che possono accedere al beneficio.*
2. *Lavoratori per i quali spetta l'incentivo.*
3. *Rapporti incentivati.*
4. *Misura e durata dell'incentivo.*
5. *Condizioni di spettanza dell'incentivo.*

5.1 *Le condizioni di regolarità previste dall'articolo 1, commi 1175 e 1176, della legge 296/2006 (rinvio).*

5.2 *Le condizioni derivanti dai principi generali di fruizione degli incentivi previsti dall'articolo 31 del decreto legislativo 150/2015.*

5.3 *L'incremento occupazionale netto.*

5.4 *Le condizioni di compatibilità con il mercato interno.*

6. *Coordinamento con altri incentivi.*

7. *Procedimento di ammissione all'incentivo. Adempimenti dei datori di lavoro.*

8. *Indicazioni per la fruizione dell'incentivo.*

8.1 *Datori di lavoro che operano con il sistema UniEmens.*

8.2 *Datori di lavoro agricoli che operano con il sistema DMAG.*

9. *Istruzioni contabili.*

Allegati

1. *Decreto legislativo 151/2015, articolo 10;*
2. *Legge 68/1999, articolo 13;*
3. *Reg. (CE) n. 651/2014, art. 33;*
4. *Decreto Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 24 febbraio 2016;*
5. *Variazioni al piano dei conti.*

PREMESSA

L'articolo 10 del decreto legislativo n. 151 del 14 settembre 2015 (all. n. 1) ha modificato l'articolo 13 della legge 12 marzo 1999, n. 68, prevedendo - per le assunzioni delle persone con disabilità effettuate a partire dal 1° gennaio 2016 – un nuovo incentivo che varia, rispetto a quanto precedentemente previsto, sia in entità che per le modalità di richiesta.

Più specificamente, al fine di realizzare una concreta promozione dell'inserimento e dell'integrazione lavorativa delle persone con disabilità nel mondo del lavoro, la nuova formulazione dell'articolo 13, legge 68/1999 (all. n. 2), prevede, a favore dei datori di lavoro, un incentivo di tipo economico, rapportato alla retribuzione lorda imponibile ai fini previdenziali, che varia in funzione del grado e della tipologia di riduzione della capacità lavorativa del soggetto assunto.

La domanda di fruizione dell'incentivo deve essere trasmessa, mediante apposite procedure telematiche, all'INPS. L'Istituto, a seguito dell'inoltro delle domande di autorizzazione alla fruizione del beneficio effettua, mediante i propri sistemi informativi centrali, i controlli circa i requisiti di spettanza dell'incentivo, verificando, in particolare, la natura privatistica del datore di lavoro che procede alla richiesta di riconoscimento dell'incentivo, l'esistenza del rapporto di lavoro con il lavoratore e la disponibilità di risorse. Superati i suddetti controlli, alle istanze inviate è attribuito un esito positivo comportante l'autorizzazione alla fruizione del beneficio. A seguito dell'autorizzazione, l'incentivo può essere fruito dal datore di lavoro mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili o, nel caso di datori di lavoro agricoli che operano con il sistema DMAG, trimestrali.

Per i datori di lavoro che operano con il sistema UniEmens, il conguaglio afferente ai periodi correnti decorre dal periodo di competenza di giugno 2016. Il recupero del beneficio relativo ai mesi pregressi (gennaio 2016 – maggio 2016) per assunzioni incentivate già effettuate potrà essere operato - mediante esposizione nelle denunce contributive - entro il giorno 16 del terzo mese successivo alla data di pubblicazione della presente circolare, come disposto da Consiglio di Amministrazione dell'Istituto con delibera n. 5 del 25 marzo 1993, approvata con D.M. del 7 ottobre 1993 (cfr. par. 8.1).

Per i datori di lavoro agricoli la compensazione afferente i periodi di competenza del primo trimestre 2016 sarà effettuata attraverso la presentazione di DMAG di tipo V (variazione) con le modalità meglio illustrate al paragrafo 8.2.

1. Datori di lavoro che possono accedere al beneficio.

L'incentivo in oggetto è riconosciuto a tutti i datori di lavoro privati, soggetti o meno all'obbligo di assunzione di cui alla legge n. 68/1999, a prescindere dalla circostanza che abbiano o meno la natura di imprenditore.

Rientrano tra i datori di lavoro ammessi a godere del beneficio di cui all'art. 13 della legge n. 68/1999 anche gli enti pubblici economici (EPE), tenuto conto che, come previsto dall'articolo 3, comma 6, della medesima legge 68/1999, agli stessi si applica la disciplina prevista per i datori di lavoro privati.

2. Lavoratori per i quali spetta l'incentivo.

Ai sensi dell'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.

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.

3. Rapporti incentivati.

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.

L'incentivo spetta anche per i seguenti rapporti:

- rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro ai sensi della legge 142/2001;
- rapporti di lavoro a domicilio che, ai sensi dell'art. 1 della legge 18 dicembre 1973, n. 877, devono essere qualificati come rapporti di lavoro subordinato in cui la prestazione lavorativa viene svolta presso il domicilio del lavoratore o in un altro locale di cui abbia disponibilità;
- assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, sia nell'ipotesi in cui l'invio in missione sia a tempo determinato che nelle ipotesi in cui sia a tempo indeterminato.

Con riferimento ai contratti di somministrazione, si precisa che, come espressamente previsto dall'articolo 31, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 150 del 14 settembre 2015, i benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro sono trasferiti in capo all'utilizzatore.

Inoltre, in considerazione del fatto che l'incentivo è finalizzato a promuovere l'occupazione di lavoratori con disabilità e che la sua misura - come è illustrato più ampiamente nel paragrafo seguente - è determinata in riferimento alla retribuzione imponibile, l'agevolazione non spetta durante i periodi in cui il lavoratore non sia somministrato ad alcun utilizzatore. Al riguardo, si precisa che l'indennità di disponibilità che percepisce il lavoratore non costituisce retribuzione in senso proprio, in quanto non è il corrispettivo di alcuna prestazione lavorativa e, conseguentemente, manca la base di commisurazione dell'incentivo stesso.

L'avvio di una nuova somministrazione dopo un periodo di disponibilità consente all'agenzia di godere nuovamente del beneficio fino all'originaria sua scadenza.

4. Misura e durata dell'incentivo.

La misura del beneficio varia in base alle caratteristiche del lavoratore assunto e del rapporto di lavoro instaurato:

1. per i lavoratori disabili assunti a tempo indeterminato 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 al 70 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali;
2. per i 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, la misura dell'incentivo è, invece, pari al 35 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali;
3. per i lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, l'incentivo è pari al 70 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali.

Anche la durata del beneficio varia in base alle caratteristiche del lavoratore assunto e alla tipologia di rapporto di lavoro instaurato :

1. in caso di assunzione a tempo indeterminato di 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, così come per le assunzioni a tempo indeterminato di 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 spetta per trentasei mesi;

2. per l'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, l'incentivo spetta per sessanta mesi;
3. per la medesima categoria di lavoratori da ultimo citata (lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento), nelle ipotesi di assunzione a tempo determinato, 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.

Come chiarito al paragrafo precedente, in caso di assunzione o trasformazione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, l'incentivo non può essere fruito durante i periodi in cui il lavoratore non è somministrato ad alcun utilizzatore, né è commisurabile all'indennità di disponibilità; tali eventuali periodi non determinano, però, uno slittamento della scadenza del beneficio.

L'incentivo può essere riconosciuto nei limiti di risorse specificamente stanziati, 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.

Si fa, al riguardo, presente che, come previsto dall'articolo unico, comma 160, della legge n. 190 del 23 dicembre 2014, la dotazione del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili di cui all'articolo 13, comma 4, della legge 12 marzo 1999, n. 68 è incrementata di 20 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2015. Inoltre, l'articolo 1 del decreto del 24 febbraio 2016 del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, emanato di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze - registrato dalla Corte dei Conti in data 23 marzo 2016 (all. n. 4), ha confermato che, a decorrere dall'anno finanziario 2016, all'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS) sono trasferite, per la corresponsione degli incentivi, risorse annuali pari ad euro 20.000.000; per l'anno finanziario 2016 sono altresì trasferite all'INPS risorse pari ad euro 915.742.

Allo scopo di consentire al datore di lavoro di conoscere con certezza la residua disponibilità delle risorse, il decreto legislativo 151/2015 all'art. 10, comma 1-ter, prevede un particolare procedimento per la presentazione dell'istanza, di seguito illustrato (cfr. par. 7).

5. Condizioni di spettanza dell'incentivo.

Gli incentivi sono subordinati:

- a) alla regolarità prevista dall'articolo 1, commi 1175 e 1176, della legge 296/2006, inerente:
 - l'adempimento degli obblighi contributivi;
 - l'osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro;
 - il rispetto degli altri obblighi di legge;
 - 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;
- b) alle condizioni generali in materia di fruizione degli incentivi, come specificato al successivo paragrafo 5.2;
- c) alla realizzazione dell'incremento netto dell'occupazione, rispetto alla media della forza occupata nell'anno precedente l'assunzione o la trasformazione;
- 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.

5.1. Le condizioni di regolarità previste dall'articolo 1, commi 1175 e 1176, della legge 296/2006 (rinvio).

Con riferimento alla regolarità prevista dall'articolo 1, commi 1175 e 1176, della legge 296/2006 si rinvia alle circolari ed ai messaggi già pubblicati e si ribadisce che, in caso di somministrazione, la condizione di regolarità contributiva riguarda l'agenzia di somministrazione, in quanto l'agenzia è in via principale gravata degli obblighi contributivi; diversamente, la condizione di osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro riguarda sia l'agenzia di somministrazione che l'utilizzatore, in quanto su entrambi incombono obblighi di sicurezza nei confronti del lavoratore somministrato.

5.2. Le condizioni derivanti dai principi generali di fruizione degli incentivi previsti dall'articolo 31 del decreto legislativo 150/2015.

Con riferimento ai principi generali in materia di fruizione degli incentivi all'occupazione, previsti dall'articolo 31 del decreto legislativo n. 150 del 14 settembre 2015, si precisa che per le assunzioni effettuate per assolvere all'obbligo di cui all'articolo 3 della legge n. 68 del 1999 questi non possono trovare applicazione.

Difatti, mentre gli ordinari incentivi all'assunzione intendono orientare la scelta del datore di lavoro verso l'assunzione di un lavoratore svantaggiato, sul presupposto che il datore di lavoro sia libero di scegliere se assumere e con quale lavoratore eventualmente instaurare il rapporto, la previsione legale di cui all'articolo 13 della legge 68/1999 intende per lo più rendere meno gravoso l'adempimento di un obbligo di assunzione, previsto dalla medesima legge in considerazione della speciale condizione di svantaggio, costituita dalla disabilità^[1].

La suddetta deroga deve considerarsi legittima solo nelle ipotesi di assunzioni obbligatorie; pertanto, nell'ipotesi di assunzioni di lavoratori disabili effettuate oltre la cosiddetta "quota di riserva" di cui all'art. 3 della legge 68/1999, devono trovare applicazione i medesimi principi enunciati nell'art. 31 del decreto legislativo n. 150 del 2015 e che qui si riassumono:

1) l'incentivo non spetta se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione;

2) l'incentivo non spetta se l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine, anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine;

3) l'incentivo non spetta se presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione sono in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione (art. 31, comma 1, lettera c)^[2];

4) l'incentivo non spetta se l'assunzione riguarda lavoratori licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, alla data del licenziamento, presentava elementi di relazione con il datore di lavoro che assume, sotto il profilo della sostanziale coincidenza degli assetti proprietari ovvero della sussistenza di rapporti di controllo o collegamento (art. 31, comma 1, lettera d);

5) ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato (art. 31, comma 2);

6) l'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti l'instaurazione e la modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione producono la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione (art. 31, comma 3).

5.3. L'incremento occupazionale netto.

L'incentivo spetta a condizione che l'assunzione (ovvero la trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine) determini un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei lavoratori occupati nei dodici mesi precedenti.

Come chiarito dalla giurisprudenza comunitaria (cfr. Corte di giustizia UE, Sezione II, sentenza 2 aprile 2009, n. C-415/07), nell'operare la valutazione dell'incremento dell'occupazione *"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"*.

Ai fini della determinazione dell'incremento occupazionale il numero dei dipendenti è calcolato in Unità di Lavoro Annuo (U.L.A.), secondo il criterio convenzionale proprio del diritto comunitario.

L'incentivo, in forza del disposto dell'articolo 33, paragrafo 3, del Regolamento (CE) n. 651/2014 (all. n. 3), è comunque applicabile qualora l'incremento occupazionale netto non si realizzi in quanto il posto o i posti di lavoro precedentemente occupati si siano resi vacanti a seguito di:

- dimissioni volontarie;
- invalidità`;
- pensionamento per raggiunti limiti d'età`;
- riduzione volontaria dell'orario di lavoro;
- licenziamento per giusta causa.

Il requisito dell'incremento occupazionale netto deve, invece, essere rispettato nel caso in cui il posto o i posti di lavoro prima occupati si siano resi vacanti a seguito di licenziamenti per riduzione di personale.

Come espressamente previsto dall'articolo 31, comma 1, lettera f) del decreto legislativo n. 150 del 14 settembre 2015, il calcolo della forza lavoro mediamente occupata si effettua mensilmente, confrontando il numero di lavoratori dipendenti equivalente a tempo pieno del mese di riferimento con quello medio dei dodici mesi precedenti, avuto riguardo alla nozione di "impresa unica" di cui all'articolo 2, paragrafo 2, del Regolamento (UE) n. 1408/2013 della Commissione del 18 dicembre 2013.

L'incremento deve, pertanto, essere valutato in relazione all'intera organizzazione del datore di lavoro e non rispetto alla singola unità produttiva presso cui si svolge il rapporto di lavoro. Per la valutazione dell'incremento occupazionale è necessario considerare le varie tipologie di lavoratori a tempo determinato e indeterminato, salvo il lavoro cosiddetto accessorio. Il lavoratore assunto - o utilizzato mediante somministrazione - in sostituzione di un lavoratore assente non deve essere computato nella base di calcolo, mentre va computato il lavoratore sostituito.

5.4 Le condizioni di compatibilità con il mercato interno.

L'incentivo, già nella sua astratta disciplina legale, è conforme alle prescrizioni del capo I, nonché dell'articolo 33 del Regolamento comunitario 651/2014.

Gli incentivi sono altresì subordinati:

- alla circostanza che il datore di lavoro non rientri tra coloro che hanno ricevuto e,

successivamente, non rimborsato o depositato in conto bloccato, gli aiuti individuali definiti come illegali o incompatibili della Commissione Europea (art. 46 legge 24 dicembre 2012, n. 234);

- alla circostanza che il datore di lavoro non sia un'impresa in difficoltà, come definita dall'articolo 2, paragrafo 18, del Regolamento (CE) 651/2014.

Di tali condizioni viene fatta menzione nell'istanza di ammissione al beneficio.

6. Coordinamento con altri incentivi.

In ragione della più volte richiamata finalità di realizzare una concreta promozione dell'inserimento e della integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro, 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, il cumulo con il beneficio previsto dall'articolo 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.

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:

- 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;

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.

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.

7. Procedimento di ammissione all'incentivo. Adempimenti dei datori di lavoro.

Ai fini dell'ammissione all'incentivo, si illustra di seguito il relativo procedimento.

Il datore di lavoro deve inoltrare a questo Istituto una domanda preliminare di ammissione all'incentivo, indicando:

- 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;
- la tipologia di disabilità;
- la tipologia di rapporto di lavoro e, se a tempo determinato, la sua durata;
- l'importo dell'imponibile lordo annuo ed il numero di mensilità;

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.

La domanda deve essere inoltrata esclusivamente avvalendosi del modulo di istanza on-line "151-2015", all'interno dell'applicazione "*DiResCo - Dichiarazioni di Responsabilità del Contribuente*", sul sito internet www.inps.it. 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".

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 "*DiResCo*".

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.

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 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.

Si evidenzia, in particolare, che le procedure informatiche non accetteranno una domanda di conferma contenente dati diversi da quelli già indicati nell'istanza di prenotazione né potrà essere accettata una domanda di conferma cui è associata una comunicazione Unilav/Unisomm non coerente (ai fini della valorizzazione di alcuni campi dell'istanza di conferma fanno fede i valori inseriti nell'Unilav/Unisomm, con cui è stato comunicato il rapporto per cui si intende confermare il beneficio prenotato).

In particolare, è necessario che corrispondano:

- il codice fiscale del datore di lavoro (deve corrispondere a quello con cui il datore di lavoro è identificato negli archivi anagrafico-contributivi dell'Inps);
- la tipologia dell'evento per cui spetterebbero i benefici (assunzione o trasformazione);
- la data di decorrenza dell'evento, se già indicata nella prenotazione;
- il codice fiscale del lavoratore.

Si riepilogano, di seguito, i vari stati/esiti che possono essere attribuiti alle istanze ed il loro significato:

- APERTA: istanza di prenotazione inviata dall'interessato ma non ancora elaborata dai sistemi informativi centrali dell'Inps;
- ACCOLTA: istanza di prenotazione elaborata dai sistemi informativi centrali e accolta per disponibilità dei fondi;
- RIFIUTATA PRELIMINARE: istanza di prenotazione elaborata dai sistemi informativi centrali e rifiutata per indisponibilità dei fondi; l'istanza sarà comunque rielaborata, mantenendo la precedenza cronologica, per un tempo limite di 30 giorni;
- RIFIUTATA DEFINITIVA: dopo 30 giorni l'istanza "rifiutata preliminare" si trasforma in "rifiutata definitiva";
- SCADUTA: istanza di prenotazione precedentemente accolta dai sistemi informativi centrali, cui non ha fatto seguito la comunicazione di conferma dell'interessato;
- ANNULLATA: istanza annullata dall'interessato o dalla Sede competente;
- CONFERMATA: istanza di prenotazione accolta, cui ha fatto seguito la domanda definitiva del datore di lavoro.

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.

Come in precedenza richiamato, questo Istituto, 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.

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.

8. Indicazioni per la fruizione dell'incentivo.

8.1 Datori di lavoro che operano con il sistema UniEmens

Le posizioni contributive relative ai datori di lavoro aventi titolo all'incentivo saranno contraddistinte dal codice di autorizzazione “**2Y**”, che, a decorrere dal 01.01.2016, assume il nuovo significato di “datore di lavoro ammesso all'incentivo di cui all'art. 13, della legge 68/1999, come modificato dall'art. 10, d.lgs. 151/2015”.

Il codice di autorizzazione sarà attribuito automaticamente dai sistemi informativi centrali contestualmente all'attribuzione dell'esito positivo al modulo di conferma.

Si precisa, al riguardo, che nell'ipotesi in cui l'operatore di Sede competente, su istanza del datore di lavoro interessato - inviata tramite la funzionalità “Contatti” del Cassetto previdenziale aziende - o dopo aver verificato la mancanza dei presupposti legittimanti, dovesse annullare la conferma dell'istanza, dovrà provvedere anche ad effettuare l'eliminazione del codice di autorizzazione.

Con riferimento alle modalità di conguaglio dell'incentivo, si fa presente che i datori di lavoro che hanno assunto lavoratori disabili con 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 e che sono stati autorizzati a fruire dell'incentivo, per esporre nel flusso UniEmens le quote mensili dell'incentivo da porre a conguaglio, valorizzeranno all'interno di <DenunciaIndividuale> <DatiRetributivi>, elemento <Incentivo> i seguenti elementi:

- nell'elemento <TipoIncentivo> dovrà essere inserito il valore “**D179**” avente il significato di *“incentivo di cui all'art. 13, della legge 68/1999, come modificato dall'art. 10, d.lgs. 151/2015 per l'assunzione di lavoratori con disabilità che abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79 per cento”*;
- nell'elemento <CodEnteFinanziatore> dovrà essere inserito sempre il valore “H00” (Stato);
- nell'elemento <ImportoCorrIncentivo> dovrà essere indicato l'importo posto a conguaglio relativo al mese corrente;
- nell'elemento <ImportoArrIncentivo> dovrà essere indicato l'eventuale importo del beneficio spettante per periodi pregressi. Si sottolinea che la valorizzazione del predetto elemento può essere effettuata esclusivamente entro il giorno 16 del terzo mese successivo alla data di emanazione della presente circolare, relativamente all'arretrato dei precedenti periodi compresi tra gennaio e maggio 2016.

I dati sopra esposti nell'UniEmens saranno poi riportati, a cura dell'Istituto, nel DM2013 “VIRTUALE” ricostruito dalle procedure con:

- il codice “**L450**” avente il significato di *“conguaglio incentivo di cui all'art. 13, della legge 68/1999, come modificato dall'art. 10, d.lgs. 151/2015 per l'assunzione di lavoratori con disabilità che abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79 per cento”*;
- il codice “**L451**” avente il significato di *“conguaglio arretrato incentivo di cui all'art. 13, della legge 68/1999, come modificato dall'art. 10, d.lgs. 151/2015 per l'assunzione di lavoratori con disabilità che abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79 per cento”*.

Nel caso in cui debbano restituire importi non spettanti, i datori di lavoro valorizzeranno all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, <AltreADebito>, i seguenti elementi:

- nell'elemento <CausaleADebito> dovrà essere inserito il codice causale “**M307**” avente il significato di *“Restituzione incentivo di cui all'art. 13, della legge 68/1999, come modificato dall'art. 10, d.lgs. 151/2015 per l'assunzione di lavoratori con disabilità che abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79 per cento”*;
- nell'elemento <ImportoADebito>, dovrà essere indicato l'importo da restituire.

I datori di lavoro che hanno assunto lavoratori disabili con 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 e che sono stati autorizzati a fruire dell'incentivo, per esporre nel flusso UniEmens le quote mensili dell'incentivo da porre a conguaglio, valorizzeranno all'interno di <DenunciaIndividuale> <DatiRetributivi>, elemento <Incentivo> i seguenti elementi:

- nell'elemento <TipoIncentivo> dovrà essere inserito il valore “**DI67**” avente il significato di *“incentivo di cui all'art. 13, della legge 68/1999, come modificato dall'art. 10, d.lgs. 151/2015 per l'assunzione di lavoratori con disabilità che abbiano una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67 per cento e il 79 per cento”*;
- nell'elemento <CodEnteFinanziatore> dovrà essere inserito sempre il valore “H00” (Stato);
- nell'elemento <ImportoCorrIncentivo> dovrà essere indicato l'importo posto a conguaglio relativo al mese corrente;
- nell'elemento <ImportoArrIncentivo> dovrà essere indicato l'eventuale importo del beneficio spettante per periodi pregressi. Si sottolinea che la valorizzazione del predetto elemento può essere effettuata esclusivamente entro il giorno 16 del terzo mese successivo alla data di emanazione della presente circolare, relativamente all'arretrato dei precedenti periodi compresi tra gennaio e maggio 2016.

I dati sopra esposti nell'UniEmens saranno poi riportati, a cura dell'Istituto, nel DM2013 “VIRTUALE” ricostruito dalle procedure con:

- il codice “**L452**” avente il significato di *“conguaglio incentivo di cui all'art. 13, della legge 68/1999, come modificato dall'art. 10, d.lgs. 151/2015 per l'assunzione di lavoratori con disabilità che abbiano una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67 per cento e il 79 per cento”*;
- il codice “**L453**” avente il significato di *“conguaglio arretrato incentivo di cui all'art. 13, della legge 68/1999, come modificato dall'art. 10, d.lgs. 151/2015 per l'assunzione di lavoratori con disabilità che abbiano una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67 per cento e il 79 per cento”*.

Nel caso in cui debbano restituire importi non spettanti, i datori di lavoro valorizzeranno all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, <AltreADebito>, i seguenti elementi:

- nell' elemento <CausaleADebito> dovrà essere inserito il codice causale “**M308**” avente il significato di *“Restituzione incentivo di cui all'art. 13, della legge 68/1999, come modificato dall'art. 10, d.lgs. 151/2015 per l'assunzione di lavoratori con disabilità che abbiano una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67 per cento e il 79 per cento”*;
- nell'elemento <ImportoADebito>, dovrà essere indicato l'importo da restituire.

I datori di lavoro che hanno assunto lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, che sono stati autorizzati a fruire dell'incentivo, per esporre nel flusso UniEmens le quote mensili dell'incentivo da porre a conguaglio, valorizzeranno all'interno di <DenunciaIndividuale> <DatiRetributivi>, elemento <Incentivo> i seguenti elementi:

- nell'elemento <TipoIncentivo> dovrà essere inserito il valore “**DI45**” avente il significato di *“incentivo di cui all'art. 13, della legge 68/1999, come modificato dall'art. 10, d.lgs. 151/2015 per l'assunzione di lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento”*;
- nell'elemento <CodEnteFinanziatore> dovrà essere inserito sempre il valore “H00” (Stato);
- nell'elemento <ImportoCorrIncentivo> dovrà essere indicato l'importo posto a conguaglio relativo al mese corrente;
- nell'elemento <ImportoArrIncentivo> dovrà essere indicato l'eventuale importo del beneficio spettante per periodi pregressi. Si sottolinea che la valorizzazione del predetto elemento può essere effettuata esclusivamente entro il giorno 16 del terzo mese successivo alla data di emanazione della presente circolare, relativamente all'arretrato dei precedenti periodi compresi tra gennaio e maggio 2016.

I dati sopra esposti nell'UniEmens saranno poi riportati, a cura dell'Istituto, nel DM2013 "VIRTUALE" ricostruito dalle procedure con:

- il codice "**L454**" avente il significato di *"conguaglio incentivo di cui all'art. 13, della legge 68/1999, come modificato dall'art. 10, d.lgs. 151/2015 per l'assunzione di lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento"*;
- il codice "**L455**" avente il significato di *"conguaglio arretrato incentivo di cui all'art. 13, della legge 68/1999, come modificato dall'art. 10, d.lgs. 151/2015 per l'assunzione di lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento"*.

Nel caso in cui debbano restituire importi non spettanti, i datori di lavoro valorizzeranno all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, <AltreADebito>, i seguenti elementi:

- nell' elemento <CausaleADebito> dovrà essere inserito il codice causale "**M309**" avente il significato di *"Restituzione incentivo di cui all'art. 13, della legge 68/1999, come modificato dall'art. 10, d.lgs. 151/2015 per l'assunzione di lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento"*;
- nell'elemento <ImportoADebito>, dovrà essere indicato l'importo da restituire.

I datori di lavoro che non hanno fruito del beneficio e che hanno sospeso o cessato l'attività, ai fini della fruizione dell'incentivo spettante, dovranno avvalersi della procedura delle regolarizzazioni contributive (UniEmens/vig).

8.2 Datori di lavoro agricoli che operano con il sistema DMAG

A seguito dell'ammissione al beneficio, i datori di lavoro agricoli potranno beneficiare dell'incentivo a decorrere dalla denuncia DMAG di competenza II trimestre 2016.

A tal fine sono istituiti i seguenti nuovi Codici di Autorizzazione (CA).

- "**D1**" avente il significato di *"incentivo di cui all'art. 13, della legge 68/1999, come modificato dall'art. 10, d.lgs. 151/2015 per l'assunzione di Operai a tempo indeterminato (OTI) con disabilità che abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79 per cento"*;
- "**D2**" avente il significato di *"incentivo di cui all'art. 13, della legge 68/1999, come modificato dall'art. 10, d.lgs. 151/2015 per l'assunzione di Operai a tempo indeterminato (OTI) con disabilità che abbiano una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67 per cento e il 79 per cento"*;
- "**D3**" avente il significato di *"incentivo di cui all'art. 13, della legge 68/1999, come modificato dall'art. 10, d.lgs. 151/2015 per l'assunzione di Operai a tempo indeterminato (OTI) e Operai a tempo determinato (OTD) con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento"*.

Il codice di autorizzazione sarà attribuito automaticamente sulla posizione anagrafica aziendale dai sistemi informativi centrali contestualmente all'attribuzione dell'esito positivo al modulo di conferma, in considerazione della percentuale di disabilità del lavoratore che viene assunto ed al tipo di rapporto instaurato (rapporto a tempo determinato o indeterminato), così come indicato nel modulo.

Il datore di lavoro per usufruire del beneficio dovrà attenersi alle seguenti istruzioni.

Nelle denunce DMAG principali (P) o sostitutive (S) con riferimento al lavoratore agevolato, oltre ai consueti dati retributivi, il datore di lavoro dovrà indicare:

- per il Tipo Retribuzione, il valore **Y**
- nel campo CODAGIO, a seconda del rapporto di lavoro istaurato e della percentuale di disabilità, il C.A.:

“D1” per **OTI** ;
“D2” per **OTI** ;
“D3” per **OTI e OTD** ;

- nel campo della retribuzione, l'importo dell'incentivo spettante:

per “D1” 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali;
per “D2” 35% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali;
per “D3” 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali.

Qualora il beneficio spetti per periodi pregressi per i quali la retribuzione del lavoratore agevolato sia stata già denunciata con DMAG relativo al I trimestre 2016, la fruizione dello stesso potrà avvenire attraverso la presentazione di un DMAG di Variazione (V), con le medesime modalità sopra descritte.

La denuncia DMAG contenente l'agevolazione in esame sarà sottoposta, nella fase della trasmissione telematica, ad una verifica di coerenza tra i dati contenuti nella denuncia e quelli della richiesta datoriale di ammissione all'incentivo.

La modalità di validazione sarà la medesima già utilizzata per il codice CIDA (cfr. circolare Inps n. 46/2011) e, pertanto, l'eventuale “scarto” della denuncia sarà motivato con opportuno messaggio d'errore.

L'importo indicato a titolo d'incentivo sarà detratto, in sede di tariffazione, dalla contribuzione dovuta complessivamente dall'azienda. Eventuali eccedenze derivanti dall'operazione suddetta potranno essere portate in compensazione su contributi anche futuri. In tal caso il datore di lavoro ammesso all'incentivo straordinario dovrà, pertanto, presentare istanza telematica di compensazione specificando, nel campo note, che si tratta di “Incentivo per assunzione lavoratori con disabilità”.

9. Istruzioni contabili.

Ai fini dell'imputazione contabile dell'onere a carico dello Stato, derivante dalla fruizione dell'incentivo da parte dei datori di lavoro e mediante conguaglio nelle denunce contributive, in ragione dell'assunzione di lavoratori disabili, nel rispetto delle diverse percentuali di riduzione della capacità lavorativa previste dall'art. 10, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, di modifica dell'art. 13, della legge 12 marzo 1999, n. 68 “*Norme per il diritto al lavoro dei disabili*”, si istituisce il seguente conto della Gestione sgravi degli oneri sociali ed altre agevolazioni contributive (contabilità separata GAW), nell'ambito della Gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali:

GAW32153 – Incentivo ai datori di lavoro per l'assunzione di lavoratori disabili con capacità lavorative ridotte, ai sensi dell'art. 13, della legge n. 68/1999, come modificato dall'art. 10, del decreto legislativo n. 151/2015.

Al nuovo conto, movimentabile in via automatizzata da parte della procedura informatica di ripartizione contabile DM, andranno registrate le somme conguagliate dai datori di lavoro e valorizzate

nel flusso UNIEMENS con i nuovi codici “L450” (per i lavoratori disabili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 79 per cento) e “L451” (per gli arretrati), “L452” (per i lavoratori disabili con riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67 e il 79 per cento) e “L453” (per gli arretrati), “L454” (per i lavoratori con disabilità intellettiva e psichica e riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento) e “L455” (per gli arretrati).

Per rilevare il recupero dell'incentivo conguagliato indebitamente dai datori di lavoro, esposto nel flusso UNIEMENS con i codici “M307”, “M308” e “M309”, si istituisce l'ulteriore conto della citata gestione GAW:

GAW24153 – Entrate varie – recuperi e reintroiti dell'incentivo ai datori di lavoro per l'assunzione di lavoratori disabili con capacità lavorative ridotte, ai sensi dell'art. 13, della legge n. 68/1999, come modificato dall'art. 10, del decreto legislativo n. 151/2015.

La rilevazione contabile dell'incentivo spettante ai datori di lavoro agricoli che operano con il sistema DMAG avverrà, altresì, al nuovo conto GAW32153, mentre eventuali recuperi andranno imputati al conto GAW24153.

Conseguentemente, verrà aggiornata la procedura automatizzata di contabilizzazione riferita ai datori di lavoro agricoli in argomento.

La Direzione generale curerà direttamente i rapporti finanziari con lo Stato, ai fini del rimborso degli oneri conseguenti alla corresponsione dell'incentivo oggetto della presente circolare, nel rispetto dello specifico stanziamento previsto dall'art. 1, del Decreto interministeriale 24 febbraio 2016, di attuazione dell'art. 13, comma 5, della legge n. 68/1999, come sostituito dall'art. 10, comma 1, lettera f), del citato decreto legislativo n. 151/2015.

Nell'allegato n. 5 si riportano le variazioni al piano dei conti.

Il Direttore Generale
Cioffi

[1] Si precisa, al riguardo, che nelle ipotesi in cui il datore di lavoro, per adempiere agli obblighi di assunzione imposti dall'art. 3 della legge 68/1999, scelga di assumere un lavoratore disabile in luogo di un altro lavoratore disabile che abbia diritto al collocamento obbligatorio ed abbia maturato un diritto di precedenza alla riassunzione, trova applicazione il disposto di cui all'articolo 31, comma 1, lettera b), del decreto legislativo n. 150 del 2015, secondo cui l'incentivo non spetta se l'assunzione è effettuata in violazione del diritto di precedenza alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine.

[2] Si fa presente, in proposito, che l'articolo 3, comma 5, della legge n. 68/1999 così prevede: “*Gli obblighi di assunzione sono sospesi nei confronti delle imprese che versano in una delle situazioni previste dagli articoli 1 e 3 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, ovvero dall'articolo 1 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863; gli obblighi sono sospesi per la durata dei programmi contenuti nella relativa richiesta di intervento, in proporzione all'attività lavorativa effettivamente sospesa e per il singolo ambito provinciale. Gli obblighi sono sospesi inoltre per la durata della procedura di mobilità disciplinata dagli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, e, nel caso in cui la procedura si concluda con almeno cinque licenziamenti, per il periodo in cui permane il diritto di precedenza all'assunzione previsto dall'articolo 8, comma 1, della stessa legge*”.

Sono presenti i seguenti allegati:

Allegato N.1

Allegato N.2

Allegato N.3

Allegato N.4

Allegato N.5

Cliccare sull'icona "ALLEGATI"



per visualizzarli.