



RAG. FRANCO PERUZZI CONSULENTE DEL LAVORO

DOTT. FRANCA PERUZZI CONSULENTE DEL LAVORO

RAG. GIOVANNI PERUZZI CONSULENTE DEL LAVORO

DOTT. STEFANO DANI COMMERCIALISTA – REVISORE CONTABILE

DOTT. RAFFAELE TRIGGIANI COMMERCIALISTA – REVISORE CONTABILE

DOTT. FULVIA PERUZZI

***CIRCOLARE BIMESTRALE
nr. 1 del 24/01/2017***

SOMMARIO

[LEGGE DI BILANCIO 2017](#)

[NUOVE NORME SUL COLLOCAMENTO DEI
DISABILI](#)

[INAIL – ISTANZE DI RIDUZIONE DEL
TASSO](#)

[UTILIZZO DEGLI IMPIANTI GPS SUI
VEICOLI AZIENDALI](#)

[CIGO ED EVENTI OGGETTIVAMENTE NON
EVITABILI](#)

[DEFINITI I REQUISITI DEL TRASFERTISTA
PRINCIPALI VARIAZIONI CONTRIBUTIVE
DAL 1 GENNAIO 2017](#)

[ASSUNZIONI DONNE E SGRAVIO
CONTRIBUTIVO](#)

[LA GIURISPRUDENZA](#)

SCADENZARIO LAVORO: [GENNAIO 2017](#),
[FEBBRAIO 2017](#) E PRIMI GIORNI DI [MARZO
2017](#)

LEGGE DI BILANCIO 2017

Il 1 gennaio 2017 è entrata in vigore la legge n. 232 del 11 dicembre 2016 contenente il bilancio dello stato per l'anno 2017 e il bilancio pluriennale per il 2017/2019.

Riepiloghiamo di seguito gli argomenti di maggior interesse generale per i datori di lavoro.

Art. 1 c. 42 addizionali

La norma blocca anche per l'anno 2017 le addizionali regionali e comunali ai valori previsti per l'anno 2015.

art. 1 c. da 160 a 162 - detassazione dei premi di risultato e welfare aziendale

Sale a 3.000 euro annui il limite massimo di premio detassabile (4.000 in caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro con modalità specificate in apposito decreto).

Il beneficio della detassazione è applicabile ai lavoratori del settore privato che, nell'anno precedente a quello in cui viene erogato il premio, abbiano conseguito un reddito da lavoro dipendente non superiore a 80.000 euro.

Già lo scorso anno i lavoratori potevano beneficiare dell'esenzione totale del corrispettivo dei premi di risultato che decidevano di ricevere sotto forma di welfare.

Ora, in base alle nuove disposizioni introdotte, i contratti di secondo livello possono prevedere la possibilità, per il dipendente, di scegliere, in alternativa all'erogazione del premio di risultato, anche la concessione di fringe benefit (auto ad uso promiscuo, prestiti, immobili concessi ai dipendenti) fruendo dei rispettivi regimi fiscali agevolati in luogo dell'applicazione dell'imposta sostitutiva in ragione del 10% applicabile ai premi di risultato.

Ricordiamo che la legge finanziaria dello scorso anno dava la possibilità, ai contratti di secondo livello, di inserire la previsione in base alla quale il lavoratore poteva scegliere di ricevere, in luogo del premio di risultato o di parte di esso, i benefit previsti dall'art. 51 c. 2 - lettere f) fbis) fter) e dall'ultimo periodo del c. 3.

Inoltre, da quest'anno, qualora previsto dalla contrattazione di secondo livello, il lavoratore potrà fruire dell'esenzione totale delle somme percepite in alternativa al premio di risultato nelle seguenti ipotesi:

- contributi versati alle forme pensionistiche complementari anche per la parte eccedente i limiti di esenzione (euro 5.164,57 annui);
- contributi per l'assistenza sanitaria integrativa anche se eccedenti i limiti di esenzione (euro 3615,20 annui);
- il valore delle azioni ricevute ecceda anche i limiti di esenzione (euro 2.065,83 annui)

Viene inoltre ampliata la gamma di fringe benefit offerta ai dipendenti mediante l'inserimento della lettera f-quater) al c. 2 dell'art. 52 del TUIR la quale recita:

non concorrono a formare il reddito:

.....
f-quater) i contributi e i premi versati dal datore di lavoro a favore della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana, le cui caratteristiche sono definite dall'[articolo 2, comma 2, lettera d\), numeri 1\) e 2\), del decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali 27 ottobre 2009](#), pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 12 del 16 gennaio 2010, o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie;

art. 1 c. 164 - contributo di ingresso NASPI

La legge n. 92/2012 ha introdotto il contributo una tantum dovuto dai datori di lavoro nei casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato quando la cessazione dà potenzialmente diritto alla NASPI.

Viene definitivamente stabilito il regime di esenzione dal versamento di tale contributo nei casi di:

a) licenziamenti effettuati in conseguenza di cambi di appalto, ai quali siano succedute assunzioni presso altri datori di lavoro, in attuazione di clausole sociali che garantiscano la continuità occupazionale prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;

b) interruzione di rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nel settore delle costruzioni edili, per completamento delle attività e chiusura del cantiere.

Tale regime di esenzione, ora reso strutturale, sarebbe dovuto terminare il 31 dicembre 2016.

Art. 1 c. 165 - gestione separata INPS

Per i lavoratori autonomi privi di cassa e non pensionati, l'aliquota contributiva dovuta alla gestione separata viene ridotta al 25%.

Art. 1 commi da 308 a 310 - incentivi all'alternanza scuola lavoro

L'alternanza scuola lavoro, introdotta con l. n. 107/2015, prevede che le scuole debbano inviare gli studenti in tirocinio presso i datori di lavoro per un numero minimo di 400 ore, per gli studenti degli istituti tecnici, e di 200 ore per gli studenti dei licei.

Ora la legge di bilancio prevede un incentivo a favore dei datori di lavoro che assumono, nel periodo dal 1 gennaio 2017 al 31 dicembre 2018, **gli studenti che hanno partecipato a tirocini in alternanza scuola lavoro presso lo stesso datore di lavoro.**

Il beneficio consiste nell'esonero totale dei contributi per un massimo di 36 mesi nel limite massimo di 3.250 euro l'anno. Sono dovuti i premi e contributi all'INAIL.

L'esonero spetta per le assunzioni a tempo indeterminato, compreso il contratto di apprendistato, effettuate entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio, **di giovani con i quali si è intrattenuto un tirocinio in alternanza scuola lavoro.**

La legge detta precise condizioni.

In particolare, il periodo di alternanza scuola lavoro deve essere stato svolto presso lo stesso datore di lavoro alternativamente:

- per almeno il 30% delle ore previste dall'art. 1 c. 33 della l. n. 107/2015;
- 30% del monte ore previsto per le attività di alternanza nell'ambito dei percorsi di istruzione e formazione professionale di cui al capo 3° del D.lgs. 226/2005;
- 30% del monte ore previsto per le attività di alternanza realizzata nell'ambito dei percorsi di cui al [capo II del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008](#);
- 30% del monte ore previsto dai rispettivi ordinamenti per le attività di alternanza nei percorsi universitari

L'esonero spetta anche per l'assunzione di studenti che abbiano svolto presso il medesimo datore di lavoro periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di scuola secondaria superiore, certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato per alta formazione.

La legge di bilancio prevede specifici stanziamenti per ciascun anno dal 2017 al 2022 prevedendo che, nel caso di superamento del limite di spesa prevista, l'INPS non prenda in considerazione ulteriori domande.

Ad oggi si attendono le relative istruzioni per poter beneficiare di tale agevolazione

Art. 1 commi 353 e 354 - incentivi alla maternità e paternità

A decorrere dal 1 gennaio 2017 è concesso un premio di euro 800 alla nascita di ciascun figlio o all'adozione di un minore.

Il premio non costituisce reddito e viene concesso dall'INPS su domanda della futura madre al compimento del 7° mese di gravidanza o all'atto dell'adozione.

Viene inoltre prorogato, per gli anni 2017 e 2018, l'obbligo di fruizione del congedo obbligatorio che ogni padre lavoratore dipendente deve fruire nei primi 5 mesi di vita del figlio.

Per l'anno 2017 l'astensione è confermata in n. 2 giorni elevati a n. 4 giorni per l'anno 2018 da fruire anche non continuativamente.

Per l'anno 2018 il congedo può essere elevato a 5 giorni qualora la madre ceda una delle sue giornate di congedo.

Ricordiamo che tali congedi sono a carico dell'INPS.

Art. 1 commi da 355 a 357 - buono nido e voucher baby sitting

A partire dall'anno 2017 viene introdotto un buono nido di euro 1.000 annui.

Il buono spetta per i nati a partire dal 2016, è parametrato a 11 mensilità, quindi spetta in relazione alla durata della frequenza al nido sia pubblico che privato.

Il buono spetta anche per servizi di supporto presso la propria abitazione di minori di tre anni affetti da gravi patologie croniche.

Il buono viene corrisposto dall'INPS su domanda, nei limiti di spesa previsti dalla legge, a fronte della prova del pagamento delle rette.

Questa somma non è cumulabile con la detrazione del 19% della spesa sostenuta per la frequenza del nido né è fruibile contestualmente al voucher baby sitting.

Quest'ultimo viene prorogato anche per gli anni 2017 e 2018.

NUOVE NORME SUL COLLOCAMENTO DEI DISABILI

Il 1 gennaio 2017 sono entrate in vigore tutte le modifiche apportate alla l. n. 68/99, sul collocamento dei disabili, dal D.lgs. 151/2015. (vedi nostre circolari precedenti)

In questa occasione ci interessa richiamare in particolare l'attenzione sull'obbligo di assunzione a carico dei datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti.

☞ A partire del 1 gennaio 2017 per tali datori di lavoro scatta l'obbligo di procedere all'assunzione di un disabile, entro 60 giorni dalla data in cui raggiungono la soglia dei 15 dipendenti, indipendentemente dalla necessità di assumere nuove risorse.

In precedenza l'obbligo era posticipato e nasceva immediatamente solo nel caso in cui si dovesse procedere ad una nuova assunzione.

Riteniamo utile ricordare l'obbligo a carico dei datori di lavoro:

I datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie di cui all'articolo 1 nella seguente misura:

- a) sette per cento dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti;
- b) due lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti;
- c) un lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti.

Ricordiamo che, a seguito della riforma del Jobs act, tutte le assunzioni di disabili possono essere effettuate nominativamente.

Obbligo di comunicazione

Inoltre, ogni datore di lavoro che rientra nell'ambito di applicazione della legge, per effetto del superamento delle soglie occupazionali sopra specificate, deve **inviare annualmente**, entro il 31 gennaio, **un prospetto che fotografa la situazione occupazionale al 31 dicembre dell'anno precedente**. L'invio non è richiesto nel caso in cui la situazione precedentemente denunciata non abbia subito variazioni.

Tale scadenza è stata negli ultimi anni posticipata alla metà o alla fine del mese di febbraio con specifico provvedimento. per l'anno corrente al momento non si è a conoscenza di provvedimenti di proroga.

Ricordiamo che nel numero dei lavoratori occupati, che formano la base di calcolo ai fini della determinazione dell'obbligo, non sono computabili i seguenti rapporti soggetti:

- apprendistati;
- lavoratori occupati ai sensi della legge n. 68/1999 sul collocamento obbligatorio;
- 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;
- dipendenti impegnati in lavori socialmente utili assunti ai sensi dell'articolo 7 del decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81;
- i lavoratori a domicilio;
- i 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;
- personale di cantiere – è considerato tale non solo quello operante nelle imprese appartenenti al settore edile ma anche quello direttamente operante nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte in cantiere, indipendentemente dall'inquadramento previdenziale e, quindi, indipendentemente dalla circostanza che l'impresa sia classificabile come edile o che applichi il contratto dell'edilizia;
- personale viaggiante e navigante del settore trasporto aereo, marittimo, terrestre e dall'autotrasporto;
- personale addetto direttamente alla regolarità dei trasporti a fune;
- personale operante nel sottosuolo e adibito a movimentazione di minerali nel settore minerario;
- persone distaccate che non sono computabili nell'organico del distaccatario;
- personale trasferito.

Tra le novità introdotte dal D.lgs. 151/2015, esiste la facoltà di chiedere un esonero parziale per le lavorazioni pericolose che comportano un tasso di rischio INAIL superiore al 60‰, con una semplice autocertificazione.

In tal caso viene confermato l'obbligo di pagare un contributo al fondo per il diritto al lavoro dei disabili (introdotto dall'art. 5, D.Lgs. n. 151/2015)

Computo personale non assunto per il tramite del collocamento obbligatorio

Al fine di agevolare la copertura delle posizioni eventualmente scoperte, ricordiamo che possono essere computati, tra le quote di riserva, anche i lavoratori già disabili prima dell'assunzione ma che non sono stati assunti per il tramite del collocamento obbligatorio qualora:

- abbiano una riduzione della capacità lavorativa di almeno il 60%;
- oppure abbiano menomazioni ascritte dalla prima alla sesta categoria di cui alle [tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915](#);
- oppure abbiano disabilità intellettiva e psichica, con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, accertata dagli organi competenti.

Allo stesso modo i lavoratori che divengono disabili nel corso del rapporto di lavoro per malattia o infortunio potranno essere computati tra i lavoratori disabili a copertura dei posti loro riservati solo qualora la disabilità acquisita sia almeno pari al 60%.

Non sarà in ogni caso possibile computare tali lavoratori a copertura dei posti riservati qualora l'inabilità sia causata dall'inosservanza, da parte del datore di lavoro, delle norme in materia di sicurezza.

Benefici

Ricordiamo che il D.lgs. 151/2015 ha modificato il sistema dei benefici volti ad agevolare l'inserimento dei soggetti con particolari difficoltà.

Per le assunzioni effettuate del 1 gennaio 2016, nei limiti di spesa previsti dall'apposto fondo, è concesso un contributo per l'assunzione di soggetti disabili secondo la seguente scaletta:

Tipologia di lavoratori	Misura dell'incentivo	Durata dell'incentivo
Soggetti con riduzione della capacità lavorativa superiore al 79) o con minorazioni ascritte dalla 1^ alla 3^ categoria delle tabelle annesse al T.U. delle pensioni di guerra <u>assunti a tempo indeterminato</u>	70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali	36 mesi
Soggetti con riduzione della capacità lavorativa tra il 67% e il 79% o minorazioni ascritte dalla 4^ alla 6^ categoria di cui alle tabelle citate al punto precedente <u>assunti a tempo indeterminato</u>	35% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali	36 mesi
Soggetti con disabilità intellettiva e psichica con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% <u>assunti a tempo indeterminato o a termine con contratto non inferiore a 12 mesi</u>	70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali	60 mesi o per la minore durata del contratto a termine

L'erogazione di tali benefici è concessa a domanda da inoltrare all'INPS per via telematica secondo precisa procedura e tempistica. Qualora concesso, il beneficio viene conguagliato con i contributi mensili.

Il beneficio è subordinato al rispetto di tutte le condizioni previste dal regolamento dell'U.E. (rispetto della contrattazione, delle norme in materia di sicurezza, regolarità contributiva, incremento occupazionale, il datore di lavoro non deve avere ricevuto aiuti economici definiti illegali, non deve essere impresa in difficoltà).

Sanzioni

Ricordiamo che la mancata assunzione di soggetti disabili viene punita, qualora l'inadempienza sia attribuibile al datore di lavoro, trascorsi 60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo, con la sanzione amministrativa di euro 153,20 per ogni giorno lavorativo durante il quale permane la scopertura e per ogni lavoratore disabile non assunto.

INAIL – ISTANZE DI RIDUZIONE DEL TASSO

Si ricorda che ogni anno le aziende attive da oltre due anni possono presentare all'Inail istanza di riduzione del tasso applicato, in relazione agli interventi posti in essere in azienda, nell'anno precedente, finalizzati al miglioramento delle condizioni di sicurezza nel lavoro.

Si precisa che tali interventi devono essere riferiti ad attività di prevenzione ulteriori rispetto agli adempimenti obbligatoriamente previsti dalle disposizioni in materia di sicurezza.

La domanda deve essere inoltrata esclusivamente in modalità telematica attraverso la sezione Servizi online presente sul sito www.inail.it entro il 28 febbraio 2017, con riferimento agli interventi effettuati nel corso del 2016.

Il modello da compilare può essere acquisito al seguente link:

<https://www.inail.it/cs/internet/docs/modulo-domanda-ot24-2017.pdf?section=atti-e-documenti>

Nel modello sono elencate le tipologie di intervento che, se poste in essere dal datore di lavoro, danno titolo alla riduzione del tasso.

Il modello indica anche, in corrispondenza di ogni intervento, la documentazione che l'azienda potrà essere chiamata ad esibire per provare che l'intervento è stato concretamente attuato.

L'INAIL effettua infatti controlli a campione sulle domande ricevute.

Al fine di verificare se ci sono i presupposti per procedere con l'Istanza di cui sopra, vi invitiamo a contattare i vostri Professionisti in materia di Sicurezza sul Lavoro.

UTILIZZO DEGLI IMPIANTI GPS SUI VEICOLI AZIENDALI

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) ha diramato la circolare n. 2 del 7 novembre 2016 con la quale afferma che, in linea di principio, l'installazione del sistema GPS per la localizzazione dei veicoli aziendali, richiede il preventivo accordo sindacale o, in alternativa, l'autorizzazione rilasciata da parte dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

La circolare precisa infatti che l'art. 4 della l. n. 300/1970, così come modificata dal D.lgs. 151/2015, esonera da autorizzazione preventiva solo gli strumenti utilizzati dai lavoratori per rendere la prestazione lavorativa e gli strumenti per la registrazione degli accessi e delle presenze.

Il sistema di rilevazione GPS non è indispensabile per l'esecuzione della prestazione, la quale può essere resa anche con il solo mezzo messo a disposizione, ma risponde ad esigenze complementari legate ad aspetti assicurativi, organizzativi, produttivi o di sicurezza.

In quest'ottica la circolare conclude precisando che la preventiva autorizzazione per l'installazione di tali sistemi non è richiesta solo in rari casi quando cioè il loro utilizzo è indispensabile alla concreta ed effettiva esecuzione della prestazione o quando l'installazione sia richiesta da norma di carattere legislativo o regolamentare (p. es.: uso di sistemi GPS per il trasporto di portavalori superiori a euro 1.500.000).

Da quanto affermato nella circolare si può dedurre che le imprese di logistica possono installare sui loro mezzi i sistemi GPS solo previo accordo sindacale o previa autorizzazione dell'INL.

CIGO ED EVENTI OGGETTIVAMENTE NON EVITABILI

Le domande di autorizzazione all'erogazione della cassa integrazione guadagni ordinaria per eventi oggettivamente non evitabili si presentano entro la fine del mese successivo a quello in cui si è verificato l'evento.

Lo precisa l'INPS con il messaggio n. 4752 del 23 novembre 2016.

Con il successivo messaggio n. 4824 del 29 novembre 2016 precisa che tutti gli eventi verificatisi nello stesso mese possono essere oggetto di un'unica domanda purché riferiti a settimane consequenti. Dovranno invece essere presentate distinte domande, anche se riferite allo stesso mese, nel caso in cui gli eventi non interessino una sequenza continuativa di settimane ma, tra un evento ed un altro, vi siano settimane interamente lavorate.

Questa modifica è intervenuta grazie al D.lgs. 185/2015 il quale ha previsto una deroga esplicita per gli eventi oggettivamente non evitabili che sono:

- 1 Motivi meteorologici-Settore industria;
- 2 Motivi meteorologici-Settore edilizia;
- 3 Incendi, crolli o alluvioni;
- 4 Impraticabilità dei locali anche per ordine della pubblica autorità.

La norma si applica alle domande presentate dal 8 ottobre 2016.

Si ricorda che, in precedenza, anche questi eventi ricadevano nella previsione generale che dispone l'obbligo di presentare la domanda entro 15 giorni dall'inizio di ogni singolo evento.

La modifica investe anche la presentazione di domande per le prestazioni rese dai fondi di solidarietà bilaterali.

Nello specifico, a differenza della cassa integrazione guadagni ordinaria, potranno essere presentate entro la fine del mese successivo a quello in cui si è verificato l'evento, le domande di assegno ordinario per le causali relative ad eventi oggettivamente non evitabili relativamente a:

1. incendi, crolli o alluvioni;
2. impraticabilità dei locali anche per ordine della pubblica autorità.

Ciò in virtù del fatto che, in linea generale, per i Fondi di solidarietà costituiti ex [art. 26 del D.lgs 148/2015](#) e per espressa disposizione normativa per il Fondo di integrazione salariale ([art. 29](#), c. 3), le intemperie stagionali non sono eventi integrabili.

DEFINITI I REQUISITI DEL TRASFERTISTA

Il c. 6 dell'art. 51 del TUIR dà una definizione del lavoratore trasfertista che ha generato una copiosa giurisprudenza e altrettanto contenzioso con gli enti di previdenza.

Nell'intento di definire tale ambito ha lasciato un area di incertezza determinata anche dalla mancata emanazione di un decreto che ne definisca le caratteristiche.

Riportiamo il testo del c. 6 dell'art. 51

Le indennità e le maggiorazioni di retribuzione spettanti ai lavoratori tenuti per contratto all'espletamento delle attività lavorative in luoghi sempre variabili e diversi, anche se corrisposte con carattere di continuità, concorrono a formare il reddito nella misura del 50 per cento del loro ammontare. Con decreto del Ministro delle finanze, di concerto con il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, possono essere individuate categorie di lavoratori e condizioni di applicabilità della presente disposizione

Tale definizione lasciava nel dubbio tutti i casi in cui il lavoratore, per contratto, fosse tenuto ad effettuare frequenti trasferte.

Nella generalità dei casi a questi lavoratori, ai quali viene comunque assegnata una sede di lavoro, vengono corrisposte indennità di trasferta che vengono esentate nei limiti previsti dal TUIR a seconda che si tratti di trasferte effettuate in Italia o all'estero secondo quanto previsto dal c. 5 del citato articolo 51.

Come detto sopra però il contenzioso sorto in materia nasceva dalla pretesa degli istituti previdenziali di riscuotere i contributi sul 50% delle indennità corrisposte ai presunti trasfertisti ed ha generato giurisprudenza contrastante.

Ora è intervenuta la l. n. 225 del dicembre 2016 di conversione del D.l. 193/2016 a fornire la seguente interpretazione del lavoratore trasfertista.

Il comma 6 dell'[articolo 51 del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917](#), si interpreta nel senso che i lavoratori rientranti nella disciplina ivi stabilita sono quelli per i quali sussistono contestualmente le seguenti condizioni:

- a) la mancata indicazione, nel contratto o nella lettera di assunzione, della sede di lavoro;*
- b) lo svolgimento di un'attività lavorativa che richiede la continua mobilità del dipendente;*
- c) la corresponsione al dipendente, in relazione allo svolgimento dell'attività lavorativa in luoghi sempre variabili e diversi, di un'indennità o maggiorazione di retribuzione in misura fissa,*

attribuite senza distinguere se il dipendente si è effettivamente recato in trasferta e dove la stessa si è svolta.

2. Ai lavoratori ai quali, a seguito della mancata contestuale esistenza delle condizioni di cui al comma 1, non è applicabile la disposizione di cui al comma 6 dell'[articolo 51 del testo unico di cui al citato decreto del Presidente della Repubblica n. 917 del 1986](#) è riconosciuto il trattamento previsto per le indennità di trasferta di cui al comma 5 del medesimo [articolo 51](#).

Con l'interpretazione autentica fornita dal legislatore, che ha effetto retroattivo, dovrebbero essere ora fugati tutti i dubbi in quanto, solo la **contestuale** presenza dei tre requisiti sopra elencati configura il trasfertista le cui indennità o maggiorazioni corrisposte per il fatto di essere appunto trasfertista vanno assoggettate nella misura del 50%.

In tutti gli altri casi si procederà al trattamento contributivo e fiscale delle indennità di trasferta con i limiti di esenzione disposti dal c. 5 dell'art. 51 del TUIR.

Vedremo come gli enti di previdenza recepiranno tale interpretazione.

PRINCIPALI VARIAZIONI CONTRIBUTIVE DAL 1 GENNAIO 2017

A partire dal mese di gennaio 2017 intervengono alcune variazioni contributive che interessano tutti o parte dei datori di lavoro.

Riportiamo quelle che interessano la generalità dei datori di lavoro.

Dal 1 gennaio cessa definitivamente la possibilità di porre in mobilità i lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo dalle aziende soggette alla cigs secondo quanto disposto dalla l. n. 223/1991.

Cessa conseguentemente l'obbligo di versare il relativo contributo pari allo 0,30% a carico del datore di lavoro, calcolato sulle retribuzioni lorde erogate ai dipendenti.

Per i licenziamenti collettivi che hanno effetto dal 1 gennaio 2017, prima soggetti alla disciplina della mobilità, non è più dovuto il contributo di ingresso alla mobilità in luogo del quale si versa ora il contributo alla NASPI.

Per il settore edile, non essendo più dovuta la relativa prestazione, non è più dovuto il contributo per la disoccupazione speciale pari allo 0,80% delle retribuzioni lorde.

Per i lavoratori autonomi si segnalano le variazioni di aliquota contributiva che riassumiamo nello specchio sotto riportato.

In pratica l'aliquota contributiva sale dello 0,45%.

GESTIONE	Assicurato maggiore di 21 anni	Assicurato minore di 21 anni
ARTIGIANI	23,55%	0,55%
COMMERCianti	23,64%	20,64%

Si ricorda che sui redditi imponibili superiori a euro 46.216 e fino al massimale di euro 77.026 è dovuto il contributo aggiuntivo del 1%. (N.B: i valori del primo scaglione e del massimale indicati sono riferiti al 2016 in quanto non ancora noti quelli del 2017).

ASSUNZIONI DONNE E SGRAVIO CONTRIBUTIVO

La legge n. 92/2012 ha disposto uno sgravio contributivo pari al 50% dei contributi a carico del datore di lavoro sulle nuove assunzioni di donne prive di occupazione con le seguenti caratteristiche:

-  con almeno 50 anni e disoccupate da oltre 12 mesi;
-  di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi e residenti in aree svantaggiate;
-  di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi e con una professione o di un settore economico che registra una consistente disparità occupazionale tra maschi e femmine;
-  di qualsiasi età ovunque residenti e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi.

Con il decreto del 27 ottobre 2016, il Ministero del lavoro ha determinato, in base a quanto previsto dal regolamento UE n. 651/2014, quali sono i settori e le professioni caratterizzate da un tasso di disparità occupazionale tra maschi e femmine almeno pari al 25%.

In calce al presente articolo sono quindi riportate le tabelle allegate al citato decreto.

Assunzioni che possono fruire dello sgravio

L'incentivo spetta per le seguenti assunzioni:

Tipologia di contratto	Durato dello sgravio
A tempo indeterminato	18 mesi
A tempo determinato ed eventuali proroghe	12 mesi
Trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine agevolato (la trasformazione deve avvenire entro la scadenza del beneficio)	Massimo 18 mesi sommando il periodo di beneficio fruito durante il contratto a termine

Condizioni per la fruizione dello sgravio

Come al solito l'incentivo è subordinato alla regolarità contributiva e al rispetto di tutte le norme in materia di sicurezza, dei contratti collettivi e di tutte le altre condizioni previste dalla legge.

In aggiunta occorre precisare che il per l'utilizzo del beneficio è previsto che

-  **la singola assunzione rappresenti un incremento occupazionale;**
-  **il datore di lavoro non deve avere ricevuto e non rimborsato aiuti individuali considerati illegali;**
-  **non deve essere considerato un'impresa in difficoltà.**

L'istanza per ottenere lo sgravio va presentata mediante cassetto previdenziale INPS mediante compilazione del modulo 92-2012

Allegato A

SETTORI CARATTERIZZATI DA UN TASSO DI DISPARITÀ UOMO-DONNA CHE SUPERA ALMENO DEL 25 PER CENTO LA DISPARITÀ MEDIA UOMO-DONNA - RIFERIMENTO SU ANNO 2015*

SEZIONI ATECO 2007	Maschi	Femmine	Totale	% Maschi	% Femmine	Tasso di disparità
--------------------	--------	---------	--------	----------	-----------	--------------------

Agricoltura						
Agricoltura	312	116	429	72,9	27,1	45,7
Industria						
Costruzioni	791	73	864	91,5	8,5	83,1
Ind. estrattiva	30	3	33	91,4	8,6	82,8
Acqua e gestione rifiuti	195	32	227	85,8	14,2	71,6
Ind. energetica	84	24	108	78,1	21,9	56,2
Ind. manifatturiera	2.632	973	3.605	73,0	27,0	46,0
Servizi						
Trasporto e magazzinaggio	704	200	903	77,9	22,1	55,8
Servizi generali della PA	867	418	1.285	67,5	32,5	35,0
Informazione e comunicazione	284	144	427	66,4	33,6	32,8

* Il tasso di disparità medio è stato rilevato, per l'anno 2015, in misura pari al 9,8%. La soglia sopra la quale un settore è caratterizzato da un tasso di disparità uomo-donna superiore di almeno il 25 per cento del valore medio è pari a 12,3%. I settori che hanno registrato un tasso di disparità inferiore a tale livello non sono riportati.

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

Allegato B

PROFESSIONI CARATTERIZZATE DA UN TASSO DI DISPARITÀ UOMO-DONNA CHE SUPERA ALMENO DEL 25 PER CENTO LA DISPARITÀ MEDIA UOMO-DONNA - RIFERIMENTO SU ANNO 2015*

PROFESSIONE (CP2011)	Maschi	Femmine	Totale	% Maschi	% Femmine	Tasso di disparità
92 - Sergenti, sovrintendenti e marescialli delle forze armate	98	-	98	99,9	0,1	99,8
74 - Conduttori di veicoli, di macchinari mobili e di sollevamento	629	8	637	98,7	1,3	97,4
61 - Artigiani e operai specializzati dell'industria estrattiva, dell'edilizia e della manutenzione degli edifici	563	8	570	98,7	1,3	97,4
62 - Artigiani ed operai metalmeccanici specializzati e installatori e manutentori di attrezzature elettriche ed elettroniche	827	20	847	97,7	2,3	95,3
93 - Truppa delle forze armate	113	3	116	97,3	2,7	94,7
91 - Ufficiali delle forze armate	34	1	35	97,3	2,7	94,7
71 - Conduttori di impianti industriali	259	41	300	86,4	13,6	72,8
64 - Agricoltori e operai specializzati	109	18	127	86,0	14,0	71,9

dell'agricoltura, delle foreste, della zootecnia, della pesca e della caccia						
31 - Professioni tecniche in campo scientifico, ingegneristico e della produzione	786	132	918	85,6	14,4	71,3
12 - Imprenditori, amministratori e direttori di grandi aziende	98	17	115	85,4	14,6	70,7
84 - Professioni non qualificate nella manifattura, nell'estrazione di minerali e nelle costruzioni	133	26	159	83,5	16,5	67,1
22 - Ingegneri, architetti e professioni assimilate	126	29	155	81,3	18,7	62,5
21 - Specialisti in scienze matematiche, informatiche, chimiche, fisiche e naturali	128	39	167	76,6	23,4	53,2
13 - Imprenditori e responsabili di piccole aziende	16	5	21	76,0	24,0	51,9
83 - Professioni non qualificate nell'agricoltura, nella manutenzione del verde, nell'allevamento, nella silvicoltura e nella pesca	236	86	322	73,4	26,6	46,8
63 - Artigiani ed operai specializzati della meccanica di precisione, dell'artigianato artistico, della stampa ed assimilati	92	37	129	71,4	28,6	42,8
72 - Operai semi qualificati di macchinari fissi per la lavorazione in serie e operai addetti al montaggio	445	213	658	67,6	32,4	35,3
73 - Operatori di macchinari fissi in agricoltura e nella industria alimentare	44	26	70	63,2	36,8	26,3
65 - Artigiani e operai specializzati delle lavorazioni alimentari, del legno, del tessile, dell'abbigliamento, delle pelli, del cuoio e dell'industria dello spettacolo	253	161	414	61,1	38,9	22,1
11 - Membri dei corpi legislativi e di governo, dirigenti ed equiparati dell'amministrazione pubblica, nella magistratura, nei servizi di sanità, istruzione e ricerca e nelle organizzazioni di interesse nazionale e sovranazionale	50	32	82	60,7	39,3	21,4
24 - Specialisti della salute	93	70	163	57,3	42,7	14,6
81 - Professioni non qualificate nel commercio e	735	562	1.297	56,7	43,3	13,4

nei servizi						
-------------	--	--	--	--	--	--

* Il tasso di disparità medio è stato rilevato, per l'anno 2015, in misura pari al 9,8%. La soglia sopra la quale una professione è caratterizzata da un tasso di disparità uomo-donna superiore di almeno il 25 per cento del valore medio è pari a 12,3%. Le professioni che hanno registrato un tasso di disparità inferiore a tale livello non sono riportate.

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro

LA GIURISPRUDENZA

INDICI DI SUBORDINAZIONE

Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 19923 del 5 ottobre 2016

Sono diversi gli indicatori della subordinazione ma il criterio principe è rappresentato dall'assoggettamento del lavoratore al potere gerarchico e disciplinare del datore di lavoro.

In quest'ottica la sentenza in esame non considera sufficiente, ai fini di individuare la subordinazione, provare che il lavoratore abbia utilizzato beni aziendali inserendosi nell'organizzazione della stessa azienda.

Tali aspetti sono tipici anche, per esempio, di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa.

LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 19703 del 3 ottobre 2016

Il licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo non richiede l'applicazione dei criteri di scelta previsti dalla l. n. 223/1991.

Bisogna però tenere presente che tutti i comportamenti assunti dalle parti nella gestione di tutti i momenti del contratto, devono ispirarsi al principio di buona fede.

Pertanto, se il riferimento ai criteri di scelta di cui alla l. n. 223/1991 non costituisce un obbligo, rappresenta comunque un riferimento particolarmente idoneo a contemperare gli interessi aziendali e del lavoratore.

Nel licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo il datore di lavoro può quindi discostarsi da tali criteri purché il diverso criterio di scelta adottato risponda ad una valutazione obiettiva comunque rispettosa di tale precetto.

Riportiamo i criteri di scelta così come descritti dal citato art. 5 l. n. 223/1991

1. L'individuazione dei lavoratori da licenziare deve avvenire, **in relazione alle esigenze tecnico-produttive ed organizzative del complesso aziendale**, nel rispetto dei criteri previsti da contratti collettivi stipulati con i sindacati di cui all'articolo 4, comma 2, ovvero, in mancanza di questi contratti, nel rispetto dei seguenti criteri, in concorso tra loro:

- a) carichi di famiglia;
- b) anzianità;
- c) esigenze tecnico-produttive ed organizzative.

IL TRESFERIMENTO DEL DIPENDENTE

Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 20333 del 10 ottobre 2016

Con la sentenza in esame la Corte di Cassazione ribadisce che, in caso di trasferimento del lavoratore richiesta da esigenze organizzative, non necessita che il datore di lavoro motivi la scelta di quel particolare dipendente mediante una analisi comparativa con la situazione di altri lavoratori. L'art. 2103 del codice civile richiede infatti la sola sussistenza delle ragioni organizzative.

ATTI DI RINUNCIA GENERICI

Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 18321 del 19 settembre 2016

È frequente la prassi di far sottoscrivere al lavoratore, in occasione della risoluzione del rapporto di lavoro e della liquidazione delle ultime spettanze, dichiarazioni liberatorie che contengono generiche formule di rinuncia a diritti sorti nel corso del rapporto di lavoro.

Tali dichiarazioni sono prive di efficacia qualora il lavoratore non abbia piena consapevolezza dei diritti ai quali rinuncia e gli stessi siano quantificati o quantificabili.

LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 24458 del 30 novembre 2016

Il caso analizzato dalla Suprema corte è relativo ad un'azienda che ha licenziato un magazziniere al fine di contenere i costi.

La corte di appello condannava il datore di lavoro in quanto non aveva dimostrato l'esistenza di una situazione economica negativa che giustificasse la necessità di ridurre i costi. L'azienda, successivamente, non aveva assunto nessun altro magazziniere ripartendo i compiti tra il rimanente personale.

Ebbene la Corte di Cassazione ha confermato la possibilità per il datore di lavoro di procedere al licenziamento allo scopo di realizzare economie di spesa, non potendo il giudice entrare nel merito delle scelte economiche adottate dall'azienda.

PATTO DI DURATA MINIMA

Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 21646 del 26 ottobre 2016

È noto che datore di lavoro e lavoratore possono concordare, mediante stipula di specifico patto, la durata del rapporto di lavoro per un determinato periodo minimo.

Tale necessità può nascere, per esempio ma non solo, dalla esigenza di particolari investimenti formativi che il datore di lavoro deve impartire al lavoratore per renderlo idoneo alla mansione.

Ebbene la sentenza in esame ribadisce la validità di tale patto e respinge il ricorso del lavoratore volto a dichiarare la nullità dello stesso patto di stabilità.

Inoltre la sentenza ammette anche la legittimità del comportamento dell'azienda che ha compensato la penale addebitata al lavoratore con le spettanze di fine rapporto in virtù del principio che si tratta di reciproche ragioni di debito/credito che nascono dallo stesso rapporto giuridico.

FESTIVITÀ INFRASETTIMANALE

Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 22482 del 4 novembre 2016

La norma contenuta nel contratto collettivo che dispone la possibilità di lavorare nei giorni festivi, non obbliga il lavoratore ad effettuare la prestazione in giornata festiva ad insindacabile richiesta del datore di lavoro.

La rinuncia al riposo festivo infrasettimanale deriva necessariamente dall'accordo tra datore di lavoro e lavoratore non potendo l'autonomia collettiva sostituirsi al necessario accordo individuale.

Sono quindi nulle le clausole dei contratti collettivi che prevedono l'obbligo per i dipendenti di lavorare nei giorni di festività infrasettimanali.

LICENZIAMENTO E OBBLIGO DI REPECHAGE**Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 21996 del 31 ottobre 2016**

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimato al lavoratore è illegittimo quando il datore di lavoro, a fronte delle osservazioni avanzate dal lavoratore in merito a possibili altre mansioni alla quali adibirlo, non dimostri l'impossibilità di impiegare lo stesso in altre attività al fine di evitare il licenziamento.

LICENZIAMENTO E OBBLIGO DI REPECHAGE**Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 22798 del 9 novembre 2016**

L'obbligo di repechage, in seguito al licenziamento per giustificato motivo oggettivo conseguente alla soppressione del posto di lavoro, si spinge fino all'obbligo a carico del datore di lavoro di verificare la possibilità di offrire al lavoratore mansioni inferiori a quelle precedentemente svolte, compatibili con la sua esperienza professionale, in alternativa al licenziamento.

COMPUTO DEI DIPENDENTI PER LA TUTELA REALE**Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 22653 del 8 novembre 2016**

Ai fini di determinare i limiti dimensionali dell'azienda per l'applicazione della tutela reale, si deve avere riguardo all'organico mediamente occupato, secondo la normale produttività dell'azienda, nel periodo precedente il licenziamento, senza che rilevino contingenti ed occasionali picchi positivi o negativi.

AGENTE E PROCACCIATORE - DIFFERENZE**Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 9761 del 12 maggio 2016**

La sentenza ritorna sulle note differenze tra agente e procacciatore ribadendo che, mentre l'agente riceve un incarico dalla casa mandante mediante il quale si obbliga a promuovere gli affari dell'azienda in modo continuativo e stabile, con risultato a proprio rischio, e seguendo le indicazioni fornite dalla mandante, il procacciatore non ha un simile incarico e quindi non ha un vincolo di stabilità. Egli raccoglie in via occasionale le ordinazioni o segnalazioni che trasmette all'imprenditore senza alcun obbligo di continuità.

SCADENZARIO LAVORO GENNAIO 2017

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
GENNAIO '17						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	<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
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

Martedì 31 - I.N.P.S.	G E N	Scade il termine per trasmettere in via telematica all'INPS il flusso Uniemens relativo al mese di dicembre 2016.
Martedì 31 - DATORI DI LAVORO	G E N	Scade il termine per la compilazione del Libro Unico del lavoro relativo al mese precedente.
Martedì 31 DATORI DI LAVORO	G E N	Scade il termine per inviare alle organizzazioni sindacali la comunicazione riepilogativa annuale dei lavoratori interinali utilizzati
Martedì 31 ASSUNZIONI OBBLIGATORIE	G E N N A O	Scade il termine per presentare, per via telematica 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 .

SCADENZARIO LAVORO FEBBRAIO 2017

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
FEBBRAIO '17		01	02	03	04	05
06	07	08	09	10	11	12
13	14	15	<u>16</u>	17	18	19
<u>20</u>	21	22	23	24	25	26
27	<u>28</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	Art. 18 comma 1 D.Lgs. 241

o di giorno festivo il versamento è tempestivo se effettuato il primo giorno lavorativo successivo.	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 16 VERSAMENTO UNIFICATO: - I.R.P.E.F. RITENUTE: - LAVORO DIPENDENTE	<p>Scade il termine per versare in via telematica:</p> <p>Le ritenute operate nel mese di gennaio 2017 sui compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002 – 1012-...);</p> <p>F l'addizionale regionale IRPEF trattenuta nel mese di gennaio 2017;</p> <p>E B l'addizionale provinciale e comunale all'IRPEF trattenuta in sede di conguaglio per fine rapporto nel mese di gennaio 2017 e la prima rata delle addizionali regionale e comunale determinate in sede di conguaglio di fine anno trattenute nel mese di gennaio 2017;</p>
- 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.	<p>Le ritenute sui compensi di lavoro autonomo e provvigioni operate nel mese di gennaio 2017 (cod. 1040);</p> <p>i contributi previdenziali dovuti sulle retribuzioni relative al mese precedente</p> <p>F 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 2017.</p> <p>E B</p> <p>Scade il termine per il versamento della 4^a rata del contributo minimo per il 2016.</p> <p>Scade il termine per versare il saldo del premio relativo al 2016 e la rata relativa al 2017 risultanti dall'autoliquidazione.</p>
INAIL	<p>F Scade il termine per presentare all'INAIL:</p> <p>E - la comunicazione motivata, per via telematica,</p> <p>B dell'eventuale riduzione delle retribuzioni presunte relative al 2017.</p>
Lunedì 20 ENASARCO	<p>F Scade il termine per il versamento dei contributi</p> <p>E relativi alle provvigioni maturate nel 4° trimestre</p> <p>B 2016.</p>
Martedì 28 FASI	<p>F Scade il termine per versare i contributi relativi</p> <p>E al 1° trimestre 2016.</p> <p>B</p>

Martedì 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 2017.
Martedì 28 INPS	F E B	Scade il termine per presentare all'INPS la dichiarazione della variazione del numero medio dei dipendenti occupati nel 2016 al fine dell'applicazione del contributo CIG; l'adempimento interessa le aziende che nell'anno precedente hanno superato la soglia dei 50 dipendenti oppure sono andate sotto tale soglia rispetto al precedente esercizio.
Martedì 28 DATORI DI LAVORO SOSTITUTI DI IMPOSTA	F E B	Scade il termine per effettuare il conguaglio d'imposta sulle retribuzioni corrisposte ai dipendenti nel 2016.
Martedì 28 DATORI DI LAVORO	F E B	Scade il termine per la compilazione del Libro Unico del lavoro relativo al mese precedente.
Martedì 28 INAIL	F E B	Scade il termine per presentare in modalità telematica la richiesta di riduzione del tasso tramite modello OT24 (vedi articolo in questo notiziario).
Martedì 28 INAIL	F E B	Scade il termine per l'invio telematico della denuncia dei salari relativi all'anno 2016.
Martedì 28 ASSUNZIONI OBBLIGATORIE	F E B	Scade il termine per presentare, per via telematica 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 .

SCADENZARIO LAVORO MARZO 2017

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
MARZO 2017		01	02	03	04	05
06	<u>07</u>	08	09	10	11	12
13	14	15	<u>16</u>	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

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

Martedì 7 marzo CERTIFICAZIONE UNICA	M A R Z O	Scade il termine per l'invio telematico della certificazione unica relativa ai compensi corrisposti nel 2016
Martedì 7 marzo SOSTITUTO DI IMPOSTA PER 730	M A R Z O	Scade il termine per comunicare all'amministrazione finanziaria la sede telematica (propria o di un intermediario) dove ricevere i risultati contabili dei modelli 730-4 da conguagliare con gli stipendi
Giovedì 16 VERSAMENTO UNIFICATO: - I.R.P.E.F. RITENUTE: LAVORO DIPENDENTE	M A R Z O	Scade il termine per versare in via telematica: Le ritenute operate nel mese di febbraio 2017 sui compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002 –1012); l'addizionale regionale IRPEF trattenuta nel mese di febbraio 2017; l'addizionale provinciale e comunale all'IRPEF trattenuta in sede di conguaglio per fine rapporto nel mese di febbraio 2017 e la rata delle addizionali all'IRPEF determinate in sede di conguaglio di fine anno.