



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. 6/12 del 29.11.2012

[LE NOVITÀ IN MATERIA DI LICENZIAMENTI INTRODOTTE DALLA L. N. 92/2012](#)

[MOBILITÀ E APPRENDISTATO](#)

[APPRENDISTATO – CIRCOLARE INPS – ADEMPIMENTI CONTRIBUTIVI](#)

[APPRENDISTATO E STABILIZZAZIONE DEI CONTRATTI](#)

[INTEGRAZIONE SALARIALE E ATTIVITÀ LAVORATIVA - COMUNICAZIONI ALL'INPS](#)

[PERMESSI L. 104/1992](#)

[COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO – LE MODIFICHE INTRODOTTE DALLA L. N. 92/2012](#)

[DISPOSIZIONI IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ SOLIDALE DELL'APPALTATORE](#)

[SCONTO CONTRIBUTIVO EDILI](#)

[SUCCESSIONE DI CONTRATTI A TERMINE – INTERVALLO OBBLIGATORIO - DEROGHE](#)

[LA GIURISPRUDENZA](#)

SCADENZARIO LAVORO: [NOVEMBRE 2012](#), [DICEMBRE 2012](#) E PRIMI GIORNI DI [GENNAIO 2013](#)

LE NOVITÀ IN MATERIA DI LICENZIAMENTI INTRODOTTE DALLA L. N. 92/2012

La l. n. 92/2012 ha modificato le norme che regolano il licenziamento dei lavoratori sia nei casi in cui si applica la tutela reale con reintegrazione sia in quelli in cui si applica la tutela obbligatoria.

Ricordiamo che l'area di applicazione dell'una o dell'altra tutela dipende dal numero di dipendenti occupati nell'unità produttiva o nello stesso comune o complessivamente dal datore di lavoro secondo quanto riportato nel seguente prospetto.

NUMERO DI DIPENDENTI	APPLICAZIONE TUTELA OBBLIGATORIA	APPLICAZIONE TUTELA REALE
Occupati nell'unità produttiva	Fino a 15 dipendenti	Più di 15 dipendenti (più di 5 dip. per imprese agricole)
Occupati nello stesso comune	Fino a 15 dipendenti	Più di 15 dipendenti (più di 5 dip. per imprese agricole)
Complessivamente occupati nel territorio nazionale		Più di 60 dipendenti (1)

(1) In questi casi la tutela reale si applica anche nelle singole unità produttive che occupano meno di 15 dipendenti.

Occorre dire subito che la l. n. 92 ha modificato le conseguenze del licenziamento illegittimo nell'area della tutela reale mentre rimangono immutate le disposizioni che regolano il licenziamento nell'area della tutela obbligatoria. (fino a 15 dipendenti)

È importante sottolineare anche che il licenziamento deve essere sempre intimato per iscritto e la comunicazione deve sempre contenere le motivazioni che lo giustificano. È quindi stata abolita la procedura che consentiva di comunicare il licenziamento senza motivazione che doveva essere comunicata solo su richiesta del lavoratore.

Nei rapporti di lavoro a tempo indeterminato il licenziamento deve essere impugnato entro 60 giorni dal ricevimento della comunicazione ed entro i successivi 180 deve essere proposto ricorso a pena di decadenza.

Si ricorda invece che la nullità del termine apposto al contratto a tempo determinato deve essere impugnata entro 120 giorni dalla cessazione dello stesso. Il tentativo di conciliazione o l'eventuale ricorso devono essere proposti entro i successivi 180 giorni.

Alcune premesse

La disciplina previgente prevedeva, per i licenziamenti illegittimi intimati nell'area della tutela reale, un'unica conseguenza che consisteva nella reintegra del lavoratore nel posto di lavoro con le seguenti conseguenze:

- Il datore di lavoro veniva condannato a pagare al lavoratore un risarcimento pari a tutte le mensilità di retribuzione perse nelle more del contenzioso con un minimo di 5 mensilità;
- doveva inoltre pagare i contributi sul risarcimento di cui al precedente punto;
- doveva riammettere il dipendente al lavoro salvo che questi non manifestasse la volontà di ricevere, in alternativa alla reintegra, una indennità pari a 15 mensilità.

Ora la l. n. 92 ha modificato questo quadro prevedendo la reintegra così come sopra descritta solo in alcuni casi e limitando le conseguenze del licenziamento illegittimo al solo risarcimento economico nella misura massima di 12 mensilità negli altri casi.

Proseguendo con l'analisi è importante chiarire che nei seguenti casi vige il regime di libera re cedibilità:

- Lavoratori durante il periodo di prova;
- Dirigenti; (per questi soggetti vi è una tutela prevista dal loro C.C.N.L.)
- Lavoratori domestici;

- Lavoratori che hanno maturato il diritto alla percezione della pensione di vecchiaia, dal momento della decorrenza del relativo trattamento, e che non hanno optato per la prosecuzione;
- Apprendisti al termine del periodo di tirocinio.

PER CONTRO ESISTE UN CASO IN CUI LA TUTELA REALE, E QUINDI LA REINTEGRA COSÌ COME DESCRITTA NELLA DISCIPLINA PREVIGENTE FINO ALL'ENTRATA IN VIGORE DELLA RIFORMA FORNERO, SI APPLICA SEMPRE A TUTTI I LAVORATORI INDIPENDENTEMENTE DALLE DIMENSIONI DEL DATORE DI LAVORO: È IL CASO DI LICENZIAMENTO NULLO.

Il licenziamento è nullo quando viene intimato:

1. Per discriminazione in riferimento all'orientamento politico, religioso, alla razza, al sesso e all'orientamento sessuale, all'appartenenza ad un sindacato o ad uno sciopero, ecc.
2. Per matrimonio e per la violazione della tutela della maternità e paternità;
3. Per ritorsione nei confronti di comportamenti corretti del lavoratore;
4. In forma orale.

La nuova reintegra attenuata

Al di fuori di queste ipotesi che rendono nullo il licenziamento, la legge n. 92 ha poi introdotto una forma di reintegra attenuata che prevede:

- La reintegra nel posto di lavoro;
- Un risarcimento pari alla retribuzione globale di fatto persa dal lavoratore dalla data del licenziamento fino alla data della reintegra ma con un limite massimo di 12 mensilità; il risarcimento viene diminuito di quanto il lavoratore ha percepito nel periodo di estromissione per lo svolgimento di altre attività lavorative oppure avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione.
- Il versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali calcolati dalla data del licenziamento fino alla data della effettiva reintegra, maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione, per un importo pari al differenziale contributivo esistente tra la contribuzione che sarebbe stata maturata nel rapporto di lavoro risolto dall'illegittimo licenziamento e quella accreditata al lavoratore in conseguenza dell'eventuale svolgimento di altre attività lavorative.

Anche in questo caso il lavoratore, in alternativa alla reintegra, può richiedere l'indennità sostitutiva della stessa pari a 15 mensilità di retribuzione.

A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità sostitutiva della reintegrazione di cui al periodo precedente.

Salvo l'ipotesi di licenziamento nullo che prevede l'applicazione della vecchia reintegra a tutti i datori di lavoro indipendentemente dalla dimensione, il nuovo articolo 18 della l. n.300/1970 (statuto dei lavoratori) prevede che:

- ☞ **la "nuova" tutela attenuata come prevista dalla l. n. 92 si applica solo ai datori di lavoro che occupano più di 15 dipendenti;**
- ☞ **ai datori di lavoro che occupano fino a 15 dipendenti si continua ad applicare la tutela obbligatoria che non prevede mai la reintegra ma solo il risarcimento del danno salvo il caso di licenziamento nullo come sopra specificato;**
- ☞ **per i datori di lavoro che occupano più di 15 dipendenti i livelli di tutela sono tre e solo il primo prevede la reintegra nel posto di lavoro.**

Nella tabella che segue illustriamo, in estrema sintesi, i vari livelli di protezione assicurata al lavoratore licenziato a seconda della concreta situazione.

LA NUOVA TUTELA REALE

TIPOLOGIA DI LICENZIAMENTO EX ART. 18 L. 300/1970	TUTELA ASSICURATA IN CASO DI CONDANNA DEL DATORE DI LAVORO
<p style="text-align: center;">1</p> <p>Art. 18 c. 4</p> <p>Quando il licenziamento disciplinare intimato per giusta causa o giustificato motivo soggettivo è illegittimo a causa della insussistenza del fatto contestato o perché la sanzione applicabile in base alla legge e ai contratti è di tipo conservativo.</p> <p>Questa tutela si applica anche:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ai licenziamenti intimati per presunta inidoneità fisica del lavoratore o in violazione delle tutele previste in caso di malattia, infortunio, maternità; - quando il giudice accerta la manifesta insussistenza del giustificato motivo oggettivo (motivi inerenti l'attività produttiva e la sua organizzazione - licenziamento economico); - violazione dei criteri di scelta del lavoratore nei licenziamenti collettivi. 	<p>In questi casi spetta al lavoratore:</p> <p><u>la reintegra</u> nel posto di lavoro eventualmente sostituita dalle 15 mensilità richieste dal lavoratore;</p> <p><u>un risarcimento</u> pari alle retribuzioni globali di fatto perse dalla data del licenziamento fino alla reintegra con un tetto massimo di 12 mensilità; dal risarcimento si deduce quanto il lavoratore ha percepito per eventuali lavori svolti o quanto avrebbe potuto percepire usando la normale diligenza;</p> <p><u>integrale versamento dei contributi</u> previdenziali ed assistenziali dal licenziamento alla reintegra (anche se avviene dopo 12 mesi) maggiorati degli interessi legali ma senza applicazione di sanzioni.</p>
<p style="text-align: center;">2</p> <p>Art. 18 c. 5:</p> <ul style="list-style-type: none"> - altri casi, diversi da quelli esposti nel punto precedente, in cui non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo o del giustificato motivo oggettivo; - nei casi di violazione delle procedure di consultazione sindacale o di comunicazione per licenziamenti collettivi. 	<p>In questi casi al lavoratore spetta:</p> <p><u>no reintegra</u> (quindi il licenziamento diventa efficace dall'origine);</p> <p><u>un risarcimento</u> onnicomprensivo del danno tra un minimo di 12 ad un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, modulata in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti; questa indennità si deve intendere onnicomprensiva di ogni danno sofferto dal lavoratore quindi non sono dovuti i contributi.</p>
<p style="text-align: center;">3</p> <p>Art. 18 c. 6:</p> <ul style="list-style-type: none"> - nel caso in cui il licenziamento venga intimato per iscritto senza specificarne i motivi; - in presenza di vizi nella procedura (art. 7 l. 300/1970) del licenziamento disciplinare o della procedura prevista per licenziamento per giustificato motivo oggettivo (art. 7 l. 604/1966); - a meno che il giudice, su domanda del lavoratore, non rilevi un difetto della giustificazione che regge il licenziamento. 	<p>In questi casi spetta al lavoratore:</p> <p><u>no reintegra</u> (quindi il licenziamento diventa efficace dall'origine);</p> <p><u>un risarcimento</u> onnicomprensivo del danno in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro, tra un minimo di sei e un massimo di dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto; questa indennità si deve intendere onnicomprensiva di ogni danno sofferto dal lavoratore quindi non sono dovuti i contributi.</p>

Qualora il datore di lavoro, a seguito dell'impugnazione del licenziamento nei termini temporali specificati in precedenza, ed entro 15 giorni dalla comunicazione della stessa, revochi il provvedimento di licenziamento, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca senza possibilità di applicazione dei regimi sanzionatori sopra esposti.

A tale proposito si precisa che, a parere di chi scrive, il licenziamento può essere revocato solo qualora venga impugnato.

Procedura per i licenziamenti individuali - datori di lavoro che occupano più di 15 lavoratori

La legge n. 92 ha previsto un nuovo rito per la comunicazione dei licenziamenti individuali intimati ai dipendenti per giustificato motivo oggettivo (così detti motivi economici).

Prima di procedere al licenziamento il datore di lavoro deve avviare una procedura finalizzata al raggiungimento di un accordo per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

A tal fine il datore di lavoro deve preventivamente:

- ☞ inviare una comunicazione alla Direzione Territoriale del Lavoro - D.T.L. - e per conoscenza al lavoratore; si precisa a tale proposito che la comunicazione al lavoratore si intende validamente effettuata quando è stata recapitata al domicilio indicato nel contratto o altro domicilio formalmente comunicato al datore di lavoro o quando è consegnata con raccomandata a mano; è quindi importante avere comunicazioni formali del domicilio del lavoratore;
- ☞ Detta comunicazione deve dichiarare l'intenzione di procedere al licenziamento per motivo oggettivo e indicare i motivi del licenziamento medesimo nonché le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato proposte dal datore di lavoro.

La D.T.L., entro 7 giorni dal ricevimento della richiesta, convoca le parti davanti alla commissione di conciliazione.

Durante il tentativo di conciliazione le parti possono farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderiscono o da un avvocato o da un consulente del lavoro.

La procedura deve concludersi entro 20 giorni dalla data in cui la D.T.L. ha trasmesso la convocazione (salvo proroghe concordate tra le parti).

Al termine della procedura, ove la parti abbiano raggiunto un accordo, è prevista la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro con accesso del lavoratore all'Aspi (che sostituirà la disoccupazione).

In caso di mancato accordo il datore di lavoro potrà inviare la comunicazione di licenziamento.

Il licenziamento produce i suoi effetti dalla data in cui il datore di lavoro ha avviato la procedura per il tentativo di conciliazione e l'eventuale lavoro svolto in costanza della procedura si considera come preavviso lavorato.

Il comportamento tenuto dalla parti durante la procedura anche con riferimento alla proposta conciliativa formulata dalla commissione, è valutabile dal giudice per la commisurazione delle indennità risarcitorie previste dall'art. 18 l. 300/1970 (v. tabella precedente).

Il mancato rispetto di questa procedura ricade nell'ipotesi sanzionatoria di cui all'art. 18 c. 6 l. 300/1970 illustrato nella tabella che precede.

Tale procedura non è applicabile nel caso di licenziamento di lavoratore con qualifica di dirigente in quanto, in linea generale, sottratta all'area di applicazione della l. 604/1966.

Piccole novità per i licenziamenti collettivi

La L. n. 92 prevede la possibilità di sanare, mediante accordo tra le parti, eventuali vizi nella comunicazione di avvio della procedura di consultazione sindacale per l'apertura della procedura di mobilità.

Una volta conclusa la procedura di consultazione sindacale il datore di lavoro può comunicare i licenziamenti.

Deve inoltre inviare all'Ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione competente, alla Commissione regionale per l'impiego e alle associazioni di categoria, una comunicazione contenente l'elenco dei lavoratori licenziati, con l'indicazione per ciascun soggetto del nominativo, del luogo di residenza, della qualifica, del livello di inquadramento, dell'età, del carico di famiglia e delle modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta.

Ebbene, tale comunicazione deve essere inviata entro 7 giorni dalla comunicazione dei licenziamenti (precedentemente l'invio doveva essere contestuale).

MOBILITÀ E APPRENDISTATO

Il D.lgs. 167/2011 ha modificato la disciplina dell'apprendistato e, tra le novità introdotte, ha previsto la possibilità di assumere con contratto di apprendistato anche i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità al fine della loro qualificazione o riqualificazione professionale.

Con risposta ad interpello n. 21/2012 il Ministero del lavoro ha precisato quanto segue.

- L'assunzione dei lavoratori iscritti nelle liste di mobilità con contratto di apprendistato, non richiede il rispetto dei normali limiti di età previsti per le varie tipologie di apprendistato; si possono quindi assumere anche soggetti ultratrentenni;
- Le agevolazioni contributive spettanti ai datori di lavoro sono quelle previste dall'art. 25 c. 9 e dall'art. 8 c. 4 della l. 223/1991; si tratta dell'applicazione dell'aliquota contributiva INPS agevolata al 10% per 18 mesi e dell'erogazione, su richiesta, del 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al dipendente qualora fosse rimasto disoccupato; al termine dei 18 mesi si applica la contribuzione ordinaria;
- Alla fine del periodo formativo non è possibile risolvere il rapporto di lavoro come per i normali contratti di apprendistato in quanto per gli apprendisti assunti dalle liste di mobilità si applica la disciplina sui licenziamenti individuali prevista dalla l. 604/1966.

Il datore di lavoro dovrà quindi valutare attentamente se conviene stipulare un contratto di apprendistato o se non convenga piuttosto accedere ai benefici previsti in caso di assunzione a termine di lavoratore iscritto alle liste di mobilità e successiva eventuale conferma a tempo indeterminato.

Con risposta ad interpello n. 25/2012 il Ministero del lavoro precisa poi che anche l'apprendista licenziato per giustificato motivo oggettivo connesso a riduzione, trasformazione o cessazione dell'attività aziendale o dimessosi per giusta causa, può iscriversi alle liste di mobilità senza peraltro diritto alla relativa indennità.

Quanto sopra in seguito alla esplicita definizione di "speciale contratto a tempo indeterminato" data dall'art. 1 del Dlgs. 167/2011 del contratto di apprendistato.

**APPRENDISTATO – CIRCOLARE INPS –
ADEMPIMENTI CONTRIBUTIVI**

L'INPS ha emanato la circolare n. 12 del 2 novembre 2012 con la quale ha analizzato:

1. l'apprendistato alla luce della riforma introdotta dal relativo Testo Unico emanato con Dlgs. 167/2011;
2. l'art. 22 della l. n. 183/2012 che ha azzerato i contributi a carico dei datori di lavoro che occupano fino a nove dipendenti per i contratti di apprendistato stipulati dal 1 gennaio 2012 al 31 dicembre 2016 relativamente ai primi tre anni di apprendistato.

La circolare ripercorre tutti gli aspetti del contratto di apprendistato, già esaminati in precedenti circolari; ci riserviamo di evidenziare eventuali osservazioni rilevanti nei prossimi numeri.

In questa sede preme evidenziare quanto precisato dall'istituto in merito al trattamento contributivo di cui al precedente punto 2.

A tale proposito si precisa che il Ministero del lavoro ha espresso il parere che **tale agevolazione spetta in conformità alla disciplina comunitaria degli aiuti "de minimis" di cui al regolamento CE n. 1998/2006.**

Precisa inoltre che tale agevolazione spetta sia alle aziende che ai lavoratori autonomi.

Il regolamento CE stabilisce che gli aiuti "de minimis" concessi a ciascun'impresa nell'arco di tre esercizi non possono superare:

- Euro 200.000 per la generalità delle imprese;
- Euro 100.000 per le imprese di autotrasporto su strada;

- Euro 7.500 per le imprese del settore di produzione di prodotti agricoli; in tal caso sarà consentita l'agevolazione per un solo apprendista;
- Euro 500.000 per le imprese che forniscono servizi di interesse economico generale (Reg. CE 360/2012).

La concessione dello sgravio in questione deve quindi rispettare tali limiti e per questo motivo i datori di lavoro beneficiari dovranno presentare all'INPS apposita dichiarazione sugli aiuti "de minimis".

Tale dichiarazione dovrà attestare:

- che nell'anno di stipula del contratto di apprendistato e nei due esercizi finanziari precedenti non siano percepiti aiuti nazionali, regionali o locali eccedenti i limiti complessivi degli aiuti "de minimis";
- la quantificazione degli incentivi "de minimis" già fruiti nel triennio precedente la data della richiesta.

L'importo totale dell'agevolazione non deve superare i limiti massimi predetti su un periodo di tre anni.

Il triennio è mobile, nel senso che, in caso di stipulazione di ulteriori contratti di apprendistato successivi a quello per il quale è stata presentata la dichiarazione e si è quindi fruito dell'agevolazione, l'importo dello sgravio ulteriormente fruibile deve essere ricalcolato e deve essere individuato di volta in volta considerando tutti gli aiuti concessi nel periodo, con la conseguente presentazione di una nuova dichiarazione "de minimis".

Per la corretta fruizione dell'agevolazione, occorre:

- determinare il triennio di riferimento rispetto alla data di stipula del contratto di apprendistato agevolato;
- calcolare il limite sommando tutti gli importi di aiuti "de minimis", di qualsiasi tipologia, ottenuti dal soggetto nel triennio individuato, inclusa l'agevolazione da attribuire.

Nelle ipotesi di somministrazione, i limiti sull'utilizzo degli aiuti "de minimis" si intendono riferiti al soggetto utilizzatore, cui spetta, quindi, l'onere della dichiarazione.

Per la determinazione del limite numerico di 9 dipendenti, si dovranno calcolare i lavoratori in forza alla data di costituzione del rapporto di apprendistato (nel caso di lavoro interinale si contano i dipendenti dell'utilizzatore).

A tal fine la circolare precisa che vanno esclusi:

- gli apprendisti;
- i lavoratori assunti con contratto di inserimento ex D.lgs. n. 276/2003;
- i lavoratori assunti con contratto di reinserimento ex art. 20 della legge n. 223/1991;
- i lavoratori somministrati, con riguardo all'organico dell'utilizzatore.

L'eventuale superamento del limite numerico dei 9 dipendenti durante lo svolgimento nel contratto di apprendistato non fa venire meno il diritto allo sgravio.

Il beneficio è subordinato inoltre al possesso della regolarità contributiva e al rispetto di tutta la contrattazione collettiva applicabile.

I datori di lavoro interessati o i loro consulenti del lavoro incaricati, invieranno la dichiarazione "de minimis" tramite cassetto previdenziale del sito INPS.

A tal fine, allegheranno copia digitale debitamente compilata e sottoscritta del modello di dichiarazione citato, accedendo cassetto previdenziale e selezioneranno l'oggetto "Assunzioni agevolate e gravi", quindi "Apprendistato" e aggiungeranno la dicitura "sgravio apprendisti 2012-2016".

L'istituto conclude raccomandando una sollecita definizione delle pratiche anche al fine di una corretta gestione dei periodi pregressi.

APPRENDISTATO E STABILIZZAZIONE DEI CONTRATTI

Nella precedente circolare abbiamo commentato le novità introdotte dalla riforma Fornero tra cui la modifica alla legge sull'apprendistato.

Si ricorderà in particolare la norma che consente al datore di lavoro che occupi almeno dieci lavoratori, di assumere un nuovo apprendista solo qualora abbia confermato in servizio almeno il 50% degli apprendistati che sono venuti a scadere nei 36 mesi precedenti.

La circolare n. 18/2012 del Ministero del lavoro precisa che questa disposizione va coordinata con le norme di stabilizzazione già contenute nella contrattazione collettiva stipulata in forza della delega contenuta nella l. 167/2011.

In particolare il Ministero precisa che tali norme di origine contrattuale, dopo l'entrata in vigore della riforma Fornero, hanno valore solo per le aziende che occupano meno di dieci dipendenti dove cioè non vige una norma di stabilizzazione prevista dalla legge.

Per le aziende che occupano almeno dieci lavoratori si applica solo la norma di stabilizzazione prevista dalla legge n. 92/2012 e solo al superamento dei limiti ivi previsti potranno applicarsi le conseguenze sanzionatorie che, ricordiamo, consistono nella trasformazione del contratto di apprendistato in normale contratto di lavoro.

INTEGRAZIONE SALARIALE E ATTIVITÀ LAVORATIVA – COMUNICAZIONI ALL'INPS

I lavoratori sospesi dal lavoro con ricorso alla cassa integrazione guadagni possono legittimamente occuparsi in altre attività previa comunicazione all'INPS.

Questo è quanto prevede l'art. 8 c. 5 l. 160/1988.

☞ **Novità**

Con risposta ad interpello n. 19/2012 il Ministero del lavoro precisa che tale comunicazione non è più dovuta quando il nuovo rapporto di lavoro instaurato durante la cig è oggetto di comunicazione preventiva tramite il sistema "Comunica".

Tale sistema si ispira infatti al criterio della pluriefficacia in quanto la comunicazione telematica di assunzione, cessazione, proroga, trasformazione del rapporto di lavoro è valida ai fini degli obblighi comunicativi nei confronti delle direzioni regionali e provinciali del lavoro, dell'INPS, dell'INAIL, ecc.

Il lavoratore che durante un periodo di cassa integrazione instaura un qualsiasi rapporto di lavoro subordinato o con contratto di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto, non è tenuto ad inviare la preventiva comunicazione all'INPS.

☞ **Eccezioni**

Per contro si ricorda che i rapporti di lavoro autonomo non sono oggetto di comunicazione preventiva da parte del soggetto committente con il sistema Comunica pertanto in questo caso il lavoratore ha l'obbligo di continuare ad inviare all'INPS la comunicazione di cui al citato art. 8 c. 5 l. 160/1988.

Si ricorda infine che i compensi di lavoro accessorio sono cumulabili con i trattamenti integrativi del reddito fino al limite di euro 3.000 annui e per questi il lavoratore non è tenuto ad alcuna comunicazione preventiva. In caso di superamento di tale limite il lavoratore è però tenuto ad inviare la comunicazione all'INPS.

PERMESSI PER L. 104/92

La l. n. 104/1992 (Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate) dispone, tra l'altro, la fruizione di n. 3 giorni mensili di permesso retribuito per l'assistenza a familiari portatori di handicap.

Con risposta ad interpello n. 24/2012 il Ministero del lavoro precisa che tali permessi spettano per intero e non devono quindi essere proporzionati in presenza di una prestazione lavorativa ridotta per fruizione di altri permessi quali ad esempio: permessi sindacali, malattia, maternità, ecc. in quanto trattasi di assenze giustificate riconosciute per legge con diritti spettanti ai lavoratori.

Viceversa tali permessi vanno riproporzionati nel caso in cui il dipendente li chieda per la prima volta non dall'inizio ma nel corso del mese.

**COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO – LE MODIFICHE
INTRODOTTE DALLA RIFORMA FORNERO**

La l. n. 92/2012 ha modificato anche la l. n. 68/1999 che regola il diritto al lavoro dei disabili. Il decreto sviluppo, l. n. 134/2012, è ulteriormente intervenuta delineando il seguente quadro con riferimento alla base di computo sulla quale calcolare la quota di riserva.

Agli effetti della determinazione del numero di soggetti disabili da assumere, nella base di calcolo sulla quale determinare tale riserva sono computati di norma tra i dipendenti tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato con le seguenti esclusioni:

- lavoratori occupati ai sensi della legge 68/1999;
- lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata fino a sei mesi;
- soci di cooperative di produzione e lavoro;
- dirigenti;
- lavoratori assunti con contratto di inserimento;
- lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore;
- lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero per la durata di tale attività;
- soggetti impegnati in lavori socialmente utili assunti ai sensi dell'articolo 7 del decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81;
- lavoratori a domicilio;
- lavoratori che aderiscono al programma di emersione, ai sensi dell'articolo 1, comma 4-bis, della legge 18 ottobre 2001, n. 383, e successive modificazioni.

Restano salve le ulteriori esclusioni previste dalle discipline di settore.

Si ricorda in particolare che rimangono comunque esclusi gli apprendisti.

La circolare n. 18/2012 del Ministero del lavoro ritiene di poter escludere dai lavoratori computabili i soggetti assunti con contratto a tempo determinato per ragioni di carattere sostitutivo.

Sempre ai fini della determinazione della base di computo, indipendentemente dall'inquadramento previdenziale attribuito ai lavoratori, è considerato personale di cantiere anche quello direttamente operante nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte in cantiere.

☞ Attenzione

Si richiama l'attenzione sull'obbligo previsto dall'art. 9 c. 1 l. n. 68/1999 il quale prevede che il datore di lavoro invii agli uffici competenti la richiesta di avviamento di soggetto disabili entro 60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo.

Inoltre, la modifica della situazione occupazionale tale da incidere sulla determinazione del numero dei disabili da assumere comporta l'obbligo, per il datore di lavoro, di inviare un nuovo prospetto alla prima scadenza annuale utile.

La l. n. 92/2012 prevede inoltre che vengano ridefiniti i procedimenti relativi agli esoneri, i criteri e le modalità per la loro concessione e siano stabilite norme colte al potenziamento delle attività di controllo.

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ SOLIDALE DELL'APPALTATORE

Premessa

Lo scorso 12 agosto è entrato in vigore l'articolo 13-ter del decreto legge 22 giugno 2012, n. 83 (cd. decreto crescita) che, sostituendo integralmente il comma 28 dell'articolo 35 del DL n. 223 del 2006, ha modificato la disciplina in materia di responsabilità fiscale nell'ambito dei contratti d'appalto e subappalto di opere e servizi.

In sintesi le nuove norme prevedono, la responsabilità dell'appaltatore e del committente per il versamento all'Erario:

- delle ritenute fiscali sui redditi di lavoro dipendente;
- dell'IVA dovuta dal subappaltatore e dall'appaltatore in relazione alle prestazioni effettuate nell'ambito del contratto.

Per evitare ad essere chiamato a rispondere delle ritenute e dell'IVA non versata dal proprio fornitore, l'appaltatore/committente deve acquisire la documentazione attestante che i versamenti fiscali, scaduti alla data del pagamento del corrispettivo, sono stati correttamente eseguiti dal subappaltatore/appaltatore.

La documentazione, può consistere anche nella asseverazione rilasciata da professionisti abilitati.

In mancanza di tale documentazione, sia l'appaltatore che il committente possono sospendere il pagamento del corrispettivo dovuto al subappaltatore/appaltatore fino all'esibizione della predetta documentazione.

Entrata in vigore della disposizione

Come confermato dalla circolare 40/2012 dell'Agenzia delle Entrate, le disposizioni in argomento, trovano applicazione per i contratti di appalto/subappalto stipulati a decorrere dalla data di entrata in vigore della norma, quindi dal 12 agosto 2012.

Considerato poi che la norma introduce, sia a carico dell'appaltatore che del subappaltatore, un adempimento di natura tributaria, l'Agenzia delle Entrate conferma che sulla base della legge n. 212 del 2000 (Statuto del contribuente), tali nuovi adempimenti decorrono a partire dal sessantesimo giorno successivo a quello di entrata in vigore della norma, con la conseguenza che **la certificazione deve essere richiesta solamente in relazione ai pagamenti effettuati a partire dall'11 ottobre 2012, in relazione ai contratti stipulati a partire dal 12 agosto 2012.**

Acquisizione della documentazione

Con riferimento alla documentazione che l'appaltatore/subappaltatore deve produrre per dimostrare il regolare versamento dell'IVA e delle ritenute, scaduti alla data del pagamento del corrispettivo, al fine di esonerare da responsabilità solidale il committente/appaltatore.

La circolare 40 conferma la validità in alternativa:

- della asseverazione rilasciata da un professionista abilitato o da un Caf Imprese;
- di una dichiarazione sostitutiva - resa ai sensi del DPR n. 445 del 2000 - con cui l'appaltatore/subappaltatore attesta l'avvenuto adempimento degli obblighi richiesti dalla norma in commento.

Nello specifico, la dichiarazione sostitutiva deve:

- indicare il periodo nel quale l'IVA relativa alle fatture concernenti i lavori eseguiti è stata liquidata, specificando se dalla suddetta liquidazione è scaturito un versamento di imposta, ovvero se in relazione alle fatture oggetto del contratto è stato applicato il regime dell'IVA per cassa (articolo 7 del DL n. 185 del 2008) oppure la disciplina del reverse charge;
- indicare il periodo nel quale le ritenute sui redditi di lavoro dipendente sono state versate, mediante scomputo totale o parziale;
- riportare gli estremi del modello F24 con il quale i versamenti dell'IVA e delle ritenute non scomputate, totalmente o parzialmente, sono stati effettuati;
- contenere l'affermazione che l'IVA e le ritenute versate includono quelle riferibili al contratto di appalto/subappalto per il quale la dichiarazione viene resa.

SCONTO CONTRIBUTIVO EDILI

Le imprese edili classificate con codice Istat da 45.11 a 45.45.2 sono titolari dello sconto contributivo del 11,5% da applicarsi sulla contribuzione previdenziale e assistenziale diversa da quella del fondo pensioni a carico del datore di lavoro.

Tale beneficio viene confermato annualmente con specifico Decreto ma, dal 2008, è regolato in modo strutturale. Qualora tale decreto non venga emanato entro il 31 luglio, decorsi 30 giorni da tale data, i datori di lavoro possono beneficiare della riduzione contributiva nella misura prevista per l'anno precedente.

Anche quest'anno, in assenza di decreto, i datori di lavoro che ne hanno titolo possono quindi recuperare lo sgravio.

Si ricorda che l'utilizzo di tale sconto prevede che i datori di lavoro:

- siano in possesso dei requisiti per il rilascio della dichiarazione di regolarità contributiva;
- non abbiano riportato condanne per violazioni in materia di sicurezza nei cinque anni antecedenti l'applicazione dello sgravio;
- devono rispettare integralmente la parte normativa ed economica dei CCNL;
- non devono avere a loro carico provvedimenti amministrativi e giurisdizionali per violazioni poste a tutela delle condizioni di lavoro (condizione autocertificata alla D.T.L.);
- devono presentare all'INPS la dichiarazione per la fruizione dello sconto utilizzando la modulistica messa a disposizione da parte dell'Istituto.

Ricordiamo che il beneficio spetta per i lavoratori con qualifica di operaio occupati a tempo pieno; non compete pertanto per i lavoratori occupati a tempo parziale o che svolgono un orario inferiore alle 40 ore settimanali salvo che la minor prestazione non avvenga per una delle causali che ne consente l'utilizzo.

Novità

Quest'anno è previsto che i datori di lavoro, anche per il tramite dei consulenti del lavoro incaricati, presentino istanza telematica, secondo le istruzioni impartite con messaggio n. 12320/2012, volta ad ottenere la codifica necessaria per recuperare lo sgravio da gennaio 2012.

È stato infatti istituito il nuovo codice "7N" che verrà attribuito alla posizione aziendale il giorno successivo all'invio della domanda.

Con il messaggio n. 14113 l'INPS precisa che il diritto e la misura dello sgravio si consolideranno definitivamente entro il 15 dicembre, data entro cui dovrebbe essere emanato il decreto ministeriale previsto dalla normativa vigente e che sarà oggetto di ulteriore messaggio.

Ricordiamo che lo sgravio verrà calcolato in sede di autoliquidazione dei premi per quanto riguarda l'INAIL, mentre verrà posto a conguaglio della contribuzione mensile INPS mediante il flusso uniemens.

SUCCESSIONE DI CONTRATTI A TERMINE – INTERVALLO OBBLIGATORIO - DEROGHE

Si segnala una risposta a quesito back office del 4 ottobre 2012 del Ministero del lavoro relativa alla successione di contratti a termine di un lavoratore che sostituisce una dipendente assente per maternità.

La l. n. 92/2012 ha modificato la durata dell'intervallo di tempo che deve intercorrere tra due contratti a tempo determinato con il medesimo lavoratore.

In pratica tra due contratti a termine devono intercorrere 60 giorni di tempo se il primo contratto ha avuto una durata pari o inferiore a 6 mesi, 90 giorni se il primo contratto ha avuto una durata superiore.

Tali termini possono essere abbreviati rispettivamente fino a 20 giorni e 30 giorni ad opera della contrattazione collettiva.

La risposta ministeriale si riferisce al caso di un lavoratore che, dopo avere sostituito una lavoratrice assente per maternità con contratto a termine, ha l'opportunità di stipulare un altro contratto a tempo determinato per sostituire altra lavoratrice in maternità.

Ebbene il Ministero risponde sostenendo la specialità della legge 151/2001 sulla tutela della maternità e, per questo motivo, ritiene ammissibile la sequenza di contratti a termine per sostituzione di lavoratrici assenti per maternità anche se non intervallati dai periodi sopra specificati.

Con altra risposta a quesito del 5 ottobre 2012, il Ministero affronta il caso di un lavoratore assunto a termine in base all'art. 8 c. 2 l. n. 223/1991.

In base a questa disposizione il datore di lavoro ha la possibilità di assumere il lavoratore a tempo determinato per la durata massima di 12 mesi durante i quali paga la contribuzione all'INPS nella misura del 10%.

Tale fattispecie di contratto a termine sembra sottrarsi dalla disciplina degli intervalli tra due contratti espressamente prevista per i contratti a termine stipulati ex Dlgs. 368/2001.

Pertanto, al termine di un contratto a tempo determinato ex l. 223/1991, il datore di lavoro può stipulare con lo stesso lavoratore un contratto a termine ex Dlgs. 368/2001 senza rispettare l'intervallo di tempo ordinariamente previsto.

Considerato il modo piuttosto inusuale con il quale sono state fornite le precisazioni, (si auspica un intervento più formale magari mediante l'emanazione di una specifica circolare). Pertanto si consiglia per il momento di rispettare comunque gli intervalli previsti dalla Riforma Fornero.

LA GIURISPRUDENZA**LICENZIAMENTO PER SOPPRESSIONE DEL POSTO DI LAVORO****Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 11775 del 12 luglio 2012.**

Il datore di lavoro che licenzia il lavoratore per giustificato motivo oggettivo legato alla soppressione del posto di lavoro deve dimostrare:

- che al momento del licenziamento non aveva altre posizioni nelle quali occupare il lavoratore con mansioni equivalenti;
- che ha concretamente offerto al lavoratore l'opportunità di impiegarsi con mansioni inferiori, compatibilmente con le esigenze e con l'organizzazione aziendale, e che il lavoratore ha rifiutato.

LICENZIAMENTO PER RIFIUTO OPPOSTO ALLA MODIFICA DELL'ORARIO DI LAVORO**Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 14833 del 4 settembre 2012**

La sentenza in esame affronta il caso di un'azienda che ha licenziato un lavoratore occupato a tempo parziale per giustificato motivo oggettivo. La Cassazione ha annullato il licenziamento in quanto ha valutato che il datore di lavoro in realtà aveva licenziato il lavoratore perché questi si era rifiutato di modificare l'orario di lavoro.

Si ricorda quindi che nei contratti a tempo parziale l'orario di lavoro e la sua collocazione temporale sono elementi essenziali del contratto stesso e possono essere modificati solo con il consenso del lavoratore.

La sentenza ribadisce anche che incombe sul datore di lavoro l'onere di provare la dimensione aziendale ai fini di determinare se siamo nell'area della tutela reale o della tutela obbligatoria.

LICENZIAMENTO PER RIFIUTO AD ESEGUIRE MANSIONI INFERIORI**Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 12250 del 17 luglio 2012**

Un lavoratore rifiuta di eseguire mansioni diverse da quelle attribuitegli in quanto le ritiene dequalificanti. Il datore di lavoro lo licenzia per giusta causa al termine della procedura disciplinare.

Il lavoratore ha impugnato il licenziamento e, al termine del percorso giudiziario, la suprema corte ha confermato il licenziamento in quanto ha ritenuto sanzionabile il comportamento del lavoratore che avrebbe potuto comunque eseguire la nuova mansione affidata e richiedere giudizialmente il ripristino delle mansioni originarie. Il lavoratore quindi non può aprioristicamente rifiutarsi di eseguire una nuova mansione perché ritenuta dequalificante.

Sull'argomento è bene segnalare giurisprudenza anche di segno opposto che ha ritenuto legittimo il rifiuto del lavoratore il quale, però, si era messo formalmente a disposizione del datore di lavoro per l'esecuzione delle mansioni originarie.

Nella sentenza in esame la Corte di Cassazione afferma inoltre che tale licenziamento è valido anche in assenza di affissione del codice disciplinare in quanto il comportamento del lavoratore configura una grave violazione dei doveri fondamentali dello stesso.

SCADENZARIO LAVORO NOVEMBRE 2012

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 scadenzario fiscale, 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.

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
Novembre '12			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		

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
I versamenti e gli adempimenti, anche se solo telematici, previsti da norme riguardanti l'Amministrazione economico-finanziaria che scadono il sabato o in un giorno festivo sono sempre rinviati al primo giorno lavorativo successivo.	Art. 7 lett. h) D.L. 13 maggio 2011 , n. 70

Venerdì 30 ASSISTENZA FISCALE	N O V	Scade il termine per trattenere la seconda o unica rata di acconto ai lavoratori che hanno usufruito dell'assistenza fiscale.
F.A.S.I. DIRIGENTI	N O V	Scade il termine per versare i contributi relativi al 4° trimestre 2012.
I.N.P.S. ARTIGIANI E COMMERCianti	N O V	Scade il termine per versare la seconda rata dei contributi eccedenti il minimale.
Venerdì 30 INPS UniEMens	N O V	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 precedente.
Venerdì 30 DATORI DI LAVORO		Scade il termine per la compilazione del Libro Unico del lavoro relativo al mese precedente.

SCADENZARIO LAVORO DICEMBRE 2012

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
Dicembre '12					01	02
03	04	05	06	07	08	09
10	11	12	13	14	15	16
<u>17</u>	18	19	20	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
I versamenti e gli adempimenti, anche se solo telematici, previsti da norme riguardanti l'Amministrazione economico-finanziaria che scadono il sabato o in un giorno festivo sono sempre rinviati al primo giorno lavorativo successivo.	Art. 7 lett. h) D.L. 13 maggio 2011, n. 70

Lunedì 17 VERSAMENTO UNIFICATO IRPEF RITENUTE - LAVORO DIPENDENTE	D I C	Scade il termine per versare in via telematica le ritenute operate nel mese di novembre sui: 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 novembre e la rata delle addizionali determinate in sede di conguaglio di fine anno 2011 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 novembre
- LAVORO AUTONOMO E PROVVIGIONI	D I C	compensi di lavoro autonomo e provvigioni (cod. 1038 – 1040).
- RIVALUTAZIONE T.F.R. (imposta sostitutiva)	D I C	Scade il termine per versare l'acconto dell'imposta sostitutiva pari all'11% sulla rivalutazione del T.F.R. relativa all'anno precedente. L'acconto è dovuto nella misura del 90% della medesima imposta determinata per l'anno precedente.
- I.N.P.S. LAVORO DIPENDENTE	D I C	I contributi previdenziali dovuti sulle retribuzioni relative al mese precedente

- CONTRIBUTO ALLA GESTIONE SEPARATA	D I C	Il contributo alla gestione separata per compensi ad amministratori, collaboratori, associati in partecipazione, eventuali lavoratori autonomi occasionali ecc., corrisposti nel mese di novembre 2012.
Lunedì 31 INPS UniEMens	D I C	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 novembre.
Lunedì 31 DATORI DI LAVORO	D I C	Scade il termine per la compilazione del Libro Unico del lavoro relativo al mese precedente.

SCADENZARIO FISCALE E LAVORO GENNAIO 2013

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
	01	02	03	04	05	06
07	08	09	<u>10</u>	11	<u>12</u>	13
14	15	<u>16</u>	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			GENNAIO 2013

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
I versamenti e gli adempimenti, anche se solo telematici, previsti da norme riguardanti l'Amministrazione economico-finanziaria che scadono il sabato o in un giorno festivo sono sempre rinviati al primo giorno lavorativo successivo.	Art. 7 lett. h) D.L. 13 maggio 2011 , n. 70

Giovedì 10 DATORI DI LAVORO DOMESTICO	G E N	Scade il termine per versare i contributi relativi al 4° trimestre 2012.
Giovedì 10 DIRIGENTI DEL COMMERCIO		Scade il termine per versare i contributi relativi al 4° trimestre 2012 ai fondi Negri, Besusso, Pastore.
Sabato 12 RETRIBUZIONI AI DIPENDENTI E COLLABORATORI	G E N	<u>Entro questa data bisogna corrispondere ai dipendenti e ai percipienti redditi assimilati al lavoro dipendente (ex co.co.co.) le retribuzioni e i compensi che si intende far rientrare nel conguaglio fiscale dell'anno 2012.</u>
Mercoledì 16 DATORI DI LAVORO		Scade il termine per la compilazione del Libro Unico del lavoro relativo al mese precedente.

<p>Mercoledì 16</p> <p>VERSAMENTO UNIFICATO</p> <p>- LAVORO DIPENDENTE</p> <p>- LAVORO AUTONOMO E PROVVIGIONI</p> <p>- I.N.P.S. LAVORO DIPENDENTE</p> <p>- CONTRIBUTO ALLA GESTIONE SEPARATA</p>	<p>G E N</p> <p>Scade il termine per versare in via telematica le ritenute operate nel mese di dicembre 2012 sui:</p> <p>compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002– 1012 – 1004 -).</p> <p>l'addizionale regionale e comunale all'IRPEF trattenuta in sede di conguaglio per fine rapporto nel mese di dicembre.</p> <p>compensi di lavoro autonomo e provvigioni (cod. 1038 – 1040).</p> <p>G E N</p> <p>I contributi previdenziali dovuti sulle retribuzioni relative al mese precedente</p> <p>Il contributo alla gestione separata per compensi ad amministratori, collaboratori e associati in partecipazione corrisposti nel mese di dicembre 2012.</p>
---	---