



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. 1 del 28/01/2015

SOMMARIO

[JOBS ACT](#)

[BREVI SULLA LEGGE DI STABILITÀ](#)

[FINANZIAMENTI INAIL PER LA SICUREZZA –
BANDO ISI 2014](#)

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

[VEICOLI AZIENDALI AI DIPENDENTI –
COMUNICAZIONE ALLA MOTORIZZAZIONE](#)

[DIRIGENTI E PROCEDURE DI MOBILITÀ](#)

[DIMISSIONI DELLA LAVORATRICE MADRE E
DEL PADRE LAVORATORE](#)

[AUTOLIQUIDAZIONE INAIL](#)

[LA CERTIFICAZIONE UNICA SOSTITUISCE LA
CUD](#)

[LA RESPONSABILITÀ SOLIDALE NEGLI
APPALTI](#)

[PROSPETTO INFORMATIVO SUL
COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO](#)

[COMUNICAZIONI PERIODICHE DEI
LAVORATORI SOMMINISTRATI \(INTERINALI\)](#)

[AUMENTI CONTRIBUTIVI 2015](#)

[LA GIURISPRUDENZA](#)

SCADENZARIO LAVORO: [GENNAIO 2015](#),
[FEBBRAIO 2015](#) E PRIMI GIORNI DI [MARZO
2015](#)



JOBS ACT

Nella Gazzetta Ufficiale del 15 dicembre 2014 è stato pubblicato il D.Lgs. 183/2014 meglio noto come Jobs Act.

Vorremmo subito chiarire che si tratta di una legge delega che incarica il Governo all'emanazione di una serie di decreti volti a regolare le specifiche deleghe contenute nel provvedimento.

È quindi una norma che non si traduce in disposizioni immediatamente operative per i cittadini e per le imprese.

Il decreto talvolta riprende iniziative e proposte che abbiamo già visto in precedenti provvedimenti ma che non sono mai stati attuate.

Preoccupa il fatto che il Jobs Act ripete ossessivamente che tutte queste riforme dovranno avvenire senza maggiori oneri per la finanza pubblica.

In questa sede riassumiamo brevemente e per sommi capi quali sono le materie che formeranno oggetto dei successivi decreti al solo fine di dare un'idea dei contenuti generali della norma, riservandoci di commentare i provvedimenti attuativi che verranno via via emanati.

Ebbene, il Jobs Act conferisce sostanzialmente 5 deleghe:

1. riforma degli ammortizzatori sociali sia durante il rapporto di lavoro (cig, cigs, contratti di solidarietà, fondi di solidarietà bilaterali) con previsione anche di una maggiore partecipazione da parte dei datori di lavoro (in termini di costi) che successivamente alla cessazione dello stesso (Aspi) riformando tale istituto anche nell'ottica di incentivare la ricerca attiva di nuova occupazione da parte dei disoccupati;
2. riordino delle norme che regolano i servizi per l'impiego e le politiche attive del lavoro; in questo senso dovrebbero essere razionalizzati gli incentivi per l'impiego, l'autoimpiego e l'autoimprenditorialità; istituzione di un'agenzia nazionale per l'occupazione; razionalizzazione degli adempimenti; promozione delle politiche attive per il lavoro;
3. semplificazione e razionalizzazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese per la costituzione e gestione dei rapporti di lavoro;
4. riforma delle tipologie contrattuali e dei rapporti di lavoro nell'ottica della semplificazione e della armonizzazione con le esigenze del contesto occupazionale; possibilità di rivedere le mansioni dei dipendenti in particolari contesti, revisione della disciplina dei controlli a distanza dei lavoratori, introduzione del compenso orario minimo, riforma del lavoro accessorio, razionalizzazione e semplificazione dell'attività ispettiva con l'istituzione di un'agenzia unica per le ispezioni in materia di lavoro; nell'ambito di questa delega dovrebbe essere regolato il contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti;
5. riforma delle norme poste a tutela della genitorialità al fine di promuovere una maggiore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Primi decreti attuativi

In seguito all'emanazione del Jobs Act il Governo ha già proposto due schemi di decreto che sono ora all'esame del Parlamento per le opportune verifiche di compatibilità con la delega conferita.

Non sono quindi vigenti e, per questo motivo, **proponiamo una brevissima sintesi in attesa del testo definitivo che potrà essere modificato rispetto alla prima stesura.**

Si tratta del:

1. decreto che regola il contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti;
2. decreto che modifica la gestione della disoccupazione mediante una revisione dell'ASPI.



Contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti

Ambito di applicazione

La nuova normativa si applicherà a tutti gli operai, impiegati, quadri, assunti a tempo indeterminato dalla data di entrata in vigore del decreto (**si presume nel corso del mese di febbraio**).

Si applicherà inoltre per tutte le aziende anche se al di sotto del limite dei 16 dipendenti pur con parametri diversi. Anzi, qualora per effetto di una nuova assunzione le aziende che occupano fino a 15 dipendenti dovessero superare tale soglia, la nuova disciplina si applicherà per tutti i dipendenti a tempo indeterminato anche se assunti precedentemente.

Cosa prevede

La famosa reintegra nel posto di lavoro è prevista solo per i licenziamenti discriminatori, nulli o inefficaci perché intimati in forma orale.

In tal caso il giudice condanna il datore di lavoro:

1. a reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro; questi dovrà riprendere servizio entro 30 giorni dall'invito del datore di lavoro; nel caso in cui il dipendente non riprenda servizio entro tale termine il rapporto si intenderà risolto;
2. a risarcire il danno subito dal lavoratore corrispondendogli una indennità pari alla retribuzione globale di fatto dalla data del licenziamento a quella della reintegra compresi i relativi contributi; da questa somma viene dedotto quanto eventualmente percepito nel frattempo dal lavoratore; in ogni caso questa indennità non può essere inferiore a 5 mensilità;
3. ferma restando il diritto all'indennità risarcitoria di cui al punto 2) il lavoratore potrà optare per un'indennità sostitutiva della reintegra di cui al punto 1) pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto; tale indennità non è soggetta a contribuzione.

Altri casi di licenziamento

In caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo e soggettivo o per giusta causa (quindi per motivi economici o disciplinari) qualora il giudice accerti che non ricorrono gli estremi del licenziamento, il giudice:

- dichiara comunque estinto il rapporto di lavoro;
- condanna il datore di lavoro al pagamento di una indennità non soggetta a contributi pari a **2 mensilità per ogni anno di anzianità** del lavoratore con un minimo di **4 mensilità** ed un massimo di 24 mensilità; **nelle aziende che occupano meno di 16 dipendenti tali valori vanno dimezzati e non possono in ogni caso superare le 6 mensilità**; questa disposizione si applica anche ai licenziamenti intimanti in violazione delle procedure previste per i licenziamenti collettivi e per violazione dei criteri di scelta salvo che il giudice non riscontri altri profili (per es.: il licenziamento discriminatorio);
- per i licenziamenti disciplinari, nel caso in cui il giudice dimostri l'insussistenza del fatto contestato al lavoratore, annulla il licenziamento e ordina la reintegra con il pagamento di una indennità pari alla retribuzione dovuta al lavoratore dalla data di licenziamento fino a quella della reintegra con un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto compresi i contributi; da questo importo va dedotto quanto il dipendente ha percepito per lo svolgimento di eventuali altre attività ma anche quanto avrebbe potuto percepire accettando un'offerta di lavoro dai Centri per l'Impiego; anche in questo caso il lavoratore può chiedere l'indennità sostitutiva della reintegra pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. Questa disciplina non si applica ai datori di lavoro esclusi dalla tutela reale che occupano cioè meno di 16 dipendenti;



- La stessa disciplina di cui al punto precedente si applica anche nei casi in cui il giudice accerti il difetto di giustificazione nel licenziamento intimato per inidoneità fisica o psichica del lavoratore.

Revoca del licenziamento

Il datore di lavoro può revocare il licenziamento entro 15 giorni dal ricevimento della comunicazione di impugnazione da parte del lavoratore; in tal caso il rapporto si intende ripristinato senza soluzione di continuità con diritto alla retribuzione riferita al periodo precedente alla revoca, senza applicazione di ulteriori sanzioni.

Offerta di conciliazione

Nell'ambito del contratto a tutele crescenti, il datore di lavoro che ha licenziato un lavoratore, può proporre un'offerta di conciliazione offrendo, allo stesso, un importo commisurato alla retribuzione globale di fatto del dipendente, moltiplicata per gli anni di servizio con un minimo di due ed un massimo di 18 mensilità. Tale importo non costituisce reddito in capo al lavoratore e non è soggetto a contributi.

L'offerta deve pervenire al lavoratore entro i termini di impugnazione del licenziamento, mediante consegna di un assegno circolare che, qualora accettato, comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia all'impugnazione qualora sia stata già proposta.

Riforma degli ammortizzatori sociali

Questa proposta di decreto prevede la modifica degli ammortizzatori nel caso di perdita del posto di lavoro, compresi i casi di dimissioni per giusta causa e per risoluzione consensuale intervenuta secondo la procedura prevista dall'art. 7 l. n. 604/1966.

NASPI

Il nuovo ammortizzatore si chiamerà **NASPI** e si applicherà a tutti i lavoratori dipendenti del settore privato e, per il pubblico, solo ai lavoratori occupati a termine. È prevista la decorrenza dal 1° maggio 2015.

Spetta ai lavoratori involontariamente disoccupati che possano far valere contemporaneamente:

- 13 settimane di contributi nei quattro anni precedenti la disoccupazione;
- 18 giorni di lavoro effettivo nei 12 mesi precedenti la disoccupazione.

Ammontare

L'importo dell'assegno è calcolato in ragione del 75% della retribuzione media degli ultimi quattro anni qualora sia pari o inferiore a 1.195 euro mensili (valore valido per il 2015); sulla eventuale quota di retribuzione eccedente, l'indennità verrà calcolata sempre in ragione del 75% applicata però al 25% della quota retribuzione superiore a 1.195 euro.

L'assegno verrà progressivamente ridotto nel corso della disoccupazione a partire dal quinto mese di fruizione. Dal 2016 la riduzione partirà dal quarto mese.

Durata

Spetta per un periodo massimo pari alla metà delle settimane coperte da contribuzione nei quattro anni precedenti lo stato di disoccupazione. A partire dal 2017 la durata massima non potrà superare le 78 settimane.

ASDI

Solo per l'anno 2015, ai lavoratori che termineranno il periodo di fruizione della NASPI e che si troveranno in stato di bisogno così come definito dal c. 7 dell'art. 15 lett. a), sarà riconosciuto l'assegno denominato ASDI. In fase di avvio verrà riconosciuto ai soggetti appartenenti a nuclei familiari con minorenni e ai lavoratori vicini al pensionamento ma che non ne abbiano maturato i requisiti.



La prestazione avrà una durata massima di 6 mesi e l'importo sarà pari al 75% dell'ammontare dell'ultimo assegno NASPI percepito (se non superiore all'assegno sociale).

Al fine di stimolare la ricerca attiva del lavoro l'assegno verrà progressivamente ridotto ed è subordinato all'adesione ad iniziative di formazione ed orientamento o all'accettazione di adeguate proposte di lavoro.

La proroga dell'ASDI per gli anni successivi al 2015 è subordinata a specifici stanziamenti.

DIS-COLL

Sempre limitatamente al 2015, per gli eventi di disoccupazione che si verificano a partire dal 1 gennaio, questo ammortizzatore sociale viene riconosciuta ai collaboratori coordinati e continuativi e a progetto:

- iscritti in via esclusiva alla Gestione separata;
- non pensionati e privi di partita IVA;
- che abbiano perduto involontariamente il lavoro;
- che possano far valere almeno tre mesi di contribuzione nel periodo che va dal primo gennaio dell'anno solare precedente l'evento di cessazione del lavoro fino al momento della disoccupazione;
- che possano far valere nell'anno in cui si verifica la cessazione del rapporto, un mese di contribuzione o un rapporto di collaborazione di durata pari almeno ad un mese, che abbia generato un reddito almeno pari alla metà dell'importo che dà diritto all'accredito di un mese di contribuzione.

Anche tale assegno viene calcolato con un meccanismo e con percentuali simili alla NASPI, sul reddito medio percepito nell'anno in cui insorge lo stato di disoccupazione e in quello precedente.

L'istanza dovrà essere presentata all'INPS per via telematica entro 68 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro e spetta dal giorno successivo alla data di presentazione.

È inoltre subordinata alla partecipazione ad iniziative di attivazione lavorativa e ai percorsi di riqualificazione professionale e ad altre condizioni che potranno essere successivamente stabilite.

Verrà corrisposta per un numero di mesi pari alla metà dei mesi di contribuzione presenti nel periodo che va dal primo gennaio dell'anno solare precedente l'evento di cessazione del lavoro e fino al momento della disoccupazione.

BREVI SULLA LEGGE DI STABILITÀ

Il 29 dicembre 2014 è stata pubblicata la legge di stabilità sul supplemento ordinario n. 99 alla G.U. n. 300 (vedi anche Nostra Circolare Flash n. 3 del 15/01/2015).

Come al solito la legge si compone di un unico articolo che quest'anno è suddiviso 735 commi.

Riepiloghiamo brevemente le principali novità che interessano il mondo del lavoro rimandando la trattazione dei rimanenti argomenti ai prossimi notiziari.

Bonus 80 euro – c. 12-13-15 (vedi anche Nostra Circolare Flash n. 3 del 15/01/2015)

Tale provvedimento viene reso definitivo.

In pratica a partire dal 2015 viene riconosciuto, sempre a titolo di credito che non concorre alla formazione del reddito, ai titolari di reddito da lavoro dipendente e assimilato, con esclusione dei redditi da pensione, un importo di euro 960 rapportato al periodo di lavoro nell'anno.



Tale importo viene riconosciuto per intero qualora il reddito generi un'imposta a debito del contribuente, al netto delle sole detrazioni da lavoro, sempre che il reddito non superi 24.000 euro nell'anno.

Per i redditi da 24.000 a 26.000 euro l'importo viene riproporzionato in base alla seguente formula

$$960 \times \frac{(26.000 - RC)}{2.000}$$

Per i redditi superiore a 26.000 euro non compete il bonus.

Segnaliamo che per la determinazione del reddito di riferimento per la determinazione del bonus non andrà considerata l'eventuale quota di T.F.R. che il dipendente potrà richiedere gli venga liquidata con lo stipendio mensile a partire dal mese di maggio.

IRAP – deducibilità del costo del lavoro – c. 20

A decorrere dal periodo di imposta 2015, il costo del lavoro relativo ai rapporti a tempo indeterminato diventa di fatto interamente deducibile dalla base di calcolo dell'IRAP.

In pratica viene riconosciuta un'ulteriore detrazione che, sommata a quelle già in essere, comporta la totale deducibilità del costo.

La deduzione vale per tutti i soggetti IRAP compresi i produttori agricoli che avranno diritto alla deduzione con riferimento ai dipendenti assunti con contratto triennale che abbiano lavorato almeno 150 giornate nel periodo di imposta.

Liquidazione mensile del T.F.R. – commi da 26 a 34

Tale disposizione necessita di un decreto che ne preveda le concrete modalità di attuazione.

In via sperimentale dal 01 Marzo 2015 al 30 Giugno 2018:

- tutti i lavoratori del settore privato che hanno almeno 6 mesi di anzianità aziendale;
- esclusi i lavoratori domestici e quelli del settore agricolo;
- esclusi i dipendenti di aziende sottoposte a procedura concorsuale o dichiarate in crisi.

Possono chiedere al datore di lavoro la liquidazione mensile della quota di T.F.R. maturata.

Si precisa che tale scelta è irrevocabile per lo meno fino al 30 Giugno 2018 (salvo modifiche che potrebbero essere previste dal decreto).

La liquidazione può riguardare solo il T.F.R. maturando e non quello già maturato e tale possibilità viene concessa anche ai lavoratori che hanno già aderito ad un fondo di previdenza complementare al quale stanno versando il T.F.R..

Qualora il lavoratore scelga questa opzione il datore di lavoro è obbligato a procedere con la relativa liquidazione.

Le modalità per l'esercizio di questa facoltà saranno stabilite con apposito decreto.

La quota di T.F.R. che verrà liquidata sarà soggetta a tassazione ordinaria ma non a contributi. Infine non rileverà per la determinazione del limite di reddito per la corresponsione del bonus di 80 euro.

I datori di lavoro che occupano meno di 50 dipendenti, a fronte delle richieste di liquidazione mensile del T.F.R., potranno accedere a fonti di finanziamento bancario ad un tasso di interesse non superiore a quello di rivalutazione del T.F.R..

Tale finanziamento sarà supportato da un fondo di garanzia istituito presso l'INPS al quale contribuiranno i datori di lavoro che accederanno ai finanziamenti. Il contributo da versare a tale fondo sarà pari allo 0,20% calcolato sugli imponibili previdenziali nella stessa percentuale della



quota maturanda liquidata come parte integrativa della retribuzione a seguito della scelta del dipendente.

I datori di lavoro che anticiperanno le quote mensili del T.F.R. senza ricorrere al credito avranno diritto alle riduzioni contributive previste per i datori di lavoro che versano il T.F.R. al fondo tesoreria INPS o ai fondi di previdenza complementare.

Assunzioni a tempo indeterminato – esonero contributivo – commi da 118 a 122

Occorre innanzitutto sgomberare il campo da un equivoco: questo esonero contributivo non ha **nulla a vedere con il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti previsto dal Jobs Act.**

Sono due provvedimenti diversi e scollegati.

La norma introdotta dalla legge di stabilità agisce solo per le assunzioni di lavoratori assunti dal 1 gennaio al 31 dicembre 2015 a tempo indeterminato.

È applicabile a tutti i datori di lavoro privati con esclusione del lavoro domestico.

Sono esclusi dal campo di applicazione i lavoratori assunti con qualifica di apprendista.

In pratica, per tutte le assunzioni a tempo indeterminato anche parziale, effettuate dal 1 gennaio al 31 dicembre 2015, spetta al datore di lavoro l'esonero dai contributi previdenziali a suo carico per un periodo massimo di 36 mesi. I premi INAIL sono invece dovuti.

Limitazioni

Questo esonero:

- non può superare il tetto di euro 8.060 su base annua;
- non è cumulabile con altri benefici;
- non spetta per i lavoratori apprendisti;
- non spetta per i lavoratori che nei sei mesi precedenti l'assunzione siano risultati occupati a tempo indeterminato presso qualsiasi datore di lavoro;
- non spetta per i lavoratori che nei tre mesi precedenti il 1 gennaio 2015, data di entrata in vigore della legge, hanno in corso un contratto a tempo indeterminato considerando anche società controllate o collegate o che fanno parte allo stesso soggetto anche per interposta persona;

L'esonero spetta anche ai datori di lavoro del settore agricolo, con riferimento alle nuove assunzioni a tempo indeterminato; in questo caso sono esclusi i lavoratori che nell'anno 2014 sono stati occupati a tempo indeterminato e i lavoratori occupati a tempo determinato che risultino iscritti negli elenchi nominativi per un numero di giornate di lavoro non inferiore a 250 con riferimento all'anno solare 2014.

- ☞ **Attenzione:** siamo in attesa di una circolare INPS che precisi le concrete modalità di fruizione di questo esonero e, in particolare, siamo in attesa di sapere se questo beneficio sarà soggetto a tutte le limitazioni previste per le assunzioni agevolate dalla l. n. 92/2012.



FINANZIAMENTI INAIL PER LA SICUREZZA – BANDO ISI 2014

È stato pubblicato in G.U. n. 294 del 19 dicembre 2014, l'Avviso Pubblico per incentivi di sostegno alle imprese per la realizzazione di progetti di investimento per migliorare le condizioni di salute e sicurezza sul lavoro o per l'adozione di modelli organizzativi e di responsabilità sociale.

Si tratta del bando ISI 2014 per lo stanziamento di fondi attraverso i quali l'INAIL finanzia in conto capitale le imprese che investono nel miglioramento delle condizioni di salute negli ambienti di lavoro.

Quest'anno sono stati stanziati 267.427.404 euro.

Tutte le informazioni sono reperibili nel sito INAIL al seguente indirizzo:

<http://www.inail.it/internet/default/INAILincasodi/Incentiviperlasicurezza/Bandolsi2014/index.html>

Nello stesso sarà possibile anche registrarsi al fine di presentare le relative istanze.

Vengono finanziati:

1. progetti di investimento;
2. progetti di responsabilità sociale e per l'adozione di modelli organizzativi.

Ogni azienda potrà presentare un solo progetto per una sola attività produttiva a livello nazionale riguardante una sola tipologia di intervento tra quelli sopra elencati.

Destinatari

Possono accedere al finanziamento le imprese, anche individuali, iscritte alla Camera di Commercio Industria Artigianato Agricoltura.

Ammontare del contributo

Il finanziamento è costituito da un contributo, in conto capitale, pari al 65% delle spese sostenute dall'impresa per la realizzazione del progetto, per un massimo di 130.000 euro, nei termini stabiliti dagli Avvisi regionali.

- ☛ **Verrà erogato fino ad esaurimento dei fondi disponibili. Sarà pertanto importante presentare l'istanza telematica in modo tempestivo.**

Per questo argomento Vi invitiamo a consultare il Vostro Professionista / Consulente della sicurezza.

INAIL – ISTANZE DI RIDUZIONE DEL TASSO

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

La domanda deve essere inoltrata esclusivamente in modalità telematica attraverso la sezione Servizi online presente sul sito www.inail.it entro il 28 febbraio 2015 con riferimento agli interventi effettuati nel corso del 2014.

Il modello da compilare può essere acquisito al seguente link:



<http://www.inail.it/internet/default/Modulistica/Gestionerapportoassicurativo/Datoredilavoro/index.html>

Nella parte centrale della pagina che si apre, selezionare:

- Oscillazione del tasso/Mod. OT/24 per l'anno 2015.

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

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

VEICOLI AZIENDALI AI DIPENDENTI – COMUNICAZIONE ALLA MOTORIZZAZIONE

La Direzione Generale della Motorizzazione ha emanato la circolare n. 15513 del 10/07/2014 e, successivamente, la circolare n. 23743 del 27/10/2014 con le quali ha fornito chiarimenti in merito agli adempimenti connessi all'intestazione temporanea di veicoli aziendali.

La norma istitutiva di questo adempimento risale al 2012 ma è divenuta operativa solo ora in seguito alla predisposizione delle relative procedure informatiche necessarie alle comunicazioni.

Per quanto riguarda l'ambito dei rapporti di lavoro è previsto, in capo all'utilizzatore del mezzo, l'obbligo di comunicare alla Motorizzazione, richiedendo l'aggiornamento della carta di circolazione, gli eventi che comportino variazioni della disponibilità del veicolo per periodi superiori a 30 giorni, in favore di soggetti diversi dall'intestatario.

In particolare, in relazione ai veicoli aziendali, è stato precisato che la predetta annotazione è obbligatoria solo nel caso in cui il veicolo venga assegnato al dipendente, al collaboratore, all'amministratore in comodato gratuito esclusivamente per uso personale.

L'obbligo in esame decorre per gli atti posti in essere dal 3 novembre 2014.

Normalmente gli automezzi non vengono concessi in uso privato esclusivo al dipendente, collaboratore, socio, amministratore, ma in uso promiscuo cioè, sia per motivi di servizio che per motivi personali. In questo caso non cambia l'intestazione del veicolo e, quindi, non nasce alcun obbligo comunicativo.

Qualora invece il dipendente collaboratore, socio, amministratore abbia il mezzo aziendale a sua completa disposizione a titolo di comodato per uso esclusivamente personale e per un periodo superiore a trenta giorni, dovrà preoccuparsi di richiedere l'aggiornamento della carta di circolazione inviando specifica comunicazione alla Motorizzazione, per registrare il nominativo del soggetto che ne ha la disponibilità esclusiva.

È molto probabile che l'azienda debba farsi carico dell'adempimento che difficilmente sarà eseguito dal dipendente/collaboratore/amministratore.

A tale proposito la circolare n. 15513 citata fornisce anche la modulistica necessaria all'adempimento e le relative indicazioni (Vedi anche Nostra Circolare Flash n. 13 del 04/11/2014).

DIRIGENTI E PROCEDURE DI MOBILITÀ

Con la legge n. 161 del 30/10/2014, entrata in vigore il 25 novembre 2014, la normativa italiana ha recepito la sentenza della Corte di Giustizia europea del 13 febbraio 2014 la quale dichiarava illegittima la nostra l. n. 223/1991 nella parte in cui escludeva l'obbligo di rispettare le procedure di mobilità per il licenziamento dei dirigenti.



D'ora in avanti, quindi i dirigenti dovranno essere computati:

- sia nel calcolo del numero dei lavoratori occupati al fine di verificare se l'azienda ha più di 15 dipendenti (soglia oltre la quale l'azienda è soggetta alle procedure di mobilità);
- sia nel calcolo del numero di dipendenti che l'azienda intende licenziare; la procedura di mobilità deve infatti essere attivata qualora il datore di lavoro, che occupa più di 15 dipendenti, intenda licenziare almeno 5 lavoratori nell'arco di 120 giorni.

Questo significa che, nel caso in cui l'azienda intenda procedere al licenziamento collettivo anche di lavoratori aventi la qualifica di dirigente, dovrà rispettare integralmente la procedura inviando la comunicazione di apertura della procedura anche alle organizzazioni sindacali dei dirigenti con i quali potrà avere incontri separati.

I dirigenti rimangono comunque estranei alla disciplina della mobilità e, pertanto, non avranno diritto alla relativa indennità. Questo significa che per gli stessi non è dovuta la relativa contribuzione (contributo di ingresso e contributo ordinario).

La legge dispone anche che ai dirigenti si applichi la disciplina relativa ai criteri di scelta dei soggetti da licenziare che possono essere individuati anche in sede di accordo sindacale.

Inoltre, in caso di violazione delle procedure o dei criteri di scelta, la legge stabilisce un'indennità a carico del datore di lavoro che va da un minimo di 12 ad un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

DIMISSIONI DELLA LAVORATRICE MADRE E DEL PADRE LAVORATORE

La risposta del Ministero del Lavoro all'interpello n. 28 del 7 novembre 2015 ci dà l'occasione di ricordare una disposizione che potrebbe venire dimenticata.

La lavoratrice non può essere licenziata dall'inizio della gravidanza fino al compimento di un anno di vita del figlio tranne il caso di: giusta causa, cessazione dell'attività, fine del contratto a termine, esito negativo della prova.

Il divieto di licenziamento si estende anche al padre lavoratore quando questi chiedi il congedo parentale per il figlio e dura fino al compimento di un anno di vita del figlio.

In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo di divieto di licenziamento, la lavoratrice, ma anche il lavoratore che abbia fruito del congedo parentale, non devono prestare il periodo di preavviso e hanno diritto alla relativa indennità sostitutiva.

☞ Da ultimo si ricorda che, in base a quanto disposto dalla l. n. 92/2012, le dimissioni volontarie o la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro della donna dall'inizio della gravidanza e della madre ma anche del padre, dalla nascita del figlio fino al compimento di tre anni di età dello stesso, devono essere convalidate dalla Direzione Territoriale del Lavoro competente per territorio.

L'efficacia della risoluzione del rapporto è subordinata a questa convalida.

La risposta all'interpello ha chiarito che l'estensione della convalida delle dimissioni fino al terzo anno di età non implica una estensione automatica anche dell'esonero dall'obbligo del preavviso che vale solo fino al compimento del primo anno di età del bambino.



AUTOLIQUIDAZIONE INAIL

Con determinazione del 5 novembre 2014 n. 330, l'**INAIL anticipa al 28 febbraio 2015 il termine utile per inviare la denuncia telematica dei dati retributivi** relativi al 2014 sui quali è stata determinata l'autoliquidazione del premio.

Il termine viene d'ora in poi fissato al 28 febbraio (29 febbraio per gli anni bisestili). Quest'anno il termine, cadendo di sabato, viene posticipato al 2 marzo.

La precedente scadenza era fissata al 16 marzo.

Rimane invariato al 16 febbraio il termine entro il quale versare, tramite modello F24, l'intero premio dovuto o la prima rata in caso di pagamento rateale.

LA CERTIFICAZIONE UNICA SOSTITUISCE LA CUD

Il D.Lgs. 175 del 21 novembre 2014, nell'ottica di introdurre alcune semplificazioni in campo fiscale, ha previsto che la pubblica amministrazione invii ai contribuenti una dichiarazione dei redditi precompilata.

Prima e certa conseguenza di questa novità, **consiste in un nuovo adempimento posto a carico dei sostituti di imposta** i quali dovranno inviare telematicamente i dati relativi ai compensi corrisposti e alle relative ritenute operate in tempi piuttosto stretti.

In adempimento a tali disposizioni l'Agenzia delle Entrate con provvedimento prot. 2015/4970 del 15.01.2015 ha approvato il modello di Certificazione Unica con la quale i sostituti di imposta dovranno **certificare entro il 28 febbraio** (termine posticipato a lunedì 2 marzo) **i compensi corrisposti ai lavoratori dipendenti, autonomi, professionisti e le relative ritenute operate.**

- ☞ La novità consiste nel fatto che la nuova certificazione sostituisce anche le vecchie certificazioni che venivano inviate ai percipienti lavoratori autonomi redatte in forma libera pur nel rispetto dei requisiti essenziali previsti.

A tal fine la certificazione contiene un'apposita sezione dedicata al lavoro autonomo.

In più, tale certificazione dovrà essere inviata telematicamente entro il successivo 7 marzo (termine posticipato a lunedì 9 marzo) all'Agenzia delle Entrate.

Il tutto è finalizzato a consentire l'emissione del 730-precompilato come stabilito dal decreto legislativo sulle semplificazioni in materia fiscale.

La disposizione è assistita da un sistema sanzionatorio piuttosto pesante. Infatti per ogni certificazione omessa o presentata tardivamente o errata è prevista la sanzione amministrativa di euro 100,00.

LA RESPONSABILITÀ SOLIDALE NEGLI APPALTI

Il Decreto Legislativo sulle semplificazioni ha modificato la responsabilità solidale negli appalti e subappalti.



La materia è regolata dal D.l. 148/2006 dal quale è stata ora stralciata la responsabilità solidale tra committenti, appaltatori e subappaltatori in relazione al versamento all'Erario **delle ritenute fiscali sui redditi di lavoro dipendente riferiti alle prestazioni effettuate nell'esecuzione del contratto.**

Ricordiamo tuttavia che rimane sempre la responsabilità solidale tra committenti, appaltatori e subappaltatori (imprenditori o datori di lavoro) per il pagamento delle **retribuzioni, relativo T.F.R., e relativi contributi previdenziali e premi assicurativi**, dovute in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto.

Tale solidarietà permane per la durata di due anni dalla cessazione dell'appalto.

Qualora pertanto il datore di lavoro committente, per effetto della solidarietà relativa alle obbligazioni retributive, si trovi a dover corrispondere direttamente retribuzioni ai dipendenti impiegati dall'appaltatore nell'esecuzione dell'appalto, dovrà adempiere anche agli obblighi a carico del sostituto di imposta. Dovrà pertanto operare le relative ritenute che dovranno poi essere certificate e dichiarate.

PROSPETTO INFORMATIVO SUL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO

Entro il 31 gennaio 2015 i datori di lavoro che occupano almeno 15 dipendenti devono presentare, esclusivamente per via telematica, la consueta denuncia annuale con la quale riepilogano la situazione occupazionale con riferimento all'obbligo di assunzione di lavoratori appartenenti alle categorie protette.

A tale proposito indichiamo di seguito il numero di lavoratori disabili e appartenenti alle categorie protette da assumere in relazione alla dimensione aziendale:

a) 7% dei lavoratori validi e computabili occupati, se il datore di lavoro occupa più di 50 dipendenti;

b) due lavoratori, se il datore di lavoro occupa da 36 a 50 dipendenti;

c) un lavoratore, se il datore di lavoro occupa da 15 a 35 dipendenti.

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

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



- personale di cantiere – a tale proposito la nota in esame precisa che è considerato tale non solo quello operante nelle imprese appartenenti al settore edile ma anche quello direttamente operante nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte in cantiere, indipendentemente dall'inquadramento previdenziale e, quindi, indipendentemente dalla circostanza che l'impresa sia classificabile come edile o che applichi il contratto dell'edilizia;
- personale viaggiante e navigante del settore trasporto aereo, marittimo, terrestre e dall'autotrasporto;
- personale addetto direttamente alla regolarità dei trasporti a fune;
- personale operante nel sottosuolo e adibito a movimentazione di minerali nel settore minerario;
- persone distaccate che non sono computabili nell'organico del distaccatario;
- personale trasferito;

La nota illustra le novità introdotte e precisa alcuni aspetti legati a particolari momenti della vita aziendale.

A tale proposito riepiloga **i casi in cui vengono sospesi gli obblighi** derivanti dalla legge in esame:

La sospensione degli obblighi di assunzione di cui all'art. 3, comma 5 della legge 68/99 opera nei confronti dei datori di lavoro che si trovano in una delle seguenti condizioni:

- Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria, (ristrutturazione, riorganizzazione e riconversione aziendale; crisi aziendale; procedure concorsuali; artt. 1 e 3 della legge 223/91);
- Cassa Integrazione Guadagni in deroga (interpello n. 10 del 10 aprile del 2012);
- Contratto di solidarietà (art. 1, legge 863/84 e art. 5, legge 236/93);
- Fondo di solidarietà di settore (interpello n. 38 del 12 settembre 2008 e interpello n.44 del 15 maggio 2009) – riguarda le imprese bancarie;
- Assunzioni di soggetti percettori di sostegno al reddito (circolare Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 2 del 22 gennaio 2010);

Nelle fattispecie summenzionate gli obblighi sono sospesi per la durata del trattamento, in proporzione dell'attività lavorativa effettivamente sospesa/ridotta e per il singolo ambito provinciale.

- Mobilità (art. 4 e 24 della legge 223 del 1991).

Con riferimento alla mobilità, il legislatore disciplina due ipotesi:

- a) quella in cui la procedura di mobilità si concluda senza licenziamenti o con un numero di licenziamenti inferiore a cinque e, pertanto la durata della sospensione dell'obbligo di assunzione coincide con la durata della procedura di mobilità;*
- b) quella in cui la procedura di mobilità dia luogo ad un numero di almeno cinque licenziamenti: la sospensione dell'obbligo è operativa per il periodo in cui permane il diritto di precedenza alla riassunzione presso l'azienda di origine previsto a favore dei lavoratori in mobilità dall'articolo 8, 1° comma, legge n. 223 del 1991, e cioè per sei mesi.*

Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (circolare Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 2 del 22 gennaio 2010).

Relativamente all'istituto della Cassa integrazione ordinaria, che non comporta ex lege la sospensione degli obblighi occupazionali di cui alla legge 68/99, la circolare n.2/2010, tenuto conto del particolare momento di crisi economica nazionale, ha rimesso ai servizi provinciali competenti l'opportunità di individuare strumenti compatibili da consentire l'adempimento dell'obbligo di assunzione.



Esistono poi casi in cui i datori di lavoro stipulano **convenzioni** con i servizi per l'impiego **finalizzate a programmare la copertura dei posti scoperti**.

In tal caso la nota ministeriale precisa che il nuovo prospetto dovrà indicare il numero totale dei lavoratori oggetto della convenzione.

Per le imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati, nel caso di passaggio di appalto, il numero dei lavoratori acquisito non è considerato ai fini del computo della quota d'obbligo di lavoratori disabili (circolare n. 77/2001).

- ☞ Si precisa infine che la denuncia non è dovuta se la situazione occupazionale aziendale non modifica l'obbligo a carico del datore di lavoro rispetto a quella precedentemente inviata.

Nei nuovi prospetti è prevista l'indicazione della casella pec dell'azienda.

COMUNICAZIONI PERIODICHE DEI LAVORATORI SOMMINISTRATI (INTERINALI)

Ricordiamo che entro il 31 gennaio scade il termine entro il quale i datori di lavoro devono comunicare il riepilogo dei contratti di somministrazione, meglio noti come contratti di lavoro interinale, stipulati nell'anno precedente (Vedi anche Nostra Circolare Flash n. 4 del 21/01/2015).

Riepiloghiamo di seguito tutti gli obblighi comunicativi connessi all'utilizzo di lavoratori in somministrazione (lavoro interinale).

Il c. 4 dell'art. 24 del Dlgs. 276/2003 pone a carico dell'utilizzatore una serie di obblighi comunicativi.

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.

Il Dlgs. 24/2012 ha introdotto una sanzione amministrativa da euro 250 a euro 1.250 a carico dei datori di lavoro che omettono o non assolvono regolarmente l'obbligo comunicativo.

La sanzione è applicabile dalla data di entrata in vigore del Dlgs. 24/2012 e, quindi, per i contratti conclusi a partire dal 6 aprile 2012.

Il Ministero aveva a suo tempo chiarito che la comunicazione annuale doveva comprendere tutti i contratti stipulati da gennaio a dicembre di ciascun anno e doveva essere inoltrata entro il 31 gennaio dell'anno successivo.



Con risposta ad interpello n. 36 del 22 novembre 2012 il Ministero ha chiarito che la contrattazione collettiva può individuare un diverso termine entro il quale effettuare tale comunicazione.

In tal caso la data ultima stabilita dal contratto collettivo rappresenta il termine, superato il quale, verrà applicata la sanzione.

Segnaliamo infine che il D.lgs. 276/2003 obbliga l'utilizzatore a fornire al lavoratore somministrato tutte le informazioni relative ai rischi sul lavoro e ai sistemi di sicurezza aziendali, inoltre dispone, sempre a carico dell'utilizzatore, l'obbligo di informare i somministrati di eventuali posti vacanti disponibili in azienda al fine di consentire loro di accedere ad un posto di lavoro a tempo indeterminato.

Tale informazione può essere fornita anche tramite un avviso generale esposto nelle bacheche aziendali.

AUMENTI CONTRIBUTIVI 2015

A partire dal 1 gennaio 2015 segnaliamo le seguenti variazioni in aumento delle aliquote contributive dovute all'INPS.

Gestione separata

Per tutti i soggetti iscritti alla gestione separata: collaboratori coordinati e continuativi e a progetto, amministratori, professionisti privi di cassa, sui compensi erogati a partire dal 1 gennaio 2015, i contributi dovranno essere calcolati in base alle seguenti aliquote:

- soggetti privi di altre forme di previdenza e non titolari pensionati – 30,72%;
- soggetti iscritti ad altre forme di previdenza obbligatoria o pensionati – 23,50%.

Il trend di aumenti procederà di anno in anno fino a raggiungere l'aliquota piena del 33,72% per i soggetti privi di altre forme di previdenza obbligatoria e non pensionati e il 24% per i soggetti già iscritti ad altre forme di previdenza obbligatoria o pensionati.

Ricordiamo che il contributo dovuto alla gestione separata va ripartito in ragione di un terzo a carico del collaboratore e due terzi a carico del committente.

Fanno eccezione i professionisti senza cassa iscritti alla gestione separata. Questi hanno la facoltà di addebitare al committente una quota di contributi pari al 4%.

Artigiani e commercianti

Anche per questa categoria di lavoratori autonomi prosegue l'incremento delle aliquote che dovranno raggiungere, nel 2018, il 24%.

Riportiamo le aliquote in vigore dal 1 gennaio 2015 per le diverse categorie.

Categoria	Maggiore di 21 anni	Minore di 21 anni
Artigiani	22,65%	19,65%
Commercianti	22,74%	19,74%

Nel prossimo notiziario comunicheremo anche i valori relativi al minimale e massimale imponibile sul quale calcolare la contribuzione.



Agenti e rappresentanti di commercio

Per questa categoria la contribuzione per il 2015 sale al 14,65%.

Nel contempo i massimali salgono a 25.000 euro per gli agenti non in esclusiva e a 37.500 euro per gli agenti in esclusiva.

LA GIURISPRUDENZA

MANCATO VERSAMENTO DELLE RITENUTE PREVIDENZIALI

Sentenza Corte di Cassazione sez. penale n. 38080 del 17 settembre 2014.

La sentenza in esame conferma che il datore di lavoro/committente che ometta il versamento dei contributi trattenuti ai dipendenti/collaboratori è soggetto alla sanzione penale della reclusione fino a tre anni e della multa fino a euro 1.032,91.

Tuttavia va precisato che tale sanzione scatta qualora il datore di lavoro non provveda al versamento del debito entro tre mesi dalla contestazione o dalla notifica dell'avvenuto accertamento di violazione.

Inoltre si verifica il reato solo qualora la ritenuta sia stata effettivamente operata e, perché ciò si verifichi, occorre che le retribuzioni siano state effettivamente corrisposte.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE E AZIENDALE

Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 19396 del 15 settembre 2014

La sentenza in esame ribadisce la piena validità e parità di dignità tra contrattazione collettiva nazionale e aziendale. Stabilisce infatti che tra le due forme contrattuali non esiste un rapporto gerarchico e che devono essere applicate coordinando le due discipline, previo accertamento della reale volontà delle parti contraenti e salvaguardando i diritti già definitivamente acquisiti nel patrimonio dei lavoratori.

LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA

Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 19684 del 18 settembre 2014

Il lavoratore che assume un comportamento fraudolento nei confronti del datore di lavoro, palesemente doloso e premeditato, incorre nel legittimo licenziamento per giusta causa anche qualora l'entità del danno economico sia di modesta entità.

Il comportamento doloso del lavoratore può infatti compromettere definitivamente il rapporto fiduciario posto a fondamento del rapporto di lavoro.

PATTO DI NON CONCORRENZA

Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 24662 del 19 novembre 2014

Il patto di non concorrenza deve prevedere precisi limiti di oggetto, tempo, spazio a pena di nullità.

Quanto all'oggetto del patto la sentenza in esame precisa lo stesso non può riguardare attività estranee allo specifico settore produttivo. Cioè, anche a fronte della produzione degli stessi beni, il lavoratore non viola il patto di non concorrenza qualora non trasferisca al nuovo datore di lavoro le conoscenze e le tecniche produttive che il primo datore di lavoro intendeva proteggere con tale patto.



SCADENZARIO LAVORO GENNAIO 2015

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
GENNAIO 2015			01	02	03	04
05	06	07	08	09	10	11
<u>12</u>	13	14	15	<u>16</u>	17	18
19	<u>20</u>	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	<u>31</u>	

Regole generali

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

Sabato 31 - termine spostato al 2 febbraio I.N.P.S.	G E N	Scade il termine per trasmettere in via telematica all'INPS il flusso Uniemens relativo al mese di dicembre 2014.
Sabato 31 - termine spostato al 2 febbraio DATORI DI LAVORO	G E N	Scade il termine per la compilazione del Libro Unico del lavoro relativo al mese precedente.
Sabato 31 - termine spostato al 2 febbraio ASSUNZIONI OBBLIGATORIE	G E N N	Scade il termine per presentare, per via telematica agli uffici del lavoro territorialmente competenti, le denunce del personale occupato di fini dell'adempimento dell'obbligo di assunzione di personale appartenente alle categorie protette .
Sabato 31- termine spostato al 2 febbraio DATORI DI LAVORO	G E N	Scade il termine per inviare la comunicazione riepilogativa annuale dei lavoratori interinali utilizzati (vedi articolo su questo notiziario)

SCADENZARIO LAVORO FEBBRAIO 2015

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
FEBBRAIO '15						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	
----	----	----	----	----	--------------------	--

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: - I.R.P.E.F. RITENUTE: - LAVORO DIPENDENTE	F E B Scade il termine per versare in via telematica: Le ritenute operate nel mese di gennaio 2015 sui compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002 – 1004 – 1012-...); l'addizionale regionale IRPEF trattenuta nel mese di gennaio 2015; l'addizionale provinciale e comunale all'IRPEF trattenuta in sede di conguaglio per fine rapporto nel mese di gennaio 2015 e la prima rata delle addizionali regionale e comunale determinate in sede di conguaglio di fine anno trattenute nel mese di gennaio 2015;
- LAVORO AUTONOMO E PROVVISORI I.N.P.S. - LAVORO DIPENDENTE - INPS CONTRIBUTO DOVUTO PER GLI ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA INPS ARTIGIANI E COMMERCANTI I.N.A.I.L.	F E B Le ritenute sui compensi di lavoro autonomo e provvigioni operate nel mese di gennaio 2015 (cod. 1038 – 1040); i contributi previdenziali dovuti sulle retribuzioni relative al mese precedente il contributo per compensi ad amministratori, collaboratori coordinati e continuativi e a progetto, venditori porta a porta e professionisti privi di cassa corrisposti nel mese di gennaio 2015. Scade il termine per il versamento della 4 ^a rata del contributo minimo per il 2014. Scade il termine per versare il saldo del premio relativo al 2014 e la rata relativa al 2015 risultanti dall'autoliquidazione.
INAIL	F E B Scade il termine per presentare all'INAIL : - la comunicazione motivata, per via telematica, dell'eventuale riduzione delle retribuzioni presunte relative al 2015.
Venerdì 20 ENASARCO	F E B Scade il termine per il versamento dei contributi relativi alle provvigioni maturate nel 4° trimestre 2014.



Sabato 28 – termine posticipato al 2 marzo FASI	F E B	Scade il termine per versare i contributi relativi al 1° trimestre 2015.
Sabato 28 – termine posticipato al 2 marzo I.N.P.S.	F E B	Scade il termine per trasmettere in via telematica all'INPS il flusso UniEmens relativi al mese di gennaio 2015.
Sabato 28 – termine posticipato al 2 marzo INPS	F E B	Scade il termine per presentare all'INPS la dichiarazione del numero medio dei dipendenti occupati nel 2013 al fine dell'applicazione del contributo CIG ridotto; l'adempimento interessa le aziende che nell'anno precedente hanno occupato un numero medio di dipendenti pari o inferiore alle 50 unità variando così la loro situazione contributiva.
Sabato 28 – termine posticipato al 2 marzo DATORI DI LAVORO SOSTITUTI DI IMPOSTA	F E B	Scade il termine per effettuare il conguaglio d'imposta sulle retribuzioni corrisposte ai dipendenti nel 2014.
Sabato 28 – termine posticipato al 2 marzo SOSTITUTO DI IMPOSTA – Certificazione Unica	F E B	Scade il termine, per il sostituto di imposta, per consegnare la certificazione dei compensi erogati e delle ritenute operate nell'anno 2014 a dipendenti, collaboratori e lavoratori autonomi in base al nuovo modello di certificazione.
Sabato 28 – termine posticipato al 2 marzo DATORI DI LAVORO	F E B	Scade il termine per la compilazione del Libro Unico del lavoro relativo al mese precedente.
Sabato 28 – termine posticipato al 2 marzo INAIL	F E B	Scade il termine per presentare in modalità telematica la richiesta di riduzione del tasso tramite modello OT24 (vedi articolo in questo notiziario).
Sabato 28 – termine posticipato al 2 marzo INAIL	F E B	Scade il termine per l'invio telematico della denuncia dei salari relativi all'anno 2014.

SCADENZARIO LAVORO MARZO 2015

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
MARZO 2015						01
02	03	04	05	06	<u>07</u>	08
09	10	11	12	13	14	15
<u>16</u>	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29



30

31

Regole generali

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

Sabato 7 marzo – termine posticipato al 9 marzo CERTIFICAZIONE UNICA	M A R Z O	Scade il termine per l'invio telematico della certificazione unica
Lunedì 16 VERSAMENTO UNIFICATO: - I.R.P.E.F. RITENUTE: LAVORO DIPENDENTE	M A R Z O	Scade il termine per versare in via telematica: Le ritenute operate nel mese di febbraio 2015 sui compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002 – 1004 – 1012); l'addizionale regionale IRPEF trattenuta nel mese di febbraio 2015; l'addizionale provinciale e comunale all'IRPEF trattenuta in sede di conguaglio per fine rapporto nel mese di febbraio 2015 e la rata delle addizionali all'IRPEF determinate in sede di conguaglio di fine anno.

