



Rag. Franco Peruzzi	Consulente del lavoro
Dott. Franca Peruzzi	Consulente del lavoro
Rag. Giovanni Peruzzi	Consulente del lavoro
Rag. Stefano Dani	Commercialista – Revisore Contabile
Rag. Raffaele Triggiani	Commercialista – Revisore Contabile
Dott. Fulvia Peruzzi	

CIRCOLARE BIMESTRALE
nr. 1/11 del 24.01.2011

SOMMARIO

[AMMORTIZZATORI SOCIALI E DID](#)

[LAVORO OCCASIONALE DI TIPO ACCESSORIO](#)

[IL COLLEGATO LAVORO](#)

[APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE CON SOGGETTI GIÀ IN POSSESSO DI ABILITAZIONI](#)

[LA CONTRIBUZIONE ALL'ENTE BILATERALE ARTIGIANO NAZIONALE](#)

[LA VALIDITÀ DEL DURC](#)

[DENUNCIA DISABILI – NUOVO PROSPETTO INFORMATIVO](#)

[PRESTAZIONI ECONOMICHE DI MATERNITÀ – NUOVA MODULISTICA](#)

[LA RATEAZIONE DEI DEBITI CONTRIBUTIVI INPS](#)

[DOMANDA DI RIDUZIONE DEL TASSO INAIL E RIDUZIONE DELLE RETRIBUZIONI PRESUNTE](#)

[LA GIURISPRUDENZA](#)

SCADENZARIO LAVORO [GENNAIO](#) 2011, [FEBBRAIO](#) 2011 E PRIMI GIORNI DI [MARZO](#) 2011

AMMORTIZZATORI SOCIALI E DID

La l. n. 2/2009 e il successivo decreto attuativo del 19/05/2010 n. 46441, prevedono che il lavoratore il quale accede a prestazioni a sostegno del reddito (cig ordinaria, straordinaria, in deroga, solidarietà, disoccupazione) debba sottoscrivere una Dichiarazione di Immediata Disponibilità "DID".

Si tratta di un documento con il quale il lavoratore dichiara la propria disponibilità al lavoro e/o ad un percorso formativo di qualificazione professionale.

- ☞ Qualora il lavoratore rifiuti di sottoscrivere tale documento o qualora rifiuti un'offerta di lavoro congrua o un percorso formativo, perde il diritto a qualsiasi erogazione di carattere retributivo e previdenziale anche a carico del datore di lavoro.
- ☞ Da parte sua, il datore di lavoro non può porre a conguaglio le suddette prestazioni previdenziali se non ha acquisito la DID sottoscritta dal lavoratore.

Con la circolare n. 133 del 22 ottobre 2010 l'INPS ha riepilogato le disposizioni che regolano la sottoscrizione e presentazione della dichiarazione.

Le DID raccolte dai datori di lavoro a fronte di prestazioni di sostegno al reddito anticipate dagli stessi, vanno normalmente conservate presso la sede della ditta.

Riepiloghiamo, nella tabella che segue, le modalità di adempimento a tale prescrizione per le prestazioni che prevedono adempimenti a carico dei datori di lavoro.

TIPOLOGIA DI PRESTAZIONE	DID DEL LAVORATORE	ADEMPIMENTO DEL DATORE DI LAVORO
CIG ORDINARIA INDUSTRIA	Il lavoratore compila la DID dove dichiara la disponibilità ad un percorso di riqualificazione professionale; la DID rimane valida per 52 settimane	Con la richiesta di autorizzazione all'erogazione (mod. IG15/IND-SR21) il datore di lavoro dichiara di avere raccolto e di conservare le DID sottoscritte dai lavoratori.
CIG ORDINARIA EDILIZIA	Il lavoratore compila la DID dove dichiara la disponibilità ad un percorso di riqualificazione professionale; la DID rimane valida per 52 settimane	Con la richiesta di autorizzazione all'erogazione (mod. IG15/ED-SR38) il datore di lavoro dichiara di avere raccolto e di conservare le DID sottoscritte dai lavoratori.
CIG STRAORDINARIA	Il lavoratore compila la DID dove dichiara la disponibilità ad un percorso di riqualificazione professionale; <u>in caso di cigs per procedure concorsuali</u> con cessazione dell'esercizio di impresa, la DID vale anche per l'accettazione di un lavoro congruo	Con la presentazione del modello IG15/STR – SR40 il datore di lavoro dichiara di avere acquisito e di conservare presso di se le DID.
CIG IN DEROGA	Il lavoratore sottoscrive la DID per percorso formativo o lavoro congruo	Il datore di lavoro dichiara, al momento della presentazione della domanda, di raccogliere e custodire presso di se le DID.
CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ	Il lavoratore compila la DID dove dichiara la disponibilità ad un percorso di riqualificazione professionale	Con la richiesta di autorizzazione all'erogazione (mod. IG15/IND-SR40) il datore di lavoro dichiara di avere raccolto e di conservare le DID sottoscritte dai lavoratori.

La citata circolare INPS annuncia che per l'anno 2011, alcuni dati relativi alle prestazioni di sostegno al reddito verranno acquisiti mediante il flusso mensile Uniemens.

Questo dovrebbe consentire un'acquisizione più immediata dei dati necessari alla gestione degli ammortizzatori soprattutto nei casi di liquidazione diretta da parte dell'istituto.

LAVORO OCCASIONALE DI TIPO ACCESSORIO

Il lavoro **occasionale** di tipo **accessorio** è stato introdotto nella nostra disciplina dal D. Lgs. n. 276/2003 ma solo negli ultimi anni è stato regolato in maniera più puntuale e, quindi, trova un'applicazione più diffusa.

Può essere utile per gestire quelle prestazioni di lavoro del tutto occasionalmente finalizzate all'esecuzione di prestazioni di tipo accessorio, rispetto all'attività prevalente del soggetto utilizzatore.

Riteniamo quindi utile riepilogare brevemente le disposizioni che lo regolano anche alla luce delle circolari emanate dagli enti coinvolti nella gestione di tale rapporto.

☞ Occorre innanzitutto chiarire, in linea di principio e fatte salve le deroghe espressamente previste, che un'azienda non potrà utilizzare questa tipologia di rapporto, per l'esecuzione di prestazioni dell'ambito della sua attività principale.

Potrà invece utilizzare questa particolare forma di lavoro in attività di tipo accessorio per l'esecuzione delle quali un tempo era difficile trovare una corretta forma di inquadramento anche in considerazione dell'occasionalità della prestazione richiesta.

L'art. 70 del D. Lgs. 276/2003, così come integrato da successive disposizioni di legge, dispone quanto segue.

1. Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative di natura occasionale rese nell'ambito:

a) di lavori domestici;

b) di lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici, strade, parchi e monumenti, anche nel caso in cui il committente sia un ente locale;

c) dell'insegnamento privato supplementare;

d) di manifestazioni sportive, culturali, fieristiche o caritatevoli e di lavori di emergenza o di solidarietà anche in caso di committente pubblico;

e) di qualsiasi settore produttivo, compresi gli enti locali, le scuole e le università, il sabato e la domenica e durante i periodi di vacanza da parte di giovani con meno di venticinque anni di età se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università;

f) di attività agricole di carattere stagionale effettuate da pensionati, da casalinghe e da giovani di cui alla lettera e), ovvero delle attività agricole svolte a favore dei soggetti di cui all'articolo 34, comma 6, del decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633;

g) dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del codice civile;

h) della consegna porta a porta e della vendita ambulante di stampa quotidiana e periodica;

h-bis) di qualsiasi settore produttivo, compresi gli enti locali, da parte di pensionati;

h-ter) di attività di lavoro svolte nei maneggi e nelle scuderie.

In via sperimentale per l'anno 2010, per prestazioni di lavoro accessorio si intendono anche le attività lavorative di natura occasionale rese nell'ambito di qualsiasi settore produttivo da parte di prestatori di lavoro titolari di contratti di lavoro a tempo parziale, con esclusione della possibilità di utilizzare i buoni lavoro presso il datore di lavoro titolare del contratto a tempo parziale. (tale disposizione è prorogata fino al 31.03.2011 dal DL. 225 del 29.12.2010 decreto mille proroghe - ndr).

1-bis. In via sperimentale per gli anni 2009 e 2010, prestazioni di lavoro accessorio possono essere rese, in tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali, e nel limite massimo di 3.000 euro per anno solare, da percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito compatibilmente con quanto stabilito dall'articolo 19, comma 10, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2. L'INPS provvede a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative del

salario o di sostegno al reddito gli accreditati contributivi derivanti dalle prestazioni di lavoro accessorio. (tale disposizione sembra essere prorogata anche per l'anno 2011 dal decreto mille proroghe - ndr).

2. Le attività lavorative di cui al comma 1, anche se svolte a favore di più beneficiari, configurano rapporti di natura meramente occasionale e accessoria, intendendosi per tali le attività che non danno complessivamente luogo, con riferimento al medesimo committente, a compensi superiori a 5.000 euro nel corso di un anno solare.

2-bis. Le imprese familiari possono utilizzare prestazioni di lavoro accessorio per un importo complessivo non superiore, nel corso di ciascun anno fiscale, a 10.000 euro.

2-ter. Il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio da parte di un committente pubblico e degli enti locali è consentito nel rispetto dei vincoli previsti dalla vigente disciplina in materia di contenimento delle spese di personale e ove previsto dal patto di stabilità interno.

Per chiarire l'ambito di applicazione della norma riepiloghiamo, nella tabella che segue, la casistica espressa dalla legge.

SETTORI DI OCCUPAZIONE	SOGGETTI CHE POSSONO ESSERE IMPIEGATI
Attività di lavoro accessorio precisate nella legge come: lavori di pulizia, giardinaggio, lavoro domestico, insegnamento privato supplementare, maneggi, scuderie, vendita porta a porta; lavoro svolto nelle imprese familiari per un importo complessivo non superiore a euro 10.000,00 per ciascun anno solare.	Tutti i soggetti in età da lavoro privi dei requisiti specifici precisati nei punti successivi
Tutti i settori, compreso quello agricolo, ma solo in determinati periodi dell'anno precisati nella legge (nei fine settimana e nei periodi di vacanza).	Studenti minori di 25 anni iscritti ad un ciclo di studi presso istituti scolastici di qualsiasi ordine e grado
In qualsiasi settore ed in ogni periodo dell'anno.	Studenti universitari minori di 25 e pensionati
In tutti i settori tranne che con il proprio datore di lavoro (norma valida per il 2010 oggetto di proroga al 31.03.2011 da parte del DL. mille proroghe)	Lavoratori a tempo parziale
In tutti i settori (norma valida per il 2010 oggetto di proroga al 31.03.2011 da parte del DL. mille proroghe)	Soggetti percettori di prestazioni a sostegno del reddito
Aziende agricole a carattere stagionale	Casalinghe, pensionati, giovani fino ai 25 anni di età

Come utilizzare il lavoro accessorio

Per l'utilizzo del lavoro occasionale accessorio, il committente dovrà acquistare preventivamente, presso l'INPS (anche per via telematica) o presso le tabaccherie autorizzate, i buoni (voucher) il cui costo ammonta a euro 10,00 l'uno. L'elenco delle tabaccherie autorizzate è rilevabile nel sito www.inps.it (c'è un apposito link denominato utilizzare i buoni lavoro).

Prima dell'inizio della prestazione, il committente deve darne comunicazione all'INAIL via fax al n. 800657657 o telefonicamente chiamando il contact center INPS/INAIL al numero 803164.

I modelli per la comunicazione via fax (modalità di comunicazione consigliata) sono scaricabili dal sito internet www.inail.it/Assicurazione/modulistica.

☞ A tale proposito l'INAIL ha precisato che la comunicazione va effettuata prima dell'inizio dell'attività specificando l'arco temporale, riferito all'anno solare, all'interno del quale si svolgerà la prestazione, con riferimento ad ogni singolo lavoratore.

Non sarà quindi necessario inviare più comunicazioni per prestazioni rese, per esempio, una volta alla settimana anche per più settimane consecutive, qualora nella comunicazione sia stato specificato l'arco temporale entro il quale si svolgeranno tutte le prestazioni.

Una nuova comunicazione è richiesta solo qualora dovesse variare il periodo di lavoro originariamente comunicato.

A fronte della prestazione resa, il datore di lavoro consegnerà al lavoratore, tanti voucher quanto ne sono necessari per raggiungere il compenso concordato.

La nota INAIL 6464/2010 precisa infatti che il valore del voucher non ha alcun riferimento con una tariffa minima oraria.

Pertanto, non essendo il valore del buono corrispettivo di un'ora di lavoro, le parti adotteranno un criterio di corrispondenza tra la prestazione resa e il compenso complessivamente spettante al lavoratore.

La commisurazione può quindi essere a giornata, a ora oppure a forfait.

Il datore di lavoro avrà cura di compilare i buoni con i propri dati, quelli del lavoratore, data di inizio e fine della prestazione, per consentirne la riscossione e l'accredito dei relativi contributi a favore del prestatore d'opera.

Il lavoratore potrà riscuotere il corrispettivo dei voucher presso gli uffici postali o presso la rete dei tabaccai autorizzati.

Ogni voucher dà diritto ad un compenso netto di euro 7,50 nonché all'accredito della contribuzione ai fini pensionistici, oltre alla copertura assicurativa contro gli infortuni sul lavoro.

Riteniamo che tale tipologia di prestazione consenta, nei casi in cui ne è previsto l'utilizzo, di occupare regolarmente prestatori di lavoro senza incorrere alle pesanti sanzioni previste in caso di lavoro nero.

Al fine di rendere più agevole e sicuro l'utilizzo di tale particolare tipologia di lavoro, l'INPS ha attivato la casella di posta elettronica lavoro.occasionale@inps.it mediante la quale i cittadini possono richiedere informazioni al riguardo.

IL COLLEGATO LAVORO

Il 24 novembre 2010 è entrata in vigore la l. n. 183/2010 denominata "Collegato lavoro" che ha avuto un iter legislativo molto lungo e sofferto.

Alcune novità introdotte sono immediatamente applicabili, altre richiedono l'emanazione di decreti attuativi o necessitano di regolamentazione da parte della contrattazione collettiva.

Tale provvedimento sarà quindi oggetto di più trattazioni nei prossimi notiziari limitandoci, in questo, ad affrontare alcuni aspetti immediatamente operativi e di maggior interesse per la platea dei datori di lavoro.

MAXI SANZIONE PER LAVORO NERO

La Maxi sanzione per lavoro nero prima del collegato lavoro

Introdotta dalla l. n. 12/2002, tale sanzione amministrativa era applicabile a **tutti i rapporti di lavoro non risultanti da scritture o altra documentazione obbligatoria** (lavoratori in nero) ed era aggiuntiva rispetto a tutte le altre sanzioni ordinariamente previste.

L'importo della sanzione oscillava da 1.500 a 12.000 euro per ogni lavoratore maggiorata di 150 euro per ciascuna giornata di lavoro effettivo.

Inoltre, l'importo delle sanzioni civili connesse all'omesso versamento dei contributi e premi riferiti ai lavoratori occupati in nero, non poteva essere inferiore a euro 3.000.

In occasione del varo del collegato lavoro, il Ministero del Lavoro è intervenuto sulla materia con la circolare n. 38 del 12 novembre 2010.

Dal 24 novembre 2010 la sanzione è applicabile, nelle misure previste al punto precedente, ai soli rapporti di lavoro subordinato per i quali non sia stata inviata, al Centro per l'impiego, la preventiva comunicazione di assunzione. Sono pertanto esclusi dall'ambito di applicazione i rapporti di lavoro parasubordinato o autonomo: co.co.pro, associazioni in partecipazione, ecc. Resta ovviamente a carico del datore di lavoro la prova della natura del rapporto, subordinato o autonomo, eventualmente intrattenuto in nero.

La maxi sanzione può essere evitata solo qualora, pur in assenza della preventiva comunicazione di assunzione, il datore di lavoro possa provare di avere adempiuto agli obblighi contributivi, precedentemente all'accesso ispettivo, mediante invio della denuncia mensile Uniemens.

Non sono ammesse altre prove (lettera di assunzione, libro unico, ecc.) per evitare l'applicazione della maxi sanzione.

La maxi sanzione assorbe la sanzione amministrativa prevista per l'omessa preventiva comunicazione di assunzione che va da euro 100 a euro 500 la quale rimane però applicabile nell'ipotesi di occultamento di rapporti di lavoro autonomo o nei casi di tardiva comunicazione di rapporti di lavoro subordinato (purché effettuata prima che venga rilevato il lavoro nero).

☞ La maxi sanzione non trova applicazione nei rapporti di lavoro domestico ma è applicabile quando il datore di lavoro impiega il lavoratore, assunto come domestico, in altre attività imprenditoriali o familiari.

Vi sono alcuni casi in cui non è prevista la comunicazione preventiva al Centro per l'impiego.

Si tratta:

- del lavoro occasionale e accessorio;
- prestazioni rese da soci, coadiuvanti familiari e assimilati.

Per queste tipologie di rapporto, è prevista la comunicazione preventiva all'INAIL e/o all'INPS. Ebbene, l'assenza di tali comunicazione fa scattare una sorta di presunzione di lavoro subordinato e, conseguentemente, risulta applicabile la maxi sanzione.

Con riferimento ai rapporti di lavoro autonomo occasionale, il Ministero precisa che la maxi sanzione verrà applicata in assenza di documentazione utile ad una verifica circa la pretesa autonomia del rapporto (iscrizione alla camera di commercio, possesso di partita iva, documentazione fiscale).

Lascia perplessi la rilevanza di questi indicatori in quanto l'iscrizione alla cciaa e il possesso di partita iva rappresentano requisiti che non sono richiesti per l'esercizio del lavoro autonomo occasionale. Pertanto per chi ne facesse utilizzo è consigliabile prima dell'inizio del rapporto sottoscrivere una lettera di incarico di prestazione di lavoro autonomo occasionale.

Dal 24 novembre 2010 la maxi sanzione si applica nella misura ridotta che va da euro 1.000 a euro 8.000 (rispetto alla sanzione piena che va da euro 1.500,00 a 12.000,00) maggiorata di euro 30 per ogni giornata di lavoro effettivamente prestato, nell'ipotesi in cui il lavoratore risulti inizialmente occupato in nero e, successivamente, venga occupato in modo regolare.

Secondo la legge, così come interpretata dalla citata circolare del Ministero del Lavoro, sono escluse dall'applicazione della maxi sanzione le seguenti ipotesi:

1. l'instaurazione di rapporti di lavoro autonomo o parasubordinato effettuata nel rispetto degli adempimenti previsti che, in fase ispettiva, siano qualificati come rapporti di lavoro subordinato; l'errato inquadramento non rappresenta fattispecie di lavoro sommerso in quanto il lavoratore era già stato oggetto di specifica comunicazione e non risultava quindi occultato;
2. rapporto di lavoro instaurato in nero e integralmente regolarizzato in modo spontaneo dal datore di lavoro prima di un accesso ispettivo.

Con riferimento al punto 2 precisiamo che la regolarizzazione prevede i seguenti adempimenti:

- a) comunicazione al Centro per l'impiego dell'avvenuta assunzione da effettuarsi prima dello scadere del termine per il pagamento dei contributi relativi al primo periodo di paga in cui il lavoratore è stato occupato (entro il giorno 16 del mese successivo a quello di assunzione);
- b) una volta scaduto il termine di cui al precedente punto a) il datore di lavoro può regolarizzare la posizione: 1) denunciando spontaneamente la propria situazione debitoria; 2) pagando entro 30 giorni dalla denuncia la contribuzione omessa; 3) comunicando al centro per l'impiego la data di inizio del rapporto di lavoro; 4) pagando la sanzione civile ridotta prevista dall'art. 116 c. 8 lett. b) della legge n. 388/2000.

Il Ministero precisa che la maxi sanzione non è applicabile nel caso in cui l'omessa o tardiva comunicazione sia dovuta a causa di forza maggiore.

Con l'entrata in vigore della nuova disciplina non trova più applicazione la soglia minima delle sanzioni civili, pari a euro 3.000, connesse all'evasione contributiva.

In tali fattispecie si applicheranno quindi le sanzioni previste in caso di evasione contributiva (solo qualora al momento della verifica ispettiva siano già scaduti i termini per il pagamento dei contributi) pari al 30% annuo dei contributi evasi, maggiorati del 50%.

La maggiorazione del 50% riguarda solo le ipotesi in cui risulta applicabile la maxi sanzione restando quindi esclusi, come sopra specificato, i rapporti di lavoro domestico, autonomo, parasubordinato.

- ☞ Le nuove disposizioni si applicano per i casi rilevati dagli organi di vigilanza successivamente al 24 novembre 2010 anche se riferiti a periodi precedenti purché l'illecito sia ancora in corso dopo il 24 novembre.
- ☞ Qualora l'illecito si sia esaurito prima di tale data, trova applicazione la disciplina sanzionatoria previgente.

A tale proposito precisiamo che l'irrogazione della maxi sanzione può avvenire da parte di tutti gli organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro, fisco, previdenza: DPL, Guardia di finanza, Agenzia delle entrate, INPS, INAIL, ENPALS, IPSEMA, ecc.

Per le condotte illecite commesse e terminate prima del 24 novembre la competenza ad irrogare la maxi sanzione rimane a carico dell'Agenzia delle entrate (per i fatti cessati prima del 12 agosto 2006) e della D.p.l. (per i fatti cessati dopo il 12 agosto 2006 ma prima del 24 novembre 2010).

La diffida

Diversamente dalla precedente disciplina e, ad esclusione dei casi di occupazione di extracomunitari clandestini e di soggetti minori, alla maxi sanzione è ora applicabile l'istituto della diffida.

Ciò significa che l'organo di vigilanza che rileva l'illecito, diffida il datore di lavoro ad adempiere alle obbligazioni omesse entro 30 giorni mediante:

- Presentazione della comunicazione di assunzione dalla data di effettivo inizio del rapporto;
- Adempimento degli obblighi contributivi già scaduti al momento dell'accertamento.

In caso di adempimento alla diffida il trasgressore sarà ammesso al pagamento della sanzione in misura ridotta pari a:

- a) 1.500 euro più euro 37,50 per ogni giornata di effettivo lavoro – nei casi di in cui sarebbe applicabile la sanzione in misura piena da euro 1.500 a euro 12.000;
- b) Euro 1.000 più euro 10 per ogni giornata di effettivo lavoro – nei casi in cui sarebbe applicabile la sanzione in misura ridotta da euro 1.000 a euro 8.000.

Il rapporto di lavoro dovrà essere regolarizzato con le caratteristiche di effettivo svolgimento e comunque a tempo indeterminato pieno o a tempo parziale con regime di orario non inferiore a 20 ore settimanali.

PROCEDURE DI ASSUNZIONE NEL SETTORE TURISMO

Nel settore turismo il datore di lavoro, che non sia in possesso di tutti i dati nel lavoratore, può effettuare la comunicazione preventiva comunicando solo i dati essenziali all'identificazione della tipologia del rapporto di lavoro purché integri la comunicazione, con i dati completi del lavoratore, entro il terzo giorno dalla data di instaurazione del rapporto di lavoro.

NUOVE SANZIONI IN MATERIA DI ORARIO DI LAVORO

La l. n. 183/2010 ha modificato anche il sistema sanzionatorio previsto dal Dlgs. 66/2003 sull'orario di lavoro modificando alcuni valori e modulando le sanzioni in modo diverso.

Nella tabella sottostante riepiloghiamo le variazioni intervenute riportando l'entità nelle nuove sanzioni.

TIPOLOGIA DI VIOLAZIONE	SANZIONE
<ul style="list-style-type: none"> • Superamento dell'orario di lavoro massimo consentito pari a 48 ore medie settimanali da computarsi in un periodo di riferimento di 4 mesi (i CCNL possono disporre periodi maggiori). • Mancato godimento del riposo settimanale fissato in 24 ore consecutive da sommarsi alle 11 ore di riposo giornaliero; il riposo va fruito normalmente nella giornata di domenica ed il rispetto va garantito in un periodo medio di 14 giorni. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sanzione amministrativa da 100 a 750 euro; 2. se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori o, si è verificata in almeno 3 periodi di riferimento, la sanzione aumenta oscillando tra un minimo di 400 e un massimo di 1.500 euro; 3. se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori o, si è verificata in almeno 3 periodi di riferimento, la sanzione aumenta oscillando tra un minimo di 1.000 e un massimo di 5.000 euro e non è ammesso il pagamento in misura ridotta.
<p>Mancata fruizione del riposo giornaliero fissato in 11 ore consecutive di riposo nell'arco delle 24.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sanzione amministrativa da 50 a 150 euro; 2. se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori o, si è verificata in almeno 3 periodi di 24 ore, la sanzione aumenta oscillando tra un minimo di 300 e un massimo di 1.000 euro; 3. se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori o, si è verificata in almeno 3 periodi di 24 ore, la sanzione aumenta oscillando tra un minimo di 900 e un massimo di 1.500 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta.
<p>Mancato godimento delle ferie previste dalla legge che dispone la maturazione di almeno 4 settimane all'anno da godersi, per almeno 2 settimane, nell'anno di maturazione e per il restante periodo, entro i 18 mesi successivi all'anno di maturazione.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sanzione amministrativa da 100 a 600 euro; 2. se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori o, si è verificata in almeno 2 anni, la sanzione aumenta oscillando tra un minimo di 400 e un massimo di 5.000 euro; 3. se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori o, si è verificata in almeno 4 anni, la sanzione aumenta oscillando tra un minimo di 800 e un massimo di 4.500 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta.

NORME VARIE IN MATERIA DI CONTRATTI DI LAVORO, E CONTENZIOSO NEI RAPPORTI DI LAVORO

Il collegato lavoro modifica numerose disposizioni di legge riferite al rapporto di lavoro in genere.

Esaminiamo alcuni aspetti di primaria importanza e di più diffuso interesse rimandando ad una futura trattazione altre questioni anche in attesa di chiarimenti e interpretazioni dagli organi competenti.

Impugnazione dei licenziamenti (valido anche per i contratti di lavoro a termine)

La norma riscrive il percorso del contenzioso che può nascere a fronte di un licenziamento oppure nel caso di impugnazione del contratto a termine.

In particolare si applica nei seguenti casi:

- invalidità del licenziamento;
- contenzioso in materia di qualificazione del rapporto di lavoro e legittimità di apposizione del termine;
- recesso del committente nei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto;
- trasferimento del lavoratore;
- cessione di contratto per trasferimento d'azienda;
- nullità del termine apposto al contratto.

Con riferimento ai contratti a termine, la disposizione è applicabile anche ai contratti stipulati prima dell'entrata in vigore della legge e ancora in corso; per i contratti già conclusi alla medesima data, il termine di 60 giorni per l'impugnazione decorreva dal 24 novembre 2010.

Ebbene la norma, così come modificata dal collegato lavoro, conferma che il licenziamento deve essere impugnato, a pena di decadenza, entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta o dalla comunicazione delle motivazioni qualora non fossero state rese note contestualmente.

☞ La novità consiste nel prosieguo della disposizione.

Occorre innanzitutto premettere che è stato abrogato l'obbligo di esperire il tentativo di conciliazione prima di ricorrere in giudizio. Ora, il ricorso a tale forma di risoluzione del contenzioso, è facoltativo.

Pertanto, una volta impugnato il licenziamento, il lavoratore ha due percorsi possibili da avviare tassativamente entro i 270 giorni successivi all'impugnativa:

1. entro i successivi 270 giorni (**termine tassativo a pena di inefficacia dell'impugnazione**) il lavoratore deposita il ricorso nella cancelleria del tribunale;
2. in alternativa, sempre entro lo stesso termine, può proporre il tentativo di conciliazione o di arbitrato;

Nel caso di cui al punto n. 2, qualora la conciliazione o l'arbitrato non vengano accettati o si concludano con un mancato accordo, il ricorso al giudice deve essere depositato entro i 60 giorni successivi al rifiuto o al mancato accordo.

È importante sottolineare che tale percorso abbrevia di molto il contenzioso in materia di lavoro in quanto la precedente normativa consentiva al lavoratore, una volta impugnato ed esperito il tentativo di conciliazione, di ricorrere al giudice entro il termine di 5 anni con evidenti pesanti ricadute economiche a carico del datore di lavoro eventualmente soccombente.

Nei contratti di lavoro a tempo determinato, l'impugnativa stessa poteva essere proposta entro il termine prescrizione di 5 anni.

In questo contesto si inserisce la specifica disposizione riferita ai contratti a termine che, con sentenza del giudice, vengono convertiti in contratti a tempo indeterminato.

In questi casi, infatti, la sentenza, oltre a stabilire la conversione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato, condanna il datore di lavoro a risarcire il lavoratore con una indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto percepita dal lavoratore.

Tali somme risarcitorie vengono ridotte alla metà qualora i contratti collettivi prevedano l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori precedentemente occupati a termine, nell'ambito di specifiche graduatorie.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE CON SOGGETTI GIÀ IN POSSESSO DI ABILITAZIONI

Il Ministero del lavoro ha fornito un'interessante risposta ad un interpello presentato dall'Associazione Nazionale Istituti non Statali di Educazione e Istruzione.

Il quesito verteva sulla possibilità di instaurare un rapporto di apprendistato professionalizzante con soggetti in possesso del titolo di abilitazione all'insegnamento.

Il Ministero, ripercorrendo anche precedenti indicazioni fornite dallo stesso e la giurisprudenza prevalente in merito, esprime parere favorevole qualora il percorso formativo sul lavoro, previsto nel piano formativo individuale, preveda l'acquisizione di competenze teorico pratiche ulteriori rispetto a quelle già possedute dal lavoratore.

☞ Tale principio è ovviamente applicabile in generale ai contratti di apprendistato professionalizzante e non solo all'ambito dell'insegnamento.

Il Ministero conclude ricordando che, al fine di evitare possibili contenziosi, è possibile far certificare il contratto di apprendistato come qualsiasi altro contratto di lavoro.

LA CONTRIBUZIONE ALL'ENTE BILATERALE ARTIGIANO NAZIONALE

L'accordo del 30 giugno 2010, sottoscritto da Confartigianato, Cna, Clai, Cgil, Cisl, Uil, individua a livello nazionale le modalità di versamento della contribuzione dovuta all'ente bilaterale, stabilendo che lo stesso dovrà essere versato a mezzo F24, attraverso uno specifico codice tributo.

L'agenzia delle entrate ha quindi istituito la causale di versamento "ebna" da inserire nella sezione INPS, con la quale dovrà essere versata la quota mensile di contribuzione all'ente pari a euro 10,42 mensili.

Specifiche indicazioni del contributo dovranno essere inserite anche nel flusso Uniemens.

Si attendono però ulteriori istruzioni in merito anche con riguardo alla decorrenza di tale obbligo. Dovranno inoltre essere chiarite le concrete modalità di versamento nei casi in cui, gli enti bilaterali regionali, abbiano introdotto, oltre alla contribuzione nazionale, altre quote utili a coprire ulteriori servizi.

Al di là della nota meramente operativa, è però interessante sottolineare come le parti abbiano stabilito che la disciplina relativa agli enti bilaterali sia applicabile a tutte le imprese artigiane, aderenti e non alle associazioni di categoria, in quanto le prestazioni attivate dai sistemi di bilateralità rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore.

Ciò significa che, l'impresa che non aderisce all'ente e non versa la relativa quota, è tenuta a garantire ai propri lavoratori prestazioni corrispondenti a quelle garantite dall'ente, obbligo che si concretizza attraverso il pagamento a ciascun lavoratore di una quota di retribuzione mensile lorda aggiuntiva di euro 25,00.

LA VALIDITÀ DEL DURC

Il DURC è la Dichiarazione Unica di Regolarità Contributiva necessaria ai datori di lavoro e alle imprese in genere, per dimostrare la regolarità degli adempimenti e versamenti contributivi.

Il DURC viene rilasciato dall'INPS, dall'INAIL, o dalle Casse Edili le quali, a fronte della richiesta pervenuta dall'impresa, anche attraverso il proprio consulente del lavoro, verificano la regolarità contributiva presso gli altri enti e rilasciano la dichiarazione riferita quindi alla regolarità nei confronti di tutti gli istituti.

Con la circolare n. 35 del 8 ottobre 2010, il Ministero del lavoro è intervenuto in merito alla durata del Durc e l'INPS, con sua circolare n. 145 del 17 novembre 2010, ha ripreso la disciplina del DURC riepilogandone la normativa e la durata.

Sintetizziamo, nello specchio che segue, la durata del documento in base alle diverse finalità per le quali viene richiesto.

FINALITÀ DEL DURC	DURATA DELLA VALIDITÀ
Lavori privati	3 mesi
Lavori pubblici	Validità per la durata della fase di lavori per i quali è stato richiesto (comunque la durata non supera 3 mesi)
Fruizione di agevolazioni normative e contributive	In questo caso la validità è pari ad 1 mese
Gare di appalto nella pubblica amministrazione, attestazioni Soa, iscrizione albo fornitori	3 mesi

La regolarità contributiva viene dichiarata anche fronte scostamenti, tra i contributi dovuti e quelli effettivamente pagati, non superiori al 5% e comunque non superiori a 100 euro. In tali casi, però, la differenza deve essere sanata entro 30 giorni dal rilascio del DURC.

La regolarità contributiva viene dichiarata anche nel caso in cui il mancato versamento dei contributi è oggetto di una rateazione autorizzata dall'ente interessato o se è stata disposta, per legge, una sospensione del versamento o se è stata presentata una istanza di compensazione con credito documentato.

Non osta il rilascio del DURC neanche il debito iscritto a ruolo per il quale sia stato presentato ricorso e la cartella sia stata sospesa oppure nel caso in cui, a fronte di debiti non ancora iscritti a ruolo, il ricorso amministrativo non sia ancora concluso con il rigetto.

DENUNCIA DISABILI – NUOVO PROSPETTO INFORMATIVO

Il Ministero del lavoro ha emanato il Dm 2 novembre 2010 con il quale regola definitivamente le modalità e i tempi di invio della denuncia dei lavoratori occupati ai fini degli adempimenti previsti dalla l. n. 68/1999 che regola l'avviamento al lavoro dei disabili e di altri soggetti svantaggiati.

Il Decreto ribadisce che la denuncia deve essere inviata esclusivamente per via telematica entro il 31 gennaio di ogni anno con riferimento alla situazione occupazionale rilevata al 31 dicembre dell'anno precedente.

Sono soggetti a tale obbligo i datori di lavoro che occupano almeno 15 dipendenti.

Tuttavia la denuncia non deve necessariamente essere inviata qualora le variazioni occupazionali intervenute, rispetto all'ultima denuncia, non modifichino l'obbligo posto a carico del datore di lavoro o non incidano sul computo della quota di riserva.

Ricordiamo che la denuncia va inviata esclusivamente per via telematica; nelle Regioni nelle quali i servizi informatici non sono ancora disponibili, i datori di lavoro adempiono all'obbligo per il

tramite del servizio informatico messo a disposizione dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali.

Il luogo di presentazione della denuncia va individuato secondo le seguenti regole:

- ❖ I datori di lavoro che operano in una singola provincia, invieranno il prospetto ai servizi competenti della stessa;
- ❖ I datori di lavoro che operano in più province della stessa regione, inviano il prospetto informativo alla regione di appartenenza;
- ❖ I datori di lavoro che operano in più province di regioni diverse inviano il prospetto al Ministero del lavoro.

I nuovi modelli sono reperibili sul sito www.lavoro.gov.it.

PRESTAZIONI ECONOMICHE DI MATERNITÀ – NUOVA MODULISTICA

Con messaggio del 23 novembre 2010 l'INPS diffonde la nuova modulistica per le domande di maternità.

I nuovi modelli SR01 e SR23, coprono tutte le fattispecie di richiesta di congedo rispettivamente per maternità/paternità e congedo parentale, raggruppando tutte le tipologie di lavoratori.

Con l'emanazione della nuova modulistica sono stati abrogati i modelli precedentemente utilizzati dai lavoratori autonomi e parasubordinati.

LA RATEAZIONE DEI DEBITI CONTRIBUTIVI INPS

Con circolare n. 106/2010, l'INPS aveva fornito le nuove istruzioni per la presentazione di istanze di rateazione di debiti contributivi.

Ora con la circolare n. 148 del 24 novembre 2010, ritorna sull'argomento per fornire nuove precisazioni.

In tale occasione sottolinea che, la domanda di rateazione da presentare presso l'istituto, può riguardare solo debiti per i quali non sia ancora stata notificata, al contribuente, la cartella esattoriale.

In tal caso, infatti, la domanda di rateazione dovrà essere presentata solo presso l'Agente per la riscossione.

L'istanza di rateazione dovrà riguardare pertanto tutti i debiti non iscritti a ruolo in quanto non è possibile procedere ad una istanza parziale.

Qualora la domanda di rateazione riguardi debiti maturati nel corso di una precedente rateazione non andata a buon fine, l'autorizzazione alla nuova rateazione è subordinata alla presentazione di garanzia fideiussoria bancaria o assicurativa.

Omissione del versamento delle ritenute operate ai lavoratori

È interessante la soluzione proposta dall'INPS per risolvere il problema del reato eventualmente commesso dal datore di lavoro con riferimento all'omesso versamento delle ritenute previdenziali operate al lavoratore.

- ☞ La nuova disciplina che regola le rateazioni, diversamente dalla precedente, dispone che vadano inseriti nel piano di ammortamento anche le ritenute operate ai lavoratori.

Il precedente sistema, invece, subordinava il rilascio dell'autorizzazione alla rateazione solo previo versamento di tali quote.

Qualora l'INPS rilevi tale ipotesi di reato, è tenuto a darne comunicazione all'autorità giudiziaria competente e la pena prevista è la reclusione fino a tre anni e la multa fino a euro 1.032,91.

Fermo restando che l'istituto deve comunque procedere alla denuncia, era necessario conciliare le nuove modalità di rateazione con la possibilità, da fornire al datore di lavoro, di sanare il reato commesso.

Ebbene, l'INPS precisa che l'istante, dovrà chiedere all'istituto, l'autorizzazione al versamento anticipato di un numero di rate il cui corrispettivo copra la quota di contribuzione trattenuta ai lavoratori e non versata.

Conseguentemente l'INPS autorizzerà la sospensione del pagamento per un corrispondente numero di rate dopo di che riprenderà il regolare pagamento delle stesse.

Tale configurazione, inoltre, evita il verificarsi di una causa ostantiva al rilascio del Durc che si verificherebbe il seguito alla sanzione penale inflitta al datore di lavoro.

Il nuovo sistema di rateazione decorre dalle domande presentate a partire dal 3 agosto 2010.

È utile ricordare che dal 2011, in forza di quanto disposto dalla manovra correttiva 2010, gli avvisi che pervengono ai datori di lavoro per rilevare debiti contributivi, non hanno più il valore dell'avviso bonario ma rappresentano un avviso di addebito che ha valore di titolo esecutivo.

DOMANDA DI RIDUZIONE DEL TASSO INAIL E RIDUZIONE DELLE RETRIBUZIONI PRESUNTE

Nel corso del mese di dicembre i datori di lavoro hanno ricevuto la comunicazione del tasso utile per la determinazione del premio dovuto all'INAIL per l'anno 2011.

Trascorso il primo biennio di attività, il tasso applicato dall'INAIL, oscilla in base all'andamento infortunistico rilevato in azienda e la sua entità è automaticamente determinata dall'Istituto.

I datori di lavoro possono tuttavia chiedere **un'ulteriore riduzione del tasso**, in base all'art. 24 del D.M. 12 dicembre 2000 che regola l'oscillazione dell'aliquota applicata successivamente al primo biennio di attività, **presentando istanza alla sede INAIL** nel cui territorio è ubicata l'azienda. La domanda di riduzione deve essere presentata **entro il 31 gennaio dell'anno per il quale si richiede la riduzione.**

Tale oscillazione viene riconosciuta nei limiti del 10% del tasso medio di tariffa per le aziende fino a 500 lavoratori/anno, del 5% per le altre.

☞ A tale proposito si richiama l'articolo pubblicato nella precedente Circolare n. 6 del 09/11/2010 con allegato il modello da utilizzare per la richiesta di riduzione del tasso.

È doveroso precisare che **l'INAIL procederà alla valutazione** del rispetto dei requisiti richiesti per il riconoscimento del beneficio.

Le sedi INAIL, inoltre, dovranno procedere a **verifiche a campione** programmate a livello regionale o locale.

Saranno invece senz'altro sottoposte a verifica tecnica le domande nelle quali vengono dichiarati interventi migliorativi particolarmente rilevanti o non rientranti tra quelli espressamente menzionati nel modulo di domanda.

La circolare INAIL n. 9/2002, impone a ciascuna sede INAIL, di trasmettere con cadenza semestrale alle Direzioni provinciali del lavoro, alle AA.SS.LL., ai Vigili del fuoco, l'elenco delle aziende alle quali sia stata applicata la riduzione del tasso.

Riduzione delle retribuzioni presunte

In occasione dell'autoliquidazione del premio dovuto all'INAIL per l'anno 2010, i datori di lavoro dovranno determinare e pagare anche la rata di premio per l'anno 2011, prendendo come base di calcolo le retribuzioni corrisposte nell'anno 2010.

Nell'ipotesi in cui si preveda una riduzione delle retribuzioni da erogare nell'anno 2011, rispetto a quelle corrisposte nell'anno 2010, i datori di lavoro possono modificare la base di calcolo della rata dovuta per l'anno 2011 presentando all'INAIL motivata istanza di riduzione delle retribuzioni presunte entro il 16 febbraio prossimo.

In assenza dell'istanza di riduzione delle retribuzioni presunte, il calcolo della rata dovuta per l'anno 2011 deve comunque essere effettuato prendendo a base i salari corrisposti nel 2010 o il valore dei salari presunti dichiarati nella denuncia di apertura della posizione assicurativa.

Le ipotesi più comuni di riduzione dei salari presunti possono essere ricondotte alla riduzione del personale, alla previsione di ricorso alla cassa integrazione guadagni, a operazioni societarie straordinarie (cessioni di rami d'azienda, scissioni ecc.).

LA GIURISPRUDENZA

PART TIME E LAVORO ECCELENTE L'ORARIO CONCORDATO – TRASFORMAZIONE A TEMPO PIENO

Sentenza Cassazione Sez. Lavoro n. 21160 del 13 ottobre 2010

Qualora il lavoratore assunto a tempo parziale, esegua in via continuativa lavoro supplementare fino a raggiungere il normale orario di lavoro a tempo pieno, può vedersi di fatto trasformare il rapporto di lavoro a tempo pieno.

Questa è la decisione cui è giunta la suprema corte in quanto la trasformazione del contratto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno non richiede particolari formalità ma può essere trasformato anche per fatti concludenti.

LA SOSPENSIONE DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Sentenza Cassazione Sez. Lavoro n. 20357 del 28 settembre 2010

Il contratto di apprendistato ha una durata che viene predeterminata dalla contrattazione collettiva la quale è funzionale all'apprendimento necessario per conseguire la qualifica.

A fronte di periodi di assenza che possono comprometterne le finalità, il contratto di apprendistato può essere sospeso e la scadenza prorogata di un pari periodo.

La sentenza in esame precisa però che i periodi di sospensione devono essere di entità tale da impedire concretamente il compimento della formazione. Inoltre la validità della sospensione e, quindi, dello spostamento della data di conclusione del tirocinio, è subordinata alla preventiva comunicazione all'apprendista.

Pertanto, qualora si verifichino periodi di malattia, aspettativa, servizio militare, ecc. (la sentenza esclude espressamente i periodi di ferie in quanto la contrattazione collettiva ha tenuto conto di tali periodi di mancata prestazione nella durata dell'apprendistato) che, sospendendo il rapporto di lavoro, consentono di posticiparne il termine, il datore di lavoro dovrà darne formale comunicazione all'apprendista prima della fine dell'apprendistato.

Il contratto che, senza alcuna comunicazione, continua ad essere eseguito anche dopo la scadenza originariamente fissata, si considera svolto come lavoratore qualificato.

RESPONSABILITÀ DEL CDA IN TEMA DI SICUREZZA NEL LAVORO**Sentenza Cassazione Sez. IV penale n. 38991 del 4 novembre 2010**

Il consiglio di amministrazione di una società non può trasferire, mediante delega, il dovere di vigilare sull'attività dell'impresa, compreso l'aspetto legato alla sicurezza.

In pratica, qualora un membro del cda sia stato delegato specificatamente a gestire la sicurezza nei processi produttivi, i restanti componenti, pur non essendo tenuti a vigilare sui singoli adempimenti pratici, non sono esenti dall'obbligo di vigilanza generale di modo che, a fronte di gravi reati omissivi, l'intero cda risulta responsabile per essere appunto venuto meno ad uno specifico obbligo posto a loro carico, a garanzia della complessa gestione aziendale della sicurezza.

SUPERAMENTO DELL'ORARIO MASSIMO SETTIMANALE DI 48 ORE**Sentenza Corte di Giustizia n. C-429/09 del 25 novembre 2010**

È interessante segnalare questa sentenza che stabilisce il diritto del lavoratore a ricevere un risarcimento per aver prestato lavoro eccedente le 48 ore massime consentite. Nel nostro ordinamento tale valore va verificato come media nei 4 mesi o nel maggior periodo disposto dalla contrattazione collettiva.

SCADENZARIO FISCALE GENNAIO 2011

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
GENNAIO '11			06		01	02
03	04	05		07	08	09
<u>10</u>	11	<u>12</u>	13	14	15	16
<u>17</u>	18	19	<u>20</u>	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
<u>31</u>						

Regole generali

Il pagamento di ritenute alla fonte, di imposte, di tasse e contributi erariali, regionali e locali il cui termine cade di sabato o di giorno festivo è considerato tempestivo se effettuato il primo giorno lavorativo successivo.	Art. 6 comma 8 D.L. 31.5.93 convertito in legge 173 del 27.7.1994
Le somme di cui all'art. 17 (quelle da versare col mod. F24).....Se il termine scade di sabato o di giorno festivo il versamento è tempestivo se effettuato il primo giorno lavorativo successivo.	Art. 18 comma 1 D.Lgs. 241 del 9 luglio 1997

Mercoledì 12 RETRIBUZIONI AI DIPENDENTI E ASSIMILATI	<p>G E N N</p> <p>Entro questa data si devono effettivamente corrispondere, ai dipendenti e ai collaboratori coordinati e continuativi, le retribuzioni che si intende far rientrare nel conguaglio fiscale del 2010 (normalmente si tratta della retribuzione relativa a dicembre 2010)</p>
Lunedì 17 VERSAMENTO UNIFICATO: - I.R.P.E.F. RITENUTE - LAVORO DIPENDENTE - LAVORO AUTONOMO E PROVVIGIONI - I.N.P.S. LAVORO DIPENDENTE - INPS CONTRIBUTO DOVUTO PER GLI ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA	<p>G E N A I O</p> <p>Scade il termine per versare per versare in via telematica:</p> <p>Le ritenute operate nel mese di dicembre 2010 sui compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002 – 1004 – 1012-...); l'addizionale regionale IRPEF trattenuta in sede di conguaglio di fine rapporto nel mese di dicembre 2010; l'addizionale comunale all'IRPEF trattenuta in sede di conguaglio per fine rapporto nel mese di dicembre 2010.</p> <p>Le ritenute sui compensi di lavoro autonomo e provvigioni operate nel mese di dicembre 2010 (cod. 1038 – 1040); I contributi previdenziali dovuti sulle retribuzioni relative al mese precedente.</p> <p>G E N N</p> <p>il contributo per compensi ad amministratori, collaboratori coordinati e continuativi e a progetto, venditori porta a porta e professionisti privi di cassa corrisposti nel mese di dicembre 2010;</p>
Giovedì 20 PREVINDAI – PREVINDAPI	Scade il termine per versare i contributi e le quote di T.F.R. relativi al 4° trimestre 2010.
Lunedì 31 I.N.P.S.	Scade il termine per trasmettere in via telematica all'INPS il flusso Uniemens relativo al mese di dicembre 2010.

Lunedì 31 ASSUNZIONI OBBLIGATORIE	GE NN	Scade il termine per presentare agli uffici del lavoro territorialmente competenti, le denunce del personale occupato di fini dell'adempimento dell'obbligo di assunzione di personale appartenente alle categorie protette .
Lunedì 31 I.N.A.I.L. Norma premiale		Scade il termine per la presentazione della domanda di riduzione del tasso INAIL.

SCADENZARIO FISCALE FEBBRAIO 2011
--

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
	01	02	03	04	05	06
07	08	09	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28						FEBBRAIO 11

Mercoledì 16 VERSAMENTO UNIFICATO: - I.R.P.E.F. RITENUTE: LAVORO DIPENDENTE - LAVORO AUTONOMO E PROVVIGIONI - I.N.P.S. LAVORO DIPENDENTE - INPS CONTRIBUTO DOVUTO PER GLI ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA INPS ARTIGIANI E COMMERCianti I.N.A.I.L.	F E B B R A I O F E B B R	<p>Scade il termine per versare per versare in via telematica:</p> <p>Le ritenute operate nel mese di gennaio 2011 sui compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002 – 1004 – 1012-...);</p> <p>l'addizionale regionale IRPEF trattenuta nel mese di gennaio 2011;</p> <p>l'addizionale provinciale e comunale all'IRPEF trattenuta in sede di conguaglio per fine rapporto nel mese di gennaio 2011 e la prima rata delle addizionali regionale e comunale determinate in sede di conguaglio di fine anno trattenute nel mese di gennaio 2011;</p> <p>Le ritenute sui compensi di lavoro autonomo e provvigioni operate nel mese di gennaio 2011 (cod. 1038 – 1040);</p> <p>i contributi previdenziali dovuti sulle retribuzioni relative al mese precedente</p> <p>il contributo per compensi ad amministratori, collaboratori coordinati e continuativi e a progetto, venditori porta a porta e professionisti privi di cassa corrisposti nel mese di gennaio 2011;</p> <p>Scade il termine per il versamento della 4^a rata del contributo minimo per il 2010.</p> <p>Scade il termine per versare il saldo del premio relativo al 2010 e la rata relativa al 2011 risultanti dall'autoliquidazione.</p>
---	---	---

INAIL	F E B B R	Scade il termine per presentare all'INAIL : - la denuncia annuale dei salari relativa al 2010; - la comunicazione motivata dell'eventuale riduzione delle retribuzioni presunte relative al 2011.
Lunedì 21 ENASARCO		Scade il termine per il versamento dei contributi relativi alle provvigioni maturate nel 4° trimestre 2010.
Lunedì 28 FASI		Scade il termine per versare i contributi relativi al 1° trimestre 2011.
Lunedì 28 I.N.P.S.	F E B	Scade il termine per trasmettere in via telematica all'INPS il flusso UniEmens relativi al mese di gennaio 2011.
Lunedì 28 INPS	F E B B R A I O	Scade il termine per presentare all'INPS la dichiarazione del numero medio dei dipendenti occupati nel 2010 al fine dell'applicazione del contributo CIG ridotto; l'adempimento interessa le aziende che nell'anno precedente hanno occupato un numero medio di dipendenti pari o inferiore alle 50 unità variando così la loro situazione contributiva.
Lunedì 28 DATORI DI LAVORO SOSTITUTI DI IMPOSTA		Scade il termine per effettuare il conguaglio d'imposta sulle retribuzioni corrisposte ai dipendenti nel 2010.
Lunedì 28 SOSTITUTO DI IMPOSTA modello CUD		Scade il termine, per il sostituto di imposta, per consegnare la certificazione dei compensi erogati e delle ritenute operate nell'anno 2010.

SCADENZARIO FISCALE MARZO 2011

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
	01	02	03	04	05	06
07	08	09	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			MARZO 2011

Mercoledì 16
VERSAMENTO UNIFICATO:
- I.R.P.E.F. RITENUTE:
LAVORO DIPENDENTE

Scade il termine per versare **in via telematica**:

Le ritenute operate nel mese di febbraio 2011 sui compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002 – 1004 – 1012);

MARZO
 l'addizionale regionale IRPEF trattenuta nel mese di febbraio 2011;

l'addizionale provinciale e comunale all'IRPEF trattenuta in sede di conguaglio per fine rapporto nel mese di febbraio 2011 e la rata delle addizionali all'IRPEF determinate in sede di conguaglio di fine anno.