

newsletter  
**FEBBRAIO 2017**

---

**IN PRIMO PIANO**



Studio  
**Arlati Ghislandi**

CONSULENZA  
DEL LAVORO E FISCALE

## Minimali e massimali contributivi per l'anno 2017

*Circolare n. 4, dell'1 febbraio 2017*

Con Circolare n. 19 del 31 gennaio 2017 l'Inps ha comunicato il limite di retribuzione giornaliera per l'anno 2017 aggiornando inoltre gli altri valori necessari per il calcolo di tutte le contribuzioni dovute in materia di previdenza ed assistenza sociale.

### Minimale retributivo per la generalità dei lavoratori

A partire dal 1° gennaio 2017 il limite minimo di retribuzione giornaliera per la generalità dei lavoratori è confermato in euro 47,68.

Il minimale orario per i dipendenti part-time, in linea generale, nell'ipotesi di un orario di lavoro normale di 40 ore settimanali, si calcola nel modo seguente:

$(€ 47,68 \times 6) : 40 \text{ ore (o il diverso orario settimanale)} = € 7,15.$

Segnaliamo altresì che:

- ai fini dell'individuazione del limite minimo di retribuzione giornaliera per le retribuzioni convenzionali, l'Istituto ricorda che il riferimento di legge è l'articolo 1, comma 3, del D.L. n. 402/1981, convertito nella Legge n. 537/1981, il quale fissa, la misura di detta retribuzione minima, da rivalutare ai sensi di quanto disposto dall'art. 22 co. 1 della legge n. 160/1975 in relazione all'aumento dell'indice medio del costo della vita calcolato dall'Istat e delle disposizioni di cui all'art. 1, comma 287 legge n. 208/2015. Il limite minimo di retribuzione giornaliera per le retribuzioni convenzionali in genere è pari, per l'anno 2017, a € 26,49;
- il limite minimo di retribuzione giornaliera per i lavoratori a domicilio, per il 2017, è pari ad € 26,49. Detto limite deve essere comunque ragguagliato a € 47,68;
- l'ente previdenziale ha provveduto a comunicare i minimali di retribuzione giornaliera, per settore e qualifica, in vigore dal 1° gennaio 2017, che di seguito riportiamo.

SETTORE	QUALIFICHE		
	Dirigente	Impiegato	Operaio
Industria	131,89	39,85*	37,20*
Credito, assicurazioni e servizi	131,89	45,12*	42,44*
Commercio	131,89	37,20*	37,20*

\*Importo da adeguare ad euro 47,68 ai sensi dell'articolo 7 della L. n. 638 del 1983 e della L. n. 389 del 1989.

SETTORE	QUALIFICHE		
	Impiegati docenti e non con funzioni direttive	Impiegati docenti e non docenti	Operai
Istruzione prescolare svolta dalle scuole materne autonome o da altre istituzioni ivi comprese le IPAB	50,42	23,31*	18,66*

Istruzione ed educazione scolare non statale	51,70	23,31*	23,31*
Assistenza sociale svolta da istituzioni sociali, assistenziali ivi comprese le IPAB	50,42	20,93*	16,32*
	Dirigente	Impiegato	Operaio
Spettacolo	108,22	32,53*	25,59*
Attività circensi e dello spettacolo viaggiante	91,09	27,92*	20,93*
Agenti di assicurazione in gestione libera	Capo uff. imp. di I cat.	Impiegati II – III cat.	
	32,53*	23,31*	
Assicurazioni (per il solo personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione)	Ispett. orig. produttiva	Ispett. cat. A	Ispett. cat. B-C
	84,48	42,44*	27,92*
Credito (per il solo personale ausiliario)	Personale di fatica, custodia e pulizia		
	18,66*		
Servizio di pulizia, disinfezione e disinfestazione	Operai III livello	Operai IV livello	Operai V livello
	23,31*	20,93*	18,66*
Giornalisti	Redattore	Praticante	Collab./Corrisp.
	78,45	55,65	14,01*

\*Importo da adeguare ad euro 47,68 ai sensi dell'articolo 7 della L. n. 638 del 1983 e della L. n. 389 del 1989.

### Quota di retribuzione soggetta nell'anno 2017 all'aliquota aggiuntiva di un punto percentuale

Ai sensi della Legge n. 438/1992, (già a decorrere dall'1° gennaio 1993) è dovuta un'aliquota aggiuntiva a carico del lavoratore nella misura di un punto percentuale sulle quote di retribuzione eccedenti il limite della prima fascia di retribuzione pensionabile in favore di tutti i regimi pensionistici che prevedono aliquote contributive a carico del lavoratore inferiori al 10%.

Per l'anno 2017 la prima fascia di retribuzione pensionabile è stata determinata in euro 46.123,00.

Pertanto a decorrere dall'1 gennaio 2017 l'aliquota aggiuntiva dell'1% deve essere applicata sulla quota di retribuzione eccedente il limite annuo di euro 46.123,00, che, rapportato a 12 mesi, è pari per arrotondamento ad euro 3.844,00.

### Massimale annuo della base contributiva e pensionabile

Il massimale annuo della base contributiva e pensionabile per gli iscritti dal 1 gennaio 1996 a forme pensionistiche obbligatorie e per coloro che optano per la pensione con il sistema contributivo è pari per arrotondamento, per l'anno 2017, ad Euro 100.324,00.

### Limite per l'accredito dei contributi obbligatori e figurativi

Il limite di retribuzione per l'accredito dei contributi obbligatori e figurativi è fissato nella misura del 40% del trattamento minimo di pensione in vigore al 1° gennaio dell'anno di riferimento.

Detto parametro, rapportato al trattamento minimo di € 501,89 per l'anno 2017, risulta pertanto pari ad una retribuzione settimanale di € 200,76.

### **Importi che non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente**

Anche per l'anno 2017 vengono confermati i medesimi importi già fissati dal D.Lgs. n. 314 del 1997, che non concorrono alla determinazione della retribuzione imponibile ai fini contributivi e che vengono riportati nella tabella che segue.

<b>ANNO 2017</b>	<b>EURO</b>
Valore delle prestazioni e delle indennità sostitutive della mensa	5,29
Fringe benefit (tetto)	258,23
Indennità di trasferta intera Italia	46,48
Indennità di trasferta 2/3 Italia	30,99
Indennità di trasferta 1/3 Italia	15,49
Indennità di trasferta intera estero	77,47
Indennità di trasferta 2/3 estero	51,65
Indennità di trasferta 1/3 estero	25,82
Indennità di trasferimento Italia (tetto)	1.549,37
Indennità di trasferimento estero (tetto)	4.648,11
Azioni offerte ai dipendenti (tetto)	2.065,83

### **Lavoratori dello spettacolo – Gestione Ex Enpals**

Per i lavoratori iscritti a forme pensionistiche obbligatorie dopo il 31.12.1995 il contributo di solidarietà, ai sensi dell'art. 1, comma 14, del Decreto Legislativo n. 182/1997 (nella misura del 5%, di cui 2,50% a carico del datore di lavoro e 2,50% a carico del lavoratore), si applica sulla parte di retribuzione annua eccedente l'importo del massimale retributivo e pensionabile pari, per l'anno 2017, ad euro 100.324,00.

L'aliquota aggiuntiva, ai sensi dell'art. 3-ter del Decreto Legge n. 384/92 convertito dalla Legge n. 438/92 (1% a carico del lavoratore), si applica sulla parte di retribuzione annua eccedente, per l'anno 2017, l'importo di euro 46.123,00 e sino al massimale annuo di retribuzione imponibile pari ad euro 100.324,00.

Per i lavoratori già iscritti a forme pensionistiche obbligatorie al 31.12.1995, il massimale di retribuzione giornaliera imponibile è pari ad euro 731,00. Conseguentemente, le fasce di retribuzione giornaliera ed i relativi massimali di retribuzione giornaliera imponibile risultano così rivalutati:

<b>FASCE DI RETRIBUZIONE GIORNALIERA</b>		<b>MASSIMALE DI RETRIBUZIONE GIORNALIERA IMPONIBILE</b>	<b>GIORNI DI CONTRIBUZIONE ACCREDITATI</b>
da Euro	ad Euro		
731,01	1.463,00	731,00	1
1.463,01	3.657,00	1.463,00	2
3.657,01	5.851,00	2.194,00	3

5.851,01	8.045,00	2.925,00	4
8.045,01	10.239,00	3.657,00	5
10.239,01	13.164,00	4.388,00	6
13.164,01	16.090,00	5.120,00	7
16.090,01	in poi	5.851,00	8

Il contributo di solidarietà (nella misura del 5%, di cui 2,50% a carico del datore di lavoro e 2,50% a carico del lavoratore) si applica sulla parte di retribuzione giornaliera eccedente il massimale di retribuzione giornaliera imponibile relativo a ciascuna delle fasce precedentemente indicate.

L'aliquota aggiuntiva (1% a carico del lavoratore) si applica sulla parte di retribuzione giornaliera eccedente, per l'anno 2017, l'importo di euro 148,00 e sino al massimale di retribuzione giornaliera imponibile relativo a ciascuna delle predette fasce.

### **TFR maturato nel periodo di CIGS – chiarimenti dall'Inps**

*Circolare n. 5, dell'8 febbraio 2017*

L'Inps, con la circolare 31 gennaio 2017, n. 24, illustra le modifiche intervenute a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 148/2015 in materia di TFR maturato durante il periodo di fruizione del trattamento straordinario di integrazione salariale.

In particolare l'Istituto chiarisce in quali casi continua ad applicarsi la previsione normativa che stabilisce che il rimborso delle quote di anzianità maturate dai lavoratori licenziati al termine del periodo di fruizione del trattamento straordinario di integrazione salariale sia a carico della Cassa integrazione Guadagni (ai sensi dell'art. 2, comma 2, della L. n. 464/1972 abrogato dall'art. 46, comma 1, lett. e) del D.Lgs. n. 148/2015) ovvero quando lo stesso sia a completo carico del datore di lavoro.

Come è noto prima dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 148/2015, nei casi di cessazione del rapporto di lavoro al termine di un periodo di sospensione per CIGS, l'onere della quota di TFR era a carico della Cassa integrazione guadagni. Dopo la riforma del Jobs Act (quindi, per i trattamenti di integrazione salariale richiesti a partire dal 24 settembre 2015, data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 148/2015), invece, l'onere economico delle quote di TFR è totalmente a carico del datore di lavoro.

La previgente disciplina CIGS, compreso quindi il recupero del TFR continua, pertanto, ad applicarsi:

- per le domande presentate entro il 23 settembre 2015;
- per le domande presentate dopo il 23 settembre 2015, relative alla richiesta di proroga del trattamento CIGS per riorganizzazione e ristrutturazione per il quale la domanda di concessione per primo anno sia stata presentata entro il 23 settembre 2015;
- per le domande di autorizzazione presentate dopo il 23 settembre 2015, relative al secondo anno dei programmi biennali di cessazione.

Inoltre, la previgente normativa continua ad applicarsi alle domande presentate tra il 24 settembre 2015 e il 31 ottobre 2015 a condizione che le procedure di consultazione sindacale siano intervenute entro il 23 settembre 2015.

### **Rapporto con il Fondo di Tesoreria**

I datori di lavoro tenuti al versamento del contributo che alimenta il Fondo di Tesoreria sono obbligati al versamento anche per i periodi di sospensione del rapporto per i quali è prevista l'integrazione salariale.

A seguito dell'abrogazione dell'art. 2, comma 2, della legge n. 464/1972, nei casi di pagamento diretto, la quota di TFR versata al Fondo di Tesoreria deve essere liquidata comprendendo anche la quota maturata durante i periodi di sospensione per fruizione del trattamento straordinario di integrazione salariale, disciplinato dal D.Lgs. n. 148/2015.

Anche nei casi di sopravvivenza della disciplina previgente, diversamente dalla prassi sino ad ora seguita, i datori di lavoro che abbiano regolarmente adempiuto all'obbligazione contributiva, devono richiedere all'Inps il pagamento diretto ai lavoratori dell'intera quota versata al Fondo Tesoreria e recuperare la quota a carico della CIGS utilizzando il codice L043.

L'Istituto precisa che nella nuova domanda di liquidazione della quota di TFR maturata durante il periodo di CIGS, il datore di lavoro si impegna a non richiedere il pagamento diretto alla CIGS delle quote di TFR di competenza del Fondo di Tesoreria presenti nei flussi UniEmens. Ne consegue che nell'istruttoria dell'eventuale domanda di intervento diretto al Fondo di Tesoreria non deve essere esclusa la quota di TFR maturata durante il predetto periodo.

Al fine di evitare il rischio di doppi pagamenti, la procedura di liquidazione del TFR Fondo di Tesoreria, collegandosi in automatico alla nuova procedura di liquidazione del TFR in CIGS ed alla procedura dei pagamenti diretti CIGS, continuerà a segnalare eventuali pagamenti già effettuati.

#### **Istruzioni operative per il pagamento diretto della quota di TFR**

A partire dal 1° ottobre 2016, la procedura di pagamento diretto ai lavoratori delle quote di TFR maturate durante il periodo di sospensione del rapporto di lavoro per fruizione del trattamento straordinario di integrazione salariale, immediatamente precedente la cessazione del rapporto stesso è effettuata separatamente dalla liquidazione della prestazione di integrazione salariale.

La procedura in automatico effettua i seguenti controlli:

- verifica che l'azienda abbia ottenuto il decreto ministeriale di autorizzazione al trattamento CIGS;
- verifica che i soggetti per i quali viene chiesto il pagamento diretto della quota di TFR siano stati beneficiari del trattamento straordinario di integrazione salariale per sospensione;
- verifica che l'importo richiesto a titolo di TFR sia congruo rispetto alla retribuzione utile e che la retribuzione utile indicata sia congrua rispetto agli importi comunicati nel periodo precedente la sospensione del rapporto;
- verifica che la quota di TFR chiesta in pagamento non si riferisca ad un periodo per il quale sono presenti flussi relativi al Fondo di Tesoreria, o per il quale è stato chiesto l'intervento del Fondo di Garanzia di cui all'art. 2 della L. n. 297/1982.

#### **Pagamento delle quote di TFR destinate al finanziamento della previdenza complementare**

L'Inps impartisce le istruzioni operative riguardanti la liquidazione in caso di destinazione del TFR al finanziamento delle forme di previdenza complementare in quanto la nuova procedura consente di gestire anche i pagamenti diretti ai Fondi di previdenza complementare.

Ai sensi dell'art. 8 D. Lgs. n. 252/2005, il finanziamento della previdenza complementare può essere attuato anche mediante il conferimento del TFR maturando.

Nel caso in cui il datore di lavoro, nel periodo ininterrotto di sospensione del rapporto precedente la cessazione, per il quale sia stato autorizzato il pagamento diretto del trattamento straordinario di integrazione salariale, non abbia provveduto ad effettuare il versamento delle quote di TFR al Fondo di previdenza complementare, l'Inps sul quale grava l'onere economico del TFR maturato, versa dette quote direttamente al Fondo di previdenza complementare.

## Retribuzioni convenzionali per l'anno 2017

*Circolare n. 6, del 10 febbraio 2017*

In data 19 gennaio 2017 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il Decreto Ministeriale del 22 dicembre 2016 che fissa, per l'anno 2017, le retribuzioni convenzionali, differenziate per categoria di appartenenza (operai, impiegati, quadri e dirigenti) e settori di attività, che costituiranno la base di calcolo per l'anno 2017:

- dei contributi dovuti per le assicurazioni obbligatorie,
  - delle imposte sul reddito di lavoro dipendente,
- derivanti dall'attività lavorativa prestata all'estero.

Sono, inoltre, intervenuti chiarimenti operativi da parte dell'INPS, con Circolare n. 28 del 7 febbraio 2017, con riferimento specifico agli aspetti contributivi.

### Campo di applicazione: aspetti contributivi

Con riferimento al campo di applicazione, l'INPS ha ribadito che le norme in esame si applicano ai lavoratori operanti all'estero in Paesi extracomunitari con i quali non sono in vigore accordi di sicurezza sociale. Sono pertanto esclusi dall'ambito territoriale di applicazione del decreto in commento:

- gli Stati dell'Unione europea.
- la Svizzera e i Paesi aderenti all'Accordo SEE – Liechtenstein, Norvegia, Islanda – ai quali si applica la normativa comunitaria.

Quanto ai lavoratori interessati, l'Istituto conferma che trattasi di coloro che sono:

- operanti all'estero in Paesi extracomunitari non legati all'Italia da accordi di sicurezza sociale,
- non soltanto italiani ma anche cittadini degli altri Stati membri dell'UE o extracomunitari,
- titolari di un regolare titolo di soggiorno e di un contratto di lavoro in Italia,
- inviati dal proprio datore di lavoro in un Paese extracomunitario.

Le retribuzioni convenzionali trovano, inoltre, applicazione, in via residuale, anche nei confronti dei lavoratori operanti in Paesi convenzionati limitatamente alle assicurazioni non contemplate dagli accordi di sicurezza sociale.

### Base di calcolo ai fini contributivi

Come stabilito dall'articolo 2 del DM. 22 dicembre 2016 – il quale, in sostanza, ripete il testo dei precedenti decreti ministeriali di determinazione delle retribuzioni convenzionali *“per i lavoratori per i quali sono previste fasce di retribuzione, la retribuzione convenzionale imponibile è determinata sulla base del raffronto con la fascia di retribuzione nazionale corrispondente”*. Per *“retribuzione nazionale”* deve intendersi il trattamento previsto per il lavoratore dal contratto collettivo, comprensivo degli emolumenti riconosciuti per accordo tra le parti, con esclusione dell'indennità estero.

L'importo così calcolato deve poi essere diviso per dodici e, raffrontando il risultato del calcolo con le tabelle del settore corrispondente, deve essere individuata la fascia retributiva da prendere a riferimento ai fini degli adempimenti contributivi.

I valori convenzionali così individuati possono essere ragguagliati a giornata solo in caso di assunzione, risoluzione del rapporto, trasferimento nel corso del mese; in tal caso l'imponibile mensile deve essere diviso per 26 giornate e, successivamente, si moltiplica il valore ottenuto per il numero dei giorni, domeniche escluse, comprese nella frazione di mese interessata.

Al di fuori dei predetti casi i valori in questione non sono frazionabili.

I valori contenuti nelle tabelle allegate sono espressi in Euro e, ai fini dell'individuazione delle retribuzioni imponibili da assoggettare a contribuzione, devono essere arrotondati all'unità di Euro.

### **Campo di applicazione: aspetti fiscali**

Le retribuzioni convenzionali costituiscono, inoltre, la base di calcolo delle imposte sul reddito di lavoro dipendente derivante da lavoro prestato all'estero in via continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto da parte di dipendenti che, nell'arco di 12 mesi, soggiornano nello Stato estero per un periodo superiore a 183 giorni (comma 8-bis, articolo 51 del TUIR).

Va precisato che, la normativa sulle retribuzioni convenzionali:

- si rivolge ai lavoratori che, pur svolgendo l'attività lavorativa all'estero, continuano ad essere qualificati come residenti fiscali in Italia;
- non trova applicazione qualora il contribuente presti la propria attività lavorativa in uno Stato con il quale l'Italia ha stipulato un accordo per evitare le doppie imposizioni e lo stesso preveda, per il reddito di lavoro dipendente, la tassazione esclusivamente nel Paese estero.

La disciplina sulle retribuzioni convenzionali non si applica altresì ai dipendenti in trasferta, in quanto manca il requisito della continuità ed esclusività dell'attività lavorativa all'estero, derivante da uno specifico contratto.

### **Base di calcolo: aspetti fiscali**

La retribuzione convenzionale imponibile è determinata sulla base del raffronto con la fascia di retribuzione nazionale corrispondente.

I valori convenzionali individuati nelle tabelle, in caso di assunzioni, risoluzioni del rapporto di lavoro, trasferimenti da o per l'estero, nel corso del mese, sono divisibili in ragione di ventisei giornate.

### **Tabelle**

A decorrere dal periodo di paga in corso dal 1° gennaio 2017 e fino a tutto il periodo di paga in corso al 31 dicembre 2017, le retribuzioni convenzionali da prendere a base per il calcolo dei contributi dovuti per le assicurazioni obbligatorie dei lavoratori italiani operanti all'estero nonché per il calcolo delle imposte sul reddito da lavoro dipendente sono stabilite nella misura risultante, per ciascun settore, dalle [seguenti tabelle](#).

### **Regolarizzazioni contributive**

Le aziende che per il mese di gennaio 2017 hanno operato in difformità dalle istruzioni sopra esposte possono regolarizzare tali periodi senza aggravio di oneri aggiuntivi.

La regolarizzazione deve essere effettuata entro il giorno 16 maggio.

Ai fini della compilazione della denuncia UNIAMENS le aziende si atterranno alle seguenti modalità:

- calcoleranno le differenze tra le retribuzioni imponibili in vigore all'1.1.2017 e quelle assoggettate a contribuzione per lo stesso mese;
- le differenze così determinate saranno portate in aumento delle retribuzioni imponibili individuali del mese in cui è effettuata la regolarizzazione, da riportare nell'elemento <Imponibile> di <Dati Retributivi> di <Denuncia Individuale>, calcolando i contributi dovuti sui totali ottenuti.

---

## **Prosecuzione della CIGS e riduzione contributiva conseguente a contratto di solidarietà – modalità operative**

*Circolare n. 7, del 16 febbraio 2017*

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con propria circolare n. 3 del 13 febbraio 2017, ha fornito le indicazioni operative – per le imprese che abbiano concluso e sottoscritto accordi in sede



governativa entro il 31 luglio 2015 – per la presentazione delle domande per l’accesso alla prosecuzione dei trattamenti di integrazione salariale straordinaria, oltre i limiti di cui agli artt. 4, comma 1, e 22, commi 1, 3 e 4, del Decreto legislativo n. 148 del 2015 (24 mesi in un quinquennio mobile ovvero per le causali di riorganizzazione aziendale e crisi aziendale nel limite dell’80 per cento delle ore lavorabili) nonché i criteri per la reiterazione della riduzione della contribuzione previdenziale e assistenziale pari al 35% legata all’utilizzo dei contratti di solidarietà (così come previsto dall’art. 6, comma 4, del Decreto Legge 1 ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 novembre 1996, n. 608).

Nello specifico le imprese che abbiano concluso e sottoscritto accordi in sede governativa entro il 31 luglio 2015, riguardanti casi di rilevante interesse strategico per l’economia nazionale e tali che, per le ricadute occupazionali, condizionino le possibilità di sviluppo economico territoriale, e il cui piano industriale abbia previsto l’utilizzo di trattamenti straordinari di integrazione salariale oltre i limiti previsti sopra indicati oppure l’utilizzo del contratto di solidarietà, possono accedere ad alcune misure, per la durata e alle condizioni certificate dalla Commissione istituita presso la Presidenza del Consiglio dei ministri e secondo i criteri definiti dal Decreto Interministeriale n. 98189 del 29 dicembre 2016.

Il Ministero ha chiarito che il trattamento di integrazione salariale disciplinato dal decreto interministeriale citato è da intendersi come una proroga di un trattamento di CIGS già in corso la cui domanda va presentata telematicamente al Ministero del lavoro e delle politiche sociali – Direzione Generale degli ammortizzatori sociali utilizzando il modulo “ModuloIstanzaProlungamentoCIGS”.

L’istanza deve essere presentata entro 45 giorni dalla data di pubblicazione del Decreto n. 98189/2016 nella Gazzetta Ufficiale.

Al fine di poter accedere all’ulteriore periodo di CIGS è necessario che si ravvisino congiuntamente tutti i requisiti di seguito indicati:

- l’impresa deve essere di rilevante interesse strategico per l’economia nazionale, per l’attività svolta, per il numero dei lavoratori occupati o per le caratteristiche del territorio in cui ha sede, tali da condizionare le possibilità di sviluppo economico del territorio in cui opera;
- deve essere stato sottoscritto un accordo in sede governativa entro il 31 luglio 2015, il cui piano industriale sottostante abbia previsto l’utilizzo di trattamenti di integrazione salariale straordinaria oltre i limiti di cui agli articoli 4, comma 1, e 22, commi 1, 3 e 4, del decreto legislativo n. 148 del 2015;
- il piano industriale deve presentare condizioni per un rapido riassorbimento del personale che è stato sospeso o impiegato a orario ridotto;
- il piano industriale deve rappresentare, altresì, l’impegno a realizzare, nel corso della prosecuzione del trattamento di integrazione salariale, ulteriori interventi, compresa la formazione e riqualificazione del personale sospeso o impiegato a orario ridotto, tali da assicurare la rioccupazione del personale interessato.

Preliminarmente alla presentazione dell’istanza il Decreto interministeriale n. 98189/2016 richiede che sia sottoscritto specifico accordo, anche in sede sindacale, che consenta di verificare, oltre alla volontà delle parti interessate di proseguire la CIGS, anche gli estremi dell’intervento della CIGS e la relativa spesa: ulteriore periodo richiesto per il completamento del programma, numero dei lavoratori interessati e modalità di sospensione o riduzione dell’orario di lavoro.

In merito agli sgravi contributivi conseguenti a contratti di solidarietà stipulati ai sensi del D. L. n. 726/84 o D.Lgs. n. 148/2015, il Decreto Interministeriale n. 98189 del 29 dicembre 2016 prevede anche la reiterazione della riduzione contributiva per i lavoratori interessati alla riduzione dell’orario per massimo 24 mesi.

Tale riduzione spetta alle imprese che abbiano stipulato entro il 31 luglio 2015 un accordo governativo il cui piano industriale abbia previsto l’utilizzo del contratto di solidarietà – per il quale abbiano già usufruito

in via ordinaria della riduzione contributiva di cui all'art. 6, comma 4, D.L. n. 510/1996 – e che chiedano la reiterazione della misura in relazione ad un periodo di solidarietà che può essere già concluso o ancora in corso al momento della presentazione della domanda, che deve avvenire entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore del D. l. n. 98189/2016.

La riduzione contributiva è riconosciuta sempre nella misura del 35% della contribuzione a carico del datore di lavoro dovuta per i lavoratori interessati alla riduzione dell'orario di lavoro in misura superiore al 20%. La domanda avrà ad oggetto lo sgravio contributivo per il periodo di solidarietà previsto nell'accordo in sede governativa eccedente i 24 mesi già oggetto di decontribuzione ai sensi dell'art. 5, D.L. 20 marzo 2014, n. 34, convertito con modificazione dalla L. 16 maggio 2014, n. 78, nonché dei decreti interministeriali n. 83312 del 7 luglio 2014 e n. 17981 del 14 settembre 2015. Si ribadisce, inoltre, che la prosecuzione della riduzione contributiva in parola non può superare il limite massimo di ventiquattro mesi complessivi relativamente all'unità produttiva aziendale interessata dal contratto di solidarietà.

Nella circolare il Ministero chiarisce che l'impresa dovrà trasmettere telematicamente tramite PEC la domanda di reiterazione della riduzione contributiva in bollo, entro e non oltre trenta giorni dall'entrata in vigore del più volte citato D.l. n. 98189/2016 all'indirizzo [sgravicds@pec.lavoro.gov.it](mailto:sgravicds@pec.lavoro.gov.it), con indicazione del codice pratica relativo all'istanza di integrazione salariale per contratto di solidarietà, presentata con la procedura denominata CIGS on-line.

---

## **Trasferimenti intra-societari di lavoratori specializzati extra UE** *Circolare n. 8, del 17 febbraio 2017*

In attuazione della direttiva 2014/66/UE sulle condizioni di ingresso e soggiorno dei dirigenti, lavoratori specializzati, lavoratori in formazione di Paesi terzi nell'ambito di trasferimenti intra-societari, è stato emanato il decreto legislativo del 29 dicembre 2016, n. 253, pubblicato sulla GU n. 7 del 10 gennaio 2017. Con le circolari n. 517 del 9 febbraio 2017 del Ministero dell'Interno e n. 521 del 9 febbraio 2017 del Ministero del lavoro sono state fornite, a riguardo, precisazioni ed istruzioni operative. Il decreto in esame, introducendo al TU sull'immigrazione gli articoli 27-quinquies e 27-sexies ha previsto che l'ingresso ed il soggiorno in Italia per svolgere prestazioni di lavoro subordinato nell'ambito di trasferimenti intra-societari per periodi superiori a tre mesi è consentito, al di fuori delle quote, agli stranieri che soggiornano fuori del territorio dell'Unione europea al momento della domanda di ingresso (o che sono stati già ammessi nel territorio di un altro Stato membro) e che chiedono di essere ammessi nel territorio nazionale in qualità di:

- a)** dirigenti. Il Ministero dell'Interno e del lavoro hanno precisato che la categoria "dirigente", prevista dall'art. 2095 c.c., è da riferirsi ad un lavoratore che svolge funzioni connotate da elevata professionalità, autonomia decisionale, responsabilità nei confronti dell'imprenditore, nonché da poteri di coordinamento e controllo dell'intera attività aziendale o di un ramo autonomo dell'impresa;
- b)** lavoratori specializzati, ossia i lavoratori in possesso di conoscenze specialistiche indispensabili per il settore di attività, le tecniche o la gestione dell'entità ospitante, valutate, oltre che rispetto alle conoscenze specifiche relative all'entità ospitante, anche alla luce dell'eventuale possesso di una qualifica elevata, inclusa un'adeguata esperienza professionale, per un tipo di lavoro o di attività che richiede conoscenza tecniche specifiche, compresa l'eventuale appartenenza ad un albo professionale;
- c)** lavoratori in formazione, ossia i lavoratori titolari di un diploma universitario, trasferiti a un'entità ospitante ai fini dello sviluppo della carriera o dell'acquisizione di tecniche o metodi d'impresa e retribuiti durante il trasferimento.

### Campo di applicazione

Per trasferimento intra-societario si intende il distacco temporaneo di uno straniero, che al momento della richiesta di nulla osta al lavoro si trova al di fuori del territorio dell'Unione europea, da un'impresa stabilita in un Paese terzo, a cui lo straniero è legato da un rapporto di lavoro che dura da almeno tre mesi, a un'entità ospitante stabilita in Italia, appartenente alla stessa impresa o a un'impresa appartenente allo stesso gruppo di imprese ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile.

Il trasferimento intra-societario comprende i casi di mobilità dei lavoratori stranieri tra entità ospitanti stabilite in diversi Stati membri. Per entità ospitante si intende:

- la sede, filiale o rappresentanza in Italia dell'impresa da cui dipende il lavoratore trasferito
- un'impresa appartenente allo stesso gruppo, o una sua sede, filiale o rappresentanza in Italia.

Sono esclusi dal campo di applicazione della norma in esame gli stranieri che:

- a) chiedono di soggiornare in qualità di ricercatori;
- b) in virtù di accordi conclusi tra il Paese terzo di appartenenza e l'Unione europea e i suoi Stati membri, beneficiano dei diritti alla libera circolazione equivalenti a quelli dei cittadini dell'Unione o lavorano presso un'impresa stabilita in tali Paesi terzi;
- c) soggiornano in Italia, in qualità di lavoratori distaccati;
- d) svolgono attività di lavoro autonomo;
- e) svolgono lavoro somministrato;
- f) sono ammessi come studenti a tempo pieno o effettuano un tirocinio di breve durata e sotto supervisione nell'ambito del percorso di studi.

### Nulla osta: adempimenti dell'entità ospitante

L'entità ospitante presenta la richiesta nominativa di nulla osta al trasferimento intra-societario allo sportello unico per l'immigrazione presso la prefettura-Ufficio territoriale del Governo della provincia in cui ha sede legale l'entità ospitante. Il Ministero del lavoro ha precisato che la richiesta di nulla osta deve essere presentata mediante la compilazione telematica del modulo "Art. 27-quinquies" disponibile sul sito del Ministero dell'Interno. Il rilascio del nullaosta è soggetto alla procedura ed ai termini previsti dal decreto e dalle circolari ministeriali.

Semplificazioni della procedura son previste nel caso in cui l'entità ospitante abbia sottoscritto con il Ministero dell'interno, sentito il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, un protocollo di intesa.

### Permesso di soggiorno

Entro otto giorni lavorativi dall'ingresso nel territorio nazionale, lo straniero dichiara la propria presenza allo sportello unico per l'immigrazione che ha rilasciato il nulla osta ai fini del rilascio del permesso di soggiorno. Al lavoratore autorizzato al trasferimento intra-societario è rilasciato dal questore un permesso di soggiorno per trasferimento intra-societario recante la dicitura «ICT» nella rubrica «tipo di permesso». Il permesso di soggiorno ICT ha durata pari a quella del trasferimento intra-societario e può essere rinnovato, dalla questura competente, nei limiti di durata massima predetti, in caso di proroga del distacco temporaneo, previa verifica, da parte dello sportello unico per l'immigrazione, dei presupposti della proroga. Il rinnovo del permesso di soggiorno ICT è consentito, nei limiti della durata massima, anche quando lo straniero svolge attività lavorativa in un altro Stato membro dell'Unione europea. In tal caso il rinnovo è richiesto al questore competente al primo rilascio.

### Durata

La durata massima del trasferimento intra-societario è di tre anni per i dirigenti e i lavoratori specializzati e di un anno per i lavoratori in formazione.

Il Ministero dell'Interno ha precisato che tali periodi sono comprensivi di proroghe.

Tra la fine della durata massima del trasferimento intra-societario e la presentazione di un'altra domanda di ingresso nel territorio nazionale per trasferimento intra-societario per lo stesso straniero devono intercorrere almeno tre mesi.

### Condizioni di lavoro

Trovano applicazione nei confronti dei lavoratori ammessi in Italia nell'ambito di trasferimenti intra-societari le medesime condizioni di lavoro e di occupazione previste dalle disposizioni normative e dai contratti collettivi di cui all'art. 51, D.lgs. n. 81/2015 per i lavoratori che effettuano prestazioni lavorative subordinate analoghe nel luogo in cui si svolge il distacco (c.d. livelli minimi di condizioni di lavoro e occupazione). Nello specifico, il Ministero dell'Interno ha precisato che, laddove l'attività lavorativa sia svolta in Italia, quest'ultima risulta disciplinata dalle disposizioni di legge, dalle indicazioni amministrative e dalle clausole della contrattazione collettiva italiane, con riferimento particolare a:

- periodi massimi di lavoro e minimi di riposo;
- durata minima delle ferie annuali retribuite;
- tariffe minime salariali, comprese le tariffe maggiorate per lavoro straordinario;
- salute, sicurezza e igiene sui luoghi di lavoro;
- non discriminazione tra uomo e donna.

Si precisa che l'impresa stabilita in un Paese terzo/extra UE, che intende effettuare un trasferimento intra-societario in Italia di dirigenti/lavoratori specializzati/lavoratori in formazione, non ha l'obbligo di effettuare la comunicazione preventiva di distacco (ai sensi dell'articolo 10 del D.Lgs. 136/2016), in quanto tale obbligo rileva solo per i lavoratori extra UE distaccati (ai sensi dell'art. 1, commi 1 e 5 del Dlgs 136/2016) che non rientrano nell'ambito di applicazione del D.Lgs. n. 253/2016 nei termini sopra chiariti (lavoratori distaccati nell'ambito di un contratto di appalto ex articolo 27, comma 1, l. i) TUI).

### Sanzioni

In caso di impiego di uno o più lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno ICT o il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto il rinnovo, si applicano le sanzioni previste dall'articolo 22, comma 12, del TUI (reclusione da sei mesi a tre anni e multa di 5.000 euro per ogni lavoratore impiegato). Inoltre nelle seguenti ipotesi trovano applicazioni le aggravanti di cui al comma 12-bis articolo 22 del TUI (aumento da un terzo alla metà della predetta pena):

- se i lavoratori occupati sono in numero superiore a tre
- se i lavoratori occupati sono minori in età non lavorativa;
- se i lavoratori occupati sono sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento.

Si applica, inoltre, la sanzione di cui al comma 12 ter art. 22 del TUI, secondo cui con la sentenza di condanna il giudice applica la sanzione amministrativa accessoria del pagamento del costo medio di rimpatrio del lavoratore straniero assunto illegalmente.

### Straniero in possesso di permesso di soggiorno ICT

Lo straniero titolare di un permesso di soggiorno ICT rilasciato da altro Stato membro e in corso di validità è autorizzato a soggiornare nel territorio nazionale e a svolgere attività lavorativa presso una sede, filiale o rappresentanza in Italia dell'impresa da cui dipende il medesimo lavoratore titolare di permesso di soggiorno ICT o presso un'impresa appartenente allo stesso gruppo, o una sua sede, filiale o rappresentanza in Italia, per un periodo:

- massimo di novanta giorni in un arco temporale di centottanta giorni;
- superiore a novanta giorni previo rilascio del nulla osta con le modalità sopra indicate. La richiesta di nullaosta può essere presentata anche se il lavoratore ha già fatto ingresso nel territorio nazionale, entro 90 giorni dal suo ingresso.

Entro 8 giorni dal rilascio del nulla osta lo straniero dichiara allo Sportello la propria presenza ai fini del rilascio del permesso di soggiorno che riporterà la dicitura "mobile ICT". Nelle more del rilascio del nulla osta e della consegna del permesso di soggiorno "mobile ICT", allo straniero è consentito di lavorare, purché il permesso di soggiorno ICT rilasciato dal primo Stato membro sia in corso di validità.

Nell'ipotesi di impiego di lavoratori il cui permesso di soggiorno per trasferimento intrasocietario ICT rilasciato da altro Stato membro sia successivamente scaduto, revocato o annullato e non sia stato

richiesto il nulla osta, si prevede l'applicazione delle sanzioni predette.

Anche il permesso di soggiorno "mobile ICT" viene rilasciato per la durata della mobilità richiesta e può essere rinnovato a seguito di proroga, previa verifica da parte dello Sportello Unico della sussistenza delle condizioni necessarie, per il periodo massimo consentito di tre anni (dirigenti e lavoratori specializzati) o di un anno (lavoratori in formazione).

### **Massimali CIG 2017 – l'Inps aggiorna gli importi**

*Circolare n. 9, del 23 febbraio 2017*

Con la circolare n. 36 del 21 febbraio 2017 l'Inps ha reso noto la misura degli importi massimi dei trattamenti di integrazione salariale, dell'assegno ordinario e dell'assegno emergenziale per il Fondo del Credito, dell'indennità di disoccupazione NASpl - al lordo e al netto della riduzione prevista dall'art. 26 L. 41/86 (che è attualmente pari al 5,84%) e distinti in base alla retribuzione come soglia di riferimento - nonché la misura dell'importo mensile dell'assegno per le attività socialmente utili, in vigore dal 1° gennaio 2017.

#### **Trattamenti di integrazione salariale**

RETRIBUZIONE	IMPORTO LORDO	IMPORTO NETTO
Inferiore od uguale ad € 2.102,24	€ 971,71	€ 914,96
Superiore ad € 2.102,24	€ 1.167,91	€ 1.099,70

In base al combinato disposto dell'art. 3 e del comma 1 dell'art. 46 del D.Lgs. n. 148/2015 per le integrazioni salariali relative a contratti di solidarietà, il trattamento ammonterà all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestata con il limite dei massimali che, quindi, si applicheranno anche ai trattamenti relativi ai contratti di solidarietà sottoposti alla nuova disciplina del D.Lgs. n. 148/2015.

Per le imprese del settore edile e lapideo per intemperie stagionali, gli importi massimi indicati in tabella devono essere incrementati nella misura del 20% (così come previsto dall'art. 2 comma 17, L. 549/1995).

#### **Fondo credito**

Di seguito si riportano i massimali mensili previsti per l'assegno ordinario ed emergenziale aggiornati per l'anno 2017 nonché le retribuzioni mensili di riferimento per l'applicazione degli stessi.

##### a) Assegno ordinario

MASSIMALE ASSEGNO ORDINARIO	
RETRIBUZIONE MENSILE LORDA (EURO)	MASSIMALE (EURO)
Inferiore a 2.126,33	1.154,85
Compresa tra 2.126,33 - 3.361,21	1.331,11

Superiore a 3.361,21	1.681,62
----------------------	----------

b) Assegno emergenziale

MASSIMALE ASSEGNO EMERGENZIALE		
RETRIBUZIONE TABELLARE ANNUA LORDA (EURO)	IMPORTO AL LORDO DELLA RIDUZIONE 5,84% (EURO)	IMPORTO AL NETTO DELLA RIDUZIONE 5,84% (EURO)
Inferiore a 40.720,45	2.378,58	2.239,67
Compresa tra 40.720,45 – 53.578,73	2.679,45	
Superiore a 53.578,73	3.750,21	

**Fondo Credito Cooperativo**

Di seguito si riportano i massimali mensili previsti per l'assegno emergenziale aggiornati per l'anno 2017 nonché le retribuzioni mensili di riferimento per l'applicazione degli stessi.

L'importo indicato in prima fascia, calcolato sull'80% della retribuzione lorda mensile, è indicato al lordo e al netto della riduzione prevista dall'articolo 26 della legge 28 febbraio 1986 n. 41, che attualmente è pari al 5,84%. Tale riduzione è comunque applicabile esclusivamente nell'eventualità in cui la prestazione in pagamento risulti pari o superiore all'80% della retribuzione teorica indicata dall'azienda nel flusso UniEmens.

MASSIMALE ASSEGNO EMERGENZIALE		
RETRIBUZIONE TABELLARE ANNUA LORDA (EURO)	IMPORTO AL LORDO DELLA RIDUZIONE 5,84% (EURO)	IMPORTO AL NETTO DELLA RIDUZIONE 5,84% (EURO)
Inferiore a 38.494,84	2.281,32	2.148,09
Compresa tra 38.494,84 – 53.690,17	3.068,44	
Superiore a 53.690,17	3.568,87	

**Indennità di disoccupazione NASpl**

Così come stabilito dall'art. 4, comma 2, del D. Lgs. n. 22/2015, la retribuzione da prendere come riferimento per il calcolo dell'indennità in argomento è pari anche per il 2017 ad Euro 1.195,00.

L'importo massimo mensile di detta indennità, per la quale non opera la riduzione di cui all'art. 26 della Legge n. 41 del 1986, non può in ogni caso superare per il 2017, Euro 1.300,00.

Non essendo invariati gli importi rispetto al 2016, rimane confermato l'importo del contributo del licenziamento (pari al 41% del massimale mensile di disoccupazione), dovuto dal datore di lavoro

in tutti i casi di interruzione del rapporto a tempo indeterminato per causa diversa dalle dimissioni e dalle risoluzioni consensuali.

#### **Assegno per attività socialmente utili**

L'importo mensile dell'assegno spettante ai lavoratori che svolgono attività socialmente utili è pari, dal 1° gennaio 2017, ad Euro 580,14 (anche a tale prestazione non si applica la riduzione del 5,84% di cui all'art. 26 L. n. 41/1986).

#### **Precisazioni sull'indennità di mobilità e sui trattamenti speciali di disoccupazione per l'edilizia**

Si ricorda che a decorrere dal 1° gennaio 2017 sono state abrogate le norme riguardanti le liste di mobilità, l'indennità di mobilità, il collocamento dei lavoratori in mobilità e la cancellazione del lavoratore dalle liste di mobilità nonché le disposizioni sui trattamenti speciali di disoccupazione per l'edilizia.

Pertanto le procedure informatiche sono state aggiornate al fine di non consentire la presentazione di domande telematiche riguardanti licenziamenti successivi al 30 dicembre 2016.

---

#### **CIGS – utilizzo del ticket dal 1° marzo 2017**

*Circolare n. 10, del 24 febbraio 2017*

L'Inps, con messaggio n. 738 del 20 febbraio 2017, estende anche alla CIGS la gestione con i *ticket*, a partire dal 1° marzo 2017.

Il nuovo obbligo riguarda

- tutte le istanze di CIGS presentate, mediante il modello IG15, a partire dalla predetta data dell'1 marzo 2017 e con decorrenza non antecedente alla stessa;
- gli eventi CIGS che riguardano periodi successivi a tale data, richiesti al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ma non ancora concessi tramite decreto ministeriale.

Dal punto di vista operativo, la procedura si differenzia rispetto a quanto avviene per le domande di CIGO dove l'associazione del *ticket* avviene contestualmente all'invio della domanda; per la CIGS si procederà preliminarmente ad inviare la domanda con le modalità tradizionali e solo successivamente gli utenti provvederanno a creare e ad associare il *ticket*.

A tal fine per tutte le aziende è disponibile, sull'applicazione on line per l'invio delle domande compilate con Digiweb, la nuova funzione "TICKET" dalla quale sarà possibile creare il *ticket* (in alternativa alla generazione direttamente su UniEmens) ed associarlo ad una domanda di CIG Straordinaria già inviata (MOD cod. SR40 – IG15).

L'Istituto infine ha reso noto che le sedi Inps prenderanno in carico le domande di CIG Straordinaria solo successivamente all'associazione del *ticket*.