



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. 3/12 del 28.05.2012

SOMMARIO

[APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE – ENTRA A REGIME IL TESTO UNICO](#)

[IL LAVORO INTERINALE](#)

[MILLEPROROGHE 2012 E AMMORTIZZATORI](#)

[CONTRATTO A TERMINE E VALUTAZIONE DEI RISCHI](#)

[SISTEMI DI VIDEOSORVEGLIANZA – PROCEDURE DI AUTORIZZAZIONE SEMPLIFICATE](#)

[ASSUNZIONE DI DISABILI – SOSPENSIONE DELL'OBBLIGO](#)

[INPS – ACCENTRAMENTO DEGLI ADEMPIMENTI CONTRIBUTIVI](#)

[MATERNITÀ - AUTORIZZAZIONE PER ASTENSIONE ANTICIPATA](#)

[DOMANDE DI DILAZIONE CONTRIBUTIVA – CANALE TELEMATICO](#)

[SGRAVI CONTRIBUTIVI PER EROGAZIONI PREVISTE DA CONTRATTI DI SECONDO LIVELLO](#)

[FLUSSI DI INGRESSO PER EXTRACOMUNITARI STAGIONALI](#)

[LA GIURISPRUDENZA](#)

SCADENZARIO LAVORO: [MAGGIO 2012](#), [GIUGNO 2012](#), PRIMI GIORNI DI [LUGLIO 2012](#)

**APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE – ENTRA
A REGIME IL TESTO UNICO**

Il 25 aprile è terminato il periodo transitorio disposto dall'art. 7 c. 7 del Dlgs. N. 167/2011 che ha riformato l'apprendistato abrogando tutte le precedenti disposizioni legislative che lo regolavano.

Pertanto i contratti di apprendistato instaurati entro il 25 aprile 2012 saranno regolati integralmente dalla vecchia disciplina per tutta la loro durata a meno che il contratto collettivo di riferimento e la singola regione non abbiano regolato puntualmente gli aspetti relativi alla formazione.

Solo in tal caso infatti sarebbe stata immediatamente applicabile la nuova disciplina.

A partire dal 26 aprile 2012, si possono stipulare contratti di apprendistato solo nei settori per i quali la contrattazione collettiva ha regolato:

- le qualifiche contrattuali;
- la durata e le modalità di erogazione della formazione da impartire per l'acquisizione delle competenze tecnico professionali e specialistiche.

Riportiamo di seguito l'elenco degli accordi che risultano stipulati fino al momento di redazione del presente circolare.

SETTORE	DATA SOTTOSCRIZIONE ACCORDO
Studi professionali	29 novembre 2011
Cooperative sociali	16 dicembre 2012
Cinematografia produzione	21 dicembre 2011
Terziario Confcommercio	24 marzo 2012
Formazione professionale	27 marzo 2012
Lavoro in somministrazione	05 aprile 2012
Gomma e plastica industria	12 aprile 2012
Turismo	17 aprile 2012
Confindustria	18 aprile 2012
Industria Accordo interconfederale	18 aprile 2012
Cooperative	19 aprile 2012
Legno a Arredamento Industria	19 aprile 2012
Confapi	20 aprile 2012
Logistica Trasporto merci e spedizioni	24 aprile 2012
Alimentari Industria	24 aprile 2012
Confartigianato	03 maggio 2012

Ricordiamo quindi che tutti i rapporti di apprendistato stipulati entro il 25 aprile 2012 continueranno ad essere regolati dalla disciplina previgente quanto a :

- durata;
- formazione;
- preavviso in caso di risoluzione del rapporto al termine del periodo di tirocinio.

Il coordinamento della normativa legale con quella contrattuale e con le disposizioni regionali che regolano l'offerta formativa pubblica, rendono particolarmente complessa la gestione di questa tipologia di contratto che, per espressa manifestazione delle forze politiche, dovrebbe rappresentare la principale modalità di inserimento dei giovani nel mondo del lavoro.

In particolare si deve attendere che ogni regione disciplini le modalità di erogazione della formazione pubblica.

Nel frattempo si dovrà fare esclusivo riferimento alle disposizioni degli accordi e dei contratti collettivi ove esistenti.

IL LAVORO INTERINALE

Il lavoro interinale è stato regolato dal D.Lgs. n. 276/2003 che ne consente l'utilizzo sia a tempo determinato (nei casi previsti dall'art. 20 c. 3) che a tempo indeterminato per ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo, sostitutivo.

I datori di lavoro generalmente ricorrono alla fattispecie a tempo determinato.

☞ **Il crescente utilizzo di questa tipologia di contratto ci induce a ricordare che la legge impone la forma scritta a pena di nullità (art. 21) e detta gli elementi ai quali è subordinata la validità del contratto.**

Questi sono:

- a) *gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;*
- b) *il numero dei lavoratori da somministrare;*
- c) *i casi e le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo di cui ai commi 3 e 4 dell'articolo 20;*
- d) *l'indicazione della presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore e delle misure di prevenzione adottate;*
- e) *la data di inizio e la durata prevista del contratto di somministrazione;*
- f) *le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e il loro inquadramento;*
- g) *il luogo, l'orario e il trattamento economico e normativo delle prestazioni lavorative;*
- h) *assunzione da parte del somministratore della obbligazione del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico, nonché del versamento dei contributi previdenziali;*
- i) *assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questa effettivamente sostenuti in favore dei prestatori di lavoro;*
- j) *assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di comunicare al somministratore i trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori comparabili;*
- k) *assunzione da parte dell'utilizzatore, in caso di inadempimento del somministratore, dell'obbligo del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico nonché del versamento dei contributi previdenziali, fatto salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.*

La carenza di tali elementi può comportare l'invalidità del contratto di somministrazione con la costituzione del rapporto di lavoro direttamente in capo al soggetto utilizzatore.

Ci riferiamo in particolare alla carenza nell'indicazioni dei motivi che giustificano il ricorso del contratto a tempo determinato che rappresenta la principale causa di contenzioso tra lavoratori e datori di lavoro che li hanno impiegati con lavoro interinale.

☞ A tale proposito è opportuno segnalare che in alcuni casi espressamente previsti dalla legge, il contratto di somministrazione può essere stipulato anche senza causa.

Tale previsione era già stata introdotta dalla finanziaria per l'anno 2010 a favore dei lavoratori iscritti nelle liste di mobilità.

Ora il D.Lgs. n. 24 del 2 marzo 2012 introduce alcune novità soprattutto con riferimento alle possibili cause di ricorso al lavoro interinale.

Questa facoltà è stata ora estesa anche:

- a) ai soggetti disoccupati percettori dell'indennità ordinaria di disoccupazione non agricola con requisiti normali o ridotti da almeno sei mesi;
- b) ai soggetti comunque percettori di ammortizzatori sociali, anche in deroga, da almeno sei mesi
- c) ai soggetti svantaggiati così come individuati dal regolamento Ce n. 800/2008:

Soggetti svantaggiati

- a) chi non ha un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
- b) chi non possiede un diploma di scuola media superiore o professionale (ISCED 3);
- c) lavoratori che hanno superato i 50 anni di età;
- d) adulti che vivono soli con una o più persone a carico;
- e) lavoratori occupati in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato membro interessato se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato;
- f) membri di una minoranza nazionale all'interno di uno Stato membro che hanno necessità di consolidare le proprie esperienze in termini di conoscenze linguistiche, di formazione professionale o di lavoro, per migliorare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile;

L'esatta definizione dei soggetti svantaggiati destinatari di tale possibilità, individuati nell'ambito dell'elenco riportato nel riquadro, saranno definite con specifico decreto ministeriale da emanarsi entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore del D.lgs. in esame.

Inoltre anche i contratti collettivi, anche di secondo livello, potranno individuare ipotesi nelle quali si potrà ricorrere al contratto di somministrazione a termine anche senza la causa.

☞ **RICORDIAMO INOLTRE CHE PER ESPRESSA PREVISIONE DI LEGGE IL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE È VIETATO ALLE IMPRESE CHE NON HANNO EFFETTUATO LA VALUTAZIONE DEI RISCHI.**

Nuove sanzioni previste

Sottolineiamo che il Dlgs. n. 24/2012 ha previsto la sanzione da euro 250,00 a euro 1.250,00 a carico dei datori di lavoro che non informano le organizzazioni sindacali del ricorso al lavoro interinale.

Il Dlgs. 276/2003 all'art. 24 prevede infatti che

4. L'utilizzatore comunica alla rappresentanza sindacale unitaria, ovvero alle rappresentanze aziendali e, in mancanza, alle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale:

a) il numero e i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro prima della stipula del contratto di somministrazione; ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'utilizzatore fornisce le predette comunicazioni entro i cinque giorni successivi;

b) ogni dodici mesi, anche per il tramite della associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, il numero e i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Precisiamo che i contratti o gli accordi collettivi possono prevedere particolari modalità di comunicazione di tali dati.

In particolare segnaliamo l'accordo sottoscritto da Confcommercio che dispone l'invio della comunicazione agli enti bilaterali.

Sono inoltre punite con la medesima sanzione le violazioni delle disposizioni sulla parità di trattamento tra lavoratori somministrati e dipendenti dell'utilizzatore.

LAVORO INTERINALE - SINTESI	
A TEMPO INDETERMINATO	NEI CASI PREVISTI DALL'ART. 20 C. 3;
A TEMPO DETERMINATO	PER RAGIONI DI CARATTERE TECNICO, PRODUTTIVO ORGANIZZATIVO, SOSTITUTIVO DA INDICARE NEL CONTRATTO; IN ALCUNE IPOTESI ESPRESSAMENTE PREVISTE DALLA LEGGE (LAVORATORI SVANTAGGIATI) O DALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NON È NECESSARIA LA INDIVIDUAZIONE DELLA CAUSA;
FORMA DEL CONTRATTO	FORMA SCRITTA A PENA DI NULLITÀ CON L'INDICAZIONE DEGLI ELEMENTI (ART. 21);
VALUTAZIONE DEI RISCHI	LE AZIENDE CHE NON HANNO EFFETTUATO LA VALUTAZIONE DEI RISCHI NON POSSONO STIPULARE CONTRATTI DI LAVORO INTERINALE A PENA DI NULLITÀ;
PREVISIONI CCNL	VERIFICARE LE DISPOSIZIONI CONTENUTE NEI CONTRATTI COLLETTIVI CHE POSSONO PREVEDERE PARTICOLARI CAUSE DI RICORSO AL LAVORO INTERINALE E LIMITAZIONI NUMERICHE AL RICORSO DI TALE TIPOLOGIA CONTRATTUALE;
OBBLIGHI COMUNICATIVI	I DATORI DI LAVORO DEVONO INVIARE COMUNICAZIONI PREVENTIVE E PERIODICHE ALLE OO.SS. L'UTILIZZATORE DEVE INFORMARE, ANCHE MEDIANTE AVVISO GENERALE ESPOSTO NEI LOCALI DI LAVORO, DEI POSTI VACANTI IN MODO DA CONSENTIRE AI LAVORATORI INTERINALI EVENTUALMENTE IMPIEGATI, DI ASPIRARE AD UNA OCCUPAZIONE A TEMPO INDETERMINATO. QUESTO NON COMPORTA UN DIRITTO DI PRECEDENZA A FAVORE DEI LAVORATORI INTERINALI IMPIEGATI.

MILLEPROROGHE 2012 E AMMORTIZZATORI

Il decreto legge mille proroghe, convertito in legge dal 28 febbraio 2012 proroga, per tutto l'anno 2012, alcuni ammortizzatori sociali che riepiloghiamo nella tabella che segue.

DESTINATARIO	AMMORTIZZATORE
APPRENDISTI	Indennità di disoccupazione in deroga per gli apprendisti con almeno tre mesi di servizio presso l'azienda interessata al trattamento per la durata massima di 90 giornate durante tutto il contratto di apprendistato. Il trattamento spetta solo se l'ente bilaterale riconosce un trattamento almeno pari al 20% dell'indennità di disoccupazione.
INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE IN DEROGA	In caso di sospensione dell'attività per crisi, qualora i soggetti non fossero destinatari di ammortizzatori sociali ordinari, spetta un trattamento equivalente a quello riservato ai destinatari degli ammortizzatori sociali in deroga.
CO. CO. PRO.	I collaboratori coordinati e continuativi a progetto iscritti in via esclusiva alla gestione separata i quali:

	<p>operino in regime di monocommittenza; abbiano conseguito nell'anno precedente un reddito non superiore a euro 20.000 e non inferiore a euro 5.000; abbiano accreditato presso la gestione separata, nell'anno corrente, almeno una mensilità; siano senza contratto da almeno due mesi; abbiano accreditato nella gestione separata, nell'anno precedente, almeno tre mensilità. Hanno diritto ad una indennità una tantum pari al 30% del reddito percepito nell'anno precedente e comunque non superiore a euro 4.000.</p>
LAVORO OCCASIONALE ACCESSORIO	<p>Per tutto l'anno 2012 è possibile instaurare rapporti di lavoro occasionale accessorio in qualsiasi settore da: destinatari di contratti a tempo parziale (escluso lo stesso datore di lavoro); fino a euro 3.000 per anno solare da parte dei percettori di ammortizzatori sociali.</p>

Il quadro degli ammortizzatori sociali in vigore per l'anno 2012 è stato analizzato dall'INPS con messaggio n. 4592 del 14 marzo 2012.

☞ Segnaliamo inoltre il Decreto Ministeriale n. 64781 del 13 marzo 2012 che proroga, per l'anno 2012, il trattamento di integrazione salariale straordinaria e di mobilità a favore dei dipendenti di:

- Imprese commerciali con più di 50 dipendenti;
- Agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici, con oltre 50 dipendenti;
- Imprese di vigilanza con più di 15 dipendenti.

Conseguentemente per tali settori, anche per l'anno in corso, è dovuto il contributo cigs pari allo 0,90%.

L'INPS fornisce le relative istruzioni con il messaggio n. 4808 del 19 marzo 2012.

CONTRATTO A TERMINE E VALUTAZIONE DEI RISCHI

La sentenza della Corte di Cassazione n. 5241 del 2 aprile 2012 ci dà l'occasione di ricordare una norma spesso sottovalutata ma estremamente importante anche in considerazione dell'elevato numero di contratti a tempo determinato che vengono stipulati.

Riteniamo utile a tale proposito riportare l'art. 3 del Dlgs 368/2001 che regola il contratto a termine richiamando l'attenzione sulla previsione di cui al punto d) in quanto oggetto della sentenza in esame, ma anche sul punto c) in quanto di particolare attualità considerato che molte aziende stanno ricorrendo alla riduzione dell'attività con ricorso alla cassa integrazione guadagni o alla solidarietà.

Art. 3. Divieti

1. L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:

a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;

c) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;

d) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni.

Ebbene, la sentenza in esame si riferisce ad un contratto a termine stipulato per ragioni di carattere sostitutivo.

Per certi aspetti i motivi di carattere sostitutivo blindano il contratto a termine in quanto è la causale più facilmente dimostrabile che rende quindi difendibile l'apposizione del termine.

Infatti la Suprema Corte ha rigettato il ricorso del lavoratore in merito alla infondatezza della causale.

Ha tuttavia accolto il ricorso per la carenza della valutazione dei rischi e ha quindi convertito il rapporto di lavoro in contratto a tempo indeterminato.

La Corte ha infatti sottolineato l'importanza di tale adempimento che garantisce la sicurezza dei lavoratori con particolare riferimento ai rapporti di lavoro connotati da scarsa stabilità dove i dipendenti hanno meno dimestichezza con l'ambiente e i suoi rischi e sono anche oggetto di minori attenzioni sul piano formativo.

Si ricorda che, qualora il datore di lavoro venga condannato:

- il rapporto di lavoro viene convertito in contratto a tempo indeterminato;
- il giudice condanna il datore di lavoro a risarcire il lavoratore con una indennità che va da un minimo di 2,5 fino ad un massimo di 12 mensilità.

Tale penale non è riducibile in relazione a compensi che il lavoratore può avere percepito successivamente alla risoluzione del contratto a termine.

☞ **Si ricorda che in assenza della valutazione dei rischi è vietata la stipula dei seguenti contratti:**

1. **a tempo determinato;**
2. **di somministrazione (lavoro interinale);**
3. **di lavoro intermittente (contratto a chiamata).**

In tutti questi casi i rapporti di lavoro costituiti in assenza della valutazione dei rischi vengono convertiti in rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

SISTEMI DI VIDEOSORVEGLIANZA – PROCEDURE DI AUTORIZZAZIONE SEMPLIFICATE

L'art. 4 della l. n. 300/1970 vieta l'installazione di sistemi di controllo a distanza dei lavoratori e, ove questi siano necessari per esigenze organizzative della produzione o per motivi di sicurezza, la loro installazione deve essere preceduta da accordo sindacale o da permesso rilasciato dalla competente Direzione Territoriale del Lavoro (DTL).

Negli ultimi tempi si è assistito ad un crescente numero di autorizzazioni da parte di esercizi commerciali quali ad esempio ricevitorie, tabaccherie, oreficerie, farmacie, edicole, distributori di carburante etc. che sempre più spesso sono oggetto di rapine per la rilevante quantità di denaro liquido presente.

L'installazione dei sistemi di videosorveglianza, pertanto, oltre a fornire un deterrente per azioni delittuose, può essere un valido supporto per le indagini e, comunque, un elemento di sicurezza per i lavoratori.

D'altro canto tali richieste di autorizzazione impegnano notevoli forze ispettive delle DTL che possono essere impiegate in maniere più proficua.

Per questo motivo il Ministero del lavoro ha emanato la nota n. 7162 del 16 aprile con la quale dispone che le autorizzazioni potranno essere rilasciate senza procedere all'accesso ispettivo che ha il solo scopo di verificare il posizionamento del sistema di rilevazione.

Ha quindi fornito istruzioni in modo da rendere omogeneo il rilascio delle autorizzazioni d'ufficio senza preventivo accesso ispettivo.

Nei casi di richieste di autorizzazioni riferite agli esercizi commerciali di cui sopra, gli uffici dovranno fare riferimento alle specifiche (caratteristiche tecniche dell'impianto, planimetrie dei locali, posizionamenti delle telecamere, ecc.) che dovranno essere allegate all'istanza da parte dei datori di lavoro e che formeranno parte integrante dell'autorizzazione.

Al di fuori delle ipotesi relative agli esercizi commerciali sopra elencati, il Ministero del lavoro precisa che particolare attenzione dovrà essere posta sui diversi presupposti che legittimano l'installazione e cioè l'effettiva sussistenza delle esigenze organizzative e produttive.

La nota ministeriale elenca gli elementi condizionanti, maggiormente ricorrenti, da inserire nel provvedimento autorizzativo che rappresentano condizioni, divieti o prescrizioni alle quali è subordinata la validità dell'autorizzazione concessa:

- 1) dovrà essere rispettata la disciplina dettata dal decreto legislativo 30 giugno 2003. n.196 (Codice in materia di protezione dei dati personali) e dai successivi provvedimenti del Garante per la Protezione dei dati personali, in particolare il Provvedimento dell'8 aprile 2010 (G.U. n. 99 del 29 aprile 2010);
- 2) dovrà essere rispettata tutta la normativa in materia di raccolta e conservazione delle immagini;
- 3) prima della messa in funzione dell'impianto l'azienda dovrà dare apposita informativa scritta al personale dipendente in merito all'attivazione dello stesso, al posizionamento delle telecamere ed alle modalità di funzionamento e dovrà informare i clienti con appositi cartelli;
- 4) l'impianto, che registrerà solo le immagini indispensabili, sarà costituito da telecamere orientate verso le aree maggiormente esposte ai rischi di furto e danneggiamento (limitando l'angolo delle riprese ed evitando, quando non indispensabili, immagini dettagliate), l'eventuale ripresa di dipendenti avverrà esclusivamente in via incidentale e con criteri di occasionalità;
- 5) all'impianto non potrà essere apportata alcuna modifica e non potrà essere aggiunta alcuna ulteriore apparecchiatura al sistema da installare, se non in conformità al dettato dell'art. 4 della L. n. 300/1970 e previa relativa comunicazione alla DTL;
- 6) le immagini registrate non potranno in nessun caso essere utilizzate per eventuali accertamenti sull'obbligo di diligenza da parte dei lavoratori né per l'adozione di provvedimenti disciplinari;
- 7) in occasione di ciascun accesso alle immagini (che di norma dovrebbe avvenire solo nelle ipotesi di verifica di atti criminosi o di eventi dannosi), la ditta dovrà darne tempestiva informazione ai lavoratori occupati.
- 8) i lavoratori potranno verificare periodicamente il corretto utilizzo dell'impianto.

In ogni caso i lavoratori dovranno essere avvertiti, mediante esposizione in azienda di specifico avviso, dell'installazione e dell'utilizzo dei sistemi di videosorveglianza.

Si ricorda infine che la violazione delle prescrizioni dell'art. 4 dello statuto dei lavoratori è sanzionata penalmente.

Sono quindi vietati sistemi di controllo installati in assenza di esigenze di organizzazione e controllo della produzione o per ragioni di sicurezza ma con il solo fine di controllare l'attività dei lavoratori.

ASSUNZIONE DI DISABILI – SOSPENSIONE DELL'OBBLIGO
--

La legge n. 68/1999 impone ai datori di lavoro che occupano almeno 15 lavoratori, di assumere soggetti appartenenti alle categorie protette.

Con la nota n. 3615 del 13 marzo 2012 il Ministero del lavoro riepiloga i casi in cui tale obbligo può essere sospeso e le procedure da seguire per ottenere la sospensione.

L'obbligo viene sospeso nei seguenti casi:

- Ricorso alla cassa integrazione guadagni straordinaria per ristrutturazione, riorganizzazione, conversione aziendale;

- Ricorso alla cassa integrazione guadagni straordinaria per fallimento, concordato, liquidazione coatta amministrativa, sottoposizione ad amministrazione straordinaria senza prosecuzione dell'attività;
- Ricorso ai contratti di solidarietà difensiva;
- Ricorso ai fondi di solidarietà di settore per crisi, ristrutturazione o riorganizzazione aziendale;
- Aziende che hanno aperto procedura di mobilità.

ATTENZIONE

- ☞ **L'esonero temporaneo non opera automaticamente ma, secondo quanto disposto dal DPR 333/2000 (regolamento di attuazione della l. n. 68/1999) il datore di lavoro deve presentare istanza ai servizi per l'impiego territorialmente competenti (centro per l'impiego).**

Qualora il datore di lavoro abbia più unità produttive in province diverse, dovrà presentare istanza al Ministero del lavoro – Direzione generale per le politiche dei servizi per il lavoro.

Qualora sia già titolare del provvedimento autorizzativo per la cigs o per la solidarietà, ecc., invierà l'istanza allegando copia del relativo provvedimento.

Le aziende in attesa del provvedimento di autorizzazione al ricorso della cigs, ecc... presenteranno ugualmente domanda ma in questo caso l'autorizzazione alla sospensione avrà valore solo per tre mesi e potrà essere rinnovata una sola volta.

L'eventuale richiesta di rinnovo deve essere inviata trenta giorni prima della scadenza del primo provvedimento.

Il Ministero del lavoro si incaricherà di inviare l'autorizzazione ai servizi per l'impiego competenti.

Modalità di presentazione dell'istanza di sospensione

La nota in esame precisa che dal 15 maggio 2012 sarà disponibile su cliclavoro (www.cliclavoro.gov.it) una procedura che consentirà l'invio telematico della comunicazione/domanda di sospensione degli obblighi.

Fino a quella data il legale rappresentante dell'azienda, effettuerà la comunicazione/domanda firmata digitalmente alla casella dgmercatorlavoro@mailcert.lavoro.gov.it, con le seguenti specifiche da inserire nell'oggetto:

1) COMUNICAZIONE sospensione degli obblighi, ai sensi dell'articolo 4, comma 1, del DPR 10 ottobre 2000, n. 333 (in possesso del provvedimento di ammissione al trattamento di cui all'art. 3, comma 5, della Legge 12 marzo 1999, n. 68).

2) DOMANDA di sospensione temporanea degli obblighi, ai sensi dell'articolo 4, comma 3, del DPR 10 ottobre 2000, n. 333 (in attesa dell'emanazione del provvedimento di ammissione al trattamento di cui all'art. 3, comma 5, della Legge 12 marzo 1999, n. 68).

- ☞ Con risposta ad interpello n. 10 del 10 aprile 2012, il Ministero del lavoro ha espresso parere favorevole per la sospensione degli obblighi in oggetto anche a favore delle imprese destinatarie di provvedimento di cigs in deroga. Rimangono invece escluse le aziende che ricorrono alla cigo in deroga.

INPS – ACCENTRAMENTO DEGLI ADEMPIMENTI CONTRIBUTIVI

I datori di lavoro che operano con unità locali situate in più province devono ora, diversamente da quanto accadeva un tempo, aprire un'unica posizione contributiva nella sede provinciale INPS dove intendono accentrare gli adempimenti contributivi.

Devono però comunicare all'istituto i dati relativi alle unità operative dislocate in altre province.

Il principio, già chiarito dalla circolare INPS n. 172/2010, viene ora ripreso dal messaggio INPS n. 4999 del 21 marzo 2012.

L'istituto precisa ora che, in caso di apertura di una sede operativa presso altra provincia, il datore di lavoro non dovrà procedere all'apertura di una nuova matricola ma dovrà semplicemente comunicare, attraverso il canale telematico, l'esistenza di tale nuova unità.

Del pari i datori di lavoro già titolari di più posizioni contributive, anche se già in possesso di autorizzazione all'accentramento di tutti gli adempimenti presso un'unica provincia, dovranno comunicare all'INPS, attraverso il canale telematico, i dati relativi alle sedi che vengono accentrate.

Fino al 31 dicembre 2008 le autorizzazioni all'accentramento degli adempimenti in materia di lavoro venivano rilasciate dalle Direzioni provinciali del lavoro. Dal 1 gennaio 2009 la competenza è passata all'INPS.

Pertanto, in caso di inserimento di dati relativi a unità operative per le quali si era in possesso dell'autorizzazione all'accentramento prima del 1 gennaio 2009 verrà indicata, quale data convenzionale dell'inizio dell'unità operativa il 1 gennaio 2009.

MATERNITÀ - AUTORIZZAZIONE PER ASTENSIONE ANTICIPATA

Dal 1 aprile 2012 l'autorizzazione all'astensione anticipata per maternità per complicanze della gravidanza o per motivi di salute, viene rilasciata dalle Asl.

La conferenza Stato Regioni doveva definire le modalità per il rilascio di tali autorizzazioni.

Poiché tale conferenza non è stata convocata, diverse Direzioni Territoriali del lavoro hanno raggiunto accordi con le Asl al fine di regolare la materia.

Il Ministero del lavoro, con nota del 29 marzo 2012 n. 7247, in attesa della definizione delle modalità di rilascio di tali autorizzazioni in sede di Conferenza Stato Regioni, sollecita le unità territoriali a concludere gli accordi con le Asl e a garantire comunque la continuità del servizio.

Le lavoratrici interessate dovranno pertanto, prima di procedere alla presentazione della domanda, verificare se nella propria provincia sia attivo un accordo che prevede già la presentazione della domanda direttamente all'Asl.

DOMANDE DI DILAZIONE CONTRIBUTIVA – CANALE TELEMATICO

Con circolare n. 48 del 27 marzo 2012 l'INPS comunica che, dal 21 marzo 2012, è attivo il canale telematico per la presentazione di domande di dilazione amministrativa e riduzione delle sanzioni civili per le aziende con dipendenti.

L'avvio dell'uso esclusivo del canale telematico per le comunicazioni con l'INPS era partito già nel 2011 ed era stato trattato in una precedente circolare.

Si aggiungono ora nuovi tasselli che interessano in particolare i datori di lavoro con dipendenti i quali, anche attraverso i consulenti del lavoro incaricati, potranno ora presentare le domande di dilazione esclusivamente accedendo al sito INPS mediante il codice pin.

A tal fine entreranno nell'area riservata ad aziende e consulenti - cassetto previdenziale azienda – istanze on line – invio nuova istanza; nella lista moduli si deve selezionare la voce "Dilazioni".

Allo stesso modo si accede al percorso per l'invio di domande di riduzione delle sanzioni civili.

Nel sito è presente anche il manuale per la compilazione delle domande.

La circolare in esame precisa che, sempre dal 21 marzo 2012, è attivo il canale telematico anche per la presentazione delle seguenti istanze:

- Sospensione cartella di pagamento;
- Sgravio cartella di pagamento;
- Sospensione avviso di addebito;
- Annullamento avviso di addebito;
- Comunicazione di avvenuto pagamento di avviso di addebito.

SGRAVI CONTRIBUTIVI PER EROGAZIONI PREVISTE DA CONTRATTI DI SECONDO LIVELLO

Meglio tardi che mai.

Sono finalmente operative le procedure per chiedere il riconoscimento degli sgravi contributivi per le erogazioni derivanti da contratti di secondo livello corrisposte nell'anno 2010.

Il relativo decreto era stato emanato il 3 agosto 2011 e fissava al 2,25% della retribuzione annua percepita la quota di retribuzione annua derivante da contratti di secondo livello, corrisposta nel 2010, per la quale è possibile fruire dello sgravio.

In pratica, se un lavoratore percepisce complessivamente 20.000 euro di retribuzione lorda (comprensiva della retribuzione variabile oggetto dello sgravio) la retribuzione di secondo livello eventualmente corrisposta, potrà fruire dello sgravio nei limini del 2,25% di euro 20.000. Si potrà quindi sgravare al massimo un imponibile di euro 450.

Va detto che, con riferimento all'anno 2010, valgono le vecchie norme in base alle quali la retribuzione che può essere oggetto dello sgravio è quella:

- derivante da accordi di secondo livello che devono essere stati depositati presso la Direzione Territoriale del Lavoro (DTL) entro 30 giorni dalla stipula ovvero entro 30 giorni dall'entrata in vigore del decreto del 3 agosto 2011; il mancato deposito fa venir meno il diritto allo sgravio;
- incerta nella corresponsione e nell'ammontare;
- collegata a parametri di produttività, redditività e competitività assunti come indicatori economici dell'andamento dell'impresa; va detto che gli accordi possono essere anche territoriali pertanto i parametri, a loro volta, saranno rilevati a livello territoriale.

Sull'imponibile così determinato il lavoratore avrà la restituzione dell'intera contribuzione a suo carico.

Lo sconto contributivo massimo applicabile a favore del datore di lavoro è invece pari a 25 punti percentuali.

Pertanto, per i lavoratori per i quali si paga un'aliquota contributiva ridotta (inferiore a 25 punti percentuali) il beneficio contributivo sarà conseguentemente ridotto fino a concorrenza dell'aliquota pagata dal datore di lavoro.

È in ogni caso escluso dal beneficio il contributo pari allo 0,30% per la formazione professionale;

inoltre lo sgravio non interessa i premi INAIL.

Il beneficio contributivo è inoltre subordinato alla regolarità contributiva e al rispetto della parte economica della contrattazione collettiva.

Con la circolare n. 51 del 30 marzo 2012 l'INPS detta le istruzioni per la richiesta dello sgravio.

Le aziende, anche tramite i consulenti del lavoro o altri professionisti incaricati, dovranno presentare le istanze esclusivamente per via telematica all'INPS anche per i datori di lavoro iscritti ad altri enti previdenziali.

Le domande dovranno contenere:

- a) i dati identificativi dell'azienda;
- b) la tipologia di contratto (aziendale o territoriale) e data di sottoscrizione dello stesso;
- c) la data di avvenuto deposito del contratto di cui alla lett. b) presso la Direzione Provinciale del Lavoro territorialmente competente;
- d) l'importo annuo complessivo delle erogazioni - corrisposte nel corso dell'anno 2010 per le quali si chiede l'ammissione allo sgravio, entro il limite massimo individuale del 2,25% della retribuzione imponibile, dei lavoratori beneficiari e il numero degli stessi;
- e) l'ammontare dello sgravio sui contributi previdenziali e assistenziali, dovuti dal datore di lavoro, entro il limite massimo di 25 punti percentuali dell'aliquota a suo carico;
- f) l'ammontare dello sgravio in misura pari ai contributi previdenziali e assistenziali dovuti dal lavoratore;
- g) l'indicazione dell'Ente previdenziale al quale sono versati i contributi pensionistici.

La procedura rilascerà un numero di protocollo informatico.

Si comunica infine che, con messaggio n. 5880 del 3 aprile 2012 l'INPS ha fornito la documentazione tecnica per la costruzione dei file xml per la trasmissione telematica delle domande.

Con successivo messaggio n. 7597 del 04/05/2012 l'INPS ha precisato che le domande potranno essere inviate a partire dalle ore 15 del 07/05/2012 alle ore 23 del 03/06/2012.

Entro 60 giorni dalla data fissata come termine di presentazione si darà comunicazione all'azienda e all'intermediario dell'accoglimento della domanda.

Qualora le risorse disponibili non fossero sufficienti a soddisfare tutte le domande prevenute, l'Istituto provvederà alla riduzione proporzionale del beneficio spettante a ciascun datore di lavoro.

FLUSSI DI INGRESSO PER EXTRACOMUNITARI STAGIONALI

Per l'anno 2012 è stato autorizzato l'ingresso di 35.000 lavoratori extracomunitari per lavori stagionali nei settori dell'agricoltura e turistico-alberghiero.

Lo stabilisce il Dpcm del 13 marzo 2012 pubblicato nella G.U. del 19 aprile 2012.

I datori di lavoro interessati possono presentare domanda, esclusivamente per via telematica, a partire dalle ore 8 del 20 aprile e fino al 31 dicembre, accedendo al sito www.interno.it.

Si ribadiscono le istruzioni impartite lo scorso anno con la circolare n. 1602/2011.

I lavoratori che già lo scorso anno avevano ottenuto il permesso di ingresso per lavoro stagionale, hanno il diritto di precedenza e, nel caso in cui abitino nello stesso alloggio dello scorso anno, la procedura di rilascio del permesso sarà velocizzata.

Possono presentare domanda per il rilascio del nulla osta i datori di lavoro che applicano uno dei contratti collettivi elencati nella circolare del ministero del lavoro del 9 marzo 2007.

Le istruzioni operative per l'invio delle domande sono contenute nelle note del Ministero dell'Interno n. 1960 d n. 2224 del 20 marzo 2012.

LA GIURISPRUDENZA

POSSIBILITÀ DI CONTROLLO DEL LAVORATORE TRAMITE AGENZIA INVESTIGATIVA

Sentenza Corte di Cassazione Sez. lavoro n. 1423 del 1 febbraio 2012

La sentenza citata conferma un consolidato orientamento della Cassazione secondo il quale il controllo del lavoratore tramite agenti investigativi non è ammesso per controllare il regolare adempimento dell'obbligazione contrattuale da parte del lavoratore.

L'utilizzo di investigatori privati è ammesso solo per accertare se il lavoratore commette illeciti a carico del patrimonio aziendale.

DOCUMENTAZIONE A SUPPORTO DEI RIMBORSI CHILOMETRICI

Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 2419 del 20 febbraio 2012

Questa sentenza conclude una controversia sorta tra l'INPS e un datore di lavoro il quale aveva rimborsato indennità chilometriche ai propri dipendenti che si recavano in trasferta utilizzando il mezzo proprio.

Segnaliamo la massima in quanto può essere utile richiamarla nel caso in cui, per casi analoghi, sia necessario supportare un eventuale ricorso.

Il datore di lavoro non aveva redatto mensilmente un riepilogo delle tratte percorse dai dipendenti indicando la destinazione, i chilometri, i clienti visitati ma si era limitato a riepilogare i chilometri percorsi mensilmente (senza indicare le date dei viaggi) indicando la tariffa Aci in base alla quale liquidava i rimborsi.

Ebbene, l'INPS chiedeva l'assoggettamento a contribuzione di dette somme in quanto riteneva carente la documentazione la quale, secondo l'Istituto, avrebbe dovuto riportare analiticamente le tratte distinte per data e con l'indicazione del cliente visitato.

La Corte di Cassazione ha respinto il ricorso dell'INPS sostenendo che tale pretesa non trovava fondamento normativo non essendo previsto nemmeno dalla prassi dettata dal Ministero competente.

L'esenzione dei rimborsi chilometrici richiede solo che il datore di lavoro riepiloghi mensilmente i chilometri complessivamente percorsi dal lavoratore con il mezzo proprio indicando il tipo di autovettura e la tariffa Aci applicata senza necessità che risulti rilasciata specifica autorizzazione preventiva o che vengano dettagliate le percorrenze per data e per cliente.

Sottolineiamo che la sentenza vale solo per il caso specifico e consigliamo i datori di lavoro di essere quanto più scrupolosi possibile sui rimborsi chilometrici liquidati ai lavoratori .

Tali erogazioni sono spesso oggetto di rilievi da parte degli organi di controllo in quanto talvolta vengono utilizzate per mascherare erogazioni di carattere retributivo.

CONTRATTO A TERMINE – LICENZIAMENTO E SUCCESSIVA CONVERSIONE A TEMPO INDETERMINATO OPERATA DAL GIUDICE

Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 1411 del 31 gennaio 2012

Il contratto di lavoro a tempo determinato deve essere sorretto da una causa di carattere tecnico, produttivo, organizzativo, sostitutivo e questa causa deve essere non solo richiamata ma anche specificata nel contratto individuale sottoscritto con il lavoratore.

La mancanza di questa causa rende nullo il termine apposto al contratto.

Il Dlgs. 183/2010 (collegato lavoro) ha di fatto introdotto una sanzione a carico del datore di lavoro che si veda condannato dal giudice a riammettere al lavoro un dipendente precedentemente assunto a termine, a causa della nullità del termine apposto.

Infatti il datore di lavoro, oltre a dover riammettere al lavoro il dipendente, dovrà pagare allo stesso una indennità risarcitoria, la cui entità viene determinata dal giudice, che oscilla tra le 2,5 e le 12 mensilità di retribuzione.

Tale indennità assume appunto il rango di sanzione in quanto la sentenza in esame sancisce che questo indennizzo è indipendente dalla durata del contenzioso con il lavoratore e non può nemmeno essere decurtata di eventuali compensi percepiti dal lavoratore nel frattempo rioccupatosi.

CONTROLLI SULLE ATTREZZATURE INFORMATICHE AZIENDALI

Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 2722 del 27 febbraio 2012

È noto che i sistemi di controllo a distanza sull'attività del lavoratore sono vietati e, qualora necessari per la sicurezza o per l'organizzazione del lavoro, possono essere installati solo previo accordo con le organizzazioni sindacali o autorizzazione rilasciata dalla Direzione Provinciale del Lavoro.

Tale principio risale al 1970 in un'epoca in cui gli apparecchi elettronici non avevano ancora caratterizzato la prestazione lavorativa come ai giorni nostri.

È del tutto evidente, infatti, che i computer conservano memoria dei ogni attività svolta dall'operatore e non per questo rappresentano un sistema di controllo a distanza che richieda preventiva autorizzazione.

La sentenza in esame è interessante perché fa salva l'attività di controllo posta in essere dal datore di lavoro non nel momento di svolgimento della prestazione (attività che configurerebbe un effettivo controllo occulto dell'attività svolta dal lavoratore) ma solo successivamente al fine di verificare l'eventuale commissione di comportamenti illeciti che possano danneggiare i beni o l'immagine aziendale.

Tramite questi controlli successivi all'attività del lavoratore, il datore di lavoro aveva scoperto uno scambio di mail con notizie riservate.

Pur con l'avvallo della giurisprudenza che sembra ormai orientata in questo senso, consigliamo ai datori di lavoro di adottare specifico regolamento aziendale che chiarisca le modalità di utilizzo delle attrezzature informatiche (escludendo l'uso personale e comunque diverso dall'attività prevista per la mansione affidata) e informando sulla possibilità di controlli volti a salvaguardare l'integrità del patrimonio e l'immagine aziendale.

LICENZIAMENTO PER RIASSETTO ORGANIZZATIVO AZIENDALE

Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 1461 del 2 febbraio 2012 e n. 2250 del 16 febbraio 2012

Configura giustificato motivo oggettivo di licenziamento anche l'ipotesi di licenziamento per riassetto organizzativo aziendale messo in atto per una più economica gestione della stessa.

Il provvedimento non deve però essere dettato da esigenze temporanee ma strutturali tali da incidere sensibilmente sulla normale attività dell'azienda che si vede quindi costretta a riorganizzarsi al fine di ridurre i costi.

Ovviamente il licenziamento non deve essere nemmeno pretestuoso.

Il giudice non deve quindi entrare nel merito delle scelte imprenditoriali ma deve limitarsi a verificare l'effettivo riassetto organizzativo.

CO.CO.PRO NEI CALL CENTER

Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 4476 del 21 marzo 2012

La sentenza si riferisce al contratto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto per l'attività di call center.

La Corte ha stabilito che, qualora la prestazione venga in concreto resa con assoggettamento al potere di controllo e direttivo del committente, si configura un rapporto di lavoro subordinato anche qualora il lavoratore non fosse tenuto a rispettare un preciso orario di lavoro.

SCADENZARIO LAVORO MAGGIO 2012

Le scadenze di seguito riportate sono di carattere generale non potendo adeguarsi alle specifiche esigenze di tutte le aziende, l'elenco pertanto non può considerarsi esaustivo di ogni e qualsiasi adempimento in scadenza.

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
MAGGIO 2012	01	02	03	04	05	06
07	08	09	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

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 31 FASI	MAG	Scade il termine per il versamento dei contributi dovuti per i dirigenti relativi al 2° trimestre 2012.
Giovedì 31 INPS UniEmens	MAG	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 aprile.
Giovedì 31 ASSISTENZA FISCALE <u>Termine prorogato al 20 giugno</u>	MAGG	Scade il termine, per i lavoratori che si avvalgono dell'assistenza fiscale prestata dai CAF o dai professionisti, per la presentazione, agli stessi, del modello 730
Giovedì 31 SOSTITUTI D'IMPOSTA PER ASSISTENZA FISCALE <u>Termine prorogato al 15 giugno</u>	MAGGIO	Per i sostituti di imposta che hanno prestato assistenza fiscale diretta, scade il termine per consegnare ai dipendenti assistiti, il prospetto di liquidazione (mod. 730-3) con il risultato dell'assistenza fiscale.

SCADENZARIO LAVORO GIUGNO 2012

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
GIUGNO 2012				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 15 SOSTITUTI D'IMPOSTA PER ASSISTENZA FISCALE	G I U G N O	Per i sostituti di imposta che hanno prestato assistenza fiscale diretta, scade il termine per consegnare ai dipendenti assistiti, il prospetto di liquidazione (mod. 730-3) con il risultato dell'assistenza fiscale.
Lunedì 18 VERSAMENTO UNIFICATO: I.R.P.E.F. RITENUTE LAVORO DIPENDENTE LAVORO AUTONOMO E PROVVIGIONI I.N.P.S. LAVORO DIPENDENTE CONTRIBUTO ALLA GESTIONE SEPARATA	G I U G N O	Scade il termine per versare in via telematica : Le ritenute operate nel mese di maggio 2012 sui: compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002 – 1004 - 1012). l'addizionale regionale e comunale all'IRPEF trattenuta in sede di conguaglio per fine rapporto nel mese di maggio e la rata delle addizionali determinate in sede di conguaglio di fine anno 2011 per coloro i quali procedono alla rateazione; la rata dell'acconto dell'addizionale comunale. compensi di lavoro autonomo e provvigioni (cod. 1038 – 1040). I contributi previdenziali dovuti sulle retribuzioni relative al mese precedente. Il contributo alla gestione separata per compensi ad amministratori, collaboratori e associati in partecipazione corrisposti nel mese di maggio 2012.
PROFESSIONISTI CON PARTITA IVA ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA CHE PRESENTANO IL MODELLO UNICO	G I U	Scade il termine per il versamento dei contributi a saldo relativi al 2011 e della prima rata di acconto 2012.
ARTIGIANI E COMMERCANTI	G I U	Scade il termine per il versamento dei contributi a saldo relativi al 2011 e della prima rata di acconto 2012 sui redditi eccedenti il minimale.
Mercoledì 20 ASSISTENZA FISCALE	G I U	Scade il termine, per i lavoratori che si avvalgono dell'assistenza fiscale prestata dai CAF o dai professionisti, per la presentazione, agli stessi, del modello 730

Sabato 30 giugno (termine posticipato al 2 luglio) ASSISTENZA FISCALE	G I U	Il CAF o il professionista abilitato e i sostituti che hanno operato l'assistenza fiscale diretta, trasmettono direttamente all'Agenzia delle entrate in via telematica il mod. 730 con il risultato delle dichiarazioni.
Sabato 30 giugno (termine posticipato al 2 luglio) INPS UniEmens	G I U	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 maggio.

SCADENZARIO LAVORO LUGLIO 2012

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
LUGLIO 2012						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	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

Sabato 30 giugno (termine posticipato al 2 luglio) ASSISTENZA FISCALE	L U G	Il CAF o il professionista abilitato e i sostituti che hanno operato l'assistenza fiscale diretta, trasmettono direttamente all'Agenzia delle entrate in via telematica il mod. 730 con il risultato delle dichiarazioni.
Sabato 30 giugno (termine posticipato al 2 luglio) INPS UniEmens	L U G	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 maggio.
ASSISTENZA FISCALE	L U G	Con le retribuzioni relative al mese di luglio i datori di lavoro devono trattenere o rimborsare le imposte risultanti dall'assistenza fiscale.
Martedì 10 DATORI DI LAVORO DOMESTICO	L U G	Scade il termine per versare i contributi relativi al 2° trimestre 2012.

Martedì 10

DIRIGENTI COMMERCIO

L	Scade il termine per versare i contributi relativi
U	al 2° trimestre 2012 ai fondi Negri, Besusso,
G	PREVIR.