

## Disabilità e diritto al lavoro, l'incentivo bilaterale

### Cenni su disabilità e diritto al lavoro

Con la Legge n. 68/1999 il Legislatore ha voluto favorire il collocamento lavorativo delle persone che si trovano svantaggiate nell'ottenimento di un'occupazione a causa, ma non solo, di particolari menomazioni psico-fisiche. Questa speciale normativa stabilisce obblighi di assunzione per tutti i datori di lavoro pubblici e privati che occupano almeno 15 dipendenti. Salvo l'esenzione dall'assolvimento dell'obbligo per specifici settori merceologici, tra le aziende private obbligate ad assolvere l'obbligo normativo rientrano anche gli studi professionali di medie e grandi dimensioni.

La determinazione del numero di soggetti disabili da assumere va fatta computando tra i dipendenti «tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato» (Ministero del Lavoro, Nota n. 3401/2016). Da questi vanno comunque esclusi i dirigenti, somministrati, gli apprendisti e i contratti di reinserimento.

I datori di lavoro che occupano più di 15 dipendenti sono tenuti ad avere alle proprie dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie ex. art. 1, L. 68/1999:

- persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e portatori di handicap intellettuale, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento;
- persone invalide del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33 per cento;
- persone non vedenti o sordomute;
- persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e invalide per servizio.

Il numero di persone da assumere è calcolato in funzione del numero di dipendenti (“quote di riserva”) già impiegati dal datore di lavoro:

1. una persona disabile per i datori di lavoro che occupano da 15 ai 35 dipendenti;
2. due lavoratori disabili se occupati da 36 a 50 dipendenti;
3. il 7% di lavoratori disabili se sono impiegati più di 50 dipendenti; più l'1% ai familiari di invalidi e di profughi rimpatriati per i datori over 50 dipendenti.

Il datore di lavoro, entro 60 giorni dalla decorrenza dell'obbligo di assunzione, può assumere il disabile secondo le modalità previste dalla normativa.

### Rapporto a tempo indeterminato, doppia agevolazione per gli studi professionali

Nel rispetto dell'art. 33 del Reg. Ue n. 651/2014, i datori di lavoro che assumono o trasformano in contratto a tempo indeterminato il rapporto di lavoro con soggetti disabili possono beneficiare di uno **sgravio contributivo statale** della durata di 36 mesi o 60 mesi e in misura variabile in relazione alla percentuale di riduzione della capacità lavorativa del lavoratore impiegato (art. 13, D.Lgs. n. 68/1999; INPS, circ. n. 99/2016).

Nell'ambito degli studi professionali, l'incentivo statale fa il paio con l'**incentivo dell'Ente bilaterale**.

Nello specifico, l'incentivo all'occupazione di E.BI.PRO. prevede un rimborso parziale del costo del lavoro inerente alla **prima mensilità** riconosciuta per intero a seguito dell'assunzione (o trasformazione) a tempo indeterminato del lavoratore in stato comprovato di disabilità.

L'importo massimo dell'incentivo ammonta ad € 1.000,00, da riproporzionare in caso di part-time.

Per accedere alla misura deve risultare, alla data di presentazione della domanda, regolare contribuzione al sistema bilaterale CADIPROF/E.BI.PRO. da almeno 6 mesi sia per il datore di lavoro che per il lavoratore oggetto della domanda. In aggiunta, la domanda va formulata decorsi almeno 6 mesi ed entro e non oltre 18 mesi dalla data di assunzione a tempo indeterminato del lavoratore disabile.

Per ulteriori dettagli sulla modalità di accesso all'incentivo, si consulti il **REGOLAMENTO CONTRIBUTO PER ASSUNZIONE LAVORATORI DISABILI**.

15 ottobre 2024