

DIRITTO & PRATICA DEL LAVORO

2018

24

NOTA DELL'INL

Il sequestro giudiziario dell'azienda preclude la diffida accertativa

COSTI E VANTAGGI

Accompagnamento a pensione: le novità del 2018

TUTELE

Previdenza complementare e modalità transfrontaliera dell'aderente

ONLINE INTERACTIVE RISK ASSESSMENT

OiRA: un tutor informatico per la valutazione dei rischi nelle piccole imprese

PERCORSI DI GIUGNO

ASSUNZIONI AGEVOLATE

Bartolomeo La Porta

Lavori incentivati

Incentivo under 35/30, Neet e Occupazione Mezzogiorno

Integrazioni salariali

Lavoratori in NASpi e lavoratori in Cigs

IN QUESTO NUMERO

Lavoratrici e disabili

Incentivo donne over '50, lavoratori con disabilità

Famiglia e maternità

Giovani genitori, sostituzione maternità

Lavoratori in formazione

Apprendistato e incentivo alternanza scuola-lavoro

Anno XXXV, 16 giugno 2018, n. 24 - Direzione e Redazione: Via dei Missaglia n. 97 - Edificio B3 - 20142 Milano, Italia
Tariffa R.O.C.: Poste Italiane Spa - Spedizione in abbonamento Postale - D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 n. 46) art. 1, comma 1, DCB Milano

00230691



5 000002 306914



Wolters Kluwer



www.edicolaprofessionale.com

AUMENTA LA TUA REALTÀ

MERCATI ESTERI

nuove opportunità di business per te e i tuoi clienti

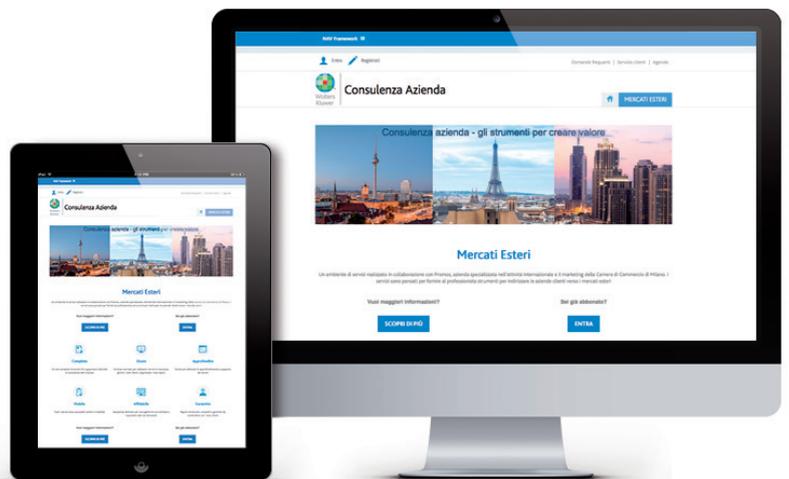


L'esclusivo servizio Wolters Kluwer per il professionista che vuole accompagnare l'azienda nel processo di internazionalizzazione sviluppato in collaborazione con Promos

- **Export check up** per verificare la propensione dell'azienda verso i mercati esteri
- **Primo orientamento** per identificare i mercati potenzialmente più interessanti
- **Credit passport** per certificare l'azienda, ottenere credito dalle banche, presentarsi ai partner.



Scopri di più



Visita il sito: www.consulenzazienda.it

Percorsi

Assunzioni agevolate

Donne, over 50 e disabili: incentivi all'assunzione <i>Bartolomeo La Porta</i>	1481
-----------------------------------------------------------------------------------	-------------

Approfondimenti

Il sequestro giudiziario dell'azienda preclude la diffida accertativa <i>Vitantonio Lippolis</i>	1486
Deposito dei verbali di conciliazione sottoscritti in sede sindacale <i>Giovanni Di Corrado</i>	1491
Accompagnamento a pensione: le novità del 2018 <i>Rossella Manenti e Antonello Orlando</i>	1496
Lavoratori disabili: incentivi alle assunzioni <i>Giuseppe Buscema</i>	1502
Migliore efficienza gestionale dell'azienda e licenziamento per Gmo <i>Gianraimondo Farina</i>	1507
OiRA: un tutor informatico per la valutazione dei rischi nelle piccole imprese <i>Daniele Cirioli</i>	1518
Diffamazione dell'azienda tramite Fb: licenziamento per giusta causa <i>Salvatore Servidio</i>	1524

Fondi pensione

Previdenza complementare e modalità transfrontaliera dell'aderente <i>Giuseppe Rocco</i>	1532
---------------------------------------------------------------------------------------------	-------------

Nei numeri di giugno

Assunzioni agevolate

di *Bartolomeo La Porta*

n. 22	Lavori incentivati
2 giugno 2018	Incentivo under 35/30, Neet e Occupazione Mezzogiorno
n. 23	Integrazioni salariali
9 giugno 2018	Lavoratori in NASpl e lavoratori in Cigs
n. 24	Lavoratrici e disabili
16 giugno 2018	Incentivo donne over '50, lavoratori con disabilità
n. 25	Famiglia e maternità
23 giugno 2018	Giovani genitori, sostituzione maternità
n. 26	Lavoratori in formazione
30 giugno 2018	Apprendistato e incentivo alternanza scuola-lavoro

Sommario

Giurisprudenza

Rassegna della Cassazione penale (a cura di Raffaele Guariniello)

Si aggravano i contrasti in Cassazione sulle patologie asbesto-correlate <i>Cass. pen. sez. quarta n. 22022 del 18 maggio 2018</i>	1535
Utilizzabilità di video riprese come prova di allontanamenti arbitrari di dipendenti Asl <i>Cass. pen. sez. seconda n. 22972 del 22 maggio 2018</i>	1538
Truffa finalizzata all'assunzione a pubblico impiego <i>Cass. pen. sez. seconda n. 22973 del 23 maggio 2018</i>	1540
Omissioni contributive: depenalizzazione e prescrizione <i>Cass. pen. sez. terza n. 23863 del 28 maggio 2018</i>	1541
Omissioni contributive: sostituzione della pena detentiva con quella pecuniaria <i>Cass. pen. sez. terza n. 26230 dell'8 giugno 2018</i>	1542

Si segnala che le opinioni espresse da dirigenti e funzionari pubblici non sono vincolanti per le Amministrazioni di appartenenza.

DIRITTO & PRATICA DEL LAVORO

SETTIMANALE DI AMMINISTRAZIONE,
GESTIONE DEL PERSONALE,
RELAZIONI INDUSTRIALI
E CONSULENZA DEL LAVORO

EDITRICE
Wolters Kluwer Italia S.r.l.
Via dei Missaglia n. 97 - Edificio B3 - 20142 Milano, Italia

INDIRIZZO INTERNET:
Compresa nel prezzo dell'abbonamento l'estensione
on line della Rivista, consultabile all'indirizzo www.edicolaprofessionale.com

DIRETTORE RESPONSABILE
Giulietta Lemmi

COMITATO SCIENTIFICO
Enrico Barraco, Alfredo Casotti, Maria Rosa Gheido,
Eufrazio Massi, Michele Miscione, Pierluigi Rausei,
Francesco Rotondi, Angelo Sica,
Gianluca Spolverato

REDAZIONE
Federica Calcagno, Antonella Carrara,
Claudia Faravelli, Massimo Mutti

REALIZZAZIONE GRAFICA a cura di:
Ipsoa - Gruppo Wolters Kluwer

FOTOCOPOSIZIONE
Sinergie Grafiche Srl
Viale Italia, 12 - 20094 Corsico (MI)
Tel. 02/57789422

STAMPA
GECA S.r.l. - Via Monferrato, 54
20098 San Giuliano Milanese (MI)
Tel. 02/99952

PUBBLICITÀ:

 **Wolters Kluwer**

E-mail: advertising-it@wolterskluwer.com
www.wolterskluwer.it
Via dei Missaglia n. 97 - Edificio B3
20142 Milano, Italia

REDAZIONE

Per informazioni in merito
a contributi, articoli ed argomenti trattati
scrivere o telefonare a:

IPSOA Redazione

Casella Postale 12055 - 20120 Milano
telefono 02.82476.550
telefax 02.82476.436

DIRITTO & PRATICA
DEL LAVORO

AMMINISTRAZIONE

Per informazioni su gestione abbonamenti, numeri
arretrati, cambi d'indirizzo, ecc.

scrivere o telefonare a:

IPSOA Servizio Clienti

Casella postale 12055 - 20120 Milano
telefono 02.824761 - telefax 02.82476.799
Servizio risposta automatica:
telefono 02.82476.999

Autorizzazione Tribunale di Milano n. 578
del 24 dicembre 1983

Tariffa R.O.C.: Poste Italiane Spa - Spedizione in
abbonamento Postate - D.L. 353/2003 (conv. in L. 27
febbraio 2004 n. 46) art. 1, comma 1, DCB Milano
Iscritta nel Registro Nazionale della Stampa
con il n. 3353 vol. 34 foglio 417 in data 31 luglio 1991
Iscrizione al R.O.C. n. 1702

ABBONAMENTI

Gli abbonamenti hanno durata annuale, solare:
gennaio-dicembre; rolling: 12 mesi dalla data
di sottoscrizione, e si intendono rinnovati,
in assenza di disdetta da comunicarsi entro
60 gg. prima della data di scadenza a mezzo
raccomandata A.R. da inviare a
Wolters Kluwer Italia S.r.l. Via dei Missaglia n. 97 -
Edificio B3 - 20142 Milano, Italia.
Servizio clienti: tel. 02 824761 -
e-mail: servizio.clienti@ipsoa.it -
www.ipsoa.it/servizioclienti

ITALIA - Abbonamento annuale: Euro 380,00

ESTERO - Abbonamento annuale: Euro 760,00

Prezzo copia: Euro 18,00

Arretrati: prezzo dell'anno in corso
all'atto della richiesta

A decorrere dal 1° gennaio 2002, a seguito dell'introduzione dell'Euro nell'ordinamento nazionale per effetto del D.Lgs. 24 giugno 1998, n. 213, tutti gli importi espressi in lire nelle vigenti disposizioni normative si intendono espressi in Euro, secondo il tasso di conversione ufficiale (1 EURO = Lire 1936,27). Il provvedimento n. 213/98 disciplina inoltre le regole di arrotondamento secondo la natura degli importi da convertire.

DISTRIBUZIONE
Vendita esclusiva per abbonamento

Il corrispettivo per l'abbonamento a questo periodico è comprensivo dell'IVA assolta dall'editore ai sensi e per gli effetti del combinato disposto dell'art. 74 del D.P.R. 26/10/1972, n. 633 e del D.M. 29/12/1989 e successive modificazioni e integrazioni.

Egregio Abbonato,
ai sensi dell'art. 13 del Regolamento (UE) 2016/679 del 27 aprile 2016, "relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)", La informiamo che i Suoi dati personali sono registrati e custoditi su database elettronici situati nel territorio nazionale e di Paesi appartenenti allo Spazio Economico Europeo (SEE), o paesi terzi che garantiscono un adeguato livello di protezione dei dati. Wolters Kluwer Italia S.r.l., in qualità di Titolare del trattamento, utilizzerà i dati che La riguardano per finalità amministrative e contabili. I Suoi recapiti postali e il Suo indirizzo di posta elettronica potrebbero essere anche utilizzati ai fini di vendita diretta di prodotti o servizi analoghi a quelli della presente vendita. Lei ha il diritto di chiedere a Wolters Kluwer Italia S.r.l. l'accesso ai dati personali che La riguardano, nonché la rettifica, la cancellazione per violazione di legge, la limitazione o l'opposizione al loro trattamento ai fini di invio di materiale pubblicitario, vendita diretta e comunicazioni commerciali. Lei ha, inoltre, il diritto di revocare il consenso in qualsiasi momento, senza pregiudicare la liceità del trattamento basata sul consenso prestato prima della revoca, nonché di proporre reclamo all'Autorità Garante per il trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 77 del Regolamento UE 679/2016. L'elenco aggiornato dei responsabili e delle persone autorizzate al trattamento è consultabile presso la sede di Wolters Kluwer Italia S.r.l. - Via dei Missaglia, n. 97, Edificio B3 - 20142 Milano (MI).

Soggetti e condizioni

Donne, over 50 e disabili: incentivi all'assunzione

Bartolomeo La Porta - Consulente del lavoro

Over 50 e donne

Lavoratori agevolabili

L'art. 4, commi da 8 a 11, legge 28 giugno 2012, n. 92 prevede misure volte a favorire l'assunzione di:

- soggetti di età non inferiore a 50 anni disoccupati da oltre 12 mesi;
- donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea e nelle aree di cui al Regolamento (Ce) 800/2008 della Commissione. In questa categoria vi rientrano anche le donne di qualsiasi età, con una professione o di un settore economico caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere e "prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi". Si segnala che, secondo il Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 17 ottobre 2017, art. 1, la locuzione "non avere un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi" si riferisce ai soggetti che, negli ultimi sei mesi, non hanno prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi, nonché a coloro che, negli ultimi sei mesi, hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito che corrisponde a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'articolo 13, Testo unico delle imposte sui redditi di cui al D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917;
- donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti. In relazione a questa categoria di lavoratori, si prescinde dalla residenza, dalla professione esercitata e dal settore economico di impiego.

Le agevolazioni sono riconosciute anche in caso di instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale.

L'incentivo spetta anche per i rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro, ai sensi della legge n. 142/2001.

Per l'anno 2018, i settori e le professioni caratterizzati da un tasso di disparità uomo - donna che supera almeno del 25% il valore medio annuo, sono stati individuati dal D.I. 10 novembre 2017. Rispetto all'anno 2017, si segnala che non rientrano nell'elenco delle professioni incentivate gli "specialisti della salute".

Misura dell'incentivo

L'incentivo consiste nella riduzione del 50% dei contributi a carico del datore:

- per la durata di 12 mesi, nel caso di assunzioni effettuate con contratto di lavoro subordinato, a tempo determinato, anche in somministrazione;
- nel caso di trasformazione del rapporto, la riduzione dei contributi si prolunga fino al diciottesimo mese dalla data di assunzione;
- in caso di assunzione a tempo indeterminato, la riduzione dei contributi spetta per un periodo di diciotto mesi dalla data di assunzione;
- l'incentivo spetta anche in caso di proroga del rapporto, effettuata in conformità alla disciplina del rapporto a tempo determinato, fino al limite complessivo di dodici mesi.

Con riferimento al contributo addizionale (1,40%) introdotto dall'art. 2, comma 28, legge n. 92/2012, in relazione ai rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato, sullo stesso potranno operare le riduzioni contributive.

Con circolare 25 luglio 2013, n. 34, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha affermato l'applicabilità delle agevolazioni anche in relazione ai premi assicurativi dovuti all'Inail.

Percorsi

Trasformazione del rapporto da termine a tempo indeterminato e riassunzioni

La circ. Inps 24 luglio 2013, n. 111 precisa che, ai fini del riconoscimento dell'incentivo, la trasformazione a tempo indeterminato deve intervenire entro la scadenza del beneficio medesimo.

A tale proposito, l'Istituto previdenziale formula i seguenti esempi:

- Alfa assume Tizio a tempo determinato per 15 mesi ed effettua la trasformazione a tempo indeterminato alla fine del rapporto: spetta l'incentivo per i primi 12 mesi del rapporto a tempo determinato. Non spetta il beneficio per la trasformazione.

- Alfa assume Tizio a tempo determinato per 15 mesi ed effettua la trasformazione a tempo indeterminato allo scadere del decimo mese: spettano il beneficio per i primi dieci mesi del rapporto a tempo determinato e il prolungamento del beneficio fino al diciottesimo mese del complessivo rapporto.

L'Inps, con la medesima circolare, ammette, inoltre, la fruizione dell'incentivo in caso di riassunzione del soggetto agevolabile.

In applicazione del criterio generale di flessibilità, infatti, introdotto in materia di incentivi dal principio del cumulo, di cui all'articolo 4, comma 13, legge n. 92/2012, l'incentivo può spettare anche nell'ipotesi in cui, dopo un primo rapporto agevolato a tempo determinato, venga effettuata, con soluzione di continuità, una nuova assunzione, a tempo determinato o indeterminato, dell'ex dipendente.

In tal caso, è necessario, ai fini del riconoscimento dell'incentivo, che il lavoratore abbia mantenuto lo stato di disoccupazione superiore a dodici mesi; l'incentivo spetta, se sussistono le altre condizioni di legge, per la durata residua rispetto a quanto già goduto precedentemente.

Ad esempio:

- Alfa assume Tizio a tempo determinato per 3 mesi. Dopo due mesi lo riassume a tempo determinato per 11 mesi: spetta l'incentivo per complessivi 12 mesi (tre mesi del primo rapporto e nove mesi residui per il secondo rapporto), se, in base alle norme che disciplinano lo stato di disoccupazione, al momento della seconda assunzione il lavoratore ha ancora l'anzianità di disoccupazione superiore a 12 mesi.

- Alfa assume Tizio a tempo determinato per 3 mesi. Dopo due mesi lo assume a tempo indeter-

minato: spetta l'incentivo per i 3 mesi del rapporto a termine e anche l'incentivo per i residui 15 mesi, a decorrere dall'assunzione a tempo indeterminato, se, in base alle norme che disciplinano lo stato di disoccupazione, al momento dell'assunzione a tempo indeterminato, il lavoratore possedeva ancora lo stato di disoccupazione superiore a dodici mesi.

- Alfa assume Tizio a tempo determinato per 10 mesi. Dopo due mesi lo riassume a tempo determinato per 11 mesi: spetta l'incentivo per i 10 mesi del primo rapporto a termine, ma non spetta l'incentivo per il secondo rapporto a termine, se, in base alle norme che disciplinano lo stato di disoccupazione, alla cessazione del primo rapporto a termine, il lavoratore ha iniziato a maturare da zero un nuovo stato di disoccupazione, e, quindi, al momento della seconda assunzione a tempo determinato, non ha ancora maturato più di dodici mesi nel nuovo stato di disoccupazione. Se, dopo la riassunzione agevolata a tempo determinato ed entro la scadenza dei dodici mesi di incentivo previsti complessivamente per i rapporti a termine, intervenga la trasformazione a tempo indeterminato, spetta anche il residuo incentivo connesso alla trasformazione (fino al limite massimo complessivo di 18 mesi). Il residuo incentivo non spetta, qualora il lavoratore abbia maturato, al momento della trasformazione, un diritto di precedenza all'instaurazione del rapporto a tempo indeterminato.

Condizioni di spettanza dell'incentivo

Gli incentivi sono subordinati:

- alla regolarità prevista dall'articolo 1, commi 1175 e 1176, legge n. 296/2006, inerente all'adempimento degli obblighi contributivi, all'osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro, al 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;
- all'applicazione dei principi stabiliti dall'articolo 31, D.Lgs. n. 151/2015, così come già commentati in precedenti numeri di questa Rivista;
- alle condizioni generali di compatibilità con il mercato interno, previste dagli articoli 1 e 40, Regolamento (Ce) 800/2008 della Commissione del 6 agosto 2008.

Condizioni di compatibilità con il mercato interno e l'incremento netto dell'occupazione

L'incentivo è conforme alle prescrizioni dei paragrafi 2, 3 e 5, articolo 40, Regolamento comunitario 800/2008.

La condizione prevista dal paragrafo 4 dell'articolo 40, inerente all'incremento occupazionale, deve essere verificata in concreto, in relazione alle singole assunzioni agevolate.

Ai sensi del paragrafo 4, l'incentivo spetta se l'assunzione, la proroga e la trasformazione realizzino un incremento netto del numero dei dipendenti del datore di lavoro interessato rispetto alla media dei dodici mesi precedenti.

L'incentivo è, comunque, applicabile, qualora l'incremento non avvenga per:

- dimissioni volontarie del lavoratore;
- invalidità sopravvenuta o decesso del lavoratore;
- pensionamento per raggiunti limiti di età;
- riduzione volontaria dell'orario di lavoro;
- licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo.

L'incremento deve essere attualmente 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.

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 cosiddetto accessorio; devono essere considerati anche i lavoratori che sono somministrati nell'ambito di un rapporto di lavoro a tempo determinato intercorrente con l'agenzia. Il lavoratore assunto (o utilizzato mediante somministrazione) in sostituzione di un lavoratore assente non si computa; si computa il lavoratore sostituito.

Ai fini della valutazione dell'incremento occupazionale, il numero dei dipendenti è calcolato in Unità di Lavoro annuo (Ula), secondo il criterio convenzionale proprio del diritto comunitario.

Come chiarito dalla giurisprudenza comunitaria (cfr. Corte di Giustizia Ue, sezione II, sentenza 2 aprile 2009, n. C-415/07), nell'operare la valutazione dell'incremento dell'occupazione "si deve 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".

Con riferimento al calcolo delle Ula ed alla conseguente fruizione dell'incentivo, si veda anche l'Interpello Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 34 del 17 dicembre 2014.

Aiuti illegittimi. Imprese in difficoltà

Gli incentivi sono, altresì, subordinati 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. 1, par. 6, Reg. (Ce) 800/2008 e art. 46, legge 24 dicembre 2012, n. 234);
- non sia un'impresa in difficoltà, come definita dall'articolo 1, paragrafo 7, Regolamento (Ce) 800/2008 (art. 1, par. 6, Reg. (Ce) 800/2008).

Di tali condizioni deve essere fatta menzione nella comunicazione telematica da trasmettere all'Inps per l'applicazione del beneficio.

Disabili

Lavoratori agevolabili

Ai sensi dell'art. 13, legge 12 marzo 1999, n. 68, così come modificato dall'art. 10, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, ai datori di lavoro che assumono, a decorrere dal 1° gennaio 2016, un soggetto disabile, anche se non in ottemperanza ad un obbligo, spetta un incentivo, per la durata di 36 mesi, nella misura del:

- 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore disabile, assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% 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 D.P.R. 23 dicembre 1978, n. 915, e successive modificazioni;
- 35% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore disabile, assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che abbia una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79% o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle sopra citate tabelle.

L'incentivo è concesso, nella misura del 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore con disabili-

Percorsi

tà intellettuale e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, per un periodo di 60 mesi, in caso di assunzione a tempo indeterminato o di assunzione a tempo determinato di durata non inferiore a dodici mesi e per tutta la durata del contratto.

In considerazione della circostanza che il dettato normativo limita espressamente la possibilità di fruire delle agevolazioni alle sole assunzioni di lavoratori disabili, non si può godere dell'incentivo per le altre categorie protette di lavoratori che, pur avendo diritto al collocamento obbligatorio, non rientrano nelle condizioni sopra elencate (vedere circ. Inps 13 giugno 2016, n. 99).

L'incentivo spetta anche per:

- i rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro ai sensi della legge n. 142/2001;
- i rapporti di lavoro a domicilio instaurati ai sensi dell'art. 1, legge 18 dicembre 1973, n. 877;
- le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, sia nell'ipotesi in cui l'invio in missione sia a tempo determinato che nelle ipotesi in cui sia a tempo indeterminato.

Come espressamente previsto dall'articolo 31, comma 1, lettera e), D.Lgs. n. 150 del 14 settembre 2015, i benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro sono trasferiti in capo all'utilizzatore.

Aspetti procedurali

Ai fini dell'ammissione all'incentivo, il datore di lavoro deve inoltrare all'Inps una domanda preliminare di ammissione all'incentivo, indicando:

- i dati identificativi del lavoratore nei cui confronti è intervenuta o potrebbe intervenire l'assunzione ovvero la trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine;
- la tipologia di disabilità;
- la tipologia di rapporto di lavoro e, se a tempo determinato, la sua durata;
- l'importo dell'imponibile lordo annuo ed il numero di mensilità.

La domanda deve essere inoltrata esclusivamente avvalendosi del modulo di istanza on-line "151-2015", all'interno dell'applicazione "DiResCo - Dichiarazioni di Responsabilità del Contribuente", sul sito internet www.inps.it. Il modulo è accessibile seguendo il percorso "servizi on line", "per tipologia di utente", "aziende, consulenti e

professionisti", "servizi per le aziende e consulenti" (autenticazione con codice fiscale e pin), "dichiarazioni di responsabilità del contribuente".

Entro cinque giorni dall'invio dell'istanza, l'Istituto verifica la disponibilità residua della risorsa e, in caso positivo, comunica che è stato prenotato in favore del datore di lavoro l'importo massimo dell'incentivo, proporzionato alla retribuzione indicata, per il lavoratore segnalato nell'istanza preliminare. La comunicazione è accessibile all'interno dell'applicazione "DiResCo".

Entro sette giorni dalla ricezione della comunicazione di prenotazione positiva dell'Istituto, il datore di lavoro deve, se ancora non lo ha fatto, stipulare il contratto di assunzione ovvero di trasformazione.

Entro quattordici giorni lavorativi dalla ricezione della comunicazione di prenotazione positiva dell'Istituto, il datore di lavoro ha l'onere di comunicare l'avvenuta stipulazione del contratto di lavoro, chiedendo la conferma della prenotazione effettuata in suo favore.

I termini previsti per la stipulazione del contratto e per la presentazione dell'istanza definitiva di conferma della prenotazione sono perentori; la loro inosservanza determina la perdita degli importi precedentemente prenotati.

La circ. Inps n. 99/2016 specifica, inoltre, quali sono i vari stati/esiti che possono essere attribuiti alle istanze ed il loro significato:

- **Aperta:** istanza di prenotazione inviata dall'interessato, ma non ancora elaborata dai sistemi informativi centrali dell'Inps;
- **Accolta:** istanza di prenotazione elaborata dai sistemi informativi centrali e accolta per disponibilità dei fondi;
- **Rifiutata preliminare:** istanza di prenotazione elaborata dai sistemi informativi centrali e rifiutata per indisponibilità dei fondi. L'istanza sarà comunque rielaborata, mantenendo la precedenza cronologica, per un tempo limite di 30 giorni;
- **Rifiutata definitiva:** dopo 30 giorni l'istanza "rifiutata preliminare" si trasforma in "rifiutata definitiva";
- **Scaduta:** istanza di prenotazione precedentemente accolta dai sistemi informativi centrali, cui non ha fatto seguito la comunicazione di conferma dell'interessato;
- **Annulata:** istanza annullata dall'interessato o dalla Sede competente;

• **Confermata:** istanza di prenotazione accolta, cui ha fatto seguito la domanda definitiva del datore di lavoro.

L'Inps precisa anche che, per favorire il rispetto del tetto di spesa fissato dalle vigenti norme, all'atto dell'elaborazione dell'istanza telematica, l'imponibile lordo dichiarato dal datore di lavoro viene incrementato in misura pari al 5% allo scopo di tenere conto di possibili variazioni della retribuzione lorda nel corso del periodo di incentivo.

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

Condizioni di spettanza dell'incentivo

Relativamente alle condizioni da rispettare per la fruizione dell'incentivo collegato con l'assunzione di lavoratori disabili, si rimanda a quanto sopra specificato in relazione all'agevolazione di lavoratori ultracinquantenni e di donne, ivi compresa la verifica del requisito dell'incremento netto dell'occupazione.

Coordinamento con altri incentivi

Nell'eventualità in cui sussistano sia i presupposti di applicazione dell'incentivo previsto per l'assunzione di disabili, sia i presupposti di applicazione di incentivi previsti da altre disposizioni sotto forma di riduzione contributiva in senso stretto, il datore di lavoro può godere per il medesimo lavoratore di entrambi i benefici, purché la misura complessiva degli incentivi non superi la misura del 100% dei costi salariali.

Il limite alla possibilità di cumulare due diversi benefici è stabilito dalla normativa comunitaria in materia di aiuti di Stato.

In particolare, l'articolo 33, paragrafo 5, Regolamento (Ce) 651/2014 prevede che l'intensità massima di aiuto concesso ai lavoratori con disa-

bilità non può superare il 75% dei costi ammissibili, consistenti, come previsto dal medesimo articolo, nei costi salariali relativi al periodo in cui il lavoratore con disabilità è impiegato. Inoltre, l'articolo 8, paragrafo 6, precisa che gli aiuti a favore dei lavoratori con disabilità, di cui agli articoli 33 e 34, possono essere cumulati con altri aiuti esentati in virtù del medesimo regolamento relativamente agli stessi costi ammissibili oltre la soglia massima applicabile prevista, purché tale cumulo non si traduca in un'intensità di aiuto superiore al 100% dei costi salariali in qualsiasi periodo in cui i lavoratori in questione siano stati impiegati.

È appena il caso di precisare che per costi salariali devono intendersi la retribuzione lorda e la contribuzione dovuta, comprendente gli oneri previdenziali e i contributi assistenziali.

Pertanto, la predetta agevolazione è, a titolo esemplificativo, cumulabile, laddove sussistano i presupposti legittimanti, e nel limite del 100% dei costi salariali, con l'incentivo all'assunzione di lavoratori con più di 50 anni di età disoccupati da oltre dodici mesi e di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi ovvero prive di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi e appartenenti a particolari aree o impiegate in particolari settori produttivi o professioni, di cui alla previsione del sopra commentato art. 4, legge n. 92/2012.

L'incentivo per l'assunzione dei lavoratori disabili non è, invece, cumulabile con gli incentivi che assumono natura economica, fra i quali l'incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento NASpI di cui all'art. 2, comma 10-bis, legge n. 92/2012, pari al 20% dell'indennità mensile residua che sarebbe spettata al lavoratore se non fosse stato assunto.

Approfondimenti

Crediti dei lavoratori

Il sequestro giudiziario dell'azienda preclude la diffida accertativa

Vitantonio Lippolis - Coordinatore Aree della vigilanza presso l'Ispettorato territoriale del lavoro di Modena

Il sequestro giudiziario dell'azienda preclude la possibilità di adottare il provvedimento di diffida accertativa a favore dei lavoratori creditori. È quanto prevede il parere espresso dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro con la nota n. 4623 del 24 maggio 2018 divulgata agli organi periferici dell'Agenzia.

Il provvedimento di diffida accertativa

La riforma dei servizi ispettivi attuata col D.Lgs. n. 124/2004 ha inciso profondamente sul sistema della vigilanza in materia di lavoro, nonché sui poteri riconosciuti al personale ispettivo, sia apportando modifiche sostanziali a vecchi istituti, quali la diffida e la prescrizione obbligatoria, oggetto di precedente disciplina normativa (1), sia introducendo nuovi strumenti particolarmente incisivi quali la conciliazione monocratica e la diffida accertativa per i crediti patrimoniali.

In particolare quest'ultimo istituto ha rappresentato un'assoluta novità finalizzata a deflazionare il contenzioso giudiziale e, così facendo, approntare una più rapida soddisfazione degli interessi di natura patrimoniale dei lavoratori.

Si tratta di un accertamento tecnico svolto in sede amministrativa che si affianca a quello più articolato ed oneroso devoluto alla cognizione del giudice del lavoro, la cui fonte propulsiva è rappresentata dall'art. 8, c. 2, lett. e), legge 14 febbraio 2003, n. 30 (legge Biagi) che conferiva al Governo la delega per semplificare la procedura per la soddisfazione dei crediti di lavoro correlata alla promozione di soluzioni conciliative in sede pubblica, delega poi attuata per mezzo dell'art. 12, D.Lgs. n. 124/2004. Così facendo il legislatore ha

introdotto nell'ordinamento, per la prima volta, un titolo esecutivo di formazione amministrativa per la soddisfazione di un diritto soggettivo privato.

La disciplina prevede che nell'ambito dell'attività di vigilanza, qualora il personale ispettivo dell'INL abbia prova che, per inosservanze della disciplina contrattuale, il lavoratore vanta un credito patrimoniale, diffida il datore di lavoro a corrispondere gli importi risultanti dagli accertamenti. Affinché il personale ispettivo, tuttavia, possa adottare il provvedimento in questione è necessario che il credito vantato dal lavoratore sia certo nell'*an* e nel *quantum*, ovvero sia che abbia le seguenti caratteristiche:

- **certezza**: deve risultare da un documento legalmente idoneo a formare il titolo esecutivo (non assoluta, né massima, ma legale);
- **liquidità**: espressione del credito in danaro o altra quantità di cose mobili fungibili;
- **esigibilità**: condizione che si realizza quando il termine per il relativo pagamento sia già scaduto. Da ciò discende che il personale ispettivo ha, nella formazione di questo provvedimento, una sorta di discrezionalità vincolata in quanto, se il credito vantato dal lavoratore è carente di taluni elementi, il provvedimento può non essere adottato (o addirittura ne è preclusa l'adozione); al contrario qualora dall'accertamento ispettivo emergano tutti gli elementi necessari e sufficienti, la diffida accertativa deve essere adottata.

A questo proposito il Ministero del lavoro ha affermato che occorre considerare la natura della diffida la quale, nell'ambito delle competenze dell'ispettore del lavoro, non costituisce attività obbligatoria ma attività facoltativa da porre in es-

(1) Cfr. D.P.R. n. 520/1955 e D.Lgs. n. 758/1994.