

Il bonus per l'assunzione di **lavoratori disabili** fu introdotto per la prima volta dalla [legge n. 151 del 2015](#), meglio conosciuta come "Job Act". L'incentivo economico viene riproposto anche per l'anno 2021 prevedendo delle agevolazioni per il datore di lavoro.

A chi è concesso il bonus e per quali tipologie di assunzione?

Il bonus è concesso al datore di lavoro che assume a tempo determinato o indeterminato un lavoratore appartenente alle "categorie protette".

Per "datori di lavoro" che possono beneficiare dell'agevolazione s'intendono:

- i datori di lavoro privati, soggetti o meno all'obbligo di assunzione;
- le cooperative sociali di cui all'art. 1, co. 1, lett. b), L. 8.11.1991, n. 381, e i consorzi di cui all'art. 8 della stessa legge;
- le organizzazioni di volontariato di cui all'art. 11, co. 5, L. 68/1999.

L'incentivo spetta per le assunzioni a tempo indeterminato anche se part-time e per le trasformazioni da tempo determinato a indeterminato.

Inoltre, può usufruirne anche il datore di lavoro che assume un dipendente con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% anche a tempo determinato, purché non inferiore a 12 mesi.

Normative di riferimento

La normativa di riferimento per questa tipologia di agevolazione in riferimento ai requisiti necessari per l'accesso al beneficio è la seguente:

- [12.3.1999, n. 68](#);
- [M. 13.1.2000, n. 91](#);
- [1, co. 37, L. 247/2007](#).

Soggetti che possono usufruire del beneficio

Danno titolo alla fruizione del beneficio i soggetti diversamente abili - come definiti dall'art. 1, L. 68/1999 - con particolari gradi e tipologie di riduzione della capacità lavorativa. Sulle modalità di domanda e fruizione era stata emanata la [Circolare Inps n. 99 del 13/06/2016](#).

I disabili con una percentuale di riduzione superiore al **79%** o con una invalidità riconducibile tra la prima e la terza categoria individuate nella tabella allegata al D.P.R. n. 915/1978, sono portatori di un beneficio, per un massimo di **36 mesi**, pari al 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali.

Beneficio che scende al **35%** (sempre per 36 mesi) della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, se i disabili hanno un handicap compreso **tra il 67% ed il 79%** o una minorazione ex D.P.R. n. 915/1978 tra la quarta e la sesta categoria.

L'ampiezza del beneficio risale al **70%** per quei datori di lavoro che assumono (anche a tempo determinato, ma per un periodo non inferiore ai dodici mesi) **disabili psichici** od intellettivi con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%.

In questo ultimo caso il beneficio viene riconosciuto per un massimo di 5 anni se l'assunzione avviene a tempo indeterminato, e per tutta la durata del contratto se la stipula viene effettuata per un rapporto di lavoro a termine.

Come fruire dell'agevolazione

Come per tutte le agevolazioni, **i principali requisiti richiesti** sono:

- l'obbligo di regolarità contributiva;
- il rispetto della Legge sulla sicurezza e del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro;
- il rispetto del requisito dimensionale.

Per richiedere il bonus, il datore di lavoro deve fare apposita richiesta all'Inps e, una volta riconosciuta l'agevolazione, potrà fruirne tramite conguaglio contributivo mensile, come spiegato nella circolare n.99 del 2016 di cui sopra.

L'incentivo per assunzione disabili non è riconosciuto a tutti indistintamente. Saranno soddisfatti i datori di lavoro che presenteranno per primi le domande, quindi secondo ordine cronologico fino ad esaurimento delle risorse stanziato dalla legge di bilancio 2021.

Per accedere ai benefici bisogna presentare domanda direttamente all'Inps in modalità

online compilando il modello [“DiResCo” Dichiarazione di Responsabilità del Contribuente](#). L’Inps verificherà la correttezza dei dati inseriti ed, entro una settimana, darà (o negherà) al datore di lavoro il via libera all’assunzione.

Misura dell’incentivo economico

L’incentivo consiste in un importo variabile che arriva fino al 70% della retribuzione mensile del lavoratore che il datore di lavoro potrà inserire a conguaglio con i contributi da versare all’Inps.

Il datore di lavoro potrà fruire dell’incentivo che l’Inps gli avrà concesso in misura proporzionata alla retribuzione specificata nella domanda attraverso conguaglio nella denuncia Uniemens.

Se le risorse sono disponibili, l’Inps entro 5 gg dalla domanda comunicherà l’importo dell’incentivo; entro 7 gg il datore di lavoro deve assumere il lavoratore se non l’aveva già assunto precedentemente; inoltre, entro 14 giorni lavorativi il datore di lavoro deve inviare all’Inps l’avvenuta assunzione o trasformazione a tempo indeterminato.

Cumulabilità con altre agevolazioni

L’agevolazione è cumulabile con l’incentivo [“Occupazione Giovanile Stabile: Giovani under 35”](#). 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 (Giovani genitori e NASPI), con eccezione per il bonus occupazione Garanzia Giovani.

ESEMPIO: Assunzione di un lavoratore con disabilità con una percentuale di riduzione **superiore al 79%** o con una invalidità riconducibile tra la prima e la terza categoria individuate nella tabella allegata al D.P.R. n. 915/1978 in azienda del settore industria che applica CCNL Metalmeccanica.

Impiegato livello 5:

- Retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali.

€ 1.819,64* 70% = € 1.273,74 _importo a credito per l’azienda

- Sgravio utilizzabile per 36 mesi

Altre agevolazioni per l'assunzione di disabili

Va ricordato, infine, che tramite il Fondo regionale per l'occupazione dei disabili è finanziato il rimborso forfetario parziale delle spese necessarie all'adozione di accomodamenti ragionevoli per i lavoratori con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%.

Gli accomodamenti sono gli adattamenti dell'ambiente, come la rimozione delle barriere architettoniche che limitano l'integrazione lavorativa della persona con disabilità, oppure l'apprestamento di tecnologie di lavoro a distanza o ancora la formazione per il responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro.