

newsletter  
**OTTOBRE 2017**

---

**IN PRIMO PIANO**



Studio  
**Arlati Ghislandi**

CONSULENZA  
DEL LAVORO E FISCALE

## **Infortuni anche di un solo giorno – obbligo di comunicazione all’Inail**

*Circolare n. 38, del 6 ottobre 2017*

A far data dal 12 ottobre pv saranno efficaci le disposizioni contenute nell’articolo 18 del D.lgs. n. 81/2008 che prevedono l’obbligo per il datore di lavoro di comunicare all’Inail gli infortuni sul lavoro che comportano l’assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell’evento.

Il Decreto del Ministero del Lavoro n. 183/2016 - istitutivo del Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro (Sinp) - ha disciplinato le modalità operative con cui effettuare tale ulteriore adempimento per il datore di lavoro.

La comunicazione, valida ai soli fini statistici e di informativa, andrà effettuata esclusivamente con i mezzi telematici indicati dall’Istituto entro le 48 ore successive alla ricezione del certificato medico.

L’utilizzo del canale telematico non è attivo invece per i lavoratori dell’agricoltura, i lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari e di riassetto e pulizia locali, i lavoratori occasionali di tipo accessorio dell’agricoltura.

Nel caso in cui il datore di lavoro ometta di effettuare la comunicazione in commento ovvero la effettui in ritardo, sarà applicabile la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 548,00 ad euro 1972,80.

Appare utile ricordare che nulla è cambiato in riferimento all’obbligo di denuncia ai fini assicurativi prevista dall’articolo 53 del DPR n. 1124/1965, la quale continua ad essere obbligatoria nel caso di infortunio superiore ai tre giorni oltre a quello dell’evento.

Pertanto alla luce delle nuove previsioni normative il ddl dovrà comunicare

- ai soli fini statistici ed informativi l’infortunio di durata anche di un solo giorno oltre quello dell’evento;
- ai soli fini assicurativi l’infortunio di durata superiore a 3 giorni oltre quello dell’evento.

---

## **Regione Lombardia – incentivi per le assunzioni dei disabili**

*Circolare n. 39, del 17 ottobre 2017*

La Regione Lombardia, al fine di finanziare azioni mirate al sostegno di politiche di istruzione, formazione professionale, inserimento e mantenimento lavorativo di persone disabili, ha approvato il Bando Dote Impresa collocamento Mirato annualità 2017 – 2018.

Le singole Province alle quali è demandato il compito di amministrare ed assumere la completa gestione del procedimento, hanno recepito con propri atti il Bando in oggetto così da rendere pienamente efficaci le agevolazioni previste a favore delle imprese che assumono o promuovono tirocini nei confronti di persone con disabilità.

### **Soggetti beneficiari**

Possono accedere all’agevolazione le imprese private di qualsiasi dimensione e settore di attività, con sede legale e/o operativa e/o minimo una unità produttiva e/o una filiale nel territorio della Regione Lombardia.

Le aziende devono essere in regola con gli obblighi di assunzione previsti dalla legge n. 68/99 ovvero devono aver sottoscritto una convenzione ex. art. 11 legge 68/99 o una convenzione ex. art. 14 D.lgs. 276/2003.

Al momento della domanda di contributo e fino all’avvenuta liquidazione dell’agevolazione, le imprese richiedenti devono essere in regola:

- con l’applicazione del CCNL di riferimento;

- con gli adempimenti contributivi INPS e INAIL e con le contribuzioni degli enti paritetici ove espressamente previsto dai contratti Collettivi Nazionali Interconfederali o di categoria;
- con la normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro

Inoltre, al momento della domanda, gli stessi datori di lavoro, non devono avere in atto sospensioni dal lavoro ovvero non devono aver proceduto a riduzioni di personale o a licenziamenti collettivi negli ultimi 12 mesi, salvo che il rapporto di lavoro non venga attivato per acquisire professionalità diverse da quelle dei lavoratori interessati alle predette riduzioni o sospensioni.

### **Soggetti destinatari**

Sono destinatari degli interventi le persone con disabilità, di età compresa tra i 16 ed i 64 anni, residenti o domiciliati in Lombardia che siano:

- iscritti alle liste di collocamento mirato in condizione di disoccupazione;
- giovani uscenti dalle scuole, fino a 6 mesi dopo la conclusione del percorso scolastico, in possesso della certificazione del grado di disabilità in coerenza con i criteri previsti dall'art. 1 della Legge 68/99;
- personale dipendente delle aziende con riduzione della capacità lavorativa acquisita nel corso della carriera lavorativa e certificata dal medico competente, con la specifica finalità di riposizionamento della persona nel percorso lavorativo aziendale e di accompagnamento nel percorso di riconoscimento e certificazione dell'invalidità.

### **Interventi previsti**

L'impresa assegnataria della dote sceglie le tipologie di servizi a cui avere accesso tra i seguenti interventi previsti dal Bando:

#### **ASSE I – Incentivi alle assunzioni e contributo per l'attivazione di tirocini**

##### *Incentivi alle assunzioni*

È riconosciuto un incentivo a favore dell'impresa che assume o utilizza in regime di somministrazione una persona disabile per un periodo:

- non inferiore a 3 mesi per le assunzioni che non concorrono all'assolvimento degli obblighi di cui alla legge n. 68/99;
- non inferiore a 6 mesi o, nel caso di contratti in somministrazione, non inferiore a 12 mesi, per le assunzioni che concorrono all'assolvimento degli obblighi di cui alla legge n. 68/99.

Sono ammesse le assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato avvenute a partire dal 31 maggio 2017.

##### *Contributo per l'attivazione di tirocini*

Sono previsti rimborsi per l'attivazione di tirocini formativi e/o di orientamento o di inserimento/reinserimento lavorativo di persone con disabilità.

Il rimborso è riconosciuto al soggetto che assume l'onere di sostenere i costi del tirocinio.

L'importo rimborsato è pari alla quota dell'indennità effettivamente erogata (se prevista) e alle spese sostenute per assicurazione, formazione prevista per legge e sorveglianza sanitaria, per un massimo di € 3.000.

#### **ASSE II – Consulenza e servizi**

##### *Servizi di consulenza*

In questo intervento sono ricomprese le agevolazioni per i servizi propedeutici alla definizione e all'adattamento delle caratteristiche aziendali atte all'inserimento e/o al mantenimento della persona disabile, anche con riferimento ai lavoratori con ridotte capacità lavorative.

### *Contributi per l'acquisto di ausili*

In questo intervento si riconoscono alle imprese contributi per l'acquisto di ausili e per l'adattamento del posto di lavoro, finalizzati a consentire l'inserimento e/o il mantenimento della persona disabile, anche con riferimento ai lavoratori con ridotte capacità lavorative.

### *Isola formativa*

Con questo intervento si riconoscono alle imprese, anche quelle non soggette agli obblighi di cui alla L. 68/99, i costi di creazione di nuovi ambienti di lavoro, interni alle aziende e integrati con i processi produttivi, nell'ambito di forme più ampie di collaborazione con i servizi del collocamento mirato.

### **ASSE III – Cooperazione sociale**

L'intervento mira a sostenere le cooperative sociali di tipo B, soggetti che svolgono un ruolo estremamente importante per l'inserimento lavorativo di persone con fragilità, in particolare per coloro che a causa della loro disabilità, presentano le maggiori difficoltà di collocazione nell'attuale mercato del lavoro. Per queste persone l'inserimento in cooperativa rappresenta, talvolta, l'unica possibilità di collocazione lavorativa. In altri casi può essere il primo approccio con il lavoro e, solo dopo un periodo di inserimento "protetto", che ha anche una funzione formativa, la persona può essere accompagnata ad inserimenti in azienda. Sono previsti due tipi di intervento:

- contributi per le cooperative sociali inerenti la creazione di nuove imprese sociali di tipo B e/o rami di impresa cooperativa che diano luogo all'assunzione di persone con disabilità;
- incentivi alle cooperative sociali di tipo B per valorizzare la funzione di accompagnamento del lavoratore con disabilità, già occupato all'interno delle cooperative stesse da almeno 12 mesi, nella transizione verso altre aziende.

### **Presentazione della domanda**

Le domande possono essere presentate fino ad esaurimento delle risorse e comunque entro il termine ultimo del 30 dicembre 2018 attraverso i canali telematici messi a disposizione da parte delle singole Province.

L'assegnazione del contributo avverrà sulla base dell'ordine cronologico di presentazione delle domande e sarà subordinato alla verifica dei requisiti di ammissibilità previsti dal Bando Dote Impresa e alla disponibilità delle risorse.

---

### **Contratti di solidarietà difensivi e fruizione della riduzione contributiva**

*Circolare n. 40, del 24 ottobre 2017*

Il Ministero del Lavoro, di concerto con il Ministero dell'Economia e Finanze, con proprio Decreto ha fornito le indicazioni operative per la fruizione degli sgravi contributivi riguardanti i contratti di solidarietà difensivi.

Come è noto le imprese che stipulano o hanno in corso contratti di solidarietà difensivi possono godere di una riduzione del 35% dei contributi dovuti con riferimento ai lavoratori interessati ad una contrazione dell'orario di lavoro superiore al 20%. Lo sgravio è riconosciuto per un periodo massimo di 24 mesi nel quinquennio mobile.

Rispetto al passato scompaiono quali criteri necessari ai fini del riconoscimento, gli strumenti finalizzati ad indicare gli aumenti di produttività pari alle misure di sgravio richieste o il piano di investimenti necessario per superare le inefficienze di natura gestionale o del processo produttivo, alla base della richiesta del contratto di solidarietà, sottoscritto al fine di evitare in tutto o in parte i licenziamenti.

L'istanza da parte dell'impresa va sottoscritta digitalmente e prodotta in bollo, attraverso PEC indirizzata

alla Direzione Generale degli Ammortizzatori Sociali e Incentivi all'Occupazione del Ministero del Lavoro, utilizzando la modulistica rinvenibile sul sito [www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it). Nella domanda l'impresa deve indicare l'importo della riduzione contributiva richiesta ed il codice di pratica (elemento essenziale) relativo alla domanda di integrazione salariale per contratto di solidarietà presentata telematicamente attraverso la procedura "CIGS on line". Unitamente all'istanza, il datore di lavoro deve produrre l'elenco nominativo dei lavoratori indicando, per ciascuno di essi, la percentuale di riduzione oraria applicata. Per l'anno in corso, le istanze possono essere presentate dal 30 novembre al 10 dicembre 2017 per quelle imprese che al 30 novembre abbiano stipulato contratti di solidarietà o abbiano avuto un contratto in corso nel 2016.

A partire dal 2018 la norma entrerà "a regime", nel senso che nell'arco temporale sopra descritto (30 novembre - 10 dicembre) sarà possibile presentare le domande per le imprese che avranno stipulato contratti di solidarietà entro il 30 novembre o che avranno avuto un cds in corso nel secondo semestre precedente.

Le istanze sono istruite in base all'ordine cronologico di presentazione. Entro 30 giorni dalla data di ricezione dell'istanza la Direzione generale degli ammortizzatori sociali adotterà il relativo provvedimento di ammissione o di diniego della riduzione contributiva.

Il provvedimento di ammissione verrà poi trasmesso dalla Direzione Generale oltre che all'azienda anche all'Inps al fine di quantificare l'onere effettivo derivante dalla riduzione contributiva, calcolata sulla base delle retribuzioni percepire nell'anno precedente dai lavoratori, rivalutate all'anno di fruizione del beneficio, nonché sulla base della percentuale di riduzione oraria prevista nel contratto di solidarietà.

---

## **Domande di CIGO e istanze di proroga**

*Circolare n. 41, del 25 ottobre 2017*

L'Inps con proprio messaggio ha fornito chiarimenti sul termine di presentazione delle domande di integrazione salariale ordinaria, con particolare attenzione alle domande presentate per eventi oggettivamente non evitabili, e sulla valutazione delle istanze di proroga.

### **Termine di presentazione delle domande**

Come noto ai sensi dell'articolo 15 del D. Lgs. n. 148/2015 la domanda di CIGO deve essere presentata entro il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa. Qualora l'istanza sia presentata oltre il termine indicato, l'eventuale trattamento di integrazione salariale non potrà aver luogo per periodi anteriori di una settimana rispetto al predetto limite temporale.

Come già precedentemente chiarito dall'Istituto, nel computo del termine dei 15 giorni, deve essere escluso, secondo i principi generali, il giorno iniziale; inoltre, se il giorno di scadenza è contestuale ad una festività nazionale lo stesso è prorogato di diritto alla prima giornata seguente non festiva.

Per le domande di CIGO per eventi oggettivamente non evitabili (c.d. EONE), si applica il termine della fine del mese successivo a quello in cui si è verificato l'evento. Tale disciplina trova applicazione solo per le domande presentate dall'8 ottobre 2016 (data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 185/2016).

A tal fine, le aziende che presentano domanda di CIGO per EONE devono indicare, nell'apposito campo "data inizio effettivo" presente sul modulo di domanda, il giorno di effettivo inizio della sospensione dell'attività lavorativa, nel caso in cui l'evento che ha determinato la sospensione stessa si verifica nell'ambito della settimana compresa tra la fine di un mese e l'inizio di quello successivo.

Solo avendo a disposizione il predetto dato, è possibile stabilire correttamente il termine di scadenza, individuabile nel mese successivo a quello in cui si è verificato l'evento. Diversamente, in assenza di tale specifica indicazione, viene considerato come inizio della sospensione dell'attività lavorativa il lunedì della prima settimana oggetto della domanda.

Nell'ipotesi di eventi meteo che si verificano in mesi diversi, la domanda unica di CIGO per non incorrere in decadenza, deve essere presentata entro l'ultimo giorno del mese successivo a quello in cui si è verificato il primo evento meteo. Poiché le giornate in cui si sono verificati gli eventi meteo sono state ricomprese in un'unica domanda, le stesse sono considerate come evento continuativo decorrente dalla data in cui si è verificato il primo degli eventi meteo stessi.

In alternativa, l'azienda può presentare domande distinte con riferimento a ciascuno dei mesi in cui si sono verificati gli eventi meteo, rispettando le relative scadenze di legge.

### **Istanze di proroga**

Le integrazioni salariali ordinarie sono corrisposte fino a un periodo massimo di 13 settimane continuative, prorogabile trimestralmente fino a un massimo complessivo di 52 settimane così come previsto dall'art. 12, comma 1, del D.Lgs. n. 148/2015.

Rispetto alla precedente disciplina contenuta nell'art. 6 della legge n. 164/1975, è venuto meno il riferimento ai "casi eccezionali" che determinavano la possibilità di richiedere le proroghe.

Tuttavia, dall'esame dei ricorsi al Comitato Amministratore della Gestione prestazioni temporanee emergono ancora prassi difformi nelle istruttorie, atteso che in alcuni casi l'istanza è rigettata poiché la data di ripresa dell'attività lavorativa indicata nella domanda presentata dall'azienda risulta coincidente con l'inizio di una proroga del periodo di CIGO originariamente richiesto.

A tal proposito, l'Inps ribadisce che il concetto stesso di proroga presuppone una prosecuzione, senza soluzione temporale, di un intervento già richiesto. In tali casi, il requisito della temporaneità dell'evento e della previsione di ripresa dell'attività lavorativa non viene meno ma deve essere vagliato prendendo in considerazione l'intero arco temporale richiesto, comprensivo anche delle proroghe, e, quindi, valutando quale unica data di effettiva ripresa dell'attività lavorativa quella indicata dall'azienda nell'ultima domanda di proroga.