



Contenuti

Prima delle Vacanze p.1

Agevolazioni assunzioni lavoratori disabili p.2

Novità C.I.G.O. per le aziende industriali p.4



Prima della Vacanze



Prima delle sospirate vacanze vogliamo fornirvi qualche indicazione su alcune novità di rilievo in tema di **agevolazioni per l'assunzione di lavoratori disabili e di cassa integrazione guadagni ordinaria** (interessanti per le sole aziende industriali).

Per quanto riguarda il primo tema, possiamo dire che per la prima volta siamo in presenza di sgravi contributivi importanti previsti per chi adempie agli obblighi previsti dalle legge 68/99 in materia di collocamento obbligatorio dei disabili, una delle norme più difficili da gestire per noi e per voi.

In merito alla cassa integrazione guadagni ordinaria (da sempre prevista



Telefono: [02 49756813](tel:0249756813)

Email: info@laboralia.it

Tutti i diritti riservati © agosto '16

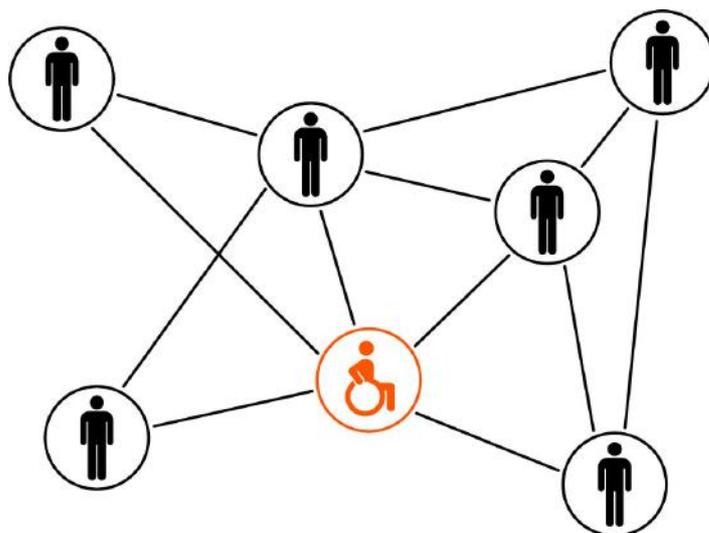
per le sole aziende industriali) possiamo invece dire, senza tema di smentite, che abbiamo la conferma di quanto già scritto in precedenza, ovvero che la riforma degli ammortizzatori sociali ha come filo conduttore il tentativo (temiamo ben riuscito) di rendere sempre più difficile (se non impossibile) il ricorso all'intervento dell'Inps nei casi di difficoltà aziendali, pur in presenza di un incremento dei relativi costi

Agevolazioni per l'assunzione di lavoratori disabili

Il decreto legislativo 151/2015 ha introdotto rilevanti novità in tema di agevolazioni per l'assunzione di lavoratori disabili ai sensi della legge 68/1999.

L'incentivo può essere fruito per l'assunzione a tempo indeterminato e per le trasformazioni a tempo indeterminato di contratti a termine di lavoratori disabili che presentino particolari caratteristiche, ovvero:

- **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;
- **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,
- **lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa che sia superiore al 45 per cento.**



Misura e durata dell'incentivo

La misura e la durata delle agevolazioni variano in base alle percentuali di invalidità e alla tipologia del rapporto di lavoro instaurato.

In merito alla misura:

- Per il lavoratore con **disabilità superiore al 79 per cento** l'incentivo è pari al **70 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali**.
- Per il lavoratore con **disabilità compresa tra il 67 e il 79 per cento** l'incentivo è pari al **35 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali**.
- Per lavoratori con **disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione delle capacità lavorative superiore al 45 per cento**



Telefono: [02 49756813](tel:0249756813)

Email: info@laboralia.it

l'incentivo è pari al 70 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali.

In merito alla durata:

- Per i lavoratori al punto 1 e 2 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato l'incentivo spetta **per 36 mesi**.
- Per i lavoratori al punto 3 assunti a tempo indeterminato l'incentivo spetta per sessanta mesi, in caso di tempo determinato l'incentivo spetta per la durata di tutto il rapporto

Risorse disponibili e condizioni di spettanza dell'incentivo

Gli incentivi di cui sopra spettano nel limite massimo delle risorse disponibili; a oggi, verificato sul sito dell'Inps, abbiamo per il 2016 € 15.114.041,86, per il 2017 € 10.429.481,15 e per il 2018 € 10.823.151,75.

Il datore di lavoro deve adempiere regolarmente agli obblighi contributivi, osservare le norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e rispettare tutti gli altri obblighi di legge.

Ma la condizione più importante (e forse più problematica) è la seguente: con l'assunzione del disabile **deve realizzarsi un incremento occupazionale netto**.

Ovvero, 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.

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 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.



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.

La procedura per la richiesta dell’incentivo è (inutile dirlo) quanto mai articolata e complessa, con una preventiva istanza da presentare online sul sito dell’Inps.

Novità in tema di Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (CIGO) per le aziende industriali

In applicazione del decreto sulla riforma degli ammortizzatori sociali, le novità introdotte in materia di CIGO impattano in modo molto rilevante sull’a possibilità di fare ricorso a questo storico ammortizzatore.

Sicuramente in passato alcune le aziende ne hanno abusato, utilizzandolo come un bancomat, ma altrettanto sicuramente ora siamo nella situazione diametralmente opposta; se, infatti, fino all’anno scorso, soprattutto nel nord Italia, presentare una richiesta di CIGO e vedersela accolta era pressoché un automatismo, in primo luogo oggi la competenza in materia è passata dalle commissioni territoriali (molto ...morbide nelle concessioni, in quanto composte da sindacalisti e rappresentanti delle aziende, oltre a un funzionario della DTL) alla sede Inps. In secondo luogo, cosa ancora più impattante, i criteri di concessione, in passato molto poco definiti, sono ora molto stringenti.

Infatti, con il decreto ministeriale del 15 aprile 2016, n. 95442, pubblicato in G.U. il 14 giugno 2016 sono stati individuati i criteri per l’esame delle domande di concessione dell’integrazione salariale ordinaria, in attuazione del disposto dell’art. 16, comma 2, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148.

L’inps, **con messaggio 2908/2016** ha illustrato i caratteri principali della riforma del procedimento di concessione possono essere così riassunti:

- competenza esclusiva delle sedi INPS riguardo la concessione della prestazione con la corrispondente soppressione delle Commissioni provinciali C.i.g.o.;
- l’individuazione di criteri univoci e standardizzati per la valutazione delle domande;
- **obbligo a carico delle aziende richiedenti di una relazione tecnica dettagliata**, resa come dichiarazione sostitutiva dell’atto di notorietà, che fornisca gli elementi probatori indispensabili per la concessione;
- facoltà in capo all’INPS di un supplemento istruttorio con richiesta di integrazione della documentazione ai fini procedurali.



I criteri fissati dal D.M. n. 95442 derivano dalle categorie generali già delineate dall'articolo 11, D.Lgs. n. 148/2015, cioè da situazioni aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali, ed a situazioni temporanee di mercato.

Le Aziende, quindi, potranno ricorrere alle integrazioni salariali ordinarie per i motivi definiti nelle causali del decreto ministeriale, corredate dai requisiti probatori ritenuti indispensabili per ciascuna di esse.

Secondo l'Inps, quindi, le integrazioni salariali ordinarie erano e rimangono un istituto invocabile per crisi di breve durata e di natura transitoria, e l'Azienda, ai fini della concessione della C.I.G.O., deve allegare alla domanda una relazione tecnica dettagliata, resa come dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà recante le ragioni che hanno determinato la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa nell'unità produttiva interessata dimostrando, sulla base di elementi oggettivi attendibili, che la stessa continui ad operare sul mercato.

La relazione tecnica dettagliata deve essere sottoscritta dal legale rappresentante dell'azienda o da suo delegato e inviata telematicamente.

Anche le richieste di proroga della domanda originaria deve essere accompagnata dalla relazione tecnica obbligatoria, poiché sono considerate comunque domande distinte e per la loro concessione devono essere presenti gli elementi probatori che manifestino il perdurare delle ragioni di integrazione presentate nella prima istanza.

Inoltre, **come supporto probatorio eventuale**, previsto espressamente nel decreto, **l'azienda ha facoltà di supportare gli elementi oggettivi già contenuti ed elencati nella relazione obbligatoria, con ulteriore documentazione da allegare relativa, per esempio, alla solidità finanziaria dell'impresa o a report concernenti la situazione temporanea di crisi del settore, oppure alle nuove acquisizioni di ordini o alla partecipazione qualificata a gare di appalto, all'analisi delle ciclicità delle crisi e la C.I.G.O. già concessa.**

Con successiva e recentissima circolare (139/2016 del 1° agosto 2016), l'Inps è poi tornata sull'argomento; in attesa di analizzare in modo più approfondito questo provvedimento, possiamo anticiparne gli elementi principali, **purtroppo** coerenti con le indicazioni del messaggio di cui sopra.

Viene confermato il principio, secondo il quale il requisito della transitorietà deve essere valutato in sede di giudizio discrezionale di ammissione alle integrazioni salariali sotto il duplice aspetto della "temporaneità" della stesso e della "fondata previsione di ripresa dell'attività produttiva".

Secondo l'istituto, sotto il profilo della "temporaneità" dell'evento bisogna considerare, oltre la durata temporale dello stesso, anche la sua eventuale ciclica riproposizione. La ciclicità delle sospensioni o riduzioni dell'attività produttiva denotano infatti una "non transitorietà" della causale che si ripropone appunto costantemente nel tempo: non può essere considerato transitorio un evento che si ripresenti nel tempo con dimensioni di consistente entità.

Infatti, le aziende soggette a cicliche contrazioni dell'orario di lavoro in periodi ricorrenti causate da particolari caratteristiche del processo produttivo non possono accedere all'intervento di CIGO durante tali soste, siano o no le stesse a carattere stagionale.

Di solito, inoltre, la ciclicità della contrazione produttiva può essere il sintomo o di una non ottimale organizzazione aziendale, e quindi far venir meno anche il requisito della "non imputabilità" dell'evento, o di un esubero di personale e come tale non integrabile.



Non dimentichiamo poi che la sospensione a zero ore è ormai impossibile; per concludere e in attesa di ulteriori approfondimenti, possiamo dire che oggi il ricorso alla CIGO (così come alla CIGS, del resto) è diventato più complesso, con la necessità di una dettagliata relazione di non facile predisposizione (nei tempi ristretti di presentazione della domanda, ovvero entro i 15 giorni successivi all'inizio della sospensione) e con la necessità di indicare quali siano le concrete ragioni per le quali si riprenderà l'attività.