



informativa  
per l'amministrazione  
del Personale



Direttore responsabile Anna Maria Nicolussi

INFORMATIVA N. 270 – 15 GIUGNO 2016

AMMINISTRAZIONE PERSONALE  
AMMINISTRAZIONE PERSONALE

#### SETTORE

Previdenziale

### **NUOVO INCENTIVO PER L'ASSUNZIONE DI DISABILI: ISTRUZIONI OPERATIVE**

#### RIFERIMENTI

- INPS, Circolare n. 99 del 13 giugno 2016

#### IN SINTESI

*L'INPS, con la Circolare n. 99 del 13 giugno 2016, fornisce le istruzioni operative per la richiesta e il godimento del nuovo incentivo per le assunzioni, effettuate dal 1° gennaio 2016, di lavoratori con disabilità.*

*Tale incentivo viene corrisposto al datore di lavoro mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili ed è riconosciuto dall'INPS, in base alle risorse disponibili, secondo l'ordine di presentazione delle apposite domande telematiche.*

*Si ricorda, infatti, che dal 1° gennaio 2016 la gestione dell'incentivo in esame è affidata all'INPS.*

EDITORIA COLLEGATA



INFORMATIVA  
SULLA NORMATIVA  
COMUNITARIA



RIPRODUZIONE VIETATA

Come analizzato nell'Aggiornamento AP [n. 330/2015](#), l'articolo 10, comma 1, lettera a) del D.Lgs n. 151/2015, modificando l'articolo 13 della Legge n. 68/1999, ha **ridefinito la disciplina relativa all'incentivo per i datori di lavoro che assumono persone con disabilità**,

- incrementandone, dal 1° gennaio 2016, la misura;
- limitando il periodo di concessione dello stesso;
- prevedendone l'erogazione mediante conguaglio con i contributi dovuti dal datore di lavoro all'INPS (in precedenza, la concessione degli incentivi per l'assunzione di disabili era affidata alle Regioni/Province autonome).



Ad integrazione delle disposizioni di legge, l'INPS, con la **Circolare n. 99 del 13 giugno 2016**, ha fornito le istruzioni tecniche per il godimento del nuovo incentivo che, pertanto, risulta **pienamente operativo**.

## DATORI DI LAVORO INTERESSATI

L'Istituto previdenziale precisa, innanzitutto, che possono beneficiare del nuovo incentivo per l'assunzione di lavoratori con disabilità i **datori di lavoro privati**,

- **compresi i soggetti non imprenditori** (quali, ad esempio, associazioni culturali, politiche o sindacali, associazioni di volontariato, studi professionali, ecc..);
- **a prescindere** dalla circostanza che siano **soggetti (o meno) all'obbligo di assunzione previsto dalla Legge n. 68/1999** ("Norme per il diritto al lavoro dei disabili").



Possono beneficiare del nuovo incentivo anche gli enti pubblici economici (**EPE**), in quanto a questi ultimi si applica la disciplina dei datori di lavoro privati.

## LAVORATORI COINVOLTI

Il nuovo incentivo spetta, a favore del datore di lavoro, **esclusivamente** per le assunzioni di:

- lavoratori disabili con una **riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o minorazioni ascritte dalla 1<sup>a</sup> alla 3<sup>a</sup> categoria** delle tabelle allegate al DPR n. 915/1978 (Testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra);
- lavoratori disabili con una **riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79% o minorazioni ascritte dalla 4<sup>a</sup> alla 6<sup>a</sup> categoria** delle tabelle allegate al DPR n. 915/1978 (Testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra);
- lavoratori con **disabilità intellettiva e psichica** che comporti una **riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%**.

## RAPPORTI DI LAVORO INCENTIVATI

L'incentivo spetta per le

- **assunzioni a tempo indeterminato e**
- **trasformazioni a tempo indeterminato** di un contratto a termine, **anche a tempo parziale**, decorrenti **dal 1° gennaio 2016**.

### Lavoratori con disabilità intellettiva e psichica

In caso di assunzione di lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, l'incentivo spetta **anche per le assunzioni a tempo determinato di durata non inferiore a 12 mesi**.

In tal caso, l'incentivo viene riconosciuto per tutta la durata del contratto.

### Somministrazione

L'incentivo spetta anche per le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, ancorché la somministrazione sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato.

In riferimento ai contratti di somministrazione, l'INPS ricorda che, ai sensi dell'art. 31, comma 1, lettera e), del D.Lgs n. 150/2015, i benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro sono trasferiti in capo all'utilizzatore.



L'incentivo **non spetta** durante i **periodi** in cui il lavoratore **non è somministrato** ad alcun utilizzatore.

Tali eventuali periodi **non determinano uno slittamento della scadenza** del beneficio.

In aggiunta a quanto sopra l'INPS precisa che:

- l'indennità di disponibilità che percepisce il lavoratore non costituisce "retribuzione", in quanto non è il corrispettivo di alcuna prestazione lavorativa. Di conseguenza, l'incentivo non è commisurabile all'indennità di disponibilità;
- l'avvio di una nuova somministrazione dopo un periodo di disponibilità consente all'Agenzia di godere nuovamente dell'incentivo fino all'originaria sua scadenza.

### Cooperative di lavoro

L'Istituto previdenziale chiarisce, inoltre, che l'incentivo spetta anche in relazione ai rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro ai sensi della Legge n. 142/2001.

### Lavoro a domicilio

L'incentivo in esame spetta anche in relazione ai rapporti di lavoro a domicilio che, ai sensi dell'art. 1 della Legge n. 877/1973, 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.

## MISURA DEL BENEFICIO



L'incentivo è pari al:

- **70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali** per i lavoratori disabili con una **riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o minorazioni ascritte dalla 1<sup>a</sup> alla 3<sup>a</sup> categoria** delle tabelle allegate al DPR n. 915/1978;
- **35% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali** per i lavoratori disabili con una **riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79% o minorazioni ascritte dalla 4<sup>a</sup> alla 6<sup>a</sup> categoria** delle tabelle allegate al DPR n. 915/1978;
- **70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali** per i lavoratori con **disabilità intellettiva e psichica** che comporti una **riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%**.



L'incentivo è riconosciuto:

- nel limite delle **risorse** appositamente stanziare ed
- in base all'**ordine cronologico** di presentazione delle relative **istanze**.

## DURATA DEL BENEFICIO



L'incentivo spetta per:

- **36 mesi** per i lavoratori disabili con una **riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o minorazioni ascritte dalla 1<sup>a</sup> alla 3<sup>a</sup> categoria** delle tabelle allegate al DPR n. 915/1978;
  - **superiore al 79% o minorazioni ascritte dalla 1<sup>a</sup> alla 3<sup>a</sup> categoria** delle tabelle allegate al DPR n. 915/1978;
  - **compresa tra il 67% e il 79% o minorazioni ascritte dalla 4<sup>a</sup> alla 6<sup>a</sup> categoria** delle tabelle allegate al DPR n. 915/1978;
- **60 mesi** per i lavoratori con **disabilità intellettiva e psichica** che comporti una **riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%**.

Come sopra anticipato, in caso di assunzione di lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, l'incentivo spetta, per **tutta la durata del contratto**, anche in caso di assunzione **a tempo determinato** fermo restando che tale durata non deve essere inferiore a 12 mesi.

Schematizzando:

TIPOLOGIA	MISURA DELL'INCENTIVO	DURATA DELL'INCENTIVO
Lavoratori disabili con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o minorazioni ascritte dalla 1 <sup>a</sup> alla 3 <sup>a</sup> categoria	<b>70%</b> della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali	<b>36 mesi</b>
Lavoratori disabili con una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79% o minorazioni ascritte dalla 4 <sup>a</sup> alla 6 <sup>a</sup> categoria	<b>35%</b> della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali	<b>36 mesi</b>
Lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%	<b>70%</b> della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali	<b>60 mesi</b> <b>tutta la durata del contratto a tempo determinato</b> (non inferiore a 12 mesi)

## CONDIZIONI PER L'ACCESSO AL BENEFICIO

Il godimento dell'incentivo è subordinato

- al rispetto delle **norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori**;
- al rispetto dei **principi generali** indicati nell'art. 31 del D.Lgs n. 150/2015 finalizzati a garantire un'omogenea applicazione degli **incentivi all'assunzione**;
- alla realizzazione dell'**incremento netto dell'occupazione**, rispetto alla media della forza occupata nell'anno precedente l'assunzione/trasformazione;
- alle **condizioni generali di compatibilità con il mercato interno**, previste dall'art. 33 e dal capo primo del Regolamento (CE) n. 651/2014.

## Norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori

L'INPS richiama, a riguardo, il rispetto, da parte del datore di lavoro che assume, delle condizioni fissate dall'art. 1, commi 1175 e 1176, Legge n. 296/2006. Si tratta:

- della regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale e assenza delle violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro (sono le condizioni alle quali è subordinato il rilascio del DURC);
- del 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.

In caso di somministrazione, l'Istituto ricorda che:

- la condizione di regolarità contributiva riguarda l'Agenzia di somministrazione, mentre
- la condizione di osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro riguarda sia l'Agenzia di somministrazione che l'utilizzatore.

## Principi generali

Come analizzato nell'Aggiornamento AP [n. 332/2015](#), l'art. 31 del D.Lgs n. 150/2015 ha definito i principi generali di fruizione degli incentivi (per lo più identici a quelli contenuti nell'abrogato art. 4, comma 12 della Legge n. 92/2012).



Nella circolare in esame l'INPS precisa che, in via eccezionale, le disposizioni dell'art. 31 del D.Lgs n. 150/2015 **non si applicano alle assunzioni di lavoratori disabili effettuate da datori di lavoro per assolvere agli obblighi di legge.**

In altre parole, l'art. 13 della Legge 68/1999 è una norma speciale che prevale sui principi generali contenuti nell'art. 31 del D.Lgs n. 150/2015.



L'INPS chiarisce, inoltre, che la suddetta deroga:

- *“deve considerarsi legittima **solo** nelle ipotesi di assunzioni obbligatorie”;*
- non trova applicazione alle assunzioni di lavoratori disabili effettuate oltre la c.d. “quota di riserva” di cui all'art. 3 della Legge n. 68/1999. In tal caso, pertanto, si applicano i principi generali contenuti nell'art. 31 del D.Lgs n. 150/2015.

## Incremento occupazionale netto



L'incentivo in esame spetta a condizione che l'assunzione/trasformazione a tempo indeterminato determini un **incremento occupazionale netto rispetto alla media dei lavoratori occupati nei 12 mesi precedenti.**

Per valutare tale incremento è necessario, come precisato dalla Corte di giustizia UE, Sezione II, sentenza 2 aprile 2009, n. C-415/07, *“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.**); in base a tale criterio, ad esempio, il lavoratore a tempo pieno per 12 mesi corrisponde a una U.L.A. mentre il lavoratore a termine con rapporto inferiore all'anno o a tempo parziale, corrisponde ad una frazione di U.L.A.

L'incremento deve 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. In particolare la base di computo della forza aziendale per la valutazione dell'incremento occupazionale comprende le varie tipologie di lavoratori a tempo determinato e indeterminato, salvo il lavoro accessorio. Il lavoratore assunto (o utilizzato mediante somministrazione) in sostituzione di un lavoratore assente non si computa; si computa il lavoratore sostituito.

Qualora l'incremento non si realizzi, il posto o i posti occupati devono essersi resi vacanti in seguito a dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti d'età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa e non in seguito a licenziamenti per riduzione del personale.

L'INPS richiama, a tale proposito, l'articolo 31, comma 1, lettera f) del D.Lgs n. 150/2015, ai sensi del quale 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 12 mesi precedenti, avuto riguardo alla nozione di "impresa unica" di cui all'articolo 2, paragrafo 2, del Regolamento (UE) n. 1408/2013.

### Compatibilità con il mercato interno

La fruizione del beneficio in esame è anche subordinata alle condizioni generali di compatibilità con il mercato interno previste dall'art. 33 e dal capo I del Regolamento UE n. 651/2014. A riguardo, l'INPS ritiene che l'incentivo in esame, nella sua "astratta disciplina legale" sia conforme alle suddette prescrizioni.

Per l'Istituto l'incentivo è altresì subordinato 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 n. 234/2012);
- non sia un'impresa in difficoltà ai sensi dell'art. 2, par. 18, Reg. UE n. 651/2014.

## CUMULABILITÀ CON ALTRI INCENTIVI



L'INPS precisa che l'incentivo per l'assunzione di disabili è **cumulabile con altri incentivi che consistono in una riduzione contributiva in senso stretto**, purché la misura complessiva dei benefici non superi il 100% dei costi salariali (intendendo per tali la retribuzione lorda e la contribuzione dovuta, comprendente gli oneri previdenziali e i contributi assistenziali) per ciascun periodo di occupazione.

Ad esempio, l'incentivo in esame è **cumulabile**, nel limite del 100% dei costi salariali,

- con la riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro a seguito dell'assunzione di **"over 50 e donne"** (art. 4, commi 8-11, Legge n. 92/2012);
- con l'incentivo inerente il "Programma Garanzia Giovani", di cui al Decreto direttoriale n. 1709/2014.

Inoltre, l'incentivo in esame è cumulabile, senza limitazioni, con l'**esonero contributivo biennale** introdotto dalla Legge di Stabilità 2015.



L'incentivo per l'assunzione di 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 rientrano:

- l'incentivo pari a euro 5.000,00 una tantum per ogni assunzione di "giovani genitori", fruibile dal datore di lavoro per un massimo di cinque lavoratori, di cui al DM 19 novembre 2010;
- l'incentivo per l'assunzione di lavoratori che beneficiano dell'indennità NASpl, pari al 20% dell'indennità mensile residua che sarebbe spettata al lavoratore, disciplinato dall'art. 2, comma 10-bis, della Legge n. 92/2012.

## PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

Per godere dell'agevolazione, il datore di lavoro deve inoltrare all'INPS una **domanda preliminare di ammissione all'incentivo**, contenente:

- i dati identificativi del lavoratore assunto (o da assumere) ovvero trasformato (o da trasformare) a tempo indeterminato;
- il tipo di disabilità;
- la tipologia di rapporto di lavoro e, se a tempo determinato, la sua durata;
- l'importo dell'imponibile lordo annuo e il numero di mensilità.

Tale domanda:

- deve essere inoltrata **esclusivamente** avvalendosi del modulo telematico "**151-2015**" disponibile all'interno dell'applicazione "**DiResCo - Dichiarazioni di Responsabilità del Contribuente**" sul sito [www.inps.it](http://www.inps.it);
- può essere inviata **sia per le assunzioni in corso** (con data di decorrenza dal 1° gennaio 2016) **che per i rapporti di lavoro non ancora iniziati**.

Entro, perentoriamente,

- 5 giorni dall'invio della domanda preliminare, l'INPS, in caso di disponibilità di risorse, **comunica** al datore di lavoro, tramite l'applicazione "DiResCo", che è stato **prenotato** in suo favore l'**importo** massimo dell'incentivo, proporzionato alla retribuzione indicata, per il lavoratore segnalato nell'istanza preliminare;
- 7 giorni dalla ricezione della suddetta comunicazione di prenotazione positiva dell'INPS, il datore di lavoro deve, qualora non lo avesse già fatto, **stipulare il contratto di assunzione/trasformazione**;
- 14 giorni lavorativi dalla ricezione della comunicazione di prenotazione positiva dell'INPS, il datore di lavoro deve **comunicare l'avvenuta stipulazione** del contratto di lavoro, **chiedendo la conferma** della prenotazione effettuata in suo favore.



L'INPS precisa che le procedure informatiche non accetteranno una domanda di conferma contenente dati diversi da quelli già indicati nell'istanza di prenotazione né sarà accettata una domanda di conferma cui è associata una comunicazione Unilav/Unisomm non coerente.

In particolare, è necessario che corrispondano:

- il codice fiscale del datore di lavoro e del lavoratore;
- la tipologia dell'evento (assunzione o trasformazione);
- la data di decorrenza dell'evento, se già indicata nella prenotazione.

Lo stato/esito delle istanze di prenotazione e di conferma è visualizzabile all'interno dell'applicazione "Di.Res.Co".

L'istanza di conferma costituisce domanda definitiva di ammissione al beneficio.

A seguito dell'autorizzazione, l'incentivo può essere **fruito in quote mensili** dal datore di lavoro mediante conguaglio nelle denunce contributive.

## ESPOSIZIONE IN UNIEMENS

Alle posizioni contributive dei datori di lavoro interessati sarà assegnato il **codice di autorizzazione "2Y"**, che, dal 1° gennaio 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 **"2Y"** sarà attribuito automaticamente dai sistemi informativi centrali contestualmente all'attribuzione dell'esito positivo al modulo di conferma.

### **Riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o minorazioni ascritte dalla 1ª alla 3ª categoria**

I datori di lavoro che hanno assunto lavoratori disabili con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al DPR n. 915/1978 e che sono stati autorizzati a fruire dell'incentivo, devono valorizzare l'elemento <Incentivo> di <DatiRetributivi> di <DenunciaIndividuale> nella seguente maniera:

- nell'elemento <TipoIncentivo> deve essere inserito il valore **"DI79"** 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"*, con validità a **partire dalle denunce di competenza di giugno 2016;**
- nell'elemento <CodEnteFinanziatore> deve essere inserito sempre il valore "H00" (Stato);
- nell'elemento <ImportoCorrIncentivo> deve essere indicato l'importo posto a conguaglio relativo al mese corrente;
- nell'elemento <ImportoArrIncentivo> deve essere indicato l'eventuale importo del beneficio spettante per i **periodi progressi**. La valorizzazione dell'elemento in esame può essere effettuata **esclusivamente entro il 16 settembre 2016** relativamente all'arretrato dei periodi compresi tra gennaio e maggio 2016.

I suddetti dati saranno riportati, a cura dell'INPS, nel **DM2013 "VIRTUALE"** 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"*;
- **"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"*.

Qualora debbano **restituire importi non spettanti**, i datori di lavoro devono valorizzare l'elemento <AltreADebito> di <DatiRetributivi> di <DenunciaIndividuale>, nella seguente maniera:

- nell'elemento <CausaleADebito> deve 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>, deve essere indicato l'importo da restituire.



### **Lavoratori disabili con una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79% o minorazioni ascritte dalla 4ª alla 6ª categoria**

I datori di lavoro che hanno assunto lavoratori disabili con una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79% o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle annesse al DPR n. 915/1978 e che sono stati autorizzati a fruire dell'incentivo, devono valorizzare l'elemento <Incentivo> di <DatiRetributivi> di <DenunciaIndividuale> nella seguente maniera:

- nell'elemento <TipoIncentivo> deve 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"*, con validità **a partire dalle denunce di competenza di giugno 2016**;
- nell'elemento <CodEnteFinanziatore> deve essere inserito sempre il valore "H00" (Stato);
- nell'elemento <ImportoCorrIncentivo> deve essere indicato l'importo posto a conguaglio relativo al mese corrente;
- nell'elemento <ImportoArrIncentivo> deve essere indicato l'eventuale importo del beneficio spettante per i **periodi progressi**. La valorizzazione dell'elemento in esame può essere effettuata **esclusivamente entro il 16 settembre 2016** relativamente all'arretrato dei periodi compresi tra gennaio e maggio 2016.

I suddetti dati saranno riportati, a cura dell'INPS, nel **DM2013 "VIRTUALE"** 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"*;
- **"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"*.

Qualora debbano **restituire importi non spettanti**, i datori di lavoro devono valorizzare l'elemento <AltreADebito> di <DatiRetributivi> di <DenunciaIndividuale>, nella seguente maniera:

- nell'elemento <CausaleADebito> deve 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>, deve essere indicato l'importo da restituire.

### **Lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%**

I datori di lavoro che hanno assunto lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% e che sono stati autorizzati a fruire dell'incentivo, devono valorizzare l'elemento <Incentivo> di <DatiRetributivi> di <DenunciaIndividuale> nella seguente maniera:

- nell'elemento <TipoIncentivo> deve 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"*, con validità a **partire dalle denunce di competenza di giugno 2016**;
- nell'elemento <CodEnteFinanziatore> deve essere inserito sempre il valore "H00" (Stato);
- nell'elemento <ImportoCorrIncentivo> deve essere indicato l'importo posto a conguaglio relativo al mese corrente;
- nell'elemento <ImportoArrIncentivo> deve essere indicato l'eventuale importo del beneficio spettante per i **periodi progressi**. La valorizzazione dell'elemento in esame può essere effettuata **esclusivamente entro il 16 settembre 2016** relativamente all'arretrato dei periodi compresi tra gennaio e maggio 2016.

I suddetti dati saranno riportati, a cura dell'INPS, nel **DM2013 "VIRTUALE"** 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"*;
- **"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"*.

Qualora debbano **restituire importi non spettanti**, i datori di lavoro devono valorizzare l'elemento <AltreADebito> di <DatiRetributivi> di <DenunciaIndividuale>, nella seguente maniera:

- nell'elemento <CausaleADebito> deve 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>, deve 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**).

## ESPOSIZIONE IN DMAG

I datori di lavoro agricolo ammessi al beneficio, potranno godere 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 dai sistemi informativi centrali contestualmente all’attribuzione dell’esito positivo al modulo di conferma, in considerazione della percentuale di disabilità del lavoratore ed al tipo di rapporto instaurato.

Per usufruire del beneficio il datore di lavoro dovrà indicare, nelle denunce DMAG principali (P) o sostitutive (S) con riferimento al lavoratore agevolato, oltre ai consueti dati retributivi, le seguenti informazioni:

- per il Tipo Retribuzione, il valore Y;
- nel campo CODAGIO, a seconda del rapporto di lavoro instaurato 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 progressi** 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.

L’importo dell’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 dovrà presentare istanza telematica di compensazione specificando, nel campo note, che si tratta di *“Incentivo per assunzione lavoratori con disabilità”*.

■