



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

**CIRCOLARE BIMESTRALE**  
**nr. 5/11 del 14.09.2011**

**SOMMARIO**

[TFR: RILIQUIDAZIONE DA PARTE DELL'AMMINISTRAZIONE FINANZIARIA](#)

[INAIL - INCENTIVI ECONOMICI PER GLI INVESTIMENTI IN SICUREZZA NELLE AZIENDE](#)

[PERMESSI PER ASSISTENZA AI DISABILI](#)

[LE REGOLE DEL RIPOSO SETTIMANALE](#)

[CONTRATTO DI SOLIDARIETÀ ED ESTERNALIZZAZIONE DELLA PRODUZIONE](#)

[CERTIFICAZIONE MEDICA DI MALATTIA](#)

[LE SANZIONI PER LE VIOLAZIONI IN MATERIA DI LIBRO UNICO](#)

[LA GIURISPRUDENZA](#)

SCADENZARIO LAVORO: [SETTEMBRE 2011](#), [OTTOBRE 2011](#) E PRIMI GIORNI DI [NOVEMBRE 2011](#)

## **TFR: RILIQUIDAZIONE DA PARTE DELL'AMMINISTRAZIONE FINANZIARIA**

L'Agenzia delle Entrate sta procedendo alla riliquidazione dei trattamenti di fine rapporto e della altre indennità e somme corrisposte ai lavoratori cessati nell'anno 2007. A seguito delle richieste di chiarimento pervenute in merito alla correttezza dell'operato del sostituto d'imposta in occasione della cessazione del rapporto, si ritiene opportuno fornire un riepilogo delle modalità di tassazione (provvisoria) di tali somme alle quali il sostituto è tenuto ad attenersi e delle modalità di riliquidazione, pertanto di tassazione a titolo definitivo, alle quali è tenuta l'Amministrazione Finanziaria.

### **LA TASSAZIONE OPERATA DAL SOSTITUTO D'IMPOSTA**

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro è tenuto, ai sensi dell'**articolo 2120 del Codice Civile**, a corrispondere al lavoratore subordinato il **trattamento di fine rapporto**. Qualora ne ricorrano i presupposti (**articoli 2118 e 2119 del Codice Civile**), è altresì tenuto a corrispondere l'**indennità sostitutiva del preavviso**.

In qualità di **sostituto d'imposta** (articolo 23, comma 2, lettera d) del DPR n. 600/1973), il datore di lavoro determina le ritenute da operare sulla parte imponibile del TFR (nonché su acconti ed anticipazioni) e delle altre indennità e somme secondo i criteri previsti negli **articoli 17 e 19 del TUIR** (DPR n. 917/1986), pertanto applicando la c.d. tassazione separata.

### **LA RILIQUIDAZIONE DA PARTE DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE**

L'articolo 19, comma 1, ultimo periodo del DPR n. 917/1986 (TUIR) prevede che:

*“Gli **uffici finanziari** provvedono a **riliquidare** l'imposta in base all'aliquota media di tassazione dei cinque anni precedenti a quello in cui è maturato il diritto alla percezione, iscrivendo a ruolo le maggiori imposte dovute ovvero rimborsando quelle spettanti”.*

Con la **Circolare n. 29/E del 20 marzo 2001** (recante modifiche alla disciplina tributaria della previdenza complementare dei contratti assicurativi e del trattamento di fine rapporto), l'Agenzia delle Entrate ha precisato che *“... la tassazione del TFR e delle altre indennità e somme **maturate a decorrere dal 1° gennaio 2001** ha, comunque **carattere provvisorio**, atteso che, secondo quanto stabilito dal terzo periodo del comma 1 del nuovo articolo 17 del TUIR [n.d.r. ora articolo 19], l'imposta relativa sarà successivamente **riliquidata da parte degli uffici finanziari** sulla base dell'aliquota media di tassazione dei cinque anni precedenti ....”*

Gli uffici finanziari, ai sensi dell'articolo 17, comma 3 del TUIR, sono altresì tenuti a verificare se per il contribuente è più favorevole far concorrere i redditi stessi (TFR ed eventuale indennità sostitutiva) alla formazione del reddito complessivo dell'anno in cui sono percepiti (confronto tra tassazione separata e tassazione ordinaria).

La tassazione effettuata dal **sostituto d'imposta** ha, pertanto, carattere **provvisorio**. Gli **uffici finanziari** provvedono alla **tassazione definitiva** delle somme, con particolare riferimento a quelle maturate a decorrere dal 1° gennaio 2001. Al fine di rendere possibile tale riliquidazione, i sostituti d'imposta evidenziano nelle certificazioni contenute nel modello 770 i dati relativi a TFR e altre indennità e somme maturate entro il 31 dicembre 2000, separatamente da quelle maturate a decorrere dal 1° gennaio 2001.

### **Termini di effettuazione della riliquidazione**

L'Amministrazione finanziaria è tenuta ad effettuare la riliquidazione:

- entro il **31 dicembre del terzo anno successivo** a quello di presentazione della **dichiarazione del sostituto d'imposta**, ovvero;

- entro il 31 dicembre successivo a quello di presentazione della dichiarazione dei redditi da parte del contribuente per i TFR erogati da soggetti non obbligati ad effettuare le ritenute di acconto.

### **Esempio**

Si ipotizzi la cessazione di un rapporto di lavoro subordinato avvenuta in data **10 giugno 2007**. Il datore di lavoro ha

- corrisposto il TFR ed effettuato le relative ritenute IRPEF nel mese di luglio 2007;
- ha certificato tale corresponsione al dipendente nel modello CUD 2008 (attestazione dei redditi corrisposti nel corso dell'anno 2007);
- ha comunicato tramite il modello 770/2008, presentato nell'anno 2008, all'Amministrazione finanziaria i dati fiscali relativi al TFR corrisposto nell'anno 2007.

In tal caso l'Amministrazione finanziaria deve provvedere alla riliquidazione delle somme entro il **terzo anno successivo** alla presentazione del modello 770/2008 pertanto entro il **31 dicembre 2011**.

### **Modalità di riliquidazione**

In base quanto previsto dalla Circolare n. 29/E del 2001, la riliquidazione si applica:

- al **trattamento di fine rapporto maturato dal 1° gennaio 2001** fino alla data della cessazione del rapporto di lavoro, comprensivo delle relative anticipazioni già erogate;
- alle altre indennità e somme connesse o meno alla cessazione del rapporto di lavoro, ma commisurate alla durata del rapporto, maturate dal 1° gennaio 2001 fino alla data di cessazione del rapporto, comprensive delle relative anticipazioni già erogate;
- alle altre indennità e somme non commisurate alla durata del rapporto (quale, ad esempio, l'incentivo all'esodo e l'**indennità di preavviso**), nella stessa proporzione del TFR da riliquidare.

Come anticipato, gli **uffici finanziari** provvedono a riliquidare l'imposta in base all'**aliquota media** di tassazione del contribuente dei **cinque anni precedenti** a quello in cui è maturato il diritto alla percezione del trattamento di fine rapporto.

In particolare, la predetta aliquota media viene determinata effettuando il rapporto tra la **somma** delle **imposte** calcolate con riguardo al **reddito complessivo** del contribuente, al netto degli oneri deducibili e senza considerare i crediti d'imposta, di ciascuno dei cinque anni precedenti e la somma dei redditi stessi considerati.

Evidentemente, l'aliquota media calcolata dall'Amministrazione finanziaria, tenendo conto dell'effettiva capacità reddituale del contribuente, può essere "**sensibilmente**" **superiore** a quella calcolata dal sostituto d'imposta che nella determinazione della stessa è tenuto a considerare una capacità reddituale (reddito di riferimento) individuata (e pertanto anche limitatata) sulla base del TFR maturato.

Per quanto riguarda il TFR e le altre indennità e somme maturate fino al **31 dicembre 2000**, gli uffici finanziari provvedono a determinare un'aliquota sulla base di un reddito di riferimento con il TFR maturato sino a tale data, al numeratore, e con gli anni di anzianità lavorativa utili fino all'anno 2000, al denominatore.

Infine, ai sensi dell'articolo 17, comma 3 del TUIR, gli uffici finanziari, in sede di riliquidazione, verificano se per il contribuente è **più favorevole** far concorrere il TFR e le altre indennità e somme eventualmente percepite alla formazione del reddito complessivo dell'anno in cui sono percepiti.

**INAIL - INCENTIVI ECONOMICI PER GLI  
INVESTIMENTI IN SICUREZZA NELLE AZIENDE**

Con delibera del 3 agosto 2011, il Consiglio di Indirizzo e Vigilanza dell'INAIL ha emanato le linee guida per la concessione degli incentivi economici alle aziende che investono in sicurezza.

Il provvedimento contiene le indicazioni utili alla emanazione dei bandi il cui accesso avverrà tramite il click day come avvenuto lo scorso anno.

La delibera ricalca le indicazioni fornite lo scorso anno pertanto, in attesa dell'emanazione dei bandi, si ritiene utile richiamare l'attenzione delle imprese sull'argomento riservandoci di dare notizie più precise non appena saranno emanati.

A titolo indicativo ricordiamo che lo scorso anno il bando relativo ad esempio alla regione veneto è stato emanato all'inizio del mese di dicembre e il click day era stato fissato per il 12 gennaio 2011 ed erano finanziabili i progetti per:

1. investimenti volti al miglioramento delle condizioni di sicurezza e salute dei lavoratori;
2. formazione;
3. sperimentazione di soluzioni innovative e di strumenti organizzativi ispirati alla responsabilità sociale delle imprese.

I tempi per raccogliere la documentazione e presentare la domanda erano quindi stretti.

**PERMESSI PER ASSISTENZA AI DISABILI**

Il Ministero del lavoro ha risposto a due interPELLI in materia di assistenza ai disabili: n. 21 e n. 24 del 17 giugno 2011.

Ricordiamo che l'art. 33 c. 3 della l. n. 104/1992 (modificato lo scorso anno dal collegato lavoro l. n. 183/2010) dispone il diritto a fruire di tre giorni mensili di permessi retribuiti a favore di disabili in situazione di gravità o a favore dei seguenti soggetti che assistono una persona con handicap in situazione di gravità:

- parenti di primo e secondo grado - genitori, figli, nonni, fratelli, nipoti (figli dei figli);
- affini di primo e secondo grado - suoceri, nuore e generi, cognati.

Nel caso in cui il coniuge e/o il genitore della persona disabile da assistere abbiano compiuto i 65 anni di età o siano affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, il diritto ai permessi di cui sopra spetta anche per i parenti e affini di terzo grado (bisnonni, zii, nipoti, zii e nipoti acquisiti).

Tali permessi vengono concessi a condizione che la persona in situazione di handicap non sia ricoverata a tempo pieno in un luogo di cura.

Il dipendente in situazione di disabilità ha diritto di fruire alternativamente di tre giorni interi di permesso al mese o di 2 ore per ciascun giorno lavorativo.

Ricordiamo che il diritto alla fruizione di tali permessi è subordinato al rilascio di specifica autorizzazione da parte dell'INPS che consente al datore di lavoro di compensare il corrispettivo dei permessi anticipati per conto dell'istituto, con la contribuzione ordinariamente dovuta.

Si precisa inoltre che titolare del diritto alla fruizione di detti permessi può essere una sola persona; unica deroga espressamente prevista dalla legge è concessa nel caso di genitori che assistono il figlio; in tal caso entrambi sono titolari del diritto ai permessi che possono però essere fruiti alternativamente dall'uno o dall'altro genitore.

Ebbene, con la risposta all'interpello n. 21 il Ministero del lavoro precisa che, **in caso di fruizione di ferie nel corso del mese, le ore di permesso non devono essere riproporzionate** in quanto la finalità dei due istituti (ferie e permessi per assistenza di disabile) hanno finalità completamente diverse.

In tal caso il diritto all'utilizzo delle ore di permesso rimane pertanto integro.

Con la risposta ad interpello n. 24 il Ministero ribadisce che **la titolarità del diritto alla fruizione di detti permessi non può essere riconosciuta a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità.**

La legge sembra infatti individuare un unico referente per ogni disabile così come, al contrario, ha espressamente stabilito la titolarità del diritto a fruire dei permessi ad entrambi i genitori del disabile i quali possono però utilizzarli solo alternativamente.

Sempre in tema di permessi per assistenza di disabili, l'INPS, con messaggio n. 13013 del 17 giugno 2011, precisa che il corrispettivo dei permessi in oggetto, non dà diritto alla maturazione del T.F.R. e, pertanto, non è dovuto il relativo versamento al fondo tesoreria per le aziende che sono tenute a tale adempimento.

Quanto sopra salvo diversa disposizione prevista dalla contrattazione collettiva applicata.

Dal ultimo segnaliamo l'emanazione del Dlgs n. 119 del 18 luglio 2011 con il quale è stata riordinata la materia e sono state fornite puntualizzazioni sull'ambito di applicazione della stessa senza peraltro modificare in modo sostanziale l'impianto normativo.

## LE REGOLE DEL RIPOSO SETTIMANALE

Il Ministero del lavoro, con la risposta all'interpello n. 26 del 27 giugno 2011, ci dà l'occasione di tornare sul tema del riposo settimanale disposto dall'art. 9 del Dlgs. 66/2003: *Il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui all'articolo 7 (11 ore continuative nell'arco delle 24 ore). Il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni.*

In tema di riposo settimanale l'interpello precisa che non esiste una presunzione assoluta che imponga al datore di lavoro di riconoscere il riposo in coincidenza con la domenica.

Qualora le esigenze produttive (per esempio nel caso di lavoro a turni continuativi) richieda la presenza anche nella giornata della domenica, il lavoratore fruirà del riposo settimanale in altra giornata.

In ogni caso andrà integralmente rispettata la norma che dispone il cumulo del riposo settimanale con il riposo giornaliero di 11 ore.

## CONTRATTO DI SOLIDARIETÀ ED ESTERNALIZZAZIONE DELLA PRODUZIONE

Il Ministero del lavoro interviene in una situazione piuttosto delicata con la risposta all'interpello n. 29 del 27 giugno 2011.

La richiesta pervenuta al Ministero riguarda la compatibilità del contratto di solidarietà difensivo con la contemporanea esistenza di contratti di appalto per la esternalizzazione delle medesime lavorazioni oggetto della solidarietà.

Occorre brevemente ricordare che il contratto di solidarietà mira a ridurre o scongiurare la riduzione del personale, a fronte di una contrazione dell'attività produttiva, mediante una riduzione generalizzata dell'orario di lavoro.

I lavoratori coinvolti in detta riduzione percepiscono un trattamento di integrazione salariale quale forma di sostegno al reddito perso.

Il Ministero del lavoro non esclude la possibilità di far coesistere il contratto di appalto con il contratto di solidarietà precisando quanto segue.

Si premette innanzitutto che l'organizzazione del lavoro e, quindi, l'utilizzo di forme di esternalizzazione, rientrano nella libertà e nell'autonomia delle scelte imprenditoriali che sono insindacabili purché non siano pretestuose e volte ad eludere norme di legge o di contratto.

Il contratto di solidarietà richiede l'espletamento di una procedura di consultazione sindacale che ha lo scopo di esaminare le cause che hanno determinato l'esubero del personale e i possibili rimedi, mediante forme flessibili del rapporto di lavoro compreso, appunto, il contratto di solidarietà.

Nell'ambito di questa procedura è pertanto rimessa alle parti (organizzazioni sindacali dei lavoratori e parte datoriale) l'analisi della situazione aziendale finalizzata a verificare i presupposti per l'attivazione della procedura che consente l'erogazione del trattamento di solidarietà.

La previsione contenuta nel verbale di accordo sindacale legittima quindi l'esternalizzazione della produzione anche a fronte di un contratto di solidarietà.

### **CERTIFICAZIONE MEDICA DI MALATTIA**

Il prossimo 13 settembre entra a regime il nuovo metodo di trasmissione telematica della certificazione medica di malattia all'INPS e al datore di lavoro.

A tale proposito richiamiamo integralmente quanto già illustrato nelle precedenti circolari.

In particolare ricordiamo che il datore di lavoro dovrà attivarsi al fine di ricevere tramite posta elettronica direttamente dall'INPS, i certificati medici dei propri dipendenti.

In alternativa potrà:

- acquisire i certificati medici nel relativo sito INPS, previo accreditamento;
- farsi consegnare dal lavoratore il numero di protocollo del certificato che il lavoratore dovrà chiedere al medico e, con questo, entrare nel sito dell'INPS e acquisire la certificazione.

Riteniamo utile segnalare ora gli accordi sottoscritti da Confindustria e da Confapi con Cgil, Cisl, Uil finalizzati a regolare soprattutto le fasi di avvio, ma non solo, di questo nuovo sistema.

Va detto che gli accordi valgono solo per le aziende aderenti a Confindustria o Confapi o che applicano il sistema contrattuale sottoscritto da queste confederazioni e che il loro contenuto verrà automaticamente superato dalle disposizioni contenute nei CCNL che, nei prossimi rinnovi, regoleranno sicuramente la materia in modo specifico.

D'altro canto, per esempio, il ccnl Confcommercio del 26 febbraio 2011 contiene già una specifica regolamentazione dell'argomento.

- Gli accordi richiamano e ribadiscono che il nuovo metodo di trasmissione della certificazione non fa venire meno gli obblighi, a carico del lavoratore, di comunicare al datore di lavoro, nei tempi e nei modi previsti dalla contrattazione collettiva applicabile, l'insorgere della malattia.

Proseguono poi stabilendo che:

**in attesa della specifica regolamentazione contenuta nei ccnl di riferimento che verranno via via rinnovati, il lavoratore dovrà inviare al datore di lavoro il numero di protocollo del certificato medico entro i termini stabiliti dal vigente ccnl per l'invio della vecchia certificazione cartacea.**

In linea con le più avanzate modalità di comunicazione, il numero di protocollo potrà essere inviato tramite e-mail o tramite sms e, a tale proposito, il datore di lavoro dovrà comunicare il numero e l'indirizzo di posta elettronica utili a tale adempimento.

### **LE SANZIONI PER LE VIOLAZIONI IN MATERIA DI LIBRO UNICO**

Il Ministero del lavoro ha emanato la circolare n. 23 del 30 agosto 2011 relativa al sistema sanzionatorio in materia di Libro Unico del Lavoro (LUL).

È importante rilevare che il Ministero considera diffidabili tutti i casi di omessa o infedele registrazione tranne:

- La mancata conservazione (in quanto in se stessa non sanabile);
- Il caso in cui l'ispettore rilevi la materiale volontà di alterare il dato e, quindi, il dolo del trasgressore.

Pertanto, qualora lo stesso provveda alla sistemazione nei termini assegnati, la violazione sarà punita con la sanzione minima.

Nell'ipotesi in cui le violazioni si siano protratte per più mensilità, saranno applicate tante sanzioni quante sono le mensilità interessate in base al computo dei lavoratori coinvolti.

#### Consegna del prospetto paga al lavoratore

Ricordiamo che il datore di lavoro, in base alla l. n. 4/1953, ha l'obbligo di consegnare al lavoratore, un prospetto di paga dove evidenzi: *nome, cognome e qualifica professionale del lavoratore, il periodo cui la retribuzione si riferisce, gli assegni familiari e tutti gli altri elementi che, comunque, compongono detta retribuzione, nonché, distintamente, le singole trattenute.*

L'omessa consegna di tale prospetto è punita con autonoma sanzione.

Tuttavia, precisa il Ministero nella citata circolare, qualora il datore di lavoro utilizzi, ai fini di questo adempimento, la copia del LUL, la sanzione per l'eventuale omessa o infedele registrazione assorbirà anche la sanzione che sarebbe applicabile per l'omessa consegna del prospetto di paga.

Qualora invece il datore di lavoro utilizzi prospetti diversi, la mancata consegna degli stessi sarà colpita da autonoma sanzione.

**LA GIURISPRUDENZA****IL LICENZIAMENTO VA SEMPRE MOTIVATO****Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 9925 del 5 maggio 2011.**

Il licenziamento intimato al lavoratore va sempre motivato contestualmente alla sua comunicazione o entro sette giorni dalla richiesta pervenuta dal lavoratore.

La sentenza in esame precisa che le motivazioni devono essere specifiche e complete in modo che il lavoratore possa capire chiaramente la causa del recesso così da poter approntare una eventuale linea di difesa.

La sentenza conclude precisando che la carenza della motivazione equivale alla omissione della stessa.

Ricordiamo che l'omissione della motivazione che ha indotto al licenziamento rende lo stesso inefficace con tutte le conseguenze del caso.

**SUPERAMENTO DEL PERIODO DI COMPORTO E LICENZIAMENTO****Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 7037 del 28 marzo 2011**

In caso di malattia del lavoratore, il datore di lavoro ha l'obbligo di conservare il posto per un determinato periodo di tempo stabilito dalla contrattazione collettiva e denominato periodo di comporto.

Trascorso questo periodo, salvo diverse disposizioni contrattuali che possono prevedere il diritto a periodi di aspettativa non retribuita a richiesta del lavoratore, il datore di lavoro può recedere dal contratto.

La sentenza in esame sostiene che, diversamente dal licenziamento per giusta causa che deve essere comminato tempestivamente, in questo caso la decisione del datore di lavoro di recedere dal rapporto può richiedere uno spazio temporale necessario alla valutazione dell'evento e della sua evoluzione, anche al fine di considerare bene la compatibilità del lavoratore all'interno dell'azienda.

Inoltre, afferma la sentenza, in assenza di specifiche disposizioni contrattuali che vincolino diversamente il datore di lavoro, non esiste a suo carico alcun obbligo di comunicare al lavoratore l'avvicinarsi o lo scadere del termine del periodo di comporto, informandolo della eventuale possibilità di richiedere un periodo di aspettativa.

**LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO****Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 11356 del 24 maggio 2011**

La sentenza in esame ribadisce che la scelta dell'organizzazione produttiva e aziendale in genere, è riservata all'imprenditore ed è insindacabile.

Pertanto non sarà censurabile il licenziamento per giustificato motivo oggettivo legato a motivi di carattere produttivo in base ai quali sia stato risolto il rapporto di lavoro con un lavoratore per soppressione del posto di lavoro con redistribuzione delle mansioni svolte dallo stesso ai rimanenti lavoratori.

Requisito essenziale per la validità del licenziamento è la correttezza e buona fede del datore di lavoro la cui scelta non deve però essere simulata o pretestuosa.

**SCADENZARIO LAVORO SETTEMBRE 2011**

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

Le scadenze di seguito riportate sono di carattere generale non potendo adeguarsi alle specifiche esigenze di tutte le aziende.

Inoltre, fermo restando che, come indicato in sommario, si tratta di uno scadenziario lavoro, abbiamo ritenuto opportuno riportare anche qualche altra scadenza che può interessare l'azienda, senza che per questo l'elenco possa considerarsi esaustivo di ogni e qualsiasi adempimento in scadenza.

<b>Venerdì 16</b> <b>VERSAMENTO UNIFICATO</b> <b>IRPEF RITENUTE</b>	S E T T	Scade il termine per versare in via telematica le ritenute operate nel mese di agosto 2011 sui:
<b>- LAVORO DIPENDENTE</b>	S E T T E M B R E	compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002 – 1012 - 1004); l'addizionale regionale e comunale all'IRPEF trattenuta in sede di conguaglio per fine rapporto nel mese di agosto e la rata delle addizionali determinate in sede di conguaglio di fine anno 2010 per coloro i quali procedono alla rateazione (cod. 3802 e 3848); la rata dell'acconto dell'addizionale comunale (cod. 3847). Le ritenute conseguenti ai conguagli per assistenza fiscale operati nel mese di agosto (vedi tabella codici sul precedente notiziario).
<b>- LAVORO AUTONOMO E PROVVISORI</b>		compensi di lavoro autonomo e provvisori (cod. 1038 – 1040).
<b>- I.N.P.S.</b> <b>LAVORO DIPENDENTE</b>		I contributi previdenziali dovuti sulle retribuzioni relative al mese precedente.
<b>- CONTRIBUTO ALLA GESTIONE</b> <b>SEPARATA</b>	S E T T	Il contributo alla gestione separata per compensi ad amministratori, collaboratori e associati in partecipazione corrisposti nel mese di agosto 2011.
<b>Venerdì 30</b> <b>INPS UniEMens</b>	S E T	Scade il termine per l'invio telematico del flusso dei dati previdenziali (dati retributivi e dati utili per il calcolo dei contributi) all'INPS riferito al mese di agosto.
<b>Venerdì 30</b> <b>DIPENDENTI E PENSIONATI</b> <b>ASSISTENZA FISCALE RIDUZIONE</b> <b>ACCONTO</b>	S E T T	Scade il termine per richiedere al datore di lavoro o ente erogatore della pensione di ridurre la misura dell'acconto di imposta eventualmente dovuto a novembre a seguito della presentazione del mod. 730.

<b>Venerdì 30 LAVORI USURANTI</b>	S E T T	Scade il termine per i datori di lavoro per presentare la denuncia telematica dei lavori usuranti riferita alle prestazioni di lavoro notturno ( <a href="#">v. articolo in questo notiziario</a> )
---------------------------------------	------------------	---

<b>SCADENZARIO LAVORO OTTOBRE 2011</b>
--

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

<b>Lunedì 10 DATORI DI LAVORO DOMESTICO</b>	O T	Scade il termine per versare i contributi relativi al 3° trimestre 2011.
<b>Lunedì 10 DIRIGENTI DEL COMMERCIO</b>	O T T	Scade il termine per versare i contributi relativi al 3° trimestre 2011 ai fondi Negri, Besusso, PREVIR.
<b>Lunedì 17 VERSAMENTO UNIFICATO IRPEF RITENUTE</b>	O T T	Scade il termine per versare in via telematica le ritenute operate nel mese di settembre 2011 sui:
<b>- LAVORO DIPENDENTE</b>	O T T O B R E	compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002 – 1012 - 1004).  l'addizionale regionale e comunale all'IRPEF trattenuta in sede di conguaglio per fine rapporto nel mese di settembre e la rata delle addizionali determinate in sede di conguaglio di fine anno 2010 per coloro i quali procedono alla rateazione (cod. 3802 e 3848); la rata dell'acconto dell'addizionale comunale (cod. 3847).  Le ritenute conseguenti ai conguagli per assistenza fiscale operati nel mese di settembre (vedi tabella codici sul precedente notiziario).
<b>- LAVORO AUTONOMO E PROVVISORIE</b>	O T	compensi di lavoro autonomo e provvisorie (cod. 1038 – 1040 –).
<b>- I.N.P.S. LAVORO DIPENDENTE - CONTRIBUTO ALLA GESTIONE SEPARATA</b>	O T  O T T	I contributi previdenziali dovuti sulle retribuzioni relative al mese precedente.  Il contributo alla gestione separata per compensi ad amministratori, collaboratori e associati in partecipazione corrisposti nel mese di settembre 2011.

<b>Giovedì 20</b> <b>PREVINDAI – PREVINDAPI</b>	O T	Scade il termine per il versamento dei contributi relativi al 3° trimestre 2011.
<b>Lunedì 31</b> <b>INPS UniEMens</b>	O T T	Scade il termine per l'invio telematico del flusso dei dati previdenziali (dati retributivi e dati utili per il calcolo dei contributi) all'INPS riferito al mese di settembre.

<b>SCADENZARIO LAVORO NOVEMBRE 2011</b>
---

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

<b>Mercoledì 16</b> <b>VERSAMENTO UNIFICATO</b>	N O V	Scade il termine per versare in via telematica le ritenute operate nel mese precedente sui: .....
--	-------------	--