

Il ministero del lavoro consente di coprire i posti riservati tramite la somministrazione

Disabili, quote anche in affitto

Obbligo osservato per missioni di durata almeno annuale

DI DANIELE CIRIOLI

L'obbligo di collocamento dei disabili può essere assolto anche mediante somministrazione, a condizione che la missione abbia durata non inferiore a 12 mesi. A precisarlo è il ministero del lavoro nell'interpello n. 23/2016, suggerendo una soluzione operativa a favore soprattutto dei datori di lavoro che hanno in forza da 15 a 35 dipendenti i quali, dal 1° gennaio, hanno obbligo di avere in forza almeno un disabile. In secondo luogo, il ministero chiarisce che gli incentivi previsti in caso di assunzioni di disabili (incentivi introdotti dal Jobs act) sono computati in capo all'azienda utilizzatrice e non all'agenzia di somministrazione.

Bonus assunzioni. Due i quesiti posti da [Assolavoro](#) (associazione nazionale delle agenzie per il lavoro). Il primo riguarda la corretta applicazione dell'art. 13 della legge n. 68/1999, modificato dall'art. 10 del dlgs n. 151/2015 (Jobs act), recante la disciplina degli incentivi economici per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità. Dal 1° gennaio 2016, infatti, arruolare disabili costa meno perché si può beneficiare di un incentivo economico pari fino al 70% della retribuzione

(si veda tabella), da conguagliare con i contributi dovuti all'Inps. L'incentivo spetta a tutti i datori di lavoro, inclusi professionisti, e, cosa rilevante, anche se l'assunzione è obbligatoria. [Assolavoro](#) ha chiesto di sapere se, in caso di assunzione di un disabile in somministrazione, ferma restando la presenza dei requisiti previsti dalla disciplina per la fruibilità, la condizione dell'incremento occupazionale netto sulla media di lavoratori occupati nei 12 mesi precedenti vada riferita all'agenzia di somministrazione o all'impresa utilizzatrice. Il ministero spiega che l'incentivo è fruibile per un massimo di 36 mesi per le assunzioni di disabili a tempo indeterminato e per le trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti a termine, anche part-time. Per la soluzione al quesito, invece, dice di considerare ciò che è previsto in materia di principi generali per la fruizione di incentivi (art. 31, comma 1, del dlgs n. 150/2015) e, in particolare la lett. e), ossia che «con riferimento al contratto di somministrazione i benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro sono trasferiti in capo all'utilizzatore e, in caso di incentivo soggetto al regime de minimis, il beneficio viene computato in capo

all'utilizzatore».

Quota di riserva. Con il secondo quesito, [Assolavoro](#) ha chiesto chiarimenti al disposto di cui all'art. 34, comma 3, secondo periodo, del dlgs n. 81/2015, in ordine al requisito della riduzione della capacità lavorativa del soggetto disabile ai fini della computabilità nella quota di riserva. La richiamata norma, spiega il ministero, stabilisce che il lavoratore somministrato disabile può essere computato nella forza lavoro dell'impresa utilizzatrice ai fini della copertura della quota d'obbligo «nella misura in cui l'impiego nella medesima azienda utilizzatrice non risulti inferiore a dodici mesi». In altri termini, laddove l'agenzia di somministrazione invii in missione per almeno 12 mesi un dipendente che presenti condizioni di disabilità, lo stesso viene computato, per il periodo di durata della missione, ai fini dell'adempimento dell'obbligo della quota di riserva da parte del datore di lavoro utilizzatore. La precisazione può tornare utile soprattutto ai datori di lavoro con più di 15 e fino a 35 dipendenti i quali, dal 1° gennaio scorso, devono necessariamente coprire la loro quota di riserva, pari a una unità, anche se mancano nuove assunzioni (condizione rimasta vigente fino al 31 dicembre scorso).

Assunzioni disabili incentivate

Tipologia lavoratori	Misura	Durata
Con riduzione capacità lavorativa superiore al 79% o con minorazioni ascritte dalla I alla III categoria tabelle del T.u. pensioni di guerra (dpr n. 915/1978)	70% retribuzione mensile	36 mesi
Con riduzione capacità lavorativa tra il 67 e il 79% o con minorazioni ascritte dalla IV alla VI categoria tabelle del T.u. pensioni di guerra (dpr n. 915/1978)	35% retribuzione mensile	36 mesi
Con disabilità intellettiva e psichica con riduzione capacità lavorativa oltre il 45%	70% retribuzione mensile	massimo 60 mesi

