



Circolare informativa per la clientela
n. 31/2016 del 03 ottobre 2016

ULTIME NOVITÀ DALL'INPS IN MATERIA DI LAVORO

- 1. Nuovo incentivo per l'assunzione di lavoratori disabili**
- 2. Sanzioni civili per impiego di lavoratori irregolari**
- 3. Nuovo procedimento di concessione delle integrazioni salariali ordinarie**
- 4. Istruzioni Inps per la fruizione degli incentivi per l'assunzione di lavoratori in mobilità**

Con la **circolare n. 99 del 13 giugno 2016**, l'Inps ha fornito le istruzioni operative per usufruire dell'incentivo, variabile in funzione della capacità lavorativa del soggetto collocato al lavoro, previsto in favore dei datori di lavoro che provvedono ad assumere, dal 1° gennaio 2016, personale con disabilità. A seguito dell'autorizzazione, l'incentivo può essere fruito dal datore di lavoro mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili o, nel caso di datori di lavoro agricoli che operano con il sistema DMAG, trimestrali. L'Inps, con la **circolare n. 129 del 13 luglio 2016**, comunica che per effetto dell'art. 22, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151 a partire dal 24 settembre 2015, anche ai casi di impiego di lavoratori subordinati «cd. Irregolari» devono essere applicate le sanzioni civili previste dalla lett. b), co. 8, dell'art. 116, L. 23 dicembre 2000, n. 388. L'Istituto di previdenza precisa che i datori di lavoro che hanno provveduto al versamento di somme a titolo di sanzioni erroneamente calcolate secondo la L. 183/2010, hanno diritto al rimborso, nei limiti della differenza tra quanto versato e quanto dovuto nella misura sopra descritta. Il quadro normativo e regolamentare riferito al procedimento amministrativo di concessione della nuova Cassa Integrazione guadagni ordinaria (CIGO) è stato completato con la pubblicazione, sulla G.U. del 14 giugno 2016, del decreto ministeriale del 15 aprile 2016 n. 95442. La **circolare n. 139 del 1° agosto 2016**, fornisce le istruzioni amministrative per l'esame delle domande di concessione dei trattamenti di integrazione salariale ordinaria. Il **messaggio n. 2554 dell'8 giugno 2016**, fornisce, infine, le istruzioni operative per effettuare il recupero degli sgravi contributivi previsti ai sensi dell'art. 1, co. 114, Legge di Stabilità 2015, in favore dei datori di lavoro che hanno assunto fino al 31.12.2012 i lavoratori della cosiddetta «piccola mobilità».

1. Nuovo incentivo per l'assunzione di lavoratori disabili

Al fine di realizzare una concreta promozione dell'inserimento e dell'integrazione lavorativa delle persone con disabilità nel mondo del lavoro, l'art. 13, L. 12 marzo 1999, n. 68, così come modificato dall'art. 10, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151 prevede – per le assunzioni delle persone con disabilità effettuate a partire dal 1° gennaio 2016 – un nuovo incentivo che varia, rispetto a quanto precedentemente previsto, sia per l'entità che per le modalità di richiesta. Il nuovo incentivo è di tipo economico ed è rapportato alla retribuzione lorda imponibile ai fini previdenziali, variabile in funzione del grado e della tipologia di riduzione della capacità lavorativa del soggetto assunto.

Soggetti beneficiari

L'incentivo è riconosciuto a tutti i datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che abbiano o meno la natura di imprenditore, compresi gli enti pubblici economici, per l'assunzione delle seguenti categorie di lavoratori:

- 1. lavoratori disabili che abbiano 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;
- 2. lavoratori disabili che abbiano una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79%** o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta 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;
- 3. lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%.**

Non è possibile godere dell'incentivo per l'assunzione delle altre categorie protette di lavoratori che, pur avendo diritto al collocamento obbligatorio, non rientrano in una delle tre categorie succitate.

Rapporti incentivati

L'incentivo spetta per le assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni a tempo indeterminato di un rapporto a termine, anche a tempo parziale, decorrenti dal 1° gennaio 2016. Per i lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, inoltre, l'incentivo può essere riconosciuto – per tutta la durata del contratto – anche per le assunzioni a tempo determinato, purché tali rapporti abbiano una durata non inferiore a dodici mesi. L'incentivo spetta anche per i seguenti rapporti:

- rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro ai sensi della L. 142/2001;
- rapporti di lavoro a domicilio che, ai sensi dell'art. 1, L. 18 dicembre 1973, n. 877, devono essere qualificati come rapporti di lavoro subordinato in cui la prestazione lavorativa viene svolta presso il domicilio del lavoratore o in un altro locale di cui abbia disponibilità;
- 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.

Con riferimento ai contratti di somministrazione, si precisa che, come espressamente previsto dall'art. 31, co. 1, lett. e), D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 150 i benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro sono trasferiti in capo all'utilizzatore. Inoltre, in considerazione del fatto che l'incentivo è finalizzato a promuovere l'occupazione di lavoratori con disabilità e che la sua misura è determinata in riferimento alla retribuzione imponibile, l'agevolazione non spetta durante i periodi in cui il lavoratore non sia somministrato ad alcun utilizzatore. Al riguardo, si precisa che l'indennità di disponibilità che percepisce il lavoratore non costituisce retribuzione in senso proprio, in quanto non è il corrispettivo di alcuna prestazione lavorativa e, conseguentemente, manca la base di commisurazione dell'incentivo stesso. L'avvio di una nuova somministrazione dopo un periodo di disponibilità consente all'agenzia di godere nuovamente del beneficio fino all'originaria sua scadenza.

Misura e durata dell'incentivo

L'incentivo può essere riconosciuto nei limiti di risorse specificamente stanziare, presenti nel Fondo per il diritto al lavoro dei disabili e definite con decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze. L'autorizzazione alla fruizione dell'incentivo segue l'ordine cronologico di presentazione delle istanze. La misura e la durata del beneficio variano in base alle caratteristiche del lavoratore assunto e alla tipologia del rapporto di lavoro instaurato. Nella tabella a pag. seg. vengono riportate, per ciascuna tipologia di lavoratore assunto le caratteristiche (misura e durata) del beneficio contributivo.

INCENTIVO PER L'ASSUNZIONE DI LAVORATORI CON DISABILITÀ

TIPOLOGIA DI LAVORATORE	MISURA	DURATA
Lavoratori disabili assunti a tempo indeterminato che abbiano 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	70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali	36 mesi

Lavoratori disabili che abbiano una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79% o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta 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	36 mesi
Lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%	70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali	60 mesi (nelle ipotesi di assunzione a tempo determinato, l'incentivo spetta per tutta la durata del rapporto, fermo restando che, ai fini del riconoscimento dell'incentivo, questi deve avere una durata non inferiore a dodici mesi)
In caso di assunzione o trasformazione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, l'incentivo non può essere fruito durante i periodi in cui il lavoratore non è somministrato ad alcun utilizzatore, né è commisurabile all'indennità di disponibilità; tali eventuali periodi non determinano, però, uno slittamento della scadenza del beneficio.		

Condizioni di spettanza dell'incentivo

La fruizione di tutte le tipologie di incentivi è subordinata al rispetto delle seguenti condizioni:

a) regolarità prevista dall'art. 1, co. 1175 e 1176, L. 296/2006, inerente all'adempimento degli obblighi contributivi; all'osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro, al rispetto degli altri obblighi di legge e 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. A tal proposito, la circolare in argomento precisa che in caso di somministrazione, la condizione di regolarità contributiva riguarda l'agenzia di somministrazione, in quanto l'agenzia è in via principale gravata degli obblighi contributivi; diversamente, la condizione di osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro riguarda sia l'agenzia di somministrazione che l'utilizzatore, in quanto su entrambi incombono obblighi di sicurezza nei confronti del lavoratore somministrato.

b) Le condizioni derivanti dai principi generali di fruizione degli incentivi previsti dall'art. 31 del D.Lgs. 150/2015.

I principi generali enunciati nell'art. 31, D.Lgs. 150/2015 sono i seguenti:

- l'incentivo non spetta se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione;
- l'incentivo non spetta se l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine, anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine;
- l'incentivo non spetta se presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione sono in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione (art. 31, co. 1, lett. c);
- l'incentivo non spetta se l'assunzione riguarda lavoratori licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, alla data del licenziamento, presentava elementi di relazione con il datore di lavoro che assume, sotto il profilo della sostanziale coincidenza degli assetti proprietari ovvero della sussistenza di rapporti di controllo o collegamento (art. 31, co. 1, lett. d);
- ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato (art. 31, co. 2);
- l'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti l'instaurazione e la modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione producono la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione (art. 31, co. 3).

Per le assunzioni effettuate per assolvere all'obbligo di cui all'art. 3, L. 68/1999 i suddetti principi non trovano applicazione. Difatti, mentre gli ordinari incentivi all'assunzione intendono orientare la scelta del datore di lavoro verso l'assunzione di un lavoratore svantaggiato, sul presupposto che il datore di lavoro sia libero di scegliere se assumere e con quale lavoratore eventualmente instaurare il rapporto, la previsione legale di cui all'art. 13, L. 68/1999 intende per lo più rendere meno gravoso l'adempimento di un obbligo di assunzione, previsto dalla medesima legge in considerazione della speciale condizione di svantaggio, costituita dalla disabilità. La suddetta deroga deve considerarsi legittima solo nelle ipotesi di assunzioni obbligatorie; pertanto, nell'ipotesi di assunzioni di lavoratori disabili effettuate oltre la cosiddetta «quota di riserva» di cui all'art. 3, L.68/1999, devono trovare applicazione i medesimi principi enunciati nell'art. 31, D.Lgs. 150/2015.

c) Realizzazione dell'incremento netto dell'occupazione

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. Per la valutazione dell'incremento dell'occupazione netto 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. L'incremento deve 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. 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 o 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.

d) Condizioni generali di compatibilità con il mercato interno, previste dall'art. 33 e dal capo primo del Regolamento (CE) n. 651/2014 della Commissione del 17 giugno 2014

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. 46, L. 24 dicembre 2012, n. 234) e alla circostanza che il datore di lavoro non sia un'impresa in difficoltà, come definita dall'art. 2, paragrafo 18, del Regolamento (CE) 651/2014.

Compatibilità 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** ovvero il 100% della retribuzione lorda e la contribuzione dovuta, comprendente gli oneri previdenziali e i contributi assistenziali. L'agevolazione in argomento è cumulabile, laddove sussistano i presupposti legittimanti, nel limite massimo 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 all'art. 4, co. 8-11, L. 92/2012;
- l'incentivo previsto dall'art. 1, co. 178-181, L. 208/2015 per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel corso dell'anno 2016;
- bonus occupazionale previsto dal Programma «Garanzia Giovani», di cui al decreto direttoriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 8 agosto 2014 e successive modifiche e integrazioni.

L'incentivo per l'assunzione dei lavoratori disabili non è, invece, cumulabile con gli incentivi che assumono natura economica, fra i quali:

- l'incentivo per l'assunzione di giovani genitori di cui al decreto del Ministro della gioventù 19 novembre 2010, pari a euro 5.000,00 fruibili, dal datore di lavoro, in quote mensili non superiori alla misura della retribuzione lorda, per un massimo di cinque lavoratori;
- l'incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento NASpI di cui all'art. 2, co. 10-bis, L. 92/2012, pari al 20% dell'indennità mensile residua che sarebbe spettata al lavoratore se non fosse stato assunto.

Domanda

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 e l'importo dell'imponibile lordo annuo ed il numero di mensilità. La richiesta può essere inviata sia per le assunzioni in corso – con data di decorrenza dall'1 gennaio 2016 - che per i rapporti di lavoro non ancora iniziati.

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 – mediante i propri sistemi informativi centrali – verifica la disponibilità residua della risorsa e, in caso positivo, comunica – esclusivamente in modalità telematica – 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 – per accedere all'incentivo – 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 - con contestuale domanda di ammissione all'incentivo - sono perentori; la loro inosservanza determina la perdita degli importi precedentemente prenotati.

Lo stato/esito delle istanze di prenotazione e di conferma è visualizzabile all'interno dell'applicazione «DiResCo». L'istanza di conferma costituisce domanda definitiva di ammissione al beneficio.

STATI/ESITI CHE POSSONO ESSERE ATTRIBUITI ALLE ISTANZE

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
ANNULLATA	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 non accetterà domande di conferma contenenti dati diversi da quelli già indicati nell'istanza di prenotazione né domande di conferma cui è associata una comunicazione Unilav/Unisomm non coerente (ai fini della valorizzazione di alcuni campi dell'istanza di conferma fanno fede i valori inseriti nell'Unilav/Unisomm, con cui è stato comunicato il rapporto per cui si intende confermare il beneficio prenotato).

Adempimenti del datore di lavoro – Datori di lavoro che operano con il sistema UniEmens

Le posizioni contributive relative ai datori di lavoro aventi titolo all'incentivo saranno contraddistinte dal codice di autorizzazione «**2Y**», che, a decorrere dall'1.1.2016, assume il nuovo significato di «datore di lavoro ammesso all'incentivo di cui all'art. 13, L. 68/1999, come modificato dall'art. 10, D.Lgs. 151/2015». Il codice di autorizzazione sarà attribuito automaticamente dai sistemi informativi Inps contestualmente all'attribuzione dell'esito positivo al modulo di conferma. Con riferimento alle modalità di conguaglio dell'incentivo si precisa quanto segue.

I datori di lavoro che hanno assunto lavoratori disabili con 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**, e che sono stati autorizzati a fruire dell'incentivo, per esporre nel flusso UniEmens le quote mensili dell'incentivo da porre a conguaglio, valorizzeranno all'interno di <DenunciaIndividuale> <DatiRetributivi>, elemento <Incentivo> i seguenti elementi:

- nell'elemento <TipoIncentivo> dovrà essere inserito il valore «**DI79**» avente il significato di «*incentivo di cui all'art. 13, L.68/1999, come modificato dall'art. 10, D.Lgs. 151/2015 per l'assunzione di lavoratori con disabilità che abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79%*»;
- nell'elemento <CodEnteFinanziatore> dovrà essere inserito sempre il valore «H00» (Stato);
- nell'elemento <ImportoCorrIncentivo> dovrà essere indicato l'importo posto a conguaglio relativo al mese corrente;
- nell'elemento <ImportoArrIncentivo> dovrà essere indicato l'eventuale importo del beneficio spettante per periodi pregressi. La valorizzazione del predetto elemento può essere effettuata esclusivamente entro il giorno 16 settembre 2016, relativamente all'arretrato dei precedenti periodi compresi tra gennaio e maggio 2016.

I dati sopra esposti nell'UniEmens saranno poi riportati, a cura dell'Inps, nel DM2013 «VIRTUALE» ricostruito dalle procedure con:

- il codice «**L450**» avente il significato di «*conguaglio incentivo di cui all'art. 13, L.68/1999, come modificato dall'art. 10, D.Lgs. 151/2015 per l'assunzione di lavoratori con disabilità che abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79%*»;
- il codice «**L451**» avente il significato di «*conguaglio arretrato incentivo di cui all'art. 13, L.68/1999, come modificato dall'art. 10, D.Lgs. 151/2015 per l'assunzione di lavoratori con disabilità che abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79%*».

- Nel caso in cui debbano restituire importi non spettanti, i datori di lavoro valorizzeranno all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, <AltreADebito>, i seguenti elementi:
- nell'elemento <CausaleADebito> dovrà essere inserito il codice causale «**M307**» avente il significato di «*Restituzione incentivo di cui all'art. 13, L. 68/1999, come modificato dall'art. 10, D.Lgs. 151/2015 per l'assunzione di lavoratori con disabilità che abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79%*»;
- nell'elemento <ImportoADebito>, dovrà essere indicato l'importo da restituire.

I datori di lavoro che hanno assunto lavoratori disabili con una **riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79% o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra**, e che sono stati autorizzati a fruire dell'incentivo, per esporre nel flusso UniEmens le quote mensili dell'incentivo da porre a conguaglio, valorizzeranno all'interno di <DenunciaIndividuale> <DatiRetributivi>, elemento <Incentivo> i seguenti elementi:

- nell'elemento <TipoIncentivo> dovrà essere inserito il valore «**DI67**» avente il significato di «*incentivo di cui all'art. 13, L.68/1999, come modificato dall'art. 10, D.Lgs. 151/2015 per l'assunzione di lavoratori con disabilità che abbiano una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79%*»;
- nell'elemento <CodEnteFinanziatore> dovrà essere inserito sempre il valore «**H00**» (Stato);
- nell'elemento <ImportoCorrIncentivo> dovrà essere indicato l'importo posto a conguaglio relativo al mese corrente;
- nell'elemento <ImportoArrIncentivo> dovrà essere indicato l'eventuale importo del beneficio spettante per periodi pregressi. Si sottolinea che la valorizzazione del predetto elemento può essere effettuata esclusivamente entro il giorno 16 del terzo mese successivo alla data di emanazione della presente circolare, relativamente all'arretrato dei precedenti periodi compresi tra gennaio e maggio 2016.

I dati sopra esposti nell'UniEmens saranno poi riportati, a cura dell'Inps, nel DM2013 «**VIRTUALE**» ricostruito dalle procedure con:

- il codice «**L452**» avente il significato di «*conguaglio incentivo di cui all'art. 13, L.68/1999, come modificato dall'art. 10, D.Lgs. 151/2015 per l'assunzione di lavoratori con disabilità che abbiano una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79%*»;
- il codice «**L453**» avente il significato di «*conguaglio arretrato incentivo di cui all'art. 13, L.68/1999, come modificato dall'art. 10, D.Lgs. 151/2015 per l'assunzione di lavoratori con disabilità che abbiano una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79%*».

Nel caso in cui debbano restituire importi non spettanti, i datori di lavoro valorizzeranno all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, <AltreADebito>, i seguenti elementi:

- nell'elemento <CausaleADebito> dovrà essere inserito il codice causale «**M308**» avente il significato di «*Restituzione incentivo di cui all'art. 13, L.68/1999, come modificato dall'art. 10, D.Lgs. 151/2015 per l'assunzione di lavoratori con disabilità che abbiano una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79%*»;
- nell'elemento <ImportoADebito>, dovrà essere indicato l'importo da restituire.

I datori di lavoro che hanno assunto lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una **riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%**, che sono stati autorizzati a fruire

dell'incentivo, per esporre nel flusso UniEmens le quote mensili dell'incentivo da porre a conguaglio, valorizzeranno all'interno di <DenunciaIndividuale> <DatiRetributivi>, elemento <Incentivo> i seguenti elementi:

- nell'elemento <TipoIncentivo> dovrà essere inserito il valore «**DI45**» avente il significato di *«incentivo di cui all'art. 13, L.68/1999, come modificato dall'art. 10, D.Lgs. 151/2015 per l'assunzione di lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%»*;
- nell'elemento <CodEnteFinanziatore> dovrà essere inserito sempre il valore «H00» (Stato);
- nell'elemento <ImportoCorrIncentivo> dovrà essere indicato l'importo posto a conguaglio relativo al mese corrente;
- nell'elemento <ImportoArrIncentivo> dovrà essere indicato l'eventuale importo del beneficio spettante per periodi pregressi. Si sottolinea che la valorizzazione del predetto elemento può essere effettuata esclusivamente entro il giorno 16 del terzo mese successivo alla data di emanazione della presente circolare, relativamente all'arretrato dei precedenti periodi compresi tra gennaio e maggio 2016.

I dati sopra esposti nell'UniEmens saranno poi riportati, a cura dell'Inps, nel DM2013 «VIRTUALE» ricostruito dalle procedure con:

- il codice «**L454**» avente il significato di *«conguaglio incentivo di cui all'art. 13, L.68/1999, come modificato dall'art. 10, D.Lgs. 151/2015 per l'assunzione di lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%»*;
- il codice «**L455**» avente il significato di *«conguaglio arretrato incentivo di cui all'art. 13, L.68/1999, come modificato dall'art. 10, D.Lgs. 151/2015 per l'assunzione di lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%»*.

Nel caso in cui debbano restituire importi non spettanti, i datori di lavoro valorizzeranno all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, <AltreADebito>, i seguenti elementi:

- nell'elemento <CausaleADebito> dovrà essere inserito il codice causale «**M309**» avente il significato di *«Restituzione incentivo di cui all'art. 13, L.68/1999, come modificato dall'art. 10, D.Lgs. 151/2015 per l'assunzione di lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%»*;
- nell'elemento <ImportoADebito>, dovrà essere indicato l'importo da restituire.

Datori di lavoro agricoli che operano con il sistema DMAG

A seguito dell'ammissione al beneficio, i datori di lavoro agricoli potranno beneficiare dell'incentivo a decorrere dalla denuncia DMAG di competenza II trimestre 2016. A tal fine sono istituiti i seguenti nuovi Codici di Autorizzazione (CA).

1. «**D1**» avente il significato di *«incentivo di cui all'art. 13, L.68/1999, come modificato dall'art. 10, D.Lgs. 151/2015 per l'assunzione di Operai a tempo indeterminato (OTI) con disabilità che abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79%»*;
2. «**D2**» avente il significato di *«incentivo di cui all'art. 13, L. 68/1999, come modificato dall'art. 10, D.Lgs. 151/2015 per l'assunzione di Operai a tempo indeterminato (OTI) con disabilità che abbiano una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79%»*;

3. «**D3**» avente il significato di «*incentivo di cui all'art. 13, L. 68/1999, come modificato dall'art. 10, D.Lgs. 151/2015 per l'assunzione di Operai a tempo indeterminato (OTI) e Operai a tempo determinato (OTD) con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%*».

Il codice di autorizzazione sarà attribuito automaticamente sulla posizione anagrafica aziendale dai sistemi informativi centrali dell'Inps contestualmente all'attribuzione dell'esito positivo al modulo di conferma, in considerazione della percentuale di disabilità del lavoratore che viene assunto ed al tipo di rapporto instaurato (rapporto a tempo determinato o indeterminato), così come indicato nel modulo. Il datore di lavoro per usufruire del beneficio dovrà attenersi alle seguenti istruzioni.

Nelle denunce DMAG principali (P) o sostitutive (S) con riferimento al lavoratore agevolato, oltre ai consueti dati retributivi, il datore di lavoro dovrà indicare:

1. per il Tipo Retribuzione, il valore **Y**;
2. nel campo CODAGIO, a seconda del rapporto di lavoro instaurato e della percentuale di disabilità, il C.A.: «D1» per **OTI**; «D2» per **OTI**; «D3» per **OTI e OTD**;
3. nel campo della retribuzione, l'importo dell'incentivo spettante: per «D1» 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali; per «D2» 35% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali; per «D3» 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali.

Qualora il beneficio spetti per periodi pregressi per i quali la retribuzione del lavoratore agevolato sia stata già denunciata con DMAG relativo al I trimestre 2016, la fruizione dello stesso potrà avvenire attraverso la presentazione di un DMAG di Variazione (V), con le medesime modalità sopra descritte. La denuncia DMAG contenente l'agevolazione in esame sarà sottoposta, nella fase della trasmissione telematica, ad una verifica di coerenza e l'eventuale «scarto» della denuncia sarà motivato con opportuno messaggio d'errore. L'importo indicato a titolo d'incentivo sarà detratto, in sede di tariffazione, dalla contribuzione dovuta complessivamente dall'azienda. Eventuali eccedenze derivanti dall'operazione suddetta potranno essere portate in compensazione su contributi anche futuri. In tal caso il datore di lavoro ammesso all'incentivo straordinario dovrà, pertanto, presentare istanza telematica di compensazione specificando, nel campo note, che si tratta di «Incentivo per assunzione lavoratori con disabilità».

2. Sanzioni civili per impiego di lavoratori irregolari

Le sanzioni civili previste in caso di inadempimento degli obblighi contributivi sono disciplinate dal co. 8 dell'art. 116, L. 23 dicembre 2000, n. 388 che testualmente dispone: «*I soggetti che non provvedono entro il termine stabilito al pagamento dei contributi o premi dovuti alle gestioni previdenziali ed assistenziali, ovvero vi provvedono in misura inferiore a quella dovuta, sono tenuti: a) nel caso di mancato o ritardato pagamento di contributi o premi, il cui ammontare è rilevabile dalle denunce e/o registrazioni obbligatorie, al pagamento di una sanzione civile, in ragione d'anno, pari al tasso ufficiale di riferimento maggiorato di 5,5 punti; la sanzione civile non può essere superiore al 40 % dell'importo dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge; b) in caso di evasione connessa a registrazioni o denunce obbligatorie omesse o non conformi al vero, cioè nel caso in cui il datore di lavoro, con l'intenzione specifica di non versare i contributi o premi, occulta rapporti di lavoro in essere ovvero le retribuzioni erogate, al pagamento di una sanzione civile, in ragione di anno, pari al 30 %; la sanzione civile non può essere superiore al 60 % dell'importo dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge ...*». L'art. 4, co. 1, lett. a), L. 4 novembre 2010, n. 183 ha poi previsto, per i casi «*di impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro*

da parte del datore di lavoro privato, con la sola esclusione del datore di lavoro domestico», l'aumento del 50% delle sanzioni determinate in base al criterio stabilito dall'art. 116, co. 8, L. 388/2000. Tale aumento delle sanzioni civili è stato escluso dall'art. 22, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151; a partire dal 24 settembre 2015, pertanto, le sanzioni civili da applicare ai casi di utilizzo di lavoratori subordinati «irregolari» saranno quelle previste dalla lett. b), art. 116, L. 23 dicembre 2000, n. 388 (con esclusione, quindi, dell'incremento del 50% degli importi risultanti).

SANZIONI CIVILI PREVISTE NEI CASI DI IMPIEGO DI LAVORATORI SUBORDINATI SENZA PREVENTIVA COMUNICAZIONE DI INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

L'art. 22 D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151 ha escluso, per i casi di impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro, l'aumento del 50% delle sanzioni civili previsto dalla L. 4 novembre 2010, n. 183.

Nei casi di impiego di lavoratori subordinati «c.d. irregolari» si applicano le sanzioni civili previste dalla lett. b), co. 8, art. 116, L. 23 dicembre 2000, n. 388.

Quando ricorre la fattispecie prevista dall'art. 116, co. 8, lett. b), L. 388/2000, ovvero di **evasione contributiva** accertata d'ufficio o consolidatasi oltre un anno dalla scadenza di legge, si applica la sanzione civile, determinata in ragione d'anno, in misura pari al 30% dei contributi evasi. Tale sanzione deve essere calcolata fino alla data di pagamento di quanto dovuto e non può essere superiore al 60% dell'importo dei contributi evasi, c.d. tetto. Dopo il raggiungimento del tetto, sul solo debito contributivo, con esclusione delle sanzioni già calcolate, si applicano gli interessi di mora di cui all'art. 30, D.P.R. 29 settembre 1973, n. 602, come sostituito dall'art. 14 D.Lgs. 26 febbraio 1999, n. 46.

L'Inps precisa che la nuova modalità di calcolo dovrà essere applicata a tutti gli accertamenti ispettivi iniziati a partire dal giorno 24 settembre 2015, pur se nel corso degli stessi siano state riscontrate violazioni commesse antecedentemente a tale data; nonché a tutti gli accertamenti ispettivi iniziati e non conclusi prima del 24 settembre. Per gli accertamenti ispettivi iniziati e conclusi prima del 24 settembre si applicherà l'aumento delle sanzioni civili previsto dalla L. 183/2010. I datori di lavoro interessati dovranno trasmettere un'istanza di rimborso, attraverso il cassetto previdenziale, utilizzando la sezione «Rimborsi/compensazioni», presente in «Versamenti F24», precisando gli importi indebitamente versati. Il diritto al rimborso è soggetto al decorso del termine decennale di prescrizione e che non sono rimborsabili le somme per le quali il richiedente sia stato condannato al pagamento con sentenza passata in giudicato.

3. Nuovo procedimento di concessione delle integrazioni salariali ordinarie

Con la circolare n. 139 del 1° agosto u.s., alla quale si rinvia per ogni ulteriore approfondimento rispetto a quanto riportato in prosieguo, l'Inps rende noto il nuovo processo amministrativo di riferimento per la gestione delle prestazioni di integrazioni salariali alla luce delle disposizioni di cui al decreto ministeriale del 15 aprile 2016 n. 95442, pubblicato sulla G.U. n. 137 del 14 giugno 2016. La nuova disciplina prevede, a far data dal 29 giugno 2016, che la concessione della Cassa Integrazione guadagni ordinaria (CIGO) sia gestito esclusivamente con il sistema del Ticket, e inoltre che:

- l'invio della domanda di prestazione e del flusso Uniemens da parte dell'azienda con associazione del ticket in caso di evento di CIG;
- la concessione della prestazione da parte delle Sedi Inps territorialmente competente;
- l'abbinamento della stessa con i flussi informativi inviati;

- il controllo dei dati sulle sospensioni inviati tramite Uniemens, il calcolo della prestazione autorizzabile e il pagamento della stessa, distinto tra diretto e anticipato dall'azienda ovvero a conguaglio.

Per le domande presentate prima del 29 giugno 2016, le Sedi Inps territorialmente competenti, in sede di istruttoria, continueranno ad osservare i criteri di esame e l'esibizione della documentazione di corredo come nelle prassi amministrative presenti con il precedente procedimento concessorio gestito dalle Commissioni Provinciali, come già espressamente indicato nella circolare del 20 gennaio 2016, n. 7.

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 CIGO;
- **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.

STRUTTURE INPS TERRITORIALMENTE COMPETENTI

Per una istanza di CIG Ordinaria la struttura territorialmente competente alla concessione è individuata in base ai seguenti criteri:

- se l'Unità produttiva è ubicata nella medesima provincia dove è iscritta l'Azienda, la sede Inps territorialmente competente a ricevere la domanda è quella presso cui è iscritta l'Azienda;
- se l'Unità produttiva è ubicata in una provincia diversa da quella dove è iscritta l'Azienda, la sede Inps territorialmente competente a ricevere la domanda è quella presso cui è ubicata l'Unità produttiva. Nel caso in cui l'Unità produttiva, oltre ad essere «fuori provincia» rispetto alla sede Inps presso cui è iscritta l'azienda di riferimento, è ubicata in un'Area metropolitana o in una Provincia con almeno una Agenzia complessa, la sede territorialmente competente a ricevere la domanda è rispettivamente la Direzione metropolitana o la Direzione provinciale, a prescindere dalla circoscrizione territoriale in cui è ubicata tale Unità produttiva;
- se il cantiere non è qualificabile come Unità produttiva (Messaggio Inps n. 7336/2015), la sede Inps territorialmente competente a ricevere la domanda è quella presso cui è iscritta l'Azienda. In tali fattispecie, per l'istruttoria delle domande relative ad eventi meteo nel settore edilizia ed affini, in attesa dell'attivazione della convenzione con un unico soggetto abilitato alla fornitura dei dati, le Sedi Inps dove è ubicato il cantiere dovranno rendere disponibili tutte le informazioni e i dati necessari alla Sede Inps competente alla trattazione della domanda.

Per poter ricorrere alla integrazioni salariali ordinarie le aziende dovranno allegare alla domanda una relazione tecnica dettagliata, resa nella forma dell'autocertificazione, recante le ragioni che

hanno determinato la sospensione o la 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 viene resa sotto forma di dichiarazioni sostitutive considerate come fatte a pubblico ufficiale, con ogni conseguenza di legge per dichiarazioni mendaci. 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. 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 alla Cigo già concessa. Nel procedimento di concessione sarà facoltà dell'Inps richiedere all'azienda di fornire gli elementi necessari al completamento dell'istruttoria e sentire le organizzazioni sindacali. Le comunicazioni con le aziende dovranno avvenire tramite Pec o cassetto bidirezionale. La mancata risposta a tali richieste entro 15 giorni costituirà un ulteriore indice di valutazione da evidenziare nella stesura della motivazione del provvedimento. Al fine di fornire un supporto indicativo sul contenuto che dovrebbe avere la relazione tecnica dettagliata di cui si è detto, l'Inps ha allegato alla circolare in commento il fac-simile della relazione relativi alle diverse causali previste. I requisiti necessari per poter richiedere l'intervento dell'ammortizzatore sociale sono la «temporaneità» dell'evento e la «fondata previsione di ripresa dell'attività produttiva». Relativamente alla temporaneità si specifica che 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. La ripresa dell'attività aziendale sarà valutata a priori con riferimento al momento della presentazione della domanda; le aziende pertanto dovranno rappresentare correttamente le informazioni affinché le Sedi territoriali Inps possano valutare positivamente il fondamento su cui il richiedente poggia la previsione di ripresa. Eventuali licenziamenti o dimissioni intervenuti durante un periodo di Cigo non possano essere considerati preclusivi di quanto già autorizzato, ma dovranno essere considerati come un importante indice sintomatico per le successive richieste. Anche nel caso di richiesta di Cigo seguita da un periodo di Cigs si potrà ritenere legittima l'autorizzazione già concessa, anche se l'azienda non ha ripreso l'attività produttiva prima di ricorrere alle integrazioni salariali straordinarie e indipendentemente dalla causale relativa a queste ultime. Nel caso di richiesta di Cigo da parte di aziende appaltatrici a seguito dell'esercizio del committente della facoltà contrattualmente prevista di far sospendere i lavori, è necessario fare un'attenta disamina della specifica situazione. Infatti, molto spesso, nei contratti sono già previste clausole in base alle quali *«il committente ha piena ed insindacabile facoltà di interrompere i lavori programmati per sopravvenute necessità o per eventi imprevisi»*, e inoltre, di regola, *«tali interruzioni non danno diritto all'impresa appaltatrice di chiedere compensi o indennizzi»*. In siffatte ipotesi, quindi, in linea di massima la causale non è integrabile, in quanto la sospensione dell'attività lavorativa ha la caratteristica della prevedibilità, perché già contemplata nel capitolato di appalto e quindi connessa al rischio d'impresa, risultando con ciò riconducibile ai rapporti intercorrenti tra le parti. Tuttavia, potrebbero effettivamente verificarsi ipotesi in cui si rilevino di fatto circostanze del tutto imprevedibili, casi fortuiti o di forza maggiore, che inducono l'azienda committente ad ordinare la sospensione dei lavori, in quanto l'eccezionalità dell'evento, oltre ad escludere la prevedibilità, è tale da superare ogni connessione al rischio di impresa attribuibile alla ditta appaltatrice. In tema di pagamento della prestazione è noto come, nella normalità dei casi, l'azienda autorizzata pone a conguaglio gli importi precedentemente anticipati ai lavoratori. Il pagamento diretto, invece, potrà essere ammesso solamente laddove siano provate difficoltà finanziarie dell'impresa tramite la presentazione obbligatoria, alla competente sede Inps, dell'ulteriore documentazione da cui si evincano le difficoltà finanziarie dell'azienda. Tale modalità di erogazione delle prestazioni può

essere richiesta dall'azienda anche al momento della presentazione della domanda di Cigo e concessa con lo stesso provvedimento di accoglimento, cui dovrà seguire l'invio della relativa modulistica (mod. SR41) da parte dell'azienda richiedente.

Fattispecie che integrano le causali previste dal decreto ministeriale

La circolare in parola illustra le consuete fattispecie che integrano le causali per le quali è consentito l'intervento delle integrazioni salariali ordinarie (mancanza di lavoro/commesse e crisi di mercato; fine cantiere/fine lavoro, mancanza di materie prime/componenti; eventi meteo; sciopero di un reparto/sciopero di altra azienda; incendi, alluvioni, sisma, crolli, mancanza di energia elettrica; guasti ai macchinari – Manutenzione straordinaria). Relativamente agli eventi meteo l'azienda deve documentare le ragioni che hanno determinato la contrazione dell'attività lavorativa, specificando nella relazione tecnica dettagliata l'attività e/o la fase lavorativa in atto al verificarsi dell'evento nonché descrivendo sommariamente le conseguenze che l'evento stesso ha determinato. Alla relazione tecnica vanno allegati i bollettini meteo rilasciati da organi accreditati. L'Inps precisa che in ogni caso non sono meritevoli di accoglimento le seguenti fattispecie in quanto non integrabili data la loro riconducibilità al datore di lavoro o al committente:

- mancanza di fondi;
- chiusura per ferie;
- preparazione campionato;
- infortunio o morte del titolare;
- sosta stagionale, inventario;
- mancanza di fondi impresa committente.

Relativamente alla fase di informazione e consultazione sindacale, prevista dall'art. 14, D.Lgs. 148/2015, la circolare Inps riporta la seguente tabella.

PROCEDURA di INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE SINDACALE

Invio comunicazione alle RSA/RSU, ove esistenti, e alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale	
Se c'è richiesta di consultazione	presentazione all'Inps di copia del verbale di consultazione, anche in caso di mancato accordo
Se non c'è richiesta di consultazione	presentazione all'Inps di copia della comunicazione inviata

Precisazioni concernenti l'attività istruttoria delle domande di CIGO

La seconda parte della circolare chiarisce che i periodi di Cigo per eventi oggettivamente non evitabili vanno contemplati ai fini del calcolo del limite di un terzo delle ore ordinarie lavorabili nel biennio mobile (art. 12, co. 5), essendo quest'ultimo non un limite di durata ma un limite di carattere quantitativo relativo alle ore di integrazione salariale autorizzabili. A chiarimento del messaggio n. 779/16, le autocertificazioni rese dalle aziende sono valide ai fini del calcolo del limite di 1/3 delle ore ordinarie lavorabili; a tal fine dette autocertificazioni devono avere ad oggetto le ore di integrazione salariale effettivamente fruiti. L'Inps chiarisce inoltre che ai fini del raggiungimento del requisito dell'anzianità di effettivo lavoro vanno computati come giorni di effettivo lavoro sia il sabato, in caso di articolazione dell'orario di lavoro su 5 giorni a settimana, che il riposo settimanale (domenica o altro giorno infrasettimanale), in quanto tali giornate sono comprese nel normale corso del rapporto di lavoro che prosegue senza soluzione di continuità. In caso di cambio di qualifica del lavoratore, l'anzianità di effettivo lavoro presso l'unità produttiva è

considerata in modo unitario e, pertanto, si considera anche il periodo anteriore la variazione, indipendentemente dalla qualifica precedentemente posseduta dal lavoratore. In merito alla fruizione delle ferie residue in caso di domanda di Cigo nelle ipotesi di sospensione totale dell'attività lavorativa, ovvero nell'ipotesi di zero ore, sono state date indicazioni interpretative in merito alla possibilità per il datore di lavoro di fruire immediatamente di Cigo, posticipando per ciascun lavoratore coinvolto il godimento delle ferie annuali residue, già maturate alla data di richiesta della Cigo stessa, e inoltre in merito alla possibilità per il datore di lavoro, autorizzato a un periodo di Cigo, di dover comunque concedere ai lavoratori le due settimane di ferie nel corso dell'anno di maturazione. Riguardo a queste due ipotesi, si precisa che l'esercizio del diritto di godimento delle ferie, sia con riferimento alle ferie già maturate sia riguardo a quelle infra-annuali in corso di maturazione, può essere posticipato al momento della cessazione dell'evento sospensivo coincidente con la ripresa dell'attività produttiva. Invece, nelle ipotesi di Cigo parziale, il datore di lavoro non può differire la concessione delle ferie, residue e infra-annuali, in quanto, in tali circostanze, deve comunque essere garantito al lavoratore il ristoro psico-fisico correlato all'attività svolta, anche in misura ridotta.

4. Istruzioni Inps per la fruizione degli incentivi per l'assunzione di lavoratori in mobilità

L'art. 1, co. 114, L. 23 dicembre 2014 n.190 (L. di Stabilità 2015) ha disposto che «*Ai datori di lavoro che hanno assunto fino al 31 dicembre 2012 lavoratori iscritti nelle liste di mobilità ai sensi dell'art. 1 del decreto-legge 20 gennaio 1998, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 marzo 1998, n. 52, e successive modificazioni, si applicano gli sgravi contributivi di cui agli articoli 8, co. 2, e 25, co. 9, L.23 luglio 1991, n. 223*». Il Legislatore, con l'espressione «*hanno assunto*» ha inteso dare ampia portata all'utilizzo dell'agevolazione in parola e, quindi, tale locuzione dev'essere interpretata estensivamente; la norma, in altri termini, trova applicazione anche per le proroghe e le trasformazioni a tempo indeterminato di precedenti rapporti agevolati, purché intervenute entro il 31.12.2012; non è possibile riconoscere le agevolazioni per le proroghe e le trasformazioni a tempo indeterminato, effettuate nel 2013, di rapporti agevolati instaurati prima del 2013. Nel messaggio 2554 dell'8 giugno u.s. l'Inps fornisce le specifiche istruzioni operative che i datori di lavoro interessati al beneficio devono seguire e distingue le seguenti casistiche.

I datori di lavoro già ammessi al beneficio in riferimento ad assunzioni, proroghe e trasformazioni effettuate entro il 31.12.12 e nei confronti dei quali risultano emesse note di rettifica riferite a tali agevolazioni, non devono porre in essere alcun adempimento. Le procedure telematiche Inps provvederanno automaticamente ad effettuare il ricalcolo delle stesse ed a riconoscere l'agevolazione spettante.

I datori di lavoro già ammessi al beneficio che, pur avendo esposto il tipo contribuzione agevolato, non hanno applicato la contribuzione ridotta, dovranno procedere all'invio di un flusso regolarizzativo per il recupero dell'agevolazione spettante. Nel caso in cui fosse presente una nota di rettifica ad altro titolo, la procedura riconoscerà automaticamente il beneficio spettante.

I datori di lavoro già ammessi al beneficio in riferimento ad assunzioni, proroghe e trasformazioni effettuate entro il 31 dicembre 2012 che, nel rispetto delle indicazioni fornite dall'Inps con la circolare n. 13/2013 ed il messaggio 4679/2013, non hanno esposto il codice tipo contribuzione agevolato, dovranno effettuare (entro il prossimo 30 settembre) la variazione delle denunce UniEmens relative al periodo di spettanza del beneficio al fine di generare modelli di regolarizzazione a credito azienda (UniEmens-vig) o azzerare eventuali note di rettifica emesse per errata contribuzione.

I datori di lavoro che pur avendo assunto, prorogato o trasformato entro il 31 dicembre 2012 lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, non hanno inoltrato l'istanza di accesso al beneficio, dovranno trasmettere la richiesta alla sede Inps competente per territorio avvalendosi della funzionalità «Invio istanze on line» all'interno del Cassetto previdenziale aziende.

Dalle denunce di competenza aprile 2016 hanno cessato di avere validità i codici tipo contribuzione P5-P6-P7-S1-S2-S3-J4-K4. Per i codici tipo contribuzione P6-P7-S2-S3, la procedura calcolerà l'aliquota piena a partire dalla competenza di gennaio 2014; per i codici tipo contribuzione P5-S1 l'aliquota piena verrà calcolata a partire dalla competenza di luglio 2014. Le note di rettifica generate in corrispondenza dei codici tipo contribuzione P5-P6-P7-S1- S2-S3 per i periodi in cui l'agevolazione non può essere riconosciuta (competenze successive a dicembre 2013 per i codici Tipo Contribuzione P6-P7-S2-S3 e competenze successive a giugno 2014 per i codici Tipo Contribuzione P5-S1), previo ricalcolo, verranno emesse e notificate ai datori di lavoro. Eventuali situazioni che legittimino un differimento del termine finale di godimento del beneficio dovranno essere segnalate alla Sede competente, utilizzando la funzionalità «Contatti» del «Cassetto previdenziale Aziende» e selezionando l'oggetto «Note di rettifica», affinché possa adottare i provvedimenti necessari a rendere fruibile il beneficio per tutto il periodo spettante.

Le note di rettifica con periodo di competenza 01/2013-06/2014, in presenza del Codice di autorizzazione 5Q verranno ricalcolate in maniera centralizzata e, in assenza di addebiti o accrediti per altra causa, verranno azzerate. Le note di rettifica con periodo di competenza 01/2013-06/2014, emesse per assenza del codice di autorizzazione 5Q, inizialmente sospese, sono state sottoposte a specifica attività di controllo, verifica e aggiornamento delle caratteristiche contributive aziendali ad opera delle sedi competenti. Nei casi in cui i controlli hanno avuto un esito negativo ovvero in cui si sia accertata la mancata attribuzione del C.A. 5Q, dette note di rettifica sono state sottoposte a ricalcolo e la procedura, in automatico, provvede all'emissione e alla notifica della stessa ai datori di lavoro interessati. Tali addebiti potranno essere contestati secondo le consuete modalità.