



NEWSLETTER

Aprile
Aprile

2017

A cura dell'Ufficio Relazioni Industriali

ADERENTE CONFIMI

Via Albere, 21 - Centro Palladio - C.A.P. 37138

Tel. 045/8102001 - Fax 045/8101988 - 8101966

www.apiverona.net e-mail: info@apiverona.net

SOMMARIO

CIRCOLARI

→ Ultime novità – Soppressione lavoro accessorio e modifica solidarietà appalti.....	4
→ Legge di Bilancio 2017 – Detassazione e Welfare 2017.....	5
→ Legge di bilancio – Incentivi assunzioni.....	7
→ Legge di bilancio 2017 – Esonero contributivo di licenziamento.....	9
→ Legge di bilancio 2017 e schede riassuntive delle ultime novità in materi di lavoro.....	9
→ Mobilità – Cessazione ed effetti contributivi.....	10
→ DURC – Nuove istruzioni Inps.....	10
→ Ammortizzatori sociali – Stabiliti gli importi anno 2017.....	12
→ Valori retributivi e contributivi – Anno 2017.....	13
→ Iscritti alla gestione separata – Aliquote 2017.....	16
→ Autoliquidazioni 2016/2017 – Istruzioni.....	17

FLASH NEWS

→ Tabella ACI in Gazzetta Ufficiale.....	21
→ Legge di bilancio: le novità previdenziali in alcune schede Inps.....	21
→ Cigo e Cigs – Nuova gestione.....	21
→ Ispettorato Territoriale del Lavoro – Nuovo indirizzo e-mail.....	21

GIURISPRUDENZA

→ Licenziamento per lo svolgimento delle mansioni senza diligenza.....	23
→ Legittimo al licenziamento per riduzione di personale anche in assenza di crisi aziendale	22
→ Prevenzione infortuni e violazione degli obblighi di informazioni: punito il datore di lavoro.....	22
→ Interposizione fittizia di manodopera: obblighi assicurativi in capo al committente.....	22

APPROFONDIMENTO

→ Distacco transnazionale di lavoratori – Disciplina.....	23
---	----

Ultime novità – Soppressione lavoro accessorio e modifica solidarietà appalti

È stato pubblicato nella G.U. n. 64 del 17 marzo 2017 il [D.L. 17 marzo 2017, n. 25](#), contenente disposizioni urgenti per l'abrogazione delle disposizioni in materia di lavoro accessorio (*voucher*), nonché per la modifica delle disposizioni sulla responsabilità solidale in materia di appalti. Il decreto è in vigore dal 17 marzo 2017 e dovrà essere convertito in legge.

Di seguito, in sintesi, quanto previsto dal decreto; al momento non risultano istruzioni ufficiali.

- **Voucher**

È stata abrogata la disciplina del lavoro accessorio, che, pertanto, non può più essere utilizzato, a eccezione dei buoni (*voucher*) per prestazioni di lavoro accessorio richiesti al 17 marzo 2017, che possono essere utilizzati fino al 31 dicembre 2017.

Gli articoli 48-50, D.Lgs. 81/2015, abrogati, disciplinavano gli aspetti essenziali del lavoro accessorio (definizione, campo di applicazione, obblighi di comunicazione, sanzioni, aspetti previdenziali): i *voucher* eventualmente già richiesti al 17 marzo 2017 potranno essere utilizzati ancora per tutto il 2017, ma in assenza di una norma transitoria che preveda l'applicazione delle norme abrogate; saranno utilizzati, pertanto, in assenza di regole.

- **Responsabilità solidale per appalto**

Si ricorda che, in caso di appalto, il committente è obbligato in solido per 2 anni dalla fine dell'appalto con appaltatori/subappaltatori per il pagamento di retribuzioni e contribuzioni ai lavoratori e agli enti previdenziali. Dall'obbligo sono invece escluse le sanzioni civili, di cui risponde solo il responsabile. La responsabilità è solidale quando più soggetti sono chiamati a rispondere, per una violazione o comunque per un'obbligazione, in posizione di parità: colui che adempie acquisisce un diritto di regresso nei confronti degli altri coobbligati.

Il testo dell'articolo 29, comma 2, D.Lgs. 276/2003, è stato modificato come segue (in evidenza i passaggi soppressi):

~~“2. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi nazionali sottoscritti da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative del settore che possono individuare metodi e procedure di controllo e di verifica della regolarità complessiva degli appalti, in caso di appalto di opere o di servizi, il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, comprese le quote di trattamento di fine rapporto, nonché i contributi previdenziali e i premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto, restando escluso qualsiasi obbligo per le sanzioni civili di cui risponde solo il responsabile dell'inadempimento. Il committente imprenditore o datore di lavoro è convenuto in giudizio per il pagamento unitamente all'appaltatore e con gli eventuali ulteriori subappaltatori. Il committente imprenditore o datore di lavoro può eccepire, nella prima difesa, il beneficio della preventiva escussione del patrimonio dell'appaltatore medesimo e degli eventuali subappaltatori. In tal caso il giudice accerta la responsabilità solidale di tutti gli obbligati, ma l'azione esecutiva può essere intentata nei confronti del committente imprenditore o datore di lavoro solo dopo l'infruttuosa escussione del patrimonio dell'appaltatore e degli eventuali subappaltatori. Il committente che ha eseguito il pagamento è tenuto, ove previsto, ad assolvere gli obblighi del sostituto d'imposta ai sensi delle disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600, e può esercitare l'azione di regresso nei confronti del coobbligato secondo le regole generali”.~~

In sintesi, rispetto a prima, i Ccnl non potranno più individuare sistemi di controllo e verifica degli appalti che escludano l'obbligo solidale e il committente non potrà più chiedere, prima di pagare il dovuto ai lavoratori e agli enti previdenziali, che siano intraprese azioni esecutive nei confronti di appaltatori e subappaltatori: dovrà prima pagare e poi rivalersi in prima persona su tali soggetti, con le ovvie difficoltà connesse al recuperare somme da chi già non ha pagato quel che doveva a lavoratori ed enti previdenziali.

Legge di Bilancio 2017 – Detassazione e Welfare 2017

Con la L. 232/2016 (Legge di Bilancio 2017) è stata formalizzata, a regime, la c.d. detassazione dei premi di risultato. Trattasi, come noto, della tassazione sostitutiva e agevolata, pari al 10%, dei valori ricevuti dai lavoratori a fronte di incrementi legati alla maggiore produttività; detta aliquota, infatti, sostituisce l'ordinaria tassazione Irpef e le sue addizionali, regionale e comunale.

Si ricorda che tale agevolazione può essere utilizzata dai lavoratori del solo settore privato, a patto che il premio derivi da uno specifico accordo collettivo di secondo livello, aziendale o territoriale, e riguardi premi, di ammontare variabile, legati ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione. Tali incrementi, inoltre, dovranno essere misurabili e verificabili.

Queste le principali novità per l'anno 2017:

- l'importo massimo annuo detassabile, del premio di risultato, sarà pari a 3.000 euro (invece di 2.000 euro previsti per il 2016). Si ricorda che l'erogazione di tale somma potrà essere effettuata anche attraverso la partecipazione agli utili dell'impresa.
Tale importo potrà essere elevato, annualmente, a 4.000 euro (invece di 3.000 euro previsti nel 2016), nel caso di partecipazione paritetica dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro;
- potranno usufruire di tale agevolazione quei lavoratori che, nel corso dell'anno 2016, abbiamo avuto un reddito da lavoro dipendente non superiore a 80.000 euro (invece di 50.000 euro – nel corso del 2015 - previsti per la detassazione 2016).

Per quanto riguarda il premio di risultato, già nel corso del 2016, era possibile la sua sostituzione, per opzione da parte del lavoratore e ove prevista dall'accordo collettivo, con beni o servizi. Il tutto entro certi limiti di non tassazione specificamente previsti dal Testo Unico delle Imposte sui Redditi e con esclusione dalla tassazione sostitutiva del 10%.

Ciò era previsto, essenzialmente, per:

- fruizione di servizi di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto;
- fruizione, da parte dei familiari indicati nell'articolo 12 Tuir, dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari;
- fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'articolo 12 Tuir.

I valori e servizi percepiti o goduti dal dipendente - relativi a uso promiscuo di veicoli, concessione di prestiti, fabbricati concessi in locazione, in uso o in comodato, servizi gratuiti di trasporto ferroviario - e considerati, in base alle norme fiscali, come reddito da lavoro dipendente ai fini Irpef rientrano nell'imposizione Irpef ordinaria anche qualora il dipendente fruisca dei medesimi valori o servizi in sostituzione (totale o parziale) delle somme oggetto del regime tributario agevolato.

Viene inoltre stabilito che, ove il premio sia convertito in uno dei *benefit* di seguito indicati, l'intero valore non sarà soggetto né a tassazione ordinaria né ad imposta sostitutiva:

- contributi alle forme pensionistiche complementari; di cui al D.Lgs. 252/2005, anche se eccedenti i limiti indicati all'articolo 8, commi 4 e 6, del citato decreto;
- contributi di assistenza sanitaria di cui al comma 2, lettera A, articolo 51, Tuir, versati a Enti o Casse aventi esclusivamente fine assistenziale, anche se eccedenti i limiti indicati nella medesima disposizione;
- il valore delle azioni ricevute, di cui al comma 2, lettera G, articolo 51 Tuir (*stock option*), anche se eccedente il limite indicato nella disposizione appena citata, ed indipendentemente dalle condizioni dalla stessa stabilite.

È stata anche introdotta una norma di interpretazione autentica - avente, quindi, effetto retroattivo - relativa alla nozione, ai fini dell'esenzione dall'Irpef, 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 ed ai familiari per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto: in tale nozione rientrano anche le opere ed i servizi riconosciuti dal datore in conformità a disposizioni di contratti di lavoro nazionali o territoriali (oltre che di contratti aziendali) ovvero di accordo interconfederale.

Dal quadro esposto si rileva, pertanto, un ulteriore potenziamento sia per quanto concerne la tassazione sostitutiva dei premi di risultato erogati in denaro, che per i casi di loro sostituzione, per scelta del lavoratore, in specifici beni o servizi.

Tutto questo data la non tassazione ordinaria né sostitutiva, nei limiti indicati dalle norme in vigore, si riflette in una concreta convenienza contributiva anche per le imprese.

Per ulteriori approfondimenti rinviamo alla documentazione presente sul nostro sito internet ([clicca qui](#)).

Legge di Bilancio 2017 – Incentivi Assunzione

In premessa è utile ricordare che, allorché si assume un lavoratore o una lavoratrice che consente la fruizione di un'agevolazione contributiva, devono essere rispettati alcuni ineludibili requisiti. I principali sono:

- correttezza degli adempimenti contributivi e assicurativi (Durc regolare);
- rispetto integrale del Ccnl applicato;
- verifica dell'eventuale sussistenza di diritti di precedenza vantabili, ad esempio, da lavoratore licenziato per giustificato motivo oggettivo (es. riduzione del personale) nei 6 mesi precedenti;
- verifica eventuale rispetto dei limiti imposto agli aiuti di Stato dal Regolamento CE n. 1407/2013, il c.d. *de minimis*;
- verifica spettanza benefici in caso di sospensione dal lavoro con intervento di Cigo o Cigs. Il beneficio sarà concesso solo nel caso in cui l'assunzione sia finalizzata all'acquisizione di professionalità diverse rispetto a quelle possedute dai lavoratori sospesi;
- rispetto della normativa in materia di sicurezza e tutela nei luoghi di lavoro (D.Lgs. 81/2008).

Si fornisce, di seguito, una breve scheda riassuntiva delle possibili agevolazioni utilizzabili per l'anno 2017.

TIPOLOGIA	SOGGETTI BENEFICIARI	AGEVOLAZIONE
Incentivo occupazione giovani	<ul style="list-style-type: none"> ● Giovani 16-29 anni e 364 giorni (con obbligo scolastico assolto se minorenni); ● non iscritti a percorsi scolastici e disoccupati ● iscritti al programma Garanzia Giovani 	<ul style="list-style-type: none"> ● Incentivo fino a 8.060 euro in caso di assunzione a tempo indeterminato o apprendistato professionalizzante; ● incentivo fino a 4.030 euro in caso di assunzione a tempo determinato. ● Possibile anche con contratto di lavoro <i>part-time</i>. Assunzioni da effettuarsi dal 1/1/2017 al 31/12/2017.
Incentivo occupazione Sud	<p>Soggetti disoccupati ai sensi dell'articolo 19, D.Lgs. 150/2015:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● giovani 16-24 anni; ● over 25 anni privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Assunzioni effettuate dal 1/1/2017 al 31/12/2017 con sede lavoro nelle Regioni: Puglia, Campania, Basilicata, Calabria, Sicilia, Molise, Abruzzo, Sardegna. ■ Incentivo fino a 8.060 euro in caso di assunzione a tempo indeterminato o trasformazione di rapporto a tempo determinato o apprendistato professionalizzante.

<p>Apprendistato alternanza scuola lavoro</p>	<p>Assunzione a tempo indeterminato, anche in apprendistato, di:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● studenti, entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio, che hanno svolto, presso il medesimo datore di lavoro, almeno il 30% delle ore di alternanza scuola/lavoro ovvero del monte ore previsto per le attività di alternanza previste dai percorsi scolastici; ● studenti, entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio, che hanno svolto, presso il medesimo datore di lavoro, periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Assunzioni effettuate dal 1/1/2017 al 31/12/2018: esonero versamento contributivo per 36 mesi e per complessivi 3.250 euro su base annua.
<p>Assunzione lavoratori percettori di NASpl</p>	<p>Soggetti percettori di NASpl.</p>	<p>Assunzione a tempo pieno e indeterminato o trasformazione da tempo determinato. Incentivo: contributo mensile pari al 20% dell'indennità relativa al residuo periodo di disoccupazione.</p>
<p>Assunzione lavoratori in sostituzione lavoratrice madre (congedo maternità, parentale)</p>	<p>Datori di lavoro privati con meno di venti dipendenti che assumono con un contratto a tempo determinato o somministrazione un lavoratore in sostituzione.</p>	<p>Beneficio pari al 50% dei contributi dovuti per tutta la durata del contratto.</p>
<p>Assunzione lavoratori disabili</p>	<p>Assunzione di:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● lavoratori con riduzione capacità lavorativa superiore al 79%; ● lavoratori con riduzione capacità lavorativa tra il 67% e il 79%; ● lavoratori con riduzione capacità lavorativa superiore al 45% in caso di disabilità fisica o psichica. 	<p>Incentivi previsti rispettivamente per le assunzioni di cui alla precedente casella:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 70% retribuzione imponibile previdenziale per 36 mesi; ■ 35% retribuzione imponibile previdenziale per 36 mesi; ■ 70% retribuzione imponibile previdenziale per 60 mesi.

<p>Assunzione lavoratori over 50 e lavoratrici</p>	<p>Assunzione di disoccupati da oltre 12 mesi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● uomini over 50; ● donne di qualsiasi età. <p>Assunzioni di disoccupate da almeno 6 mesi e residenti in aree svantaggiate.</p>	<p>Incentivo pari alla riduzione del 50% dei contributi previdenziali e assistenziali.</p>
---	---	--

Legge di bilancio 2017 – Esonero contributivo di licenziamento

Il comma 164, Legge di Bilancio 2017 ha reso strutturale l'esonero dal versamento del contributo di licenziamento (c.d. *ticket* NASpI) in caso di:

- licenziamenti effettuati in conseguenza di cambi di appalto, seguiti da assunzioni presso altri datori di lavoro, in applicazione di clausole sociali dei Ccnl che garantiscano la continuità occupazionale;
- interruzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, nel settore delle costruzioni edili, per completamento delle attività e chiusura del cantiere.

In particolare è disposta l'applicazione a regime della disposizione (di cui la normativa previgente prevedeva l'applicazione dal 2013 al 2016) in base alla quale il contributo di licenziamento a carico del datore di lavoro (pari al 41% del massimale mensile di ASpI per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni) non è dovuto in caso di licenziamenti effettuati in conseguenza di cambi di appalto, ai quali siano succedute assunzioni presso altri datori di lavoro, in attuazione di clausole sociali che garantiscano la continuità occupazionale prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o in caso di interruzione di rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nel settore delle costruzioni edili, per completamento delle attività e chiusura del cantiere.

Legge di bilancio 2017 e schede riassuntive delle ultime novità in materi di lavoro

Proponiamo le slide informative semplificate delle principali novità in materia previdenziale introdotte dalla Legge di Bilancio 2017 e dagli ultimi interventi normativi ([clicca qui](#)).

Mobilità – Cessazione ed effetti contributivi

L'Inps, con [messaggio 11 gennaio 2017, n. 99](#), ha illustrato i principali effetti decorrenti dal 1° gennaio 2017, data di abrogazione dei seguenti trattamenti erogati in caso di disoccupazione involontaria:

- indennità di mobilità ordinaria;
- trattamento speciale di disoccupazione per l'edilizia di cui agli articoli 9-19, L. 427/1975.

L'abrogazione dei predetti trattamenti determina la cessazione dell'obbligo di versamento delle seguenti forme contributive:

- contributo ordinario di mobilità, pari allo 0,30% della retribuzione imponibile (articolo 16, comma 2, lettera a), L. 223/1991);
- contributo d'ingresso alla mobilità (articolo 5, comma 4, L. 223/1991);
- contributo aggiuntivo per il trattamento speciale DS per l'edilizia, pari allo 0.80% della retribuzione imponibile (articolo 15, L. 427/1975).

Le aziende che abbiano avviato una procedura di licenziamento collettivo *ex* articoli 4 e 24, L. 223/1991, e adottato licenziamenti entro il 30 dicembre 2016, sono comunque tenute al versamento sia dell'anticipazione che del contributo d'ingresso alla mobilità. Tuttavia, l'Istituto chiarisce che laddove, invece, i licenziamenti dei lavoratori intervengano a far tempo dal 31 dicembre 2016, i datori di lavoro non saranno più tenuti al pagamento del contributo d'ingresso *ex* articolo 5, comma 4, L. 223/1991, stante l'abrogazione di tale disposizione dal 1° gennaio 2017.

In particolare, i datori di lavoro potranno procedere alle operazioni di conguaglio fin dalla prima denuncia UniEmens utile (competenza gennaio 2017), utilizzando il noto codice "G800", avente il significato di "Recupero ai sensi dell'art. 4, co. 10, legge n. 223/91".

Inoltre l'Istituto ribadisce che gli incentivi disciplinati dall'articolo 8, commi 2 e 4, e dall'articolo 25, comma 9, L. 223/1991, troveranno applicazione fino alla loro naturale scadenza per le assunzioni, trasformazioni o proroghe effettuate entro il 31 dicembre 2016, anche se il termine di fruizione dell'incentivo dovesse scadere successivamente alla suddetta data.

Per le assunzioni, proroghe o trasformazioni effettuate in data successiva al 31 dicembre 2016, il regime agevolato non potrà trovare applicazione, a prescindere dalla data di iscrizione del lavoratore nelle liste di mobilità.

DURC – Nuove istruzioni Inps

Il [decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 23 febbraio 2016](#), pubblicato nella G.U. n. 245/2016, ha modificato due articoli del D.M. 30 gennaio 2015 e conseguentemente l'Inps ha diramato importanti istruzioni operative con la circolare N. 17 del 31 gennaio 2017.

Durc in edilizia

Le modifiche apportate al primo periodo dell'articolo 2, comma 1, D.M. 30 gennaio 2015, comportano che "I soggetti di cui all'art.1 possono verificare in tempo reale, con le modalità di cui all'art.6, la regolarità contributiva nei confronti dell'INPS, dell'INAIL e, per le imprese classificate o classificabili ai fini previdenziali nel settore industria o artigianato per le attività dell'edilizia, nonché ai soli fini DURC, per le imprese che applicano il relativo contratto collettivo nazionale sottoscritto dalle organizzazioni, per ciascuna parte, comparativamente più rappresentative, dalle Casse edili".

Come ha evidenziato il Ministero del lavoro con la circolare n. 33/2016, con tale modifica il Legislatore, sul presupposto che l'iscrizione presso le Casse edili e il relativo obbligo di versamento contributivo spetta a tutte le imprese che applicano il Ccnl Edilizia, ha inteso estendere la verifica della regolarità contributiva oltre che alle imprese classificate, ai sensi dell'articolo 49, L. 88/1989, ai fini previdenziali

nel settore edile anche a quelle che, benché classificate in settore diverso dall'edilizia, applicano il relativo contratto, anche mediante adesione implicita o esplicita.

Pertanto l'Inps, con la circolare in commento, rende noto che la procedura Durc on line verrà opportunamente adeguata al fine di dare attuazione alla modifica in esame.

La soluzione informatica, condivisa in sede ministeriale anche con Inail e con la Commissione nazionale paritetica per le Casse Edili, consentirà di estendere l'interrogazione nei confronti delle medesime Casse competenti ad attestare la regolarità contributiva. Ciò sia nei confronti delle imprese classificate con C.S.C. 1/4.13.xx, sia nei confronti di quelle che, diversamente classificate, applicando il Ccnl Edile restano in tal modo soggette al riscontro sulla regolarità contributiva in relazione ai versamenti dovuti alle stesse Casse edili.

Durc per le imprese soggette a procedure concorsuali

Il decreto del Ministero del lavoro 23 febbraio 2016 ha sostituito i commi 2 e 3, articolo 5, D.M. 30 gennaio 2015, con il quale erano state disciplinate le ipotesi di verifica della regolarità in presenza di procedure concorsuali.

Il nuovo testo integra le fattispecie già in precedenza considerate del fallimento con esercizio provvisorio e dell'amministrazione straordinaria di cui al D.Lgs. 270/1999 con quelle della liquidazione coatta amministrativa con esercizio provvisorio e dell'amministrazione straordinaria, di cui al D.L. 347/2003, convertito nella L. 39/2004 e successive modifiche e integrazioni, prevista per il risanamento delle grandi imprese in crisi.

Il Legislatore, nel confermare per le imprese interessate da queste procedure il riconoscimento della condizione di regolarità con riguardo alle esposizioni debitorie maturate anteriormente all'autorizzazione all'esercizio provvisorio o alla dichiarazione di apertura della procedura, ha ritenuto, tuttavia, che tale attestazione non sia più sottoposta alla condizione dell'avvenuta insinuazione al passivo da parte degli Enti previdenziali.

In ragione delle modifiche illustrate, ai fini dell'attestazione di regolarità, in base a quanto disposto al comma 5, articolo 5, D.M. 30 gennaio 2015, l'impresa deve essere regolare con riguardo agli obblighi contributivi riferiti ai periodi decorrenti dalla data di autorizzazione all'esercizio provvisorio o dalla data di apertura della procedura di amministrazione straordinaria.

Ammortizzatori sociali – Stabiliti gli importi anno 2017

L'Inps, con [circolare n. 36 del 21 febbraio 2017](#), ha reso nota la misura, in vigore dal 1° gennaio 2017, degli importi massimi dei trattamenti di integrazione salariale, dell'assegno ordinario e dell'assegno emergenziale per il Fondo del Credito, dell'assegno emergenziale per il Fondo del Credito Cooperativo, dell'indennità di disoccupazione NASpI, dell'indennità di disoccupazione agricola – nonché la misura dell'importo mensile dell'assegno per le attività socialmente utili; l'Istituto ha inoltre fornito precisazioni sull'indennità di mobilità ordinaria e i trattamenti di disoccupazione speciale edile.

Trattamenti di integrazione salariale

Trattamenti di integrazione salariale			
Retribuzione (euro)	Tetto	Importo lordo (euro)	Importo netto (euro)
Inferiore o uguale a 2.102,24	Basso	971,71	914,96
Superiore 2.102,24	Alto	1.167,91	1.099,70

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 prestate con il limite dei massimali, che, quindi, si applicano anche ai trattamenti relativi ai contratti di solidarietà sottoposti alla nuova disciplina del D.Lgs. 148/2015.

Gli importi massimi dei trattamenti devono essere incrementati nella misura ulteriore del 20% per i trattamenti di integrazione salariale concessi in favore delle imprese del settore edile e lapideo per intemperie stagionali.

Trattamenti di integrazione salariale - Settore edile (intemperie stagionali)			
Retribuzione (euro)	Tetto	Importo lordo (euro)	Importo netto (euro)
Inferiore o uguale a 2.102,24	Basso	1.166,05	1.097,95
Superiore 2.102,24	Alto	1.401,49	1.319,64

La previsione degli importi massimi delle prestazioni, di cui all'articolo 3, comma 5, D.Lgs. 148/2015, non si applica ai trattamenti concessi per le intemperie stagionali nel settore agricolo.

Indennità di disoccupazione NASpI

L'importo massimo mensile dell'indennità di disoccupazione NASpI è pari, per il 2017, a 1.300 euro. La retribuzione da prendere a riferimento per il calcolo della prestazione in argomento è pari, per il 2017, a 1.195 euro.

Indennità ordinaria di disoccupazione agricola

Indennità ordinaria di disoccupazione agricola con requisiti normali	
anno 2017	Euro
importi massimi mensili dell'indennità ordinaria di disoccupazione agricola con requisiti normali	971,71
	1.167,91

Assegno per attività socialmente utili

anno 2017	Euro
importo mensile	580,14

Ticket licenziamento (importi calcolati in redazione)

Anno 2017	Euro
importo annuo (1.195,00*41%)	489,95
importo triennale	1.469,85
importo mensile (489,95/12)	40,83

Precisazioni sull'indennità di mobilità ordinaria

L'articolo 2, comma 71, L. 92/2012, ha disposto l'abrogazione, a decorrere dal 1° gennaio 2017, delle disposizioni che disciplinano la lista di mobilità, l'indennità di mobilità, il collocamento dei lavoratori in mobilità e la cancellazione del lavoratore dalle liste di mobilità.

Di conseguenza, i lavoratori oggetto di licenziamento collettivo licenziati a far data dal 31 dicembre 2016 non possono più essere collocati in mobilità ordinaria, in quanto l'iscrizione nelle liste decorre dal 1° gennaio 2017, giorno successivo alla data di licenziamento: le procedure informatiche Inps sono state aggiornate al fine di inibire la presentazione di domande telematiche con data di licenziamento successiva al 30 dicembre 2016.

Precisazioni sui trattamenti speciali di disoccupazione per l'edilizia

Dal 1° gennaio 2017 sono stati abrogati i trattamenti speciali:

di cui all'articolo 3, commi 3 e 4, D.L. 299/1994;

di cui agli articoli da 9 a 19, L. 427/1975;

ex articolo 11, comma 2, L. 223/1991.

Valori retributivi e contributivi - Anno 2017

L'Inps, con [*circolare n. 19 del 31 gennaio 2017*](#), ha reso noti il limite minimo di retribuzione giornaliera e l'aggiornamento dei valori per il calcolo di tutte le contribuzioni dovute in materia di previdenza e assistenza sociale.

Datori di lavoro tenuti alla presentazione della denuncia contributiva mensile UniEmens

Minimali di retribuzione per la generalità dei lavoratori	
Anno 2017	Euro
Trattamento minimo mensile di pensione a carico del Fpld	501,89
Minimale di retribuzione giornaliera (9,5%)	47,68

Retribuzioni convenzionali in genere	
Anno 2017: retribuzioni convenzionali in genere	Euro
Retribuzione giornaliera minima	26,49

Retribuzione convenzionale per i pescatori della piccola pesca marittima e delle acque interne associati in cooperativa (L. 250/1958)	
Anno 2017: soci delle cooperative della piccola pesca	Euro
Retribuzione convenzionale mensile	662,00

Rapporti di lavoro a tempo parziale

Nell'ipotesi di orario normale di 40 ore settimanali, il procedimento del calcolo è il seguente:

$$(\text{€ } 47,68) \times (6) / (40) = \text{€ } 7,15 = \text{minimale di retribuzione oraria}$$

Articolo 3-ter, L. 438/1992 (contributo aggiuntivo 1%)	
Anno 2017	Euro
Prima fascia di retribuzione pensionabile annua	46.123,00
Importo mensilizzato	3.844,00

Limite per l'accredito dei contributi obbligatori e figurativi	
Anno 2017	Euro
Trattamento minimo di pensione	501,89
Limite settimanale per l'accredito dei contributi (40%)	200,76
Limite annuale per l'accredito dei contributi	10.440,00

Importi che non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente	
Anno 2017	Euro
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

Massimale giornaliero per i contributi di malattia e maternità dei lavoratori dello spettacolo con contratto a tempo determinato	
Anno 2017	Euro
Massimale giornaliero per i contributi di malattia e maternità dei lavoratori dello spettacolo a tempo determinato	67,14

Rivalutazione dell'importo a carico del bilancio dello Stato per prestazioni di maternità obbligatoria	
Anno 2017	Euro
Importo a carico del bilancio dello Stato per prestazioni di maternità obbligatoria	2.086,24

Aggiornamento del massimale annuo della base contributiva e pensionabile	
Anno 2017	Euro
Massimale annuo della base contributiva	100.324,00

Massimale contributivo per i direttori generali, amministrativi e sanitari delle aziende sanitarie locali e delle aziende ospedaliere	
Anno 2017	Euro
Massimale contributivo annuo	182.874,00

Retribuzione annua concedibile riferita al congedo straordinario per assistenza di persone con handicap in situazione di gravità	
Anno 2017	Euro
Retribuzione annua	47.446,00

Datori di lavoro tenuti alla presentazione della denuncia mensile unificata - ex Enpals

Lavoratori dello spettacolo

Lavoratori iscritti a forme pensionistiche obbligatorie dopo il 31.12.95	
Anno 2017	Euro
Massimale annuo, oltre il quale si applica il contributo di solidarietà del 5% ripartito in egual misura tra datore di lavoro e lavoratore.	100.324,00
L'aliquota aggiuntiva (1% a carico del lavoratore) si applica, nel limite del massimale, sulla retribuzione eccedente euro:	46.123,00

Lavoratori già iscritti a forme pensionistiche obbligatorie al 31.12.95 - anno 2017			
Fasce di retribuzione giornaliera		Massimale di retribuzione giornaliera imponibile	Giorni di contribuzione accreditati
da Euro	a Euro	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 del 5%, egualmente ripartito tra datore di lavoro e lavoratore, si applica sulla parte di retribuzione giornaliera che eccede il massimale relativo a ciascuna delle fasce riportate.

L'aliquota aggiuntiva 1% a carico del lavoratore si applica sulla parte di retribuzione giornaliera eccedente 148 euro e fino al massimale relativo a ciascuna delle fasce di retribuzione giornaliera.

Sportivi professionisti

Lavoratori iscritti a forme pensionistiche obbligatorie dopo il 31.12.95	
Anno 2017	Euro
Massimale annuo, oltre il quale si applica il contributo di solidarietà dell'1,2% ripartito in egual misura tra datore di lavoro e lavoratore fino ad euro 731.362,00.	100.324,00
L'aliquota aggiuntiva (1% a carico del lavoratore) si applica, nel limite del massimale, sulla retribuzione eccedente euro:	46.123,00

Lavoratori iscritti a forme pensionistiche obbligatorie al 31.12.95	
Anno 2017	Euro
Massimale di retribuzione giornaliera imponibile oltre il quale si applica il contributo di solidarietà dell'1,2% ripartito in egual misura tra datore di lavoro e lavoratore fino ad euro 2.344,00 giornalieri.	322,00
L'aliquota aggiuntiva (1% a carico del lavoratore) si applica, nel limite del massimale, sulla retribuzione giornaliera eccedente euro:	148,00

Iscritti alla gestione separata - Aliquote 2017

L'Inps, con [circolare n. 21 del 31 gennaio 2017](#), ha comunicato aliquote contributive, aliquote di computo, massimale e minimale per l'anno 2017 per gli iscritti alla Gestione Separata.

Contribuzione 2017 per la Gestione Separata Inps e massimale di reddito

Aliquote degli iscritti alla Gestione Separata dal 1° gennaio 2016	
Liberi professionisti e collaboratori	Aliquota di versamento
Liberi professionisti non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie	25,72%
Collaboratori non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie	32,72%
Soggetti titolari di pensione o provvisti di altra tutela pensionistica obbligatoria	24,00%

Tali aliquote sono applicabili facendo riferimento ai redditi conseguiti dagli iscritti alla Gestione Separata fino al raggiungimento del massimale di reddito, che per l'anno 2017, è pari a € 100.324,00.

Ripartizione dell'onere contributivo e modalità di versamento

La ripartizione dell'onere contributivo tra collaboratore e committente rimane fissata nella misura, rispettivamente, di 1/3 e 2/3.

Il versamento dei contributi deve essere eseguito, tramite modello F24 telematico, dal titolare del rapporto contributivo entro il giorno 16 del mese successivo a quello di corresponsione del compenso.

Per i professionisti iscritti alla Gestione Separata l'onere contributivo è tutto a carico dei soggetti stessi e il versamento dei contributi deve essere eseguito, tramite modello F24 telematico, alle scadenze fiscali previste per il pagamento delle imposte sui redditi (saldo 2016, primo acconto 2017 e secondo acconto 2017).

Compensi corrisposti ai collaboratori entro il 12 gennaio 2017

I compensi erogati ai collaboratori entro la data del 12 gennaio 2017 e riferiti a prestazioni effettuate entro il 31 dicembre 2016 sono da calcolare con le aliquote contributive in vigore nel 2016.

Minimale per l'accredito contributivo

Il minimale di reddito su cui è basato l'accredito dei contributi per l'anno 2017 è pari a € 15.548,00.

Autoliquidazione 2016/2016 - Istruzioni

Con la [nota n. 575/2017](#), l'Inail ha fornito le istruzioni relative all'autoliquidazione annuale dei premi 2016/2017 di seguito riassunte.

Scadenze e servizi

Fermo restando il termine del 16 febbraio 2017 per il versamento del premio di autoliquidazione in unica soluzione o della prima rata, il termine per la presentazione delle dichiarazioni delle retribuzioni è il 28 febbraio 2017.

I datori di lavoro titolari di PAT (posizioni assicurative territoriali) devono presentare le dichiarazioni delle retribuzioni esclusivamente con i servizi telematici ALPI online e Invio telematico Dichiarazione Salari. Il numero di riferimento da indicare nel modello F24 è 902017.

I datori di lavoro del settore marittimo titolari di PAN (posizioni assicurative navigazione) devono trasmettere le dichiarazioni delle retribuzioni esclusivamente con il nuovo servizio online "Invio retribuzioni e calcolo del premio". Il servizio calcola il premio dovuto e indica il numero di riferimento (di sei cifre) da riportare nel modello F24. Tramite il suddetto servizio è possibile chiedere anche il certificato di assicurazione dell'equipaggio.

Il premio di autoliquidazione può essere pagato in 4 rate trimestrali, ognuna pari al 25% del premio annuale, dandone comunicazione direttamente con i servizi telematici previsti per la presentazione delle dichiarazioni delle retribuzioni: sulle rate successive alla prima sono dovuti gli interessi, allo 0,55%:

Rate	Data scadenza	Data utile per pagamento	Coefficienti
1	16/2/2017	16/2/2017	0
2	16/5/2017	16/5/2017	0,00134110
3	16/8/2017	21/8/2017	0,00272740
4	16/11/2017	16/11/2017	0,00411370

Per i datori di lavoro titolari di PAT, che avendo iniziato l'attività a fine 2016 devono effettuare l'autoliquidazione entro il 16 giugno 2017, versando la I e la II rata entro tale data senza interessi, i coefficienti da applicare alla III e IV rata sono i seguenti:

Rate	Data scadenza	Data utile per pagamento	Coefficienti
1 e 2	16/6/2017	16/6/2017	0
3	16/8/2017	21/8/2017	0,00091918
4	16/11/2017	16/11/2017	0,00230548

I datori di lavoro che presumono di erogare nell'anno 2017 un importo di retribuzioni inferiore a quello corrisposto nel 2016 devono inviare all'Inail, entro il 16 febbraio 2017, la comunicazione motivata di riduzione delle retribuzioni presunte con il servizio "Riduzione Presunto", indicando le minori retribuzioni che prevedono di corrispondere nel 2017: tale importo costituisce la base per il calcolo del premio anticipato dovuto per il 2017 in sostituzione dell'importo delle retribuzioni erogate nel 2016, salvo i controlli che l'Istituto intenda disporre in merito all'effettiva sussistenza delle motivazioni addotte, al fine di evitare il pagamento di premi inferiori al dovuto.

Gli armatori devono effettuare la comunicazione motivata di riduzione delle retribuzioni presunte con l'analogo servizio "Riduzione presunto" per le PAN/certificati per cui ne ricorrono i presupposti.

Per i datori di lavoro titolari di PAT sono disponibili nel "fascicolo aziende" le comunicazioni delle basi di calcolo per l'autoliquidazione 902017, che includono il prospetto dei dati e le relative spiegazioni.

Sono inoltre disponibili per le PAT i servizi "visualizza basi di calcolo" e "richiesta basi di calcolo" e per le PAN il servizio "visualizzazione elementi calcolo".

Addizionale fondo vittime amianto

Le misure percentuali per la determinazione dell'addizionale sono le seguenti:

- 1,33% per le imprese inquadrature nelle gestioni tariffarie Artigianato, Industria, Terziario e altre Attività, titolari di PAT;
- 0,02% per le imprese di armamento, titolari di PAN.

Le predette misure si applicano sia al premio di regolazione 2016 sia al premio di rata 2017.

Per le PAT, l'obbligo di versare l'addizionale è evidenziato nelle basi di calcolo del premio nell'apposito campo "Addizionale amianto L. 244/2007" con il valore "SI".

L'addizionale si applica ai premi ordinari dovuti sulle retribuzioni afferenti le seguenti voci di tariffa:

<i>Settore di inquadramento</i>	<i>Voce di tariffa</i>
Artigianato	3630, 4100, 6111, 6112, 6113, 6212, 6311, 6411, 6421, 6422, 6581, 7271, 7272, 9200
Industria	3620, 4110, 6111, 6112, 6114, 6212, 6311, 6413, 6421, 6422, 6581, 7271, 7272, 7273, 9220
Terziario	3620, 4100, 6100, 6211, 6310, 6410, 6420, 6581, 7200, 9220
Altre attività	3620, 4100, 6100, 7100

Per le PAN, l'obbligo di versare l'addizionale è evidenziato nel servizio "Visualizzazione elementi calcolo" nell'apposito campo "Addizionale amianto L. 244/2007". L'addizionale Fondo per le vittime dell'amianto si somma all'aliquota base stabilita per il premio assicurativo ordinario delle navi battenti bandiera italiana nelle categorie 11, 20, 21, 30 e 31, come di seguito riportato:

<i>Codice</i>	<i>Categorie assicurative</i>	<i>Aliquota %</i>
11	Concessionari di bordo	5,80 + 0,02
20	Trasporto passeggeri	5,80 + 0,02
21	Trasporto passeggeri RFI	5,65 + 0,02
30	Trasporto merci nazionale	6,92 + 0,02
30	Trasporto merci internazionale	11,52 + 0,02
31	Trasporto merci RFI	6,77 + 0,02

Riduzioni del premio

Si riepilogano le riduzioni contributive che si applicano all'autoliquidazione 2016/2017:

Riduzione L. 147/2013 (PAT e PAN)	Premio di regolazione 2016 16,61%, premio di rata 2017 16,48%.		
Riduzione per il settore edile (PAT)	Per il 2016 la riduzione contributiva è dell'11,50%, da applicarsi alla regolazione 2016.		
Riduzione per la piccola pesca costiera e nelle acque interne e lagunari (PAT)	50,30% per la regolazione 2016 e 48,70% per la rata 2017.		
Sgravi per pesca oltre gli stretti, pesca mediterranea e pesca costiera (PAN)	Aliquote al netto degli sgravi settore pesca		
	Tipologia pesca	Regolazione 2016	Rata 2017
	Oltre gli stretti	0	0
	Mediterranea	2,19%	2,19
	Costiera	2,92%	3,02
Sgravio per il Registro Internazionale	Sgravio totale		

(PAN)	
Incentivi per il sostegno della maternità e paternità e per la sostituzione di lavoratori in congedo (PAT)	50% dei premi dovuti sia in regolazione 2016 che in rata 2017.
Riduzione per le imprese artigiane (PAT)	7,61% in regolazione 2016. Nelle basi di calcolo del premio la sussistenza dei requisiti per la fruizione della riduzione è evidenziata nella sezione “Regolazione anno 2016 Agevolazioni” con il codice 127.
Riduzione per Campione d’Italia (PAT)	50% del premio, sia per la regolazione 2016 sia per la rata 2017. La riduzione è indicata nelle basi di calcolo del premio con il codice 003.
Riduzione per le cooperative agricole e i loro consorzi operanti in zone montane e svantaggiate (PAT)	75% (cooperative operanti in zone montane) e 68% (cooperative operanti in zone svantaggiate) sia in regolazione 2016, sia in rata 2017. Le riduzioni sono indicate nelle basi di calcolo del premio con i codici 005 e 025.
Riduzione per le cooperative agricole e i loro consorzi in proporzione al prodotto proveniente da zone montane o svantaggiate conferito dai soci (PAT)	75% o 68% in proporzione al prodotto conferito dai soci coltivato o allevato in zone montane o svantaggiate. La riduzione si applica sia alla regolazione 2016, che alla rata 2017.
Riduzione per assunzioni L. 407/1990, articolo 8, comma 9 (per assunzioni effettuate entro il 31.12.2014 - PAT)	<p>I benefici sono soppressi con riferimento alle assunzioni dei lavoratori ivi indicati a decorrere dal 1° gennaio 2015.</p> <p>Le disposizioni abrogate continuano ad applicarsi per le assunzioni effettuate fino al 31 dicembre 2014 e per la durata massima di 36 mesi (ultimo anno di applicazione: 2017).</p> <p>I datori di lavoro operanti nelle aree non ricomprese nei territori del Mezzogiorno, le imprese artigiane e quelle del settore commerciale e turistico con meno di 15 dipendenti operanti sempre nelle predette aree che hanno assunto entro il 31 dicembre 2014 con contratto a tempo indeterminato lavoratori disoccupati da almeno 24 mesi o sospesi dal lavoro e beneficiari di trattamento straordinario di integrazione salariale sempre da almeno 24 mesi hanno diritto alla riduzione del 50% sui relativi premi per un periodo di 36 mesi.</p> <p>Se le assunzioni sono state effettuate da imprese operanti nei territori del Mezzogiorno ovvero da imprese artigiane, i premi assicurativi relativi ai lavoratori assunti non sono dovuti per un periodo di 36 mesi.</p>
Incentivi per assunzioni L. 92/2012, articolo 4, commi 8-11 (PAT)	Over 50 disoccupati da oltre dodici mesi con contratto a tempo determinato, spetta la riduzione del 50% dei premi a carico del datore di lavoro, per la durata di 12 mesi. Se il contratto è trasformato a tempo indeterminato, la riduzione si prolunga fino al diciottesimo mese dalla data della assunzione. Qualora l'assunzione sia effettuata a tempo indeterminato, la

	riduzione spetta per 18 mesi dall'assunzione. Le stesse riduzioni si applicano per l'assunzione di donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea e nelle aree annualmente individuate con decreto ministeriale, nonché ai datori di lavoro che assumono donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti.
--	---

Sospensioni eventi sismici

L'articolo 48, comma 13, D.L. 189/2016, come modificato dalla legge di conversione 229/2016, dispone che nei Comuni di cui agli allegati 1 e 2, sono sospesi i termini relativi agli adempimenti e ai versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria in scadenza rispettivamente nel periodo dal 24 agosto 2016 al 30 settembre 2017 ovvero nel periodo dal 26 ottobre 2016 al 30 settembre 2017.

Per quanto riguarda gli adempimenti, la sospensione si applica al termine per la presentazione delle denunce annuali delle retribuzioni per l'autoliquidazione 2016/2017 in scadenza al 28 febbraio 2017 e a quello per la comunicazione motivata di riduzione delle retribuzioni presunte per l'anno 2017 fissato al 16 febbraio 2017. Per quanto riguarda i versamenti, ricade nel periodo di sospensione il premio di autoliquidazione 2016/2017 in scadenza al 16 febbraio 2017.

Tabelle ACI 2017 in Gazzetta Ufficiale

Sono state pubblicate sulla G.U. n. 298 del 22 dicembre 2016, S.O. n. 58, le tabelle nazionali dei costi chilometrici di esercizio di autovetture e motocicli elaborate dall'ACI per l'anno 2017 (articolo 3, comma 1, D.Lgs. 314/1997). (Agenzia delle entrate, tabelle, G.U. 22/12/2016, n. 298, S.O. 58)

Legge di Bilancio: le novità previdenziali in alcune schede Inps

L'Inps ha pubblicato, in data 10 gennaio 2017, alcune schede informative semplificate sulle principali novità in materia previdenziale introdotte dalla Legge di Bilancio 2017.

(Inps, news, 10/1/2017, sito)

CIGO e CIGS - Gestione nuova

L'Inps, con [circolare n. 9 del 19 gennaio 2017](#), ha definito gli aspetti operativi della nuova disciplina degli ammortizzatori sociali, analizzando in particolar modo come recuperare le prestazioni anticipate dal datore di lavoro in questi mesi, provvedendo altresì al versamento della contribuzione aggiuntiva.

I principali adempimenti saranno operativi da marzo 2017 lasciando così il tempo alle case software e ai datori di lavoro di attrezzarsi.

Di seguito le principali novità:

- richiesta di nuove indicazioni in UniEmens relativamente alle Unità Produttive;
- predisposizione nuovi elementi UniEmens per recuperare i trattamenti anticipati da parte del datore di lavoro;
- predisposizione di nuovi elementi UniEmens per versare il contributo aggiuntivo (arretrati e di competenza);
- predisposizione di nuovi flussi per gestire la Cigo e la Cigs tramite il ticket.

Inoltre l'Istituto, con la predetta circolare, definisce quali sono le aziende e i soggetti beneficiari della cassa integrazione e gli elementi di determinazione della contribuzione aggiuntiva (la base imponibile è la retribuzione persa).

In conclusione, l'Inps rimanda a un futuro messaggio le linee operative per i datori di lavoro che, in attesa della circolare, avessero comunque operato il recupero in situazioni particolari non sistemabili autonomamente dall'Istituto.

Per le questioni di dettagli rimandiamo alla copiosa circolare.

Ispettorato Territoriale del Lavoro – Nuovo indirizzo e - mail

Dal 1° gennaio 2017 sono variati gli indirizzi e-mail della DTL di Verona, che ha assunto la denominazione di Ispettorato territoriale del lavoro:

l'indirizzo e-mail è [**ITL.Verona@ispettorato.gov.it**](mailto:ITL.Verona@ispettorato.gov.it)

l'indirizzo Pec è [**ITL.Verona@pec.ispettorato.gov.it**](mailto:ITL.Verona@pec.ispettorato.gov.it)

Al seguente link è possibile effettuare la ricerca del singolo ufficio e reperire i contatti utili. ([clicca qui](#))

Licenziato per lo svolgimento delle mansioni senza diligenza

In materia di licenziamento per giusta causa, la Corte di Cassazione ha statuito la piena legittimità del provvedimento espulsivo (per sottrazione di materiale ferroso) nei confronti del dipendente che, pur osservando le direttive del proprio superiore, svolge le mansioni senza diligenza.

Con la Sentenza n. 4011 del 15 febbraio 2017 viene chiarito che il recesso del datore di lavoro avvenuto a seguito di un'indagine della Procura è proporzionato alla condotta del lavoratore, evidenziando che il compito affidatogli (operazione di vendita di materiale ferroso a peso) comporta il rafforzamento del dovere di diligenza.

Legittimo al licenziamento per riduzione di personale anche in assenza di crisi aziendale

Con la Sentenza n. 4015 del 15 febbraio 2017 la Corte di Cassazione è intervenuta in merito alla legittimità del licenziamento di un lavoratore per riorganizzazione aziendale, ma in assenza di crisi dell'impresa.

Nello specifico la Suprema Corte ha sentenziato come sia legittimo il licenziamento per giustificato motivo oggettivo per riduzione del personale anche in assenza di crisi aziendale, ma solo a patto che l'azienda possa dimostrare che tale riorganizzazione sia vera e con essa venga realmente perseguito l'obiettivo addotto dall'impresa

Prevenzione infortuni e violazione degli obblighi di informazione: punito il datore di lavoro

In tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro, la Corte di Cassazione è intervenuta per fornire alcuni chiarimenti in merito all'inosservanza degli obblighi informativi e formativi a tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

In particolare la Suprema Corte, con la Sentenza n. 3898 del 27 gennaio 2017, ha precisato che in caso di violazione degli obblighi di informazione, formazione, addestramento dei lavoratori da parte del datore di lavoro e dei dirigenti (art. 18, comma 1, lettera l) del D.Lgs n. 81/2008), tale condotta è passibile di sanzione penale.

Interposizione fittizia di manodopera: obblighi assicurativi in capo al committente

Secondo la Corte di Cassazione nell'ipotesi di interposizione fittizia di manodopera i lavoratori sono da ritenersi, a tutti gli effetti, alle dipendenze dell'imprenditore che ne ha utilizzato effettivamente le prestazioni e non sussiste la responsabilità del datore apparente.

Con la Sentenza n. 3368 dell'8 febbraio 2017 è chiarito che solo sul committente, e non anche sull'appaltatore, gravano gli obblighi in tema di assicurazioni sociali nati dal rapporto lavorativo; infatti, nei casi di interposizione nelle prestazioni di lavoro non è configurabile un'obbligazione concorrente del datore apparente in merito ai contributi dovuti agli enti previdenziali, ferma restando l'incidenza soddisfattiva di pagamenti eventualmente eseguiti da terzi.

Distacco transnazionale di lavoratori - Disciplina

Il 22 luglio 2016 è entrato in vigore il D.Lgs. 136/2016, concernente l'applicazione della Direttiva 96/71/CE, relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi, voluta per superare le difficoltà in ordine alla prevenzione e al contrasto delle pratiche di dumping sociale e di utilizzo abusivo ed elusivo dell'istituto del distacco transnazionale. Inoltre, è stata racchiusa in un unico testo legislativo la disciplina delle fattispecie di distacco transnazionale di lavoratori mediante l'abrogazione delle disposizioni del D.Lgs. 72/2000, confluite con parziali modifiche nel D.Lgs. 136/2016. L'articolo 10 del decreto ha introdotto una serie di adempimenti amministrativi tra i quali l'obbligo, dal 26 dicembre 2016, di effettuare la comunicazione preventiva di distacco in capo al prestatore di servizi straniero, per il personale impiegato in Italia, entro le ore 24 del giorno antecedente all'inizio del distacco stesso secondo le modalità del D.M. 10 agosto 2016.

L'Ispettorato nazionale del lavoro, con le circolari n. 3/2016 e n. 1/2017, ha illustrato le novità intervenute.

Campo di applicazione

La disciplina riguarda le imprese stabilite in un altro Stato membro dell'UE che, nell'ambito di una prestazione di servizi, distaccano in Italia uno o più lavoratori in favore di un'altra impresa, anche se appartenente allo stesso gruppo, o in favore di un'altra unità produttiva o di un altro destinatario, a condizione che, durante il periodo di distacco, continui a sussistere un rapporto di lavoro tra il lavoratore distaccato e l'impresa distaccante. Per lavoratore distaccato deve intendersi "il lavoratore abitualmente occupato in un altro Stato membro che per un periodo limitato, predeterminato o predeterminabile con riferimento ad un evento futuro e certo, svolge il proprio lavoro in Italia". Tre sono le ipotesi di distacco temporaneo di lavoratori:

da parte di un'azienda avente sede in un diverso Stato membro presso una propria filiale situata in Italia;

da parte di un'azienda avente sede in un diverso Stato membro presso un'azienda italiana appartenente al medesimo gruppo di impresa (c.d. distacco infragruppo);

nell'ambito di un contratto di natura commerciale (appalto di opera o di servizi, trasporto, etc.), stipulato con un committente (impresa o altro destinatario) avente sede legale o operativa nel territorio italiano.

Il decreto si applica anche nei confronti delle agenzie di somministrazione di lavoro stabilite in un altro Stato membro, che distaccano lavoratori presso un'impresa utilizzatrice con sede o unità produttiva in Italia. L'autorizzazione per svolgere la somministrazione in Italia non è richiesta alle agenzie in possesso di un provvedimento amministrativo equivalente previsto dalla legislazione dello Stato di appartenenza.

Infine, rientrano nel campo di applicazione del decreto anche le ipotesi di distacco posto in essere da imprese stabilite in uno Stato terzo/extra UE, sempre che le medesime fattispecie non risultino disciplinate da leggi speciali.

La normativa non si applica nei confronti del personale navigante delle imprese della marina mercantile.

A far data dal 26 dicembre 2016, dunque, l'azienda straniera distaccante ha l'obbligo di effettuare la comunicazione preventiva di distacco del personale che intende impiegare in Italia. L'obbligo è posto esclusivamente in capo all'azienda straniera distaccante (prestatore di servizi) e si applica sia nei confronti delle imprese stabilite in altri Stati membri sia di quelle stabilite in uno Stato terzo/extra UE, o nei confronti di agenzie di somministrazione di altro Stato membro che distaccano lavoratori in Italia.

Il Ministero ritiene, inoltre, che le imprese straniere debbano comunicare anche i distacchi avviati successivamente al 22 luglio 2016 entro il 26 gennaio 2017 (Comunicazione preventiva posticipata), sempreché siano ancora in essere a tale data. Sono quindi esclusi dall'obbligo di comunicazione preventiva i distacchi attivati dopo il 22 luglio 2016, ma cessati prima del 26 gennaio 2017, nonché quelli attivati prima del 22 luglio 2016.

Settore trasporto su strada

Per il settore del trasporto su strada, di merci o di passeggeri, il decreto si applica nelle seguenti ipotesi:

- somministrazione di autisti da parte di agenzie di altro Stato membro presso un'azienda utilizzatrice italiana;
- impiego di lavoratori per l'effettuazione di operazioni di cabotaggio ai sensi del Capo III del Regolamento (CE) n. 1072/2009 e del Capo V del Regolamento (CE) n. 1073/2009, consistenti in una tratta di trasporto internazionale e seguite dall'uscita del mezzo dall'Italia.

I servizi di trasporto internazionale su strada che comportano il mero transito su territorio italiano, o il semplice attraversamento che non dia luogo ad attività di carico/scarico merci o imbarco/sbarco passeggeri, non configurano la fattispecie di distacco transnazionale e, conseguentemente, non comportano l'applicazione del decreto e dei relativi obblighi.

Il Ministero ritiene che, in attesa di un chiarimento a livello europeo in merito alla definizione di criteri di individuazione delle fattispecie di trasporto internazionale escluse dal campo di applicazione della direttiva distacco e sino alla predisposizione di diverse istruzioni operative al riguardo, non sia esigibile l'adempimento degli obblighi di cui all'articolo 10 in tutte le ipotesi di trasporto la cui origine o destinazione sia l'Italia che non costituiscano operazioni di cabotaggio o non comportino somministrazione transnazionale di manodopera.

Verifica dell'autenticità del distacco

Per accertare se nel caso concreto l'impresa distaccante svolga attività diverse da quelle di mera gestione o amministrazione del personale, e dunque non si tratti né di aziende fittizie (c.d. società di comodo o letter box companies), né di aziende che, sebbene operative sul mercato, si limitino alla mera fornitura non autorizzata di lavoratori, gli organi di vigilanza verificheranno una serie di elementi quali i luoghi in cui l'impresa ha la propria sede, i propri uffici, reparti o unità produttive, esercita la propria attività e in cui risulta occupato il personale amministrativo, è registrata alla Camera di commercio o a un albo professionale, i lavoratori sono assunti e da cui sono distaccati; la disciplina applicabile ai contratti conclusi dal distaccante con i clienti e i lavoratori; il numero dei contratti eseguiti o l'ammontare del fatturato realizzato dall'impresa; ogni altro elemento utile alla valutazione complessiva.

Gli elementi utili per accertare se il lavoratore sia effettivamente distaccato sono, ad esempio, i seguenti: contenuto, natura e modalità di svolgimento dell'attività lavorativa e retribuzione; esercizio abituale dell'attività nello Stato cui è stato distaccato; temporaneità dell'attività lavorativa svolta in Italia; data di inizio del distacco; ritorno o previsione di ritorno al lavoro nello Stato da cui è stato distaccato; assunzione in carico da parte del distaccante delle spese di viaggio, vitto o alloggio e modalità di pagamento o rimborso; eventuali periodi precedenti in cui la medesima attività è stata svolta dallo stesso o da un altro lavoratore distaccato; esistenza del certificato relativo alla legislazione di sicurezza sociale applicabile (Modello A1); ogni altro elemento utile.

Ciò che conta è la sussistenza di un legame organico tra lavoratore distaccato e impresa distaccante per tutto il periodo del distacco: la prestazione lavorativa, necessariamente di durata limitata, deve essere espletata nell'interesse e per conto dell'impresa distaccante, sulla quale continuano a gravare i tipici obblighi del datore di lavoro, ossia la responsabilità in materia di assunzione, la gestione del rapporto, i connessi adempimenti retributivi e previdenziali, nonché il potere disciplinare e di licenziamento.

Il modello A1 non contiene informazioni né sulle condizioni di lavoro, né sull'adempimento degli obblighi retributivi e contributivi da parte dell'azienda, né notizie sull'effettiva sussistenza del rapporto di lavoro, ma concerne la legislazione di sicurezza sociale applicabile al lavoratore distaccato, attestando l'obbligo per l'impresa distaccante di pagare i contributi esclusivamente nello Stato membro di stabilimento e non anche in quello ospitante. Dal punto di vista previdenziale, infatti, ai lavoratori distaccati nell'ambito di una

prestazione transnazionale di servizi si applica il principio di "personalità" (opposto al principio di "territorialità" vigente invece in materia di condizioni di lavoro) che consente di mantenere il regime contributivo del Paese d'origine. La mancanza del modello A1, o della relativa richiesta avente data certa, può indicare che la situazione non sia qualificabile come distacco genuino, ma la sua presenza non esclude la possibilità di accertare eventuali ipotesi di frode, abuso o elusione.

Distacco non autentico e interposizione illecita

Le ipotesi di distacco non autentico sono configurabili ogni volta in cui il distaccante e/o il distaccatario pongano in essere distacchi "fittizi" per eludere la normativa nazionale in materia di condizioni di lavoro e sicurezza sociale (ad esempio quando l'impresa distaccante è una società fittizia o non presta alcun servizio limitandosi a fornire il personale senza autorizzazione all'attività di somministrazione o quando il lavoratore distaccato al momento dell'assunzione già risiede e lavora abitualmente in Italia o dopo essere stato licenziato continua a lavorare presso l'impresa distaccataria).

Le fattispecie di distacco non autentico possono ricomprendere o anche coincidere con le ipotesi di interposizione illecita di cui al D.Lgs. 276/2003 (appalto, distacco e somministrazione illeciti/non genuini), ma non devono necessariamente identificarsi con queste ultime. Ad esempio, potrebbe esserci distacco fittizio, ma non interposizione illecita o appalto non genuino, se l'operazione risulti carente dell'elemento della transnazionalità e non invece dei requisiti di liceità richiesti dall'articolo 29, comma 1, D.Lgs. 276/2003 (si pensi a lavoratori "distaccati" che, al momento dell'assunzione da parte dell'impresa straniera, già risiedono e lavorano nel luogo di svolgimento dell'attività in distacco).

Tutele per il lavoratore e regime sanzionatorio

Se il distacco non è autentico, il lavoratore è considerato a tutti gli effetti alle dipendenze del soggetto che ne ha utilizzato la prestazione: il personale ispettivo dovrà considerare il lavoratore come impiegato sul territorio italiano dal soggetto distaccatario, applicando integralmente gli istituti e le tutele in materia di lavoro e legislazione sociale previsti dalla normativa interna, riconducendo il rapporto di lavoro in capo al distaccatario dal giorno di inizio dell'attività svolta in "pseudo distacco", con disconoscimento del modello A1 per consentire l'applicazione della disciplina previdenziale italiana e iscrizione del lavoratore all'Inps.

Si applica la sanzione amministrativa per la mancata comunicazione di instaurazione del rapporto, nonché la sanzione amministrativa pecuniaria di 50 euro per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione, con un minimo di 5.000 e un massimo di 50.000 euro, per distaccante e distaccatario. Se vi è impiego dei minori, è prevista la pena dell'arresto fino a 18 mesi e dell'ammenda originariamente stabilita aumentata fino al sestuplo.

Il distacco non autentico non è assimilabile alla fattispecie di "lavoro nero", con esclusione pertanto delle relative conseguenze sanzionatorie.

L'eventuale impiego in "nero" dei lavoratori già distaccati potrà invece configurarsi nel caso in cui l'impiego degli stessi da parte dell'utilizzatore prosegua anche dopo la comunicazione di cessazione anticipata del distacco (ad es. nel caso di licenziamento del lavoratore nel corso del distacco).

Condizioni di lavoro

Ai lavoratori distaccati si applicano le medesime condizioni di lavoro previste da norme e contratti collettivi per i lavoratori prestazioni subordinate analoghe nel luogo in cui si svolge il distacco (c.d. livelli minimi di condizioni di lavoro e occupazione). In particolare, in Italia, si applicano le disposizioni di legge, le indicazioni amministrative e le clausole della contrattazione collettiva italiane, con riferimento 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; condizioni di cessione temporanea di lavoratori da parte delle agenzie di somministrazione. Il salario minimo deve ricomprendere le seguenti voci retributive: paga base; elemento distinto della retribuzione; indennità legate all'anzianità di servizio; superminimi; retribuzioni corrispettive per prestazioni di lavoro straordinario, notturno e festivo; indennità di distacco e di trasferta.

In caso di somministrazione, i lavoratori hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelli dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore.

Responsabilità solidale

Nelle ipotesi di prestazione transnazionale di servizi attuata mediante contratto di appalto o subappalto, il committente imprenditore o datore di lavoro risponde in solido con l'appaltatore e con ciascuno degli eventuali subappaltatori per i crediti retributivi (comprese le quote di Tfr), contributivi e i premi assicurativi maturati nel periodo di esecuzione del contratto di appalto. La responsabilità solidale può essere attivata dal lavoratore entro e non oltre i 2 anni dalla cessazione dell'appalto e trova applicazione in tutti i settori economico/produttivi, coinvolgendo sia il committente che l'appaltatore, nonché gli eventuali subappaltatori. Un regime di responsabilità solidale sostanzialmente analogo è previsto anche in caso di somministrazione di lavoro, salvo alcune peculiarità, nell'ipotesi di trasporto di merci ex articolo 83-bis, commi da 4-bis a 4-sexies, D.L. 112/2008: con particolare riferimento alla disciplina in materia di trasporto di cose per conto terzi, la norma prevede che il committente o il vettore in caso di subvezione sia tenuto a verificare, prima della stipulazione del contratto, la regolarità retributiva, previdenziale e assicurativa dell'imprenditore cui intende rivolgersi per l'esecuzione della prestazione, acquisendo, all'atto della conclusione del contratto, un'attestazione rilasciata dagli enti previdenziali del Paese di provenienza, di data non anteriore a 3 mesi, dalla quale risulti che l'azienda è in regola con il versamento dei contributi assicurativi e previdenziali (documento equivalente al Durc). Il committente o il vettore che non esegue la verifica è obbligato in solido con il vettore, nonché con ciascuno degli eventuali sub vettori, entro il limite di 1 anno dalla cessazione del contratto di trasporto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, nonché i contributi previdenziali e i premi assicurativi agli enti competenti, limitatamente alle prestazioni ricevute durante l'esecuzione del contratto di trasporto.

In ordine al settore del trasporto, nelle ipotesi di somministrazione di autisti da parte di agenzie di lavoro temporaneo di altro Stato membro presso un'azienda utilizzatrice italiana si applica il regime di responsabilità solidale previsto dall'articolo 35, comma 2, D.Lgs. 81/2015.

Diffida accertativa

Per tutelare i crediti retributivi vantati dai lavoratori in regime di distacco comunitario il personale ispettivo può adottare la diffida accertativa, da notificarsi al datore di lavoro (impresa comunitaria distaccante), anche attraverso la persona di contatto di cui all'articolo 10, comma 3, lettera b), D.Lgs. 136/2016, o anche al distaccatario/committente/utilizzatore stabilito in Italia, in qualità di obbligato solidale, nei confronti del quale non avrà comunque efficacia di titolo esecutivo.

Adempimenti amministrativi in capo al prestatore di servizi

Il prestatore di servizi deve effettuare la comunicazione di distacco del personale impiegato in Italia, conservare, predisponendone copia cartacea o elettronica in lingua italiana, la documentazione in materia di lavoro, i prospetti paga, i prospetti indicanti l'inizio, la fine e la durata dell'orario di lavoro giornaliero, la documentazione comprovante il pagamento delle retribuzioni o altro atto equivalente, nonché il modello A1 e la comunicazione/registrazione pubblica di instaurazione del rapporto di lavoro, per tutto il periodo del distacco e fino a 2 anni dalla sua cessazione; designare un referente (un lavoratore dell'impresa distaccante, il distaccatario, un consulente del lavoro o altro professionista, o un soggetto di fiducia del distaccante) elettivamente domiciliato in Italia, incaricato di esibire, inviare e ricevere documenti in nome e per conto

dell'impresa distaccante, ivi compresa la formale notifica di atti alla società stessa da parte del personale di vigilanza, per tutto il periodo del distacco e fino a 2 anni dalla sua cessazione (in mancanza di tale designazione, ferma restando l'applicazione della sanzione, è previsto che la sede dell'impresa distaccante si considera il luogo dove ha sede legale o risiede il destinatario della prestazione di servizi); designare una persona, anche coincidente con il referente, che agisca in qualità di rappresentante legale e che non ha l'obbligo di essere presente nel luogo di svolgimento dell'attività lavorativa in distacco, ma deve rendersi disponibile in caso di richiesta motivata.

Sanzioni

La violazione degli obblighi è punita come segue.

<i>Violazione</i>	<i>Sanzione</i>
Comunicazione del distacco	sanzione amministrativa pecuniaria da 150 a 500 euro, per ogni lavoratore interessato.
Conservare in copia in lingua italiana i documenti prescritti per il periodo indicato	sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 3.000 euro, per ogni lavoratore interessato, applicabile anche nel caso in cui i documenti ci siano ma non siano tradotti in italiano.
Designare il referente	sanzione amministrativa pecuniaria da 2.000 a 6.000 euro.
Designare il soggetto con poteri di rappresentanza	sanzione amministrativa pecuniaria da 2.000 a 6.000 euro.

Gli importi delle sanzioni amministrative non possono essere superiori a 150.000 euro rispetto alle violazioni sancite che sono diffidabili.
