



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 del 15/05/2014

SOMMARIO

[JOBS ACT](#)

[TAGLIO DEL CUNEO FISCALE \(BONUS 80 EURO\)](#)

[BENEFICI CONTRIBUTIVI L. 223/1991](#)

[DURC VIRTUALE E BENEFICI CONTRIBUTIVI – VERIFICHE INPS DAL 2008](#)

[PERMESSO UNICO DI LAVORO PER EXTRACOMUNITARI](#)

[CIGS – ACCERTAMENTI ISPETTIVI](#)

[TUTELA DEI MINORI – NECESSITÀ DI ACQUISIRE IL CERTIFICATO PENALE PER GLI ADDETTI](#)

[LA GIURISPRUDENZA](#)

SCADENZARIO LAVORO: [MAGGIO 2014](#), [GIUGNO 2014](#), PRIMI GIORNI DI [LUGLIO 2014](#)



JOBS ACT

Il 21 marzo 2014 è entrato in vigore il D.l. n. 34 che introduce alcune novità in materia di lavoro.

Comunemente denominato "Jobs act" in realtà non affronta in modo organico il diritto del lavoro ma si limita a modificare principalmente il contratto a termine e il contratto di apprendistato.

È noto che il provvedimento sta subendo, peraltro, significative modifiche che dovrebbero essere introdotte dalla legge di conversione qualora emanata entro il 20 maggio 2014.

Al momento di andare in stampa la legge di conversione ha superato l'esame del Senato che ha apportato alcune modifiche. Ora dovrà superare anche l'esame della Camera che, si presume, lo approverà senza modifiche.

Per ogni disposizione riportiamo in corsivo grassetto le modifiche apportate dal Senato. Che si presume entreranno quindi in vigore con la legge di conversione.

Art. 1 - Contratto a termine

La nuova versione del D.Lgs. 368/2001 vede l'eliminazione della causale a supporto del contratto a termine.

Sintetizziamo nella tabella seguente le novità che interessano tale tipologia di contratto

Nuovo contratto a termine	È sempre possibile, per qualsiasi tipo di mansione, sia come rapporto di lavoro subordinato sia come contratto di somministrazione, senza la necessità di indicare la causale che lo giustifica.
Durata massima	Il contratto a termine può durare al massimo 36 mesi comprese le eventuali proroghe in numero non superiore a otto. <i>La legge di conversione porta a 5 il numero massimo di proroghe. Inoltre ai fini del rispetto dei 36 mesi si computano anche i periodi di somministrazione.</i>
Forma	È obbligatoria la forma scritta in assenza della quale il contratto si considera a tempo indeterminato
Limite numerico e sanzioni	<p>Il numero massimo di contratti a termine costituiti da ciascun datore di lavoro non può superare il 20% dell'organico complessivamente occupato <i>(in base alle modifiche apportate dal Senato il calcolo del 20% andrà effettuato sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1 gennaio dell'anno di assunzione); il superamento di tale limite comporta una sanzione particolarmente pesante a carico del datore di lavoro. Al verificarsi di tale ipotesi il datore di lavoro dovrà pagare una sanzione amministrativa pari al:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>20% della retribuzione per ogni mese o frazione di mese di durata del rapporto, se il numero di lavoratori assunti oltre il limite, è pari a 1;</i> • <i>50% della retribuzione per ogni mese o frazione di mese di durata del rapporto, se il numero di lavoratori assunti oltre il limite, di 1.</i> <p><i>Tale sanzione non si applica ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati in eccedenza prima dell'entrata in vigore delle disposizioni in commento.</i></p> <p><i>In ogni caso il datore di lavoro che, alla data di entrata in vigore del decreto, occupi dipendenti con contratto a termine in misura eccedente il 20%, è tenuto a rientrare nel limite entro il 31 dicembre</i></p>



	2014. Nel caso in cui non vi provveda non potrà stipulare altri contratti a termine finché non rientra nel limite.
Deroghe ai limiti	<p>Le imprese che occupano fino a 5 dipendenti possono comunque assumere un lavoratore a termine; (la dizione usata dal legislatore sembra attribuire tale deroga solo al datore di lavoro imprenditore escludendo, per esempio, i professionisti); la legge di conversione estende tale deroga a tutti i datori di lavoro.</p> <p>Sono fatti salvi i diversi limiti previsti dalla contrattazione collettiva nazionale. La legge di conversione esclude dal computo numerico i lavoratori, assunti da soggetti pubblici o privati di ricerca, esclusivamente per finalità di ricerca scientifica o tecnologica.</p> <p>Rimangono esenti da limiti quantitativi i contratti a termine conclusi:</p> <p>a) nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi che saranno definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e/o comparti merceologici;</p> <p>b) per ragioni di carattere sostitutivo, o di stagionalità, ivi comprese le attività già previste nell'elenco allegato al decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive modificazioni;</p> <p>c) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;</p> <p>d) con lavoratori di età superiore a 55 anni.</p>
Proroghe	<p>Sono possibili 8 proroghe purché si riferiscano alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato originariamente stipulato e purché la durata complessiva del contratto non superi i 36 mesi. (il Senato ha previsto al massimo 5 proroghe nell'arco dei complessivi 36 mesi indipendentemente dal numero dei rinnovi; inoltre chiarisce che nel computo dei 36 mesi si contano anche eventuali periodi di somministrazione effettuati con lo stesso soggetto). La modifica apportata dal senato non fugava tutti i dubbi interpretativi. Sembra di poter dire che, anche a fronte di più contratti a termine con lo stesso soggetto, non si potranno concordare più di 5 proroghe complessivamente, rispettando comunque il termine di 36 mesi. Si attendono le necessarie interpretazioni ministeriali.</p>
Diritto di precedenza	<p>La legge che regola i contratti a termine prevede che il lavoratore che abbia svolto uno o più contratti a tempo determinato di durata complessiva superiore a 6 mesi, abbia diritto di precedenza per eventuali assunzioni a tempo indeterminato che il datore di lavoro dovesse effettuare nei successivi 12 mesi per mansioni già espletate durante il contratto a termine. Il Senato ha introdotto una clausola che consente di considerare i periodi di maternità insorti durante l'esecuzione di un contratto a termine, utili ai fini della maturazione del diritto di precedenza; inoltre il diritto di precedenza spetta alle donne anche in relazione alle successive assunzioni che il datore di lavoro dovesse effettuare a termine. Infine il diritto di precedenza deve essere richiamato nelle lettere di assunzione.</p>
Norme transitorie	Il Senato ha inserito norme transitorie che stabiliscono che le nuove disposizioni si applicano dalla data di entrata in vigore del decreto.



Aspetti contributivi

L'INPS è intervenuto con il messaggio n. 4152 del 17 aprile 2014 fornendo alcune precisazioni in relazione alle nuove norme.

In particolare ricorda che il contributo Aspi pari al 1,40% dovuto per i contratti non a tempo indeterminato, continua a non essere dovuto per i contratti a termine stipulati per ragioni sostitutive. Pertanto, questi rapporti dovranno continuare ad essere esposti nel flusso uniemens con il codice "A", identificativo della qualifica specifica e, secondo il parere di chi scrive, dovranno quindi riportare la causale sostitutiva nel testo del contratto individuale.

Gli stessi accorgimenti nella redazione della lettera di assunzione e nella composizione del flusso uniemens dovranno essere adottati per le ipotesi di assunzione di lavoratori in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo da parte dei datori di lavoro che occupano meno di 20 dipendenti al fine della fruizione dello sgravio del 50% dei contributi dovuti.

Con la medesima circolare l'INPS esprime parere favorevole rispetto alla possibilità di recuperare il contributo Aspi del 1,40 a fronte di un contratto a termine seguito da un contratto di apprendistato.

A tale proposito l'Istituto richiama le indicazioni fornite dal Ministero del lavoro con risposta ad interpello n. 8/2007 e con circolare n. 5/2013.

Considerazioni

La norma, come abbiamo detto, è oggetto di profonda discussione in parlamento ed è certo che verrà modificata.

Allo stato attuale possiamo dire che la rimozione dell'obbligo della causale rappresenta senz'altro un risultato importante in quanto libera i datori di lavoro dal rischio di contenzioso con i lavoratori assunti a termine.

Per contro, risulta particolarmente stringente il tetto del 20% del numero massimo di contratti a termine soprattutto per le aziende di piccole dimensioni e nelle fasi di avvio delle attività. È auspicabile quindi che tale limite venga modificato o che la contrattazione collettiva nazionale disponga limiti più ampi ove non l'abbia già fatto.

Particolare attenzione va posta alla possibilità di stipulare contratti a tempo determinato in esenzione dal limite numerico. È evidente che le ipotesi previste dovranno essere descritte nel contratto.

A tale proposito citiamo le assunzioni per la sostituzione di lavoratori assenti che, ove possibili, sono particolarmente interessanti perché consentono l'esonero dal contributo addizionale del 1,40% dovuto all'INPS come precedentemente spiegato.

Art. 2 - Apprendistato

Anche il contratto viene modificato dal D.l. 34/2014 ma anche in questo caso segnaliamo l'attività parlamentare in corso volta a modificare le nuove disposizioni in occasione delle conversione in legge.



Forma del contratto	Rimane la previsione della forma scritta ma viene meno l'obbligo di formalizzare per iscritto, entro trenta giorni dalla data di stipula del contratto, il piano formativo individuale. Le modifiche proposte dal Senato reintroducono l'obbligo di redigere e consegnare il piano formativo in forma sintetica.
Stabilizzazione	L'assunzione di nuovi apprendisti non è più subordinata all'obbligo di stabilizzazione. Si ricorderà che il Testo Unico sull'apprendistato consentiva di effettuare nuove assunzioni di apprendisti solo qualora fossero stati confermati almeno il 50% degli apprendistati scaduti nei 36 mesi precedenti. La legge Fornero aveva poi ridotto la percentuale portandola al 30% fino al 2015. Il Senato ha reintrodotta la clausola di stabilizzazione solo per le aziende che occupano almeno 50 dipendenti. La formulazione non è particolarmente felice ma il senso dovrebbe essere il seguente: per questi datori di lavoro l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla conferma in servizio a tempo indeterminato di almeno il 20% degli apprendistati scaduti nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione.
Apprendistato per l'acquisizione del diploma o della qualifica professionale	<p>Questa norma interessa una tipologia di apprendistato che trova ancora scarsa applicazione: l'apprendistato per il conseguimento del diploma o di una qualifica professionale.</p> <p>In questo caso, salvo che non sia diversamente stabilito dalla contrattazione collettiva, per le ore di formazione svolte dall'apprendista, spetta al lavoratore una retribuzione che tenga conto del 35% delle ore di formazione complessivamente svolte. In pratica, mentre per le ore di lavoro gli spetta la retribuzione piena, per le ore di formazione gli spetta una retribuzione ridotta al 35%. In questo caso la modifica dice che spetta al lavoratore una retribuzione che tenga conto di <u>almeno</u> il 35% delle ore di formazione.</p> <p>Inoltre per le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano che abbiano definito un sistema di alternanza scuolalavoro, i contratti collettivi di lavoro possono prevedere specifiche modalità di utilizzo del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, per lo svolgimento di attività.</p>
Offerta formativa pubblica	<p>La disposizione riguarda l'apprendistato professionalizzante cioè la forma più diffusa di apprendistato.</p> <p>La disposizione non è chiara ma sembra che, in un certo senso, venga meno l'obbligatorietà della formazione di base e trasversale offerta dalle Regioni in quanto ora si dice: la formazione di tipo professionalizzante svolta sotto la responsabilità dell'azienda <u>può</u> essere integrata.....</p> <p>Il Senato ha introdotto una modifica volta ad <u>assegnare</u> alle Regioni una scadenza entro la quale comunicare ai datori di lavoro le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica. Tale termine viene fissato in 45 giorni dalla comunicazione di assunzione.</p>



Considerazioni

Il contratto di apprendistato dovrebbe rappresentare, nelle intenzioni del legislatore, la corsia preferenziale per l'inserimento lavorativo dei giovani.

Tuttavia la complessità e frammentarietà delle disposizioni in continua evoluzione che, per gli aspetti formativi, vengono rimessi alla contrattazione collettiva da un lato e alle regioni dall'altro, hanno avuto come conseguenza un ricorso sempre minore a tale tipologia di contratto.

In linea generale si ricorda che, per espressa previsione del Testo Unico sull'apprendistato, la contrattazione collettiva è stata delegata e regolare diversi aspetti di questa particolare tipologia di contratto.

Pertanto i datori di lavoro, pur liberati dai vincoli di legge, dovranno rispettare eventuali disposizioni introdotte dalla contrattazione collettiva anche se il mancato rispetto di queste non potrà comportare l'applicazione delle sanzioni di legge.

Inoltre rimane ora sospesa la questione legata all'offerta formativa pubblica. A tale proposito e in attesa di chiarimenti o di modifiche che potranno intervenire in sede di conversione del decreto legge, raccomandiamo di attenersi alle disposizioni dettate dalle singole Regioni.

Il venir meno dell'obbligo di stabilizzazione sembra non incidere su eventuali limiti posti dalla contrattazione collettiva. Si consiglia pertanto di valutare clausole di stabilizzazione introdotte nei contratti collettivi.

Lo stesso discorso può dirsi per l'obbligo di fornire per iscritto il piano formativo individuale.

Art. 4 - DURC

L'art. 4 del decreto in esame interviene in materia di Durc.

In pratica si prevede che chiunque abbia interesse a verificare la regolarità contributiva nei confronti dell'INPS, dell'INAIL, delle Casse Edili, potrà farlo elusivamente in via telematica accedendo indifferentemente agli archivi di uno degli istituti citati.

L'accesso avverrà indicando esclusivamente il codice fiscale del soggetto da verificare e il documento di regolarità che si potrà scaricare avrà validità a qualsiasi effetto di legge, per la durata di 120 giorni salvo eventuali esclusioni che saranno previste nell'emanando decreto.

☞ **La disposizione tuttavia è subordinata all'emanazione di un decreto interministeriale che definisca i requisiti di regolarità, i contenuti e le modalità di verifica nonché le ipotesi di esclusione dal rilascio del Durc.**

L'emanazione di tale decreto sarebbe prevista entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore del decreto legge n. 34.

Art. 5 – contratti di solidarietà

Il D.l. n. 34 rfinanzia e rivitalizza una disposizione già contenuta nel D.l. n. 148/1993 e ripresa dal D.l. n. 510 del 1996 che riconosce uno sconto contributivo ai datori di lavoro che ricorrono al contratto di solidarietà.

La norma però non è stata più rfinanziata dal 2006.

Ora ritorna in auge con uno stanziamento di 15 milioni di euro annui al fine di riconoscere lo sconto contributivo:

☞ del 25% dei contributi a carico del datore di lavoro;



- ☞ per la durata del contratto di solidarietà nel limite massimo di 24 mesi;
- ☞ per ogni lavoratore interessato alla riduzione dell'orario superiore al 20%.

La riduzione contributiva sale al 35% nel caso in cui la riduzione dell'orario sia superiore al 30%.

Per i datori di lavoro che operano nelle regioni di cui all'obiettivo 1 del regolamento Cee n. 1260/1999 (Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia, Sardegna) lo sconto contributivo sale al 35% e al 40% rispettivamente per riduzioni superiori al 20% e al 30% dell'orario di lavoro.

Il Senato ha introdotto una modifica che uniforma la percentuale nella misura del 35% senza differenziare tra chi attua una riduzione superiore al 20% o al 30%.

Anche in questo caso però si dovrà attendere l'emanazione di un decreto interministeriale che dovrà definire i criteri di individuazione dei datori di lavoro beneficiari dello sgravio.

TAGLIO DEL CUNEO FISCALE (BONUS 80 EURO)

Il D.l. n. 66 del 24 aprile 2014 riconosce ai soggetti titolari di reddito da lavoro dipendente (con esclusione dei redditi da pensione) e assimilato, limitatamente all'anno 2014, un credito non soggetto a contributi e a imposta pari a euro 640 annui. (vedi Nostra Circolare Flash n. 7 del 14/05/2014)

Nel merito l'Agenzia delle entrate ha emanato la circolare n. 8/E del 28 aprile 2014 e la risoluzione 48/E.

Potenziali beneficiari del credito sono innanzitutto i contribuenti il cui reddito complessivo è formato:

- dai redditi di lavoro dipendente di cui all'articolo 49, comma 1, del TUIR; sono quindi esclusi i redditi da pensione;
- dai redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente di cui all'articolo 50, comma 1, del TUIR, di seguito specificati:
 - compensi percepiti dai lavoratori soci delle cooperative (lett. a);
 - le indennità e i compensi percepiti a carico di terzi dai lavoratori dipendenti per incarichi svolti in relazione a tale qualità (lett. b);
 - somme da chiunque corrisposte a titolo di borsa di studio, premio o sussidio per fini di studio o addestramento professionale (lett. c);
 - redditi derivanti da rapporti di collaborazione coordinata e continuativa (lett. c-bis);
 - remunerazioni dei sacerdoti (lett. d);
 - le prestazioni pensionistiche di cui al d.lgs. n. 124 del 1993 comunque erogate (lett. h-bis);
 - compensi per lavori socialmente utili in conformità a specifiche disposizioni normative (lett. l).

☞ Ciò non significa che il credito vada riconosciuto ai percettori dei soli redditi sopra elencati. Il reddito complessivo può comprendere anche altre tipologie di reddito ma il credito verrà



riconosciuto solo qualora l'imposta lorda calcolata su tali redditi sarà di entità superiore alle sole detrazioni spettanti per lavoro dipendente.

Nell'ipotesi in cui le detrazioni per lavoro dipendente coprano l'imposta lorda calcolata sui redditi di cui sopra, nulla spetterà al percipiente. Per tale verifica non si devono considerare le detrazioni per carichi di famiglia o altre detrazioni diverse da quelle riconosciute per lavoro dipendente.

Inoltre tale credito spetta qualora il reddito complessivo del 2014 non superi euro 26.000 ma, per la fascia di reddito da 24.000 a 26.000 si applica un correttivo che riduce l'importo del credito spettante.

Nella determinazione del reddito complessivo viene espressamente escluso il reddito dell'unità immobiliare adibita ad abitazione principale e delle relative pertinenze.

La circolare 8/E precisa che sono quindi esclusi dal credito:

1. i contribuenti il cui reddito complessivo non è formato dai redditi da lavoro dipendente e assimilati come sopra specificato; al precedente punto 1 superiore alle detrazioni per lavoro dipendente e assimilati, spettanti in base all'art. 13, comma 1, del TUIR;
2. i contribuenti che, pur avendo un'imposta lorda "capiente", sono titolari di un reddito complessivo superiore a euro 26.000.

Adempimenti del sostituto d'imposta

I sostituti d'imposta devono applicare il credito in via automatica a partire dal primo periodo di paga utile.

Non si deve quindi procedere alla richiesta di dichiarazioni di spettanza da parte del percipiente.

È tuttavia consigliabile, non obbligatorio, informare i percipienti che tale credito verrà riconosciuto in via automatica sollecitando di comunicare al sostituto eventuali situazioni che dovessero escludere la spettanza dello stesso al fine di evitare conguagli negativi.

La circolare ministeriale precisa infatti che il contribuente consapevole di non essere in possesso dei requisiti reddituali per il diritto al credito, perché titolare di altri redditi ignoti al sostituto di imposta, è tenuto a darne comunicazione allo stesso il quale potrà quindi recuperare il credito indebitamente riconosciuto in sede di conguaglio.

Il credito va riconosciuto in base al periodo di lavoro nell'anno utilizzando gli ordinari criteri di computo del periodo ai fini fiscali.

Riportiamo di seguito una esemplificazione possibile:

- Ⓜ un dipendente in forza tutto l'anno, in presenza dei parametri di reddito che lo consentano, avrà diritto a 640 euro = $(640/365 \times 365)$;
- Ⓜ qualora il sostituto inizi a riconoscere il credito dal periodo di paga di maggio, in tale mese verrà corrisposto l'importo derivante dal seguente calcolo: $640/245 \times 31 = 80,98$ euro per ogni mese; 245 sono i giorni che intercorrono dal 1 maggio al 31 dicembre;
- Ⓜ ogni mese il sostituto dovrà comunque verificare che, in base al reddito annuo presunto come sopra identificato, l'imposta lorda non venga annullata dalle detrazioni per lavoro dipendente;
- Ⓜ in caso di lavoro a tempo parziale l'importo non deve essere ridotto.



Il sostituto d'imposta compensa il credito riconosciuto ai percipienti compensando il relativo importo con le ritenute operate in ciascun periodo di paga. La circolare ministeriale precisa che a tal fine si prenderanno in considerazione anche le addizionali regionali e comunali, l'imposta sostitutiva calcolata sui premi di produttività, il contributo di solidarietà. Si capisce quindi che il riferimento è rivolto alle ritenute operate sui redditi da lavoro dipendente o assimilato.

L'eventuale differenza eccedente le ritenute sarà compensata con i soli contributi previdenziali.

A tale proposito l'Agenzia delle entrate ha emanato la risoluzione 48/E con la quale istituisce il codice tributo 1655 da utilizzare per la compensazione orizzontale in F24.

Il credito riconosciuto ai percipienti non verrà quindi compensato direttamente con le ritenute ma verrà esposto con il codice 1655 nella colonna "importi a credito compensati" della sezione erario del modello F24.

Poiché la compensazione trova un limite nel totale delle ritenute come sopra definite e nei contributi previdenziali, il credito potrà essere esposto fino a concorrenza di tali importi.

La circolare 8/E precisa che i percipienti titolari di rapporto di lavoro con soggetti che non rivestono la qualifica di sostituto di imposta (per es.: datori di lavoro domestico) non potranno vedersi riconosciuto il credito dal datore di lavoro durante l'anno; potranno quindi richiedere il rimborso del credito spettante in sede di dichiarazione dei redditi.

Si ritiene che analoga procedura dovranno seguire i percipienti che non hanno avuto rimborsato tutto o parte del credito per incapacità delle ritenute e dei contributi dovuti dal datore di lavoro.

Si precisa infine che il credito riconosciuto dovrà essere esposto nel modello CUD consegnato al lavoratore.

BENEFICI CONTRIBUTIVI L. 223/1991

Riscontriamo il messaggio INPS n. 2761 del 21 febbraio 2014 con il quale l'Istituto precisa, in risposta a specifici quesiti pervenuti, che gli sgravi contributivi previsti dagli articoli 8 e 25 della legge n. 223/1991 per l'assunzione di soggetti iscritti alle liste di mobilità, non spettano nell'ipotesi in cui il lavoratore sia stato licenziato da un soggetto non imprenditore.

Nel caso specifico l'INPS fa espresso riferimento a lavoratori licenziati da studi professionali che non possono essere portatori dei benefici in questione in quanto tali incentivi sono subordinati alla qualifica di imprenditore del datore di lavoro che effettua il licenziamento.

Il parere dell'Istituto è in palese contrasto con la linea suggerita dal Ministero del Lavoro con la risposta ad interpello n. 10 del 8 marzo 2011 che, anche aderendo agli indirizzi giurisprudenziali della Corte di Giustizia della Comunità Europea, adottava un concetto ampio di datore di lavoro.

Non è quindi da escludere che tale indirizzo possa essere modificato.

DURC VIRTUALE E BENEFICI CONTRIBUTIVI – VERIFICHE INPS DAL 2008

Con messaggio n. 2889 del 27 febbraio 2014 l'INPS ha annunciato l'avvio di una nuova procedura finalizzata a verificare la regolarità contributiva, alla quale è subordinato il riconoscimento dei



benefici contributivi eventualmente fruiti dal datore di lavoro, in adempimento a quanto previsto dall'art. 1 c. 1175 della l. n. 296/2006.

Il nuovo sistema prevede che l'Istituto verifichi mensilmente la regolarità contributiva in base alle denunce presentate dai datori di lavoro e ai pagamenti ricevuti.

Nel caso in cui il datore di lavoro abbia conguagliato benefici contributivi, l'Istituto deve infatti verificare internamente la regolarità contributiva emettendo, in caso di positivo riscontro, il Durc virtuale altrimenti detto Durc interno.

Nel caso in cui sia tutto regolare:

- il Durc sarà positivo;
- gli eventuali sgravi si considerano legittimamente recuperati e la situazione di regolarità (semaforo verde) verrà fissata anche per i tre mesi successivi anche a fronte di eventuali irregolarità.

Nel caso in cui l'Istituto rilevi invece una irregolarità:

- **attiva una segnalazione che compare nel cassetto previdenziale (semaforo giallo) e invia una comunicazione al datore di lavoro, o al suo consulente del lavoro, intimandogli di regolarizzare la posizione entro 15 giorni;**
- **il mancato adempimento nel termine di 15 giorni comporta la perdita dei benefici eventualmente fruiti dal datore di lavoro senza possibilità di recupero (semaforo rosso);**
- **viceversa, se il datore di lavoro regolarizza entro il termine assegnato di 15 giorni, il Durc interno sarà positivo, verranno riconosciuti gli sgravi (si accende il semaforo verde).**

La tempistica originariamente prevista per l'avvio di tale procedura è stata successivamente prorogata anche in considerazione del fatto che l'INPS ha sospeso la verifica dei flussi di dati dal mese di dicembre 2012. Di conseguenza datori di lavoro e loro intermediari, avrebbero dovuto fare fronte ad una mole di dati da verificare di notevoli dimensioni.

La prima emissione massiccia di tali avvisi è ora programmata nel corso del mese di maggio e interesserà i periodi dal 2008 al mese di marzo 2013.

L'intera operazione dovrebbe terminare con l'invio dell'ultima tranche nel mese di settembre 2014.

- ☞ **Si raccomanda ai datori di lavoro di non sottovalutare le comunicazioni di irregolarità che giungono dall'INPS in quanto il mancato riscontro nei termini assegnati di 15 giorni dal ricevimento, comporta la perdita definitiva degli sgravi per il mese segnalato.**

**PERMESSO UNICO DI LAVORO PER
EXTRACOMUNITARI**

Il D.Lgs. n. 40 del 4 marzo 2014, entrato in vigore il 6 aprile 2014, apporta alcune modifiche in tema di rilascio dei permessi di soggiorno ai lavoratori extracomunitari.

Il Ministero dell'Interno ha emanato a tale proposito la circolare n. 2460/2014.



La norma di maggiore impatto riguarda la denominazione che assumeranno tutte le tipologie di permesso di soggiorno che consentono lo svolgimento di attività lavorativa subordinata denominati: "perm. unico di lavoro".

Questo consentirà l'immediata identificazione del soggetto impiegabile come lavoratore subordinato fugando ogni dubbio rispetto ad altre tipologie di permesso, rilasciati per esempio per motivi familiari, che consentivano comunque la costituzione di un rapporto di lavoro.

Continueranno ad essere emessi con lo specifico titolo i permessi di soggiorno rilasciati per: soggiornanti di lungo periodo, lavoro autonomo, lavoro stagionale, lavoro nel settore marittimo, distacco, protezione temporanea o motivi umanitari, motivi di studio, attività di ricerca o lavoro occasionale o alla pari.

La norma dilata poi i termini per il rilascio del permesso di soggiorno che passano da 20 a 60 giorni e quelli per il rilascio del nulla osta all'ingresso per lavoro che passano da 40 a 60 giorni.

CIGS – ACCERTAMENTI ISPETTIVI

Con nota n. 9761 del 17 marzo 2014, il Ministero del lavoro detta le linee guida per le verifiche ispettive che le D.T.L. dovranno eseguire presso i datori di lavoro che richiedono l'intervento della cassa integrazioni guadagni straordinaria per programmi di ristrutturazione, riorganizzazione, conversione aziendale.

Si tratta di un adempimento previsto dal D.P.R. 218/2000 ed in particolare delle disposizioni contenute all'art. 4 commi 1 e 2.

Riteniamo utile segnalare che il Ministero, in relazione alle verifiche da eseguire, distingue tra riorganizzazione aziendale e ristrutturazione aziendale.

Nel primo caso indirizza i propri ispettori a verificare che il programma di riorganizzazione sia mirato a modificare e innovare l'assetto gestionale e produttivo in relazione alle inefficienze gestionali poste a base nella dichiarata necessità di riorganizzazione.

Nel secondo caso le verifiche dovranno indagare l'efficacia degli interventi di razionalizzazione, rinnovo, aggiornamento tecnologico necessari a realizzare il programma di ristrutturazione. In tal caso la preminenza degli investimenti dovrà riguardare impianti fissi e attrezzature impiegate nel processo produttivo. Inoltre l'ammontare degli investimenti previsti, deve essere superiore a quelli realizzati nel biennio precedente.

Altro capitolo oggetto di verifica è la formazione che deve interessare almeno il 30% dei lavoratori sospesi. A tale proposito la nota precisa che i controlli dovranno essere più stringenti qualora la formazione venga svolta esclusivamente in azienda al fine di verificare che la sospensione dell'attività produttiva sia reale, con conseguente decremento della produzione, e che, dunque, il percorso di formazione sia finalizzato esclusivamente ad apprendimento e aggiornamento e non anche alla produzione ordinaria.

TUTELA DEI MINORI - NECESSITÀ DI ACQUISIRE IL CERTIFICATO PENALE PER GLI ADDETTI

In data 6 aprile 2014 è entrato in vigore il D.Lgs. n. 39/2014 relativo alla lotta contro l'abuso e lo sfruttamento sessuale dei minori e contro la pornografia minorile. (vedi Nostra Circolare Flash n. 5 del 07/04/2014)



La norma mira anche a rafforzare tutte le norme volte a prevenire tali reati e a proteggere i minori dai reati di abuso e sfruttamento sessuale, dalla pornografia minorile, dal rischio di adescamento a fini sessuali.

A tal fine il decreto precisa che *il certificato penale del casellario giudiziale deve essere richiesto dal soggetto che intenda impiegare al lavoro una persona per lo svolgimento di attività professionali o attività volontarie organizzate che comportino contatti diretti e regolari con minori, al fine di verificare l'esistenza di condanne per taluno dei reati di cui agli articoli 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quinquies e 609-undecies del codice penale, ovvero l'irrogazione di sanzioni interdittive all'esercizio di attività che comportino contatti diretti e regolari con minori.*».

☞ 2. Il datore di lavoro che non adempie all'obbligo di cui all'articolo 25-bis del decreto del Presidente della Repubblica 14 novembre, n. 313, è soggetto alla sanzione amministrativa pecuniaria del pagamento di una somma da euro 10.000,00 a euro 15.000,00.

In seguito all'emanazione di tale decreto sono intervenuti sia il Ministero della Giustizia, con la circolare del 3 aprile 2014 e la nota del 4 aprile, che il Ministero del Lavoro con la circolare n. 9 del 11 aprile 2014.

La norma ha colto di sorpresa gli operatori perché, fin dall'inizio, non era chiaro il preciso contesto nel quale operava tale obbligo.

Ad oggi la disciplina è sufficientemente delineata e riassumiamo quindi gli adempimenti a carico dei datori di lavoro.

L'obbligo di acquisire il certificato è riferito:

- **ai rapporti di lavoro subordinato, autonomo, parasubordinato (collaborazioni coordinate e continuative, associazioni in partecipazione)**
- **instaurati a partire dal 6 aprile 2014.**

Viceversa non riguarda:

- i rapporti di lavoro già in essere a tale data;
- le attività svolte con tipologie diverse dal rapporto di lavoro come, per esempio, i rapporti di volontariato; pertanto, precisa il Ministero del lavoro, le associazioni di volontariato dovranno richiedere il certificato penale solo nel caso in cui instaurino un rapporto di lavoro come sopra definito.
- i rapporti di lavoro domestico come baby sitter o altre attività di assistenza ai minori svolte nell'ambito familiare.

Il presupposto su cui si fonda l'obbligo di acquisire il certificato è che il personale abbia un **contatto diretto e regolare** con minori. A titolo esemplificativo il Ministero del lavoro precisa che non dovrà essere richiesto il certificato per i dirigenti, i preposti, i responsabili che sovrintendono il lavoro di personale che, a sua volta, ha contatti diretti con i minori.

Inoltre definisce gli ambiti nei quali insiste la norma identificando attività che abbiano come destinatari diretti i minori implicando un contatto diretto e continuativo come per esempio: insegnanti di tutte le scuole, conducenti di scolabus, animatori turistici per minori, istruttori sportivi per minori, personale addetto alla somministrazione di pasti all'interno delle scuole, ecc.

Sono parimenti escluse dall'obbligo le attività che non hanno una platea di destinatari preventivamente individuabile come soggetti minori ma si rivolgono ad un'utenza indifferenziata anche se potrebbero vedere la presenza di minori.



- ☞ Il Ministero del lavoro precisa che, in attesa di ricevere il certificato dal Casellario giudiziale, prima di impiegare il lavoratore il datore di lavoro dovrà acquisire dallo stesso una dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà dalla quale risulti l'assenza di reati riferiti alle norme sopra richiamate.

L'ufficio preposto al rilascio del certificato, dovrà approntare le opportune modifiche al fine di rilasciare lo stesso con le sole notizie inerenti eventuali reati contro i minori. Ad oggi, infatti, il certificato contiene le segnalazioni relative a qualsiasi reato commesso dal soggetto.

A tal fine il Ministero della giustizia ha allegato alla circolare del 3 aprile 2014 un modulo per la richiesta del certificato penale con l'acquisizione del consenso dell'interessato per il quale il certificato viene richiesto.

Il Ministero ha anche fornito un numero di telefono al quale è possibile ricorrere per avere informazioni in merito a tale provvedimento. Il numero è 06-97996200.

Riportiamo di seguito il modulo.

Modello N. 3 BIS – CASELLARIO GIUDIZIALE

**MODELLO PER LA RICHIESTA DEL CERTIFICATO PENALE DEL CASELLARIO GIUDIZIALE
DA PARTE DEL DATORE DI LAVORO (art. 25 bis DPR 313/2002)**

Alla Procura della Repubblica presso il Tribunale

Ufficio locale del casellario

di _____

Il/La sottoscritto/a

_____ (cognome e nome del richiedente)

In qualità di titolare/legale rappresentante della seguente impresa/società o associazione/organizzazione

(indicare denominazione impresa/società/associazione/organizzazione)

nat_ il ___ / ___ / _____ in

_____ (se nato all'estero indicare anche lo Stato)

Sesso: = Maschile = Femminile Codice fiscale _____

Richiede il rilascio del certificato penale del casellario giudiziale di cui all'articolo 25 del D.P.R. 14/11/2003, N. 313, dovendo impiegare al lavoro per lo svolgimento di attività professionali o attività volontarie organizzate che comportano contatti diretti e regolari con minori, nell'ambito della impresa/società o associazione/organizzazione la seguente persona:

(cognome e nome della persona che si intende impiegare)

nat_ il ___ / ___ / _____ in

_____ (se nato all'estero indicare anche lo Stato)

Sesso: = Maschile = Femminile Codice fiscale _____

=N.ro _____ copie richieste = Con URGENZA =Esente dal bollo per

.....(indicare la motivazione) = Esente dal bollo e diritti per (indicare la motivazione)

(data) _____ (firma richiedente) _____

=Allego modello per l'acquisizione del consenso dell'interessato =Allego fotocopia non autenticata del documento di riconoscimento *oppure* =nel caso di esibizione del documento indicare gli estremi:



Tipo **N.ro**
rilasciato da: **il**

=====

La richiesta da parte del datore di lavoro può essere presentata anche tramite un delegato. In questo caso allegare alla domanda, oltre alla fotocopia del documento di riconoscimento del richiedente, anche il conferimento della delega. = **allego conferimento delega** (utilizzare il Modello DELEGA N. 5)

=====

**MODELLO PER L'ACQUISIZIONE DEL CONSENSO DELL'INTERESSATO ALLA RICHIESTA
 DA PARTE DEL DATORE DI LAVORO DEL CERTIFICATO DI CUI ALL'ARTICOLO 25 BIS
 DEL DPR 313/2002**

Il/la sottoscritto/a _____

nat_ il ___ / ___ / _____ in _____

(se nato all'estero indicare anche lo Stato) _____

Sesso: = Maschile = Femminile

Codice fiscale _____

**PRESTA IL PROPRIO CONSENSO ALLA RICHIESTA DEL CERTIFICATO DI CUI
 ALL'ARTICOLO 25 DEL DPR 313/2002 E AL TRATTAMENTO DEI DATI GIUDIZIARI
 DA PARTE DEL DATORE DI LAVORO**

(indicare denominazione impresa/società/associazione/organizzazione)

= **Allego fotocopia non autenticata del mio documento di riconoscimento**

(data) _____

(firma) _____

LA GIURISPRUDENZA

OMESSO VERSAMENTO DELLE RITENUTE PREVIDENZIALI

Sentenza Corte di Cassazione Sez. penale n. 2014 del 28 gennaio 2014

È importante segnalare questa sentenza in tempi connotati da scarsa liquidità e da frequenti inadempimenti agli obblighi di versamento della contribuzione.

Ebbene la Suprema Corte ha confermato la condanna di un datore di lavoro per non aver versato i contributi trattenuti ai lavoratori affermando che non è possibile, in tale ipotesi, invocare l'impossibilità di effettuare il versamento per illiquidità per fatti sopravvenuti.

È bene precisare, a tale proposito, che il mancato versamento dei contributi trattenuti ai lavoratori, è punito con la reclusione fino a tre anni e con la multa fino a euro 1.032.91.

Tale inadempimento, tuttavia, è soggetto a diffida pertanto, tale pena è comminata ai soggetti che non provvedono al versamento dei contributi trattenuti ai lavoratori entro 3 mesi dalla contestazione o dalla notifica dell'avvenuto accertamento della violazione.

In conformità alla giurisprudenza prevalente va poi detto che il reato si consuma solo qualora il datore di lavoro abbia effettivamente pagato le retribuzioni non potendosi configurare la trattenuta dei contributi nel caso di mancato pagamento delle retribuzioni.

CIGS E CRITERI DI SCELTA

Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 3815 del 18 febbraio 2014



La Corte di Cassazione conferma che il datore di lavoro deve indicare, nella comunicazione di avvio della procedura di consultazione sindacale per il ricorso alla cigs, i criteri di scelta dei lavoratori da sospendere dall'attività produttiva con ricorso alla cigs diversi dal criterio di rotazione.

In base all'art. 1 c. 7 della l. n. 223/1991 e all'art. 5 l. n. 164/1975 è tuttora vigente, infatti, l'obbligo per il datore di lavoro di comunicare, in avvio della procedura di consultazione sindacale, i criteri di individuazione dei lavoratori da sospendere. L'omissione di tale indicazione non può considerarsi sanata dalla successiva individuazione dei criteri nel verbale di accordo sottoscritto con le organizzazioni sindacali.

LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA

Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 4723 del 27 febbraio 2014

Al fine di valutare la proporzionalità della sanzione disciplinare del licenziamento del lavoratore, è ininfluente l'entità del danno patrimoniale derivato al datore di lavoro a causa del comportamento assunto dal lavoratore in quanto il danno può essere anche di lieve entità.

Si deve piuttosto considerare la condotta tenuta dal lavoratore nell'ottica di valutare l'aspettativa del datore di lavoro rispetto alle future prestazioni che svolgerà il dipendente e alla correttezza della loro esecuzione.

IL LAVORATORE SVOLGE ALTRA ATTIVITÀ DURANTE LA MALATTIA

Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 4869 del 28 febbraio 2014

Sulla linea della giurisprudenza prevalente la sentenza afferma che l'attività svolta dal dipendente (lavorativa o extralavorativa) durante il periodo di assenza per malattia, non configura giusta causa di licenziamento a meno il datore di lavoro non provi che l'attività svolta dallo stesso pregiudichi la pronta guarigione.

LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA

Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 6219 del 18 marzo 2014

La sentenza ribadisce che l'entità del danno causato dal comportamento del lavoratore posto a giustificazione del licenziamento, non è determinante ai fini della sua giustificatezza. Anche un danno di lieve entità può compromettere il rapporto fiduciario che deve essere posto a fondamento del rapporto di lavoro.



SCADENZARIO LAVORO MAGGIO 2014

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 2014			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	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

<p>Venerdì 16</p> <p>VERSAMENTO UNIFICATO:</p> <p>I.R.P.E.F. RITENUTE</p> <p>LAVORO DIPENDENTE</p> <p>LAVORO AUTONOMO E PROVVIGIONI</p> <p>I.N.P.S.</p> <p>LAVORO DIPENDENTE</p> <p>CONTRIBUTO GESTIONE SEPARATA</p> <p>ARTIGIANI E COMMERCianti</p> <p>I.N.A.I.L.</p>	<p>Scade il termine per versare in via telematica:</p> <p>Le ritenute operate nel mese di aprile 2014 sui:</p> <p>M A G G I O (cod. 1001 – 1002 – 1004 – 1012); l'addizionale regionale e comunale all'IRPEF trattenuta in sede di conguaglio per fine rapporto nel mese di aprile e la rata delle addizionali determinate in sede di conguaglio di fine anno 2013 per coloro i quali procedono alla rateazione; la rata dell'acconto dell'addizionale comunale.</p> <p>compensi di lavoro autonomo e provvigioni (cod. 1038 – 1040).</p> <p>M A G G I O I contributi previdenziali dovuti sulle retribuzioni relative al mese precedente.</p> <p>Il contributo alla gestione separata per compensi ad amministratori, collaboratori e associati in partecipazione corrisposti nel mese di aprile 2014.</p> <p>La prima rata trimestrale dei contributi dovuti sul minimale per l'anno 2014.</p> <p>M A G G I O Scade il termine per versare il premio INAIL risultante dall'autoliquidazione 2014; coloro che hanno scelto di versare in forma rateale, scadono le prime due rate senza applicazione di interessi in forza della proroga concessa.</p>
--	---



Martedì 20 ENASARCO	M A G	Scade il termine per il versamento, per le case mandanti, dei contributi relativi al 1° trim. 2014.
Sabato 31 (spostata al 3 giugno) FASI	M A G	Scade il termine per il versamento dei contributi dovuti per i dirigenti relativi al 2° trimestre 2014.
Sabato 31 (spostata al 3 giugno) INPS UniEmens	M A 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 aprile.
Sabato 31 (spostata al 3 giugno) ASSISTENZA FISCALE	M A G G	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 31 (spostata al 3 giugno) SOSTITUTI D'IMPOSTA PER ASSISTENZA FISCALE	M A G G I 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.

SCADENZARIO LAVORO GIUGNO 2014

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
GIUGNO 2014						01
02	03	04	05	06	07	08
09	10	11	12	13	14	15
<u>16</u>	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
<u>30</u>						

Regole generali

Il pagamento di ritenute alla fonte, di imposte, di tasse e contributi erariali, regionali e locali il cui termine cade di sabato o di giorno festivo è considerato tempestivo se effettuato il primo giorno lavorativo successivo.	Art. 6 comma 8 D.L. 31.5.93 convertito in legge 173 del 27.7.1994
Le somme di cui all'art. 17 (quelle da versare col mod. F24) Se il termine scade di sabato o di giorno festivo il versamento è tempestivo se effettuato il primo giorno lavorativo successivo.	Art. 18 comma 1 D.Lgs. 241 del 9 luglio 1997
I versamenti e gli adempimenti, anche se solo telematici, previsti da norme riguardanti l'Amministrazione economico-finanziaria che scadono il sabato o in un giorno festivo sono sempre rinviati al primo giorno lavorativo successivo.	Art. 7 lett. h) D.L. 13 maggio 2011 , n. 70

Lunedì 16 VERSAMENTO UNIFICATO:	G I U	Scade il termine per versare in via telematica:
--	-------------	--



I.R.P.E.F. RITENUTE LAVORO DIPENDENTE	G I U G N O	Le ritenute operate nel mese di maggio 2014 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 2013 per coloro i quali procedono alla rateazione; la rata dell'acconto dell'addizionale comunale.
LAVORO AUTONOMO E PROVVIGIONI		compensi di lavoro autonomo e provvigioni (cod. 1038 – 1040).
I.N.P.S. LAVORO DIPENDENTE		G I U
CONTRIBUTO ALLA GESTIONE SEPARATA		Il contributo alla gestione separata per compensi ad amministratori, collaboratori e associati in partecipazione corrisposti nel mese di maggio 2014.
Lunedì 16 giugno PROFESSIONISTI CON PARTITA IVA ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA CHE PRESENTANO IL MODELLO UNICO		Scade il termine per il versamento dei contributi a saldo relativi al 2013 e della prima rata di acconto 2014.
Lunedì 16 giugno ARTIGIANI E COMMERCANTI		Scade il termine per il versamento dei contributi a saldo relativi al 2013 e della prima rata di acconto 2014 sui redditi eccedenti il minimale.
Lunedì 30 giugno 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 2014

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
	01	02	03	04	05	06
07	08	09	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			LUGLIO 2014

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



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.
Giovedì 10 DATORI DI LAVORO DOMESTICO	L U G	Scade il termine per versare i contributi relativi al 2° trimestre 2014.
Giovedì 10 DIRIGENTI COMMERCIO	L U G	Scade il termine per versare i contributi relativi al 2° trimestre 2014 ai fondi Negri, Besusso, PREVIR.

