



in evidenza

## “INCENTIVI PER L’ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO DI LAVORATORI DISABILI”

## “INFEDELE REGISTRAZIONE SUL LUL DELLA VOCE DI TRASFERTA”

il Ministero risponde !

“Con riferimento al diritto a fruire dei tre giorni di permesso mensile retribuito per assistere il familiare con disabilità, il datore di lavoro può negare l'utilizzo dei suddetti permessi nel periodo di ferie programmate anche nel caso di chiusura di stabilimento (c.d. fermo produttivo), nel rispetto delle disposizioni contrattuali in materia?”

l'analisi

## “IL WELFARE AZIENDALE”

dalla giurisprudenza





Il lavoratore che impugna il licenziamento può manifestare la disponibilità ad essere reintegrato in mansioni dequalificanti, dando indicazioni ai fini della ricollocazione



ANES





In evidenza		
	I nuovi incentivi per le assunzioni dei lavoratori disabili	Pag. 3
	Infedele registrazione sul LUL della voce di trasferta	Pag. 6
	730/2016: prorogati i termini	Pag. 8
Il Ministero risponde		
	"Con riferimento al diritto a fruire dei tre giorni di permesso mensile retribuito per assistere il familiare con disabilità, il datore di lavoro può negare l'utilizzo dei suddetti permessi nel periodo di ferie programmate anche nel caso di chiusura di stabilimento (c.d. fermo produttivo), nel rispetto delle disposizioni contrattuali in materia?"	Pag. 9
Dalla giurisprudenza		
	Il lavoratore che impugna il licenziamento può manifestare la disponibilità ad essere reintegrato in mansioni dequalificanti, dando indicazioni ai fini della ricollocazione	Pag. 11
L'analisi		
	Il <i>welfare</i> aziendale	Pag. 14



## in evidenza

### Il nuovo incentivo per l'assunzione dei lavoratori con disabilità

L'Inps, mediante la circolare n° 99/2016, ha fornito alcune precisazioni normative, nonché indicazioni operative, con riferimento alla fruizione da parte dei Datori di Lavoro del nuovo incentivo previsto per le assunzioni di personale disabile.

È stato difatti previsto, a favore dei Datori di Lavoro, al fine di realizzare una concreta promozione dell'inserimento e dell'integrazione lavorativa delle persone con disabilità, un incentivo di tipo economico rapportato alla retribuzione lorda imponibile ai fini previdenziali, il quale varia in funzione sia del grado che della tipologia di riduzione della capacità lavorativa del soggetto assunto.

L'incentivo, nelle sue diverse misure, è riconosciuto a tutti i datori di lavoro privati che assumano le seguenti categorie di lavoratori disabili:

- 1) con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79%;
- 2) con un deficit lavorativo compreso tra il 67 e il 79%;
- 3) con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% ma inferiore al 67%.

L'incentivo spetta, nei limiti delle risorse stanziata e disponibili, per tutte le assunzioni (e le trasformazioni) a tempo indeterminato decorrenti dal 1° gennaio 2016.

La misura e la durata dell'incentivo varia in base alle *caratteristiche* soggettive del lavoratore assunto e del rapporto di lavoro instaurato:

- 1) per i disabili con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79%, l'incentivo, per tre anni, è pari al 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali;



- 2) per i lavoratori con una minorazione della capacità lavorativa tra il 67 e il 79%, l'incentivo è pari al 35% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per una durata di 60 (sessanta) mesi;
- 3) per i dipendenti assunti a tempo indeterminato con una capacità lavorativa superiore al 45% ma inferiore al 67% l'incentivo è pari al 70% della retribuzione mensile imponibile ai fini previdenziali per 12 mesi.

Per poter accedere all'incentivo è necessario che il datore di lavoro:

- a) sia in regola con l'adempimento degli obblighi contributivi, con l'osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro nonché del rispetto degli altri obblighi di legge unitamente agli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali o aziendali.
- b) Realizzi l'incremento netto dell'occupazione, rispetto alla media della forza occupata

nell'anno precedente l'assunzione o la trasformazione.

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

- a) I dati identificativi del lavoratore nei cui confronti è intervenuta o potrebbe l'assunzione o la trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine;
- b) La tipologia di disabilità e di rapporto di lavoro e la sua durata;
- c) L'importo dell'imponibile lordo annuo ed il numero di disabilità.

L'istanza, alla quale è subordinato il diritto all'incentivo, deve essere inviata all'INPS esclusivamente con modalità telematiche. Entro i cinque giorni successivi all'invio della stessa, l'Istituto, sempre in modalità telematica, una volta verificata la disponibilità residua delle risorse, potrà comunicare che è stato prenotato in favore del datore di lavoro l'importo dell'incentivo. Entro sette giorni dalla ricezione della comunicazione di

# in questo numero



prenotazione positiva dell'Istituto, il datore di lavoro, se non vi abbia ancora provveduto, dovrà stipulare il contratto di assunzione (o di trasformazione del rapporto di lavoro). Entro i successivi 14 giorni dalla ricezione della comunicazione della prenotazione positiva dell'Inps, il Datore di Lavoro, avrà altresì l'onere di comunicare l'avvenuta stipula del contratto di lavoro.

A seguito dell'autorizzazione da parte dell'Inps, l'incentivo potrà essere fruito in quote mensili dal datore di lavoro, e contemplerà anche l'eventuale quota arretrata a partire dal 1° Gennaio 2016, qualora l'assunzione del lavoratore, o la trasformazione del suo contratto a tempo indeterminato, abbia già avuto luogo.



## Infedele registrazione sul LUL della voce trasferta

Il Ministero del Lavoro, mediante la nota n° 11885/2016, ha fornito importanti chiarimenti in merito alla disciplina del regime sanzionatorio applicabile in caso di disconoscimento della prestazione lavorativa in caso di trasferta, facendo particolare riferimento all'applicazione della sanzione di infedele registrazione sul LUL.

In tale ambito, è utile ricordare che la normativa in materia contempla un regime differenziato in ordine alle somme che concorrono a formare il reddito a seconda che le trasferte siano effettuate all'interno del territorio comunale, fuori di esso o all'estero, anche in relazione alla tipologia di indennità corrisposta al lavoratore.

La non conforme registrazione della voce di trasferta può, dunque, integrare la condotta di infedele registrazione tutte le volte in cui venga riscontrata, a seguito di un eventuale accertamento ispettivo,

ossia una difformità tra la realtà dei fatti e quanto registrato sul LUL.

Suddetta "incongruenza" si configura sicuramente nel caso in cui la trasferta non sia stata effettuata o la relativa indennità occulti emolumenti dovuti ad altro titolo, dimostrando, così, un intento di tutta evidenza qualificabile quale elusivo delle norme fiscali e previdenziali vigenti.

Alla stessa maniera rilevano le difformità, che eventualmente riscontrate dal personale ispettivo, oltre a determinare l'applicazione di un diverso regime previdenziale e fiscale, comportano la registrazione della voce trasferta che non corrisponde sotto il profilo qualitativo alla causale o al titolo alla base delle erogazioni effettuate dal datore di lavoro. Infatti, in caso di trasferta, le somme corrisposte hanno carattere prevalentemente *restitutorio*, in quanto finalizzate a compensare il lavoratore per il disagio derivante dal temporaneo svolgimento della prestazione lavorativa presso una sede diversa dal luogo di lavoro, che si traduce principalmente in maggiori oneri che il lavoratore sostiene in funzione della missione alla quale è stato



assegnato. Nel caso invece di lavoratori trasfertisti, le somme erogate hanno natura esclusivamente retributiva essendo correlate alla peculiare prestazione lavorativa.

In conclusione, il regime sanzionatorio previsto per l'infedele registrazione sul LUL può trovare applicazione esclusivamente nei casi in cui la registrazione del dato risulti non veritiera relativamente ai dati:

- meramente quantitativi della stessa;
- qualitativi, ossia non inerenti la qualificazione giuridica del rapporto di lavoro ma la scrittura sul LUL di una causale o titolo fondente l'erogazione economica che non trovi riscontro nella concreta esecuzione della prestazione.

Lo Studio resta a disposizione per ulteriori chiarimenti.



## 730/2016: prorogati i termini

Il Consiglio dei Ministri, con il D.P.C.M. 24 maggio 2016 (pubblicato sulla G.U. n. 136/2016), ha deciso di prorogare i termini previsti per lo svolgimento dell'attività di assistenza fiscale per l'anno 2016.

Infatti, i Caf e i professionisti abilitati potranno completare la consegna al contribuente di copia della dichiarazione elaborata e del relativo prospetto di liquidazione entro il 22 luglio (invece che entro il 7 luglio come era inizialmente previsto).

Potranno fruire di tale proroga esclusivamente i Caf e i professionisti che, entro il 7 luglio 2016, abbiano effettuato la trasmissione di almeno l'80% delle medesime dichiarazioni.





## il ministero risponde

### Domanda

“Con riferimento al diritto a fruire dei tre giorni di permesso mensile retribuito per assistere il familiare con disabilità, il datore di lavoro può negare l'utilizzo dei suddetti permessi nel periodo di ferie programmate anche nel caso di chiusura di stabilimento (c.d. fermo produttivo), nel rispetto delle disposizioni contrattuali in materia?”

### Risposta

“In via preliminare, occorre muovere dalla ratio della L. n. 104/1992, recante disposizioni per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone con disabilità, nello specifico dall'art. 33, comma 3, che disciplina il diritto del lavoratore al permesso retribuito di tre giorni al mese per assistere una persona in situazione di handicap grave. La norma in argomento riconosce tali permessi ai familiari che assistono persone con handicap nonché agli stessi lavoratori con disabilità, proprio al fine di tutelare i diritti fondamentali del soggetto diversamente abile, garantendogli dunque una adeguata assistenza morale e materiale. Per quanto concerne, invece, l'istituto delle ferie, diritto costituzionalmente garantito (art. 36, ult. Co., Cost.), la ratio risiede nella possibilità concessa al lavoratore di recuperare le energie psico-fisiche impiegate nello



svolgimento dell'attività lavorativa corrispondendo altresì ad esigenze, anche di carattere ricreativo, personali e familiari. In proposito, si fa presente come il datore di lavoro, ai sensi dell'art. 2109 c.c., possa stabilire il periodo di godimento delle ferie annuali nel rispetto della durata fissata dalla legge e dalla contrattazione collettiva. In particolare il datore di lavoro, in ragione delle esigenze produttive, potrà prevedere sia una programmazione della fruizione delle ferie dei lavoratori in forza, sia la chiusura dello stabilimento durante un periodo predeterminato in ragione della sospensione totale o parziale dell'attività produttiva. Tenuto conto delle diverse finalità cui sono preordinati i due istituti, qualora la necessità di assistenza al disabile si verifichi durante il periodo di ferie programmate o del fermo produttivo, la fruizione del relativo permesso sospende tuttavia il godimento delle ferie. Ciò comporterà, la necessità di collocare le ferie non godute in un diverso periodo, previo accordo con il datore di lavoro (cfr. per l'ipotesi della malattia Corte UE 21 giugno 2012, C-78/11). Ciò premesso, in risposta al quesito

avanzato, si ritiene che debba trovare applicazione il principio della prevalenza delle improcrastinabili esigenze di assistenza e di tutela del diritto del disabile sulle esigenze aziendali e che pertanto il datore di lavoro non possa negare la fruizione dei permessi di cui all'art. 33, L. n. 104/1992 durante il periodo di ferie già programmate, ferma restando la possibilità di verificare l'effettiva indifferibilità della assistenza (v. anche art. 33, comma 7 bis, L. n. 104/1992). Va infine richiamato quanto già precisato da questo Ministero nella risposta ad interpello n. 31/2010 nella parte in cui si ritiene possibile da parte del datore di lavoro, richiedere una programmazione dei permessi, verosimilmente a cadenza settimanale o mensile, laddove il lavoratore che assiste il disabile sia in grado di individuare preventivamente le giornate di assenza, purché tale programmazione non comprometta il diritto del disabile ad una effettiva assistenza e segua criteri quanto più possibile condivisi con i lavoratori o con le loro rappresentanze."

*Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*



## dalla giurisprudenza

A cura dell'Avvocato Lidia Levantino

Il lavoratore che impugni il licenziamento può manifestare la disponibilità ad essere reintegrato in mansioni dequalificanti, dando indicazioni ai fini della ricollocazione

Con recente pronuncia, la Suprema Corte ha ricordato che le Sezioni Unite della Suprema Corte (Cass. S.U. 7 agosto 1998 n. 7755) hanno affermato che *"...la sopravvenuta infermità permanente e la conseguente impossibilità della prestazione lavorativa possono giustificare oggettivamente il recesso del datore di lavoro dal rapporto di lavoro subordinato, ai sensi della L. n. 604 del 1966, artt. 1 e 3 (normativa specifica in relazione a quella generale dei contratti sinallagmatici di cui agli artt. 1453, 1455, 1463 e 1464 c.c.), a condizione che risulti ineseguibile l'attività svolta in concreto dal prestatore e che non sia possibile assegnare il lavoratore a mansioni*

*equivalenti ai sensi dell'art. 2103 c.c. ed eventualmente inferiori, in difetto di altre soluzioni"*.

All'uopo viene altresì evidenziato che nel caso di licenziamento per sopravvenuta inidoneità fisica del lavoratore, il giustificato motivo oggettivo consiste non soltanto nella fisica inidoneità del lavoratore all'attività attuale, ma anche nell'inesistenza in azienda di altre attività (anche diverse, ed eventualmente inferiori) compatibili con lo stato di salute del lavoratore ed a quest'ultimo attribuibili senza alterare l'organizzazione produttiva, per cui è onere del datore di lavoro, convenuto in giudizio dal lavoratore in sede di impugnativa del licenziamento, fornire la prova delle attività svolte in azienda, e della relativa inidoneità fisica del lavoratore o dell'impossibilità di adibirlo ad esse per ragioni di organizzazione tecnico – produttiva. In ogni caso, nel bilanciamento di interessi costituzionalmente protetti (artt. 4, 32 e 36 Cost.), non può pretendersi che il datore di lavoro, per ricollocare il dipendente non più fisicamente idoneo, proceda a modifiche delle scelte organizzative



escludendo, da talune posizioni lavorative, le attività incompatibili con le condizioni di salute del lavoratore.

Tali precetti sono stati, altresì, ribaditi nelle successive pronunce della Corte di Legittimità, con le quali si è anche precisato che l'assegnazione a mansioni inferiori del lavoratore divenuto fisicamente non idoneo costituisce un adeguamento del contratto alla nuova situazione di fatto, adeguamento che deve essere sorretto, oltre che dall'interesse, dal consenso del prestatore sicché *"il datore di lavoro è tenuto a giustificare oggettivamente il recesso anche con l'impossibilità di assegnare mansioni non equivalenti nel solo caso in cui il lavoratore abbia, sia pure senza forme rituali, manifestato la sua disponibilità ad accettarle"* (Cass. 2.7.2009 n. 15500 e negli stessi termini Cass. 2.8.2013 n. 18535).

In sintesi, dunque sostiene la Corte , *"...poiché la inidoneità del prestatore giustifica il recesso solo nell'ipotesi in cui le energie lavorative residue non possano essere utilizzate altrimenti nell'impresa, anche in mansioni inferiori, il datore, prima di intimare il licenziamento, è tenuto a*

*ricercare possibili soluzioni alternative e, ove le stesse comportino l'assegnazione a mansioni inferiori, a prospettare al prestatore il demansionamento, divenendo libero di recedere dal rapporto solo qualora la soluzione alternativa non venga accettata. Non si può, invece, sostenere che l'iniziativa finalizzata alla conclusione del patto debba provenire dal lavoratore. Se l'impossibilità del reimpiego, anche in mansioni inferiori, è condizione necessaria per legittimare l'esercizio del potere di recesso, è onere del soggetto che quel potere si appresta ad esercitare accertare che ne sussistano presupposti e, quindi, prospettare al prestatore la scelta fra l'accettazione del demansionamento e la risoluzione del rapporto"*.

In altri termini, i principi di correttezza e di buona fede, nonché il bilanciamento degli interessi costituzionali richiamati nella citata pronuncia delle Sezioni Unite, inducono a ritenere che, ove siano disponibili posizioni lavorative "dequalificanti", il licenziamento sia reso legittimo dalla mancanza di consenso del lavoratore alla offerta del datore, il quale



non è esonerato dall'obbligo di ricercare soluzioni alternative, eventualmente comportanti il demansionamento, per il solo fatto che il lavoratore non gli abbia, di sua iniziativa, manifestato la disponibilità ad andare a ricoprire mansioni inferiori compatibili con il suo stato di salute.

Le considerazioni che precedono - ha rilevato la Corte - valgono anche per l'ipotesi in cui il datore di lavoro gestisca più sedi o unità produttive. In tal caso, infatti, l'obbligo del reimpiego potrà dirsi adempiuto solo qualora le energie lavorative residue non siano utilizzabili in altre sedi, con la conseguenza che, ove altrove siano vacanti posizioni lavorative compatibili con lo stato di salute del lavoratore, è onere del datore prospettare al lavoratore la possibilità del trasferimento ed il recesso, che costituisce una *extrema ratio*, sarà validamente esercitato in caso di rifiuto.

I principi ribaditi incidono, poi, anche sulla delimitazione degli oneri di allegazione che gravano sul lavoratore il quale contesti la legittimità del licenziamento; sebbene gravi su parte datoriale l'onere della prova della impossibilità del

reimpiego, si deve esigere dal lavoratore che impugni il licenziamento una collaborazione nell'accertamento del possibile *repechage*, mediante la allegazione dell'esistenza di altri posti di lavoro nei quali egli poteva essere utilmente ricollocato (cfr. fra le più recenti Cass. 3.3.2014 n. 4920).

Detta allegazione deve anche riguardare le posizioni lavorative comportanti la dequalificazione e deve essere accompagnata dalla manifestazione della disponibilità del lavoratore ad andare a ricoprire mansioni di livello inferiore, eventualmente anche in altre unità produttive (cfr. Cass. 15.11.2002 n. 16141).

(Cfr. Cass. Civ., Sez. Lav. , S. n. 10018 del 16/05/2016).

# in questo numero



## l'analisi

**IL WELFARE AZIENDALE ALLA LUCE DELLE  
RECENTI NOVITA' NORMATIVE**

Per *welfare aziendale* si intende l'insieme di azioni messe in atto da un'impresa con il fine sia di migliorare il clima aziendale ed il benessere del singolo lavoratore, sia di incrementare i risultati aziendali. I sociologi del lavoro, difatti, da sempre sostengono che tanto più è positivo il clima aziendale, tanto migliori dovrebbero essere i risultati che l'azienda in prospettiva può ottenere.

Il welfare aziendale prevede l'utilizzo di strumenti di remunerazione alternativi a quelli tradizionali, con lo scopo di aumentare il potere d'acquisto del dipendente.

Principio fondamentale perché si possa identificare il concetto di welfare aziendale, è che le somme o i servizi previsti dal piano devono essere indirizzati alla generalità dei dipendenti o a categorie omogenee di dipendenti (per categoria omogenea di dipendenti non

si intendono necessariamente le categorie previste dal codice civile, ma può trattarsi di categorie individuate dal datore di lavoro, come ad esempio chi ha più di due figli, chi è adibito a turni notturni etc).

Il piano di welfare può fare riferimento anche ai familiari dei dipendenti, così come identificati dall'art. 12 del T.u.i.r. in tema di detrazioni: il coniuge, figli, genitori, suoceri, fratelli e sorelle.

La Legge di Stabilità 2016 interviene sull'argomento su tre fronti, con lo specifico fine di agevolarne maggiormente l'utilizzo:

*Modifica dell'art. 51 del T.u.i.r. per quanto riguarda le norme collegate al welfare*

La volontarietà del legislatore è quella di incentivare i servizi socio-assistenziali, e a



tal proposito vengono apportate modifiche alla lettera f) – comma 2 art. 51, che nella versione originaria prevedeva che “l'utilizzazione delle opere e dei servizi di cui all'art. 100 non concorrono alla formazione del reddito”, mentre la novella prevede l'esenzione per “l'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale , offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti indicati nell'art. 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'art. 100”.

Si tratta di una modifica di non poco rilievo, perché l'Agenzia delle Entrate ha sempre sostenuto in passato che, perché tali opere e servizi fossero defiscalizzati, dovevano essere concessi ai dipendenti in assenza di qualsiasi obbligo giuridico o contratto sottoscritto con i dipendenti. La Legge di Stabilità prevede invece un doppio binario per la defiscalizzazione: la volontarietà del datore di lavoro (non soggetta ad alcuna formalizzazione), o la mera conformità a disposizioni di contratto, accordo o regolamento aziendale.

## *Possibilità di optare per la trasformazione dei premi detassati in servizi di welfare aziendale*

E' sicuramente, questa, un'altra rilevante modifica, operata dall'art.1 co. 184 della Legge di Stabilità, che prevede il principio della conversione del premio monetario in erogazione di beni e servizi. In tal caso la disciplina è legata alla normativa della detassazione, pertanto devono ricorrere specifiche condizioni affinché il lavoratore possa avvalersi della conversione del premio di risultato:

- 1) Il premio di risultato deve essere legato a incrementi di produttività redditività, qualità, efficienza ed innovazione;
- 2) La conversione del premio di risultato in erogazione di servizi o beni può avvenire fino al limite massimo previsto dalla disciplina della detassazione (2.000 euro lordi, elevabili a 2.500 euro lordi per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori);
- 3) L'imponibile fiscale dell'anno precedente del lavoratore



deve essere inferiore a 50.000 euro lordi, con l'ovvia conseguenza che per i lavoratori che hanno un reddito superiore, non applicandosi la detassazione, non potranno operare la conversione del premio in beni o servizi;

- 4) La possibilità di conversione deve essere prevista in contratti aziendali o territoriali;

### *Possibilità di usufruire di servizi di welfare aziendale tramite i cosiddetti "voucher"*

La Legge di Stabilità 2016 ha aggiunto il comma 3-bis all'art. 51 T.u.i.r., che così dispone: "Ai fini dell'applicazione dei commi 2 e 3, l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro può avvenire mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale".

Tale intervento dovrebbe agevolare il ricorso al welfare aziendale anche per le piccole e medie imprese, che saranno

così in grado di offrire ai propri dipendenti una vasta gamma di servizi.

Tali documenti dovranno riportare un valore nominale, essere nominativi e non cedibili a terzi, onde evitare di prestarsi a possibili abusi.

Sicuramente l'attuale impianto normativo favorisce notevolmente il ricorso da parte delle aziende ai piani di Welfare, che nell'ottica del legislatore sarà in grado sia di far fronte all'inefficienza del Welfare sociale, sia di incrementare il potere d'acquisto dei dipendenti.

Il tutto, potrà aver luogo a costi vantaggiosi per le aziende, in quanto l'erogazione dei "servizi welfare" ai lavoratori, non costituendo retribuzione in natura, godrà del regime di esenzione sia fiscale che contributivo.

Leoni & Partners resta a disposizione delle gentili Aziende Clienti per qualsivoglia approfondimento o chiarimento dovesse rendersi necessario.