



<b>Rag. Franco Peruzzi</b>	Consulente del lavoro
<b>Dott. Franca Peruzzi</b>	Consulente del lavoro
<b>Rag. Giovanni Peruzzi</b>	Consulente del lavoro
<b>Rag. Stefano Dani</b>	Commercialista – Revisore Contabile
<b>Rag. Raffaele Triggiani</b>	Commercialista – Revisore Contabile
<b>Dott. Fulvia Peruzzi</b>	

**CIRCOLARE BIMESTRALE**  
**nr. 1/13 del 01.02.2013**

Vi invitiamo a consultare particolarmente la presente circolare la quale affronta le novità per il 2013, con particolare riferimento alla mancata proroga (per il momento) per il 2013 degli sgravi per assunzione, trasformazione e proroga per i soggetti iscritti nelle liste di mobilità con L. 236, ovvero licenziati da Aziende con meno di 15 dipendenti per licenziamento individuale.

**SOMMARIO**

[FINANZIAMENTI INAIL PER LA SICUREZZA](#)

[IL COSTO DEL LAVORO NEL 2013](#)

[CONTRATTI A TERMINE – PRECISAZIONI MINISTERIALI](#)

[AGGIORNAMENTO DEI MODELLI UNILAV](#)

[PROSPETTO INFORMATIVO SUL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO](#)

[LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO E PROCEDURE DI CONCILIAZIONE](#)

[CONTRATTO A PROGETTO – INDICAZIONI MINISTERIALI](#)

[CONGEDO PARENTALE A ORE](#)

[CONDIZIONI PER LA FRUIZIONE DEGLI SGRAVI CONTRIBUTIVI](#)

[COMUNICAZIONI PERIODICHE DEI LAVORATORI SOMMINISTRATI](#)

[LA GIURISPRUDENZA](#)

SCADENZARIO LAVORO: [FEBBRAIO 2013](#) E PRIMI GIORNI DI [MARZO 2013](#)

## FINANZIAMENTI INAIL PER LA SICUREZZA

Come già indicato nella nostra Circolare Flash n. 1 del 10/01/2013 con il comunicato stampa del 21 dicembre 2012 l'INAIL informa che sul proprio portale è stato pubblicato l'avviso per l'accesso ai finanziamenti dei progetti volti al miglioramento dei livelli di salute e di sicurezza negli ambienti di lavoro.

Vengono finanziati:

1. Progetti di investimento per adeguamento di impianti, acquisto di attrezzature, ecc.;
2. Progetti per l'adozione di modelli organizzativi e di responsabilità sociale.

### Destinatari

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

### Ammontare del contributo

Il contributo massimo concedibile è pari a 100.000 euro, il contributo minimo erogabile è pari a 5.000 euro. Per le imprese fino a 50 dipendenti che presentano progetti per l'adozione di modelli organizzativi e di responsabilità sociale non è fissato il limite minimo di spesa. Per i progetti che comportano contributi pari o superiori a € 30.000 è possibile richiedere un'anticipazione del 50% del finanziamento.

La dotazione del fondo per quest'anno è pari a euro 155.352.000 a livello nazionale che verranno ripartiti tra le varie regioni.

### **Modalità di presentazione delle domande**

Sul sito [www.inail.it](http://www.inail.it) cliccando il link "finanziamenti alle imprese 2012" si accede in un'area dove l'iniziativa viene descritta in modo particolareggiato e sono presenti anche i link di ciascuna regione con tutta la modulistica richiesta.

A partire dal 15 gennaio e fino alle ore 18 del 14 marzo 2013, nel medesimo sito, accedendo al punto cliente sarà possibile inserire, salvare e modificare il proprio progetto verificando se la tipologia di intervento raggiunge il punteggio richiesto per l'ammissione al finanziamento.

Per poter presentare la domanda bisogna raggiungere il punteggio minimo pari a 120. Al raggiungimento di questo punteggio verrà attribuito al cliente un codice identificativo della pratica.

La domanda può essere salvata sul sito per essere successivamente inviata.

A partire dal 18 marzo 2013 le aziende che avranno raggiunto il punteggio minimo, potranno effettuare il download del proprio codice identificativo per procedere al successivo inoltro online.

A partire dal 8 aprile 2013 l'INAIL pubblicherà sul proprio sito la data di apertura e chiusura dello sportello informatico per l'inoltro delle domande.

Sarà pertanto importante avere già predisposto la domanda per poterla inviare tempestivamente.

Le domande di finanziamento verranno infatti accolte in ordine cronologico di invio fino ad esaurimento dei fondi disponibili.

Entro 7 giorni dalla chiusura delle sessioni di invio, l'INAIL pubblicherà sul proprio sito gli elenchi delle domande inoltrate in ordine cronologico evidenziando quelle che si sono collocate in posizione utile per l'ottenimento del contributo.

**Entro 30 giorni dalla comunicazione di ammissione del progetto (termine perentorio a pena di decadenza dal diritto)** le imprese dovranno trasmettere all'INAIL competente per territorio a mezzo posta certificata tutta la documentazione prevista (vedi il bando di ogni regione).

A questo punto l'impresa avrà 12 mesi per attuare il progetto e presentare la rendicontazione.

Entro 90 giorni dal ricevimento del rendiconto, se tutta la documentazione sarà in regola, dovrebbe essere predisposta la liquidazione del finanziamento.

Per questo argomento Vi invitiamo a contattare i Vostri Consulenti / Professionisti della sicurezza sul lavoro.

### IL COSTO DEL LAVORO NEL 2013

Nella tabella che segue riepiloghiamo gli elementi che possono incidere nel costo del lavoro per l'anno 2013 in relazione alle nuove disposizioni emanate nell'ultimo anno.

Oltre ad illustrare le novità recentemente introdotte, tale sintesi può rappresentare anche un guida per la costruzione del budget del personale per l'anno 2013.

La tabella considera le principali novità sul piano normativo e previdenziale di origine strettamente legale che interessano la generalità dei principali settori. Ciascuno dovrà poi considerare le variazioni di costo derivanti dalla contrattazione collettiva nei vari livelli di articolazione.

TIPOLOGIA DI DISPOSIZIONE	DESCRIZIONE	SETTORI INTERESSATI
Nuovi contributi sui contratti a termine	Dal 1 gennaio 2013 i datori di lavoro dovranno versare un contributo aggiuntivo del 1,4% sulle retribuzioni dovute ai lavorati assunti con contratto di lavoro a tempo determinato. Se il contratto a termine viene trasformato a tempo indeterminato il datore di lavoro può avere la restituzione del contributo versato nelle ultime sei mensilità. <b><u>Il contributo non è dovuto per:</u></b> contratti a termine per sostituzione di altro lavoratore assente; lavoratori a termine stagionali; apprendisti; Pubblica amministrazione.	Tutti i datori di lavoro.
Contributo apprendisti	Dal 1 gennaio 2013 per i lavoratori apprendisti è dovuto il contributo aggiuntivo del 1,31% + 0,30% a carico del datore di lavoro, a finanziamento dell'Aspi che sostituisce la vecchia disoccupazione con effetto dal 1 gennaio 2013.	Tutti i datori di lavoro anche se occupano un numero di dipendenti pari o inferiore a 9.
Contributo agli enti bilaterali	Entro il 18 gennaio 2013 (6 mesi dalla data di entrata in vigore della riforma Fornero) dovranno essere istituiti, dalla contrattazione collettiva, fondi di solidarietà bilaterali finalizzati prioritariamente ad assicurare ai lavoratori una tutela in caso di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa. I fondi saranno gestiti dall'INPS. L'aliquota contributiva sarà stabilita da appositi decreti e sarà ripartita in ragione di un terzo a carico del lavoratore e due terzi a carico del datore di lavoro.	Soggetti privi di copertura per cig con più di 15 dipendenti.

Contributi cigs e mobilità	<p>Alcuni settori indicati a lato diventano strutturalmente destinatari degli interventi di cigs e mobilità.</p> <p>Pertanto è dovuta la contribuzione ai relativi fondi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 0,90% di cui 0,30% a carico dipendente, a finanziamento della cigs;</li> <li>• 0,30% interamente a carico del datore di lavoro a finanziamento della mobilità fino all'entrata a regime dell'Aspi.</li> </ul>	<p>a) imprese esercenti attività commerciali con più di cinquanta dipendenti;</p> <p>b) agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici, con più di cinquanta dipendenti;</p> <p>c) imprese di vigilanza con più di quindici dipendenti;</p> <p>d) imprese del trasporto aereo a prescindere dal numero di dipendenti;</p> <p>e) imprese del sistema aeroportuale a prescindere dal numero di dipendenti.</p>
Co. Co. Pro. e assimilati	<p>L'aliquota contributiva dovuta alla gestione separata per i soggetti pensionati o già iscritti ad altra forma di previdenza obbligatoria passa dal 18% al 20%.</p> <p>L'incremento di un punto percentuale dell'aliquota dovuta dalla generalità dei soggetti iscritti alla gestione separata è stato invece posticipato al 2014.</p>	Generalità dei committenti.
Contributo per ogni licenziamento	<p><b>In tutti i casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per causa diversa dalle dimissioni, intervenuti a decorrere dal 1° gennaio 2013, è dovuta, a carico del datore di lavoro, una somma pari al 41% del massimale mensile di ASpl per ogni dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni. Il contributo massimo ammonta quindi a 1,5 mensilità del massimale mensile Aspi che, per l'anno 2012, valeva euro 1.119. Quindi il contributo andrà da un minimo di 459 euro ad un massimo di 1.377. Il ticket è dovuto anche qualora il dipendente non abbia diritto all'Aspi per carenza di requisiti soggettivi.</b></p> <p><b><u>Il contributo è dovuto anche nei casi di interruzione del rapporto di apprendistato al termine del periodo formativo ad iniziativa del datore di lavoro.</u></b></p> <p><b>Fino al 31 dicembre 2016 tale contributo non è dovuto nei casi in cui sia dovuto il contributo di ingresso per le procedure di mobilità.</b></p> <p><b>Fino al 2015 il contributo non è dovuto:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- per licenziamenti dovuti a cambi di appalto che garantiscono la continuità occupazionale dei</li> </ul>	Generalità dei datori di lavoro.

	<b>lavoratori;</b> - <b>per interruzione di rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nel settore delle costruzioni edili, per completamento delle attività e chiusura del cantiere.</b>	
Padre lavoratore	Il padre lavoratore <u>deve</u> astenersi dal lavoro per n. 1 giorno entro 5 mesi dalla nascita del figlio. L'onere dovrebbe essere a carico dell'INPS ma si attendono chiarimenti.	Generalità dei datori di lavoro.
Contribuzione apprendisti	Per gli apprendisti assunti dal 2012 al 2016 la contribuzione a carico dei datori di lavoro è pari a zero. Dovranno però versare il contributo del 1,61% a finanziamento dell'Aspi.	Datori di lavoro che occupano fino a 9 dipendenti.
Decontribuzione retribuzione variabile	Viene resa strutturale la norma che consente di decontribuire parzialmente la retribuzione variabile disposta dalla contrattazione di secondo livello legata ad incrementi della produttività, redditività, ecc. Un decreto dovrà stabilire la percentuale di salario decontribuibile che non potrà comunque superare il 5% della retribuzione annua imponibile di ciascun lavoratore. Sulla quota di retribuzione decontribuibile i datori di lavoro hanno una riduzione dell'aliquota contributiva INPS pari al 25%	Generalità dei datori di lavoro.

Si precisa che l'elencazione di cui sopra non è esaustiva delle variabili che incidono sul costo del lavoro ma vuole essere una breve rassegna delle variabili introdotte dalla normativa sul lavoro di recente emanazione che interessa la generalità dei datori di lavoro e delle imprese.

### CONTRATTI A TERMINE – PRECISAZIONI MINISTERIALI

La legge n. 92/2012 (legge Fornero) ha modificato la durata del periodo che deve intercorrere tra due contratti di lavoro a tempo determinato stipulati con lo stesso lavoratore.

Vecchia disciplina	Nuova disciplina ex l. 92/2012
Se il contratto aveva una durata fino a 6 mesi la stipula di un successivo contratto era ammessa dopo un periodo non inferiore a 20 giorni;	<b>Se il contratto ha una durata fino a 6 mesi la stipula di un successivo contratto è ammessa dopo un periodo non inferiore a 60 giorni;</b>
se il contratto aveva una durata superiore a 6 mesi la stipula di un successivo contratto era ammessa dopo un periodo non inferiore a 30 giorni.	<b>se il contratto ha una durata superiore a 6 mesi la stipula di un successivo contratto è ammessa dopo un periodo non inferiore a 90 giorni.</b>
	Salvo deroghe prevista dalla contrattazione collettiva.

Il Ministero del lavoro ha emanato la circolare n. 27 del 7 novembre 2012 per precisare che esistono alcune ipotesi a fronte delle quali è possibile applicare i periodi ridotti di 20 e 30 giorni, previsti dalla disciplina previgente, che di seguito elenchiamo:

- a) Attività stagionali previste dal decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525;
  - b) Attività stagionali individuate dagli avvisi comuni della contrattazione collettiva;
  - c) Ipotesi previste dalla contrattazione collettiva, anche decentrata, a fronte di particolari situazioni (avvio di attività, lancio di nuovi prodotti, innovazioni tecnologiche, ecc.); nel caso in cui entro 12 mesi dall'entrata in vigore della riforma Fornero la contrattazione collettiva non dovesse regolare le deroghe, interverrà il Ministero con specifico decreto;
  - d) Altre ipotesi generiche sempre previste dalla contrattazione collettiva.
- ☞ **ATTENZIONE:** In alcuni settori la contrattazione collettiva ha già regolato i casi in cui è possibile derogare ai nuovi termini applicando quelli più brevi previsti dalla precedente disciplina. Ad oggi tali settori sono:
- Terziario
  - Turismo – Pubblici Esercizi
  - Studi Professionali

**Si ricorda che il mancato rispetto degli intervalli tra un contratto a termine e l'altro comporta la conversione a tempo indeterminato del secondo contratto.**

Con risposta ad interpello n. 37 del 22 novembre 2012 il Ministero del lavoro ha poi chiarito che, ai fini della riduzione dei periodi di intervallo tra contratti a termine, sono validi anche i contratti collettivi stipulati prima delle modifiche introdotte dalla l. n. 92/2012.

Il Ministero del lavoro è poi intervenuto con risposta al quesito del 17/10/2012 resa tramite il back-office, in merito alla successione di contratti a termine da parte di agenzia di lavoro interinale.

In base alla disciplina vigente le agenzie di lavoro interinale non sono tenute a rispettare, con i lavoratori assunti, gli intervalli minimi previsti dalla disciplina generale sui contratti a termine (60/90 o 20/30).

Ebbene, questo principio vale anche nei rapporti tra agenzia e soggetto utilizzatore.

In pratica, in base alla risposta fornita dal Ministero, un datore di lavoro potrebbe stipulare più contratti a termine per la somministrazione dello stesso lavoratore e per la stessa causale senza l'obbligo di rispettare l'intervallo minimo.

In tali casi si consiglia comunque la cautela per evitare che una sequenza troppo lunga di contratti a termine con lo stesso soggetto possa essere considerata elusiva della norma che considera il contratto a tempo indeterminato la normale forma del rapporto di lavoro.

## AGGIORNAMENTO DEI MODELLI UNILAV

Le comunicazioni telematiche (CO) relative ai rapporti di lavoro vengono effettuate attraverso il sistema telematico CO di ciascuna regione, compilando on line il modello UNILAV.

Con nota del 19 novembre 2012 il Ministero del lavoro comunica che, con effetto dal 10 gennaio 2013, il modello UNILAV subirà alcune modifiche anche al fine di accogliere le innovazioni normative intervenute.

I nuovi standard sono stati aggiornati con il Decreto Direttoriale n. 235 del 5 ottobre 2012 al quale si rimanda per una trattazione completa.

Le istruzioni specifiche sono disponibili anche nei siti deputati alle comunicazioni telematiche di ciascuna regione.

A titolo esemplificativo si citano le seguenti variazioni/implementazioni.

#### Contratto a termine

Necessità di comunicare la prosecuzione di fatto (non la proroga vera e propria) del contratto a termine.

Per questo è stata inserita la dicitura “prosecuzione di fatto” all’interno del quadro “proroga”.

#### Apprendistato

È stato inserito il campo di trasformazione per “fine periodo formativo” da utilizzare solo qualora il periodo formativo termini anticipatamente rispetto alla data prevista originariamente.

Si ricorda infatti che per gli apprendistati instaurati con la vecchia disciplina vige tuttora l’obbligo di comunicare la trasformazione del rapporto. Questo non sarà necessario con riferimento ai contratti di apprendistato stipulati in base al Dlgs. 167/2011.

Si ricorda le necessità di utilizzare il quadro “proroghe” per comunicare eventuali prolungamenti del periodo di apprendistato a fronte di sospensioni del rapporto superiori a 30 giorni come previsto dal testo unico.

#### Comunicazioni di rettifica

Si ricorda che i dati essenziali del rapporto di lavoro possono essere rettificati nel termine di 5 giorni dalla comunicazione. In particolari casi (rettifica per verbale di ispezione; per variazione agevolazione; per variazione dei dati del permesso di soggiorno) si potrà richiedere al Centro per lo impiego la possibilità di rettificare tali dati anche oltre il termine di 5 giorni.

Per la trattazione completa delle novità si rinvia alle istruzioni che saranno senz’altro disponibili nei siti deputati alle comunicazioni obbligatorie di ciascuna regione.

### **PROSPETTO INFORMATIVO SUL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO**

Entro il 15 febbraio 2013 i datori di lavoro che occupano almeno 15 dipendenti devono presentare 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 la quantità di lavoratori disabili da assumere in relazione alla dimensione aziendale:

- a) sette per cento dei lavoratori 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 computo del numero dei lavoratori occupati, ai fini della determinazione dell’obbligo, non sono computabili i seguenti rapporti: *(l’elencazione tiene conto delle modifiche recentemente introdotte dalla l. n. 92/2012)*

- i lavoratori occupati ai sensi della presente legge;
- i lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata fino a sei mesi;

- i soci di cooperative di produzione e lavoro;
- i dirigenti;
- i lavoratori assunti con contratto di inserimento;
- i lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore;
- i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero per la durata di tale attività;
- i soggetti 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.

A chiarimento di tale obbligo e delle nuove disposizioni il Ministero del lavoro ha emanato la nota n. 17699 del 12 dicembre 2012 alla quale si rimanda per la trattazione completa dell'argomento.

Tale nota informa che dal 10 gennaio 2013 i servizi informatici messi a disposizione per la compilazione e invio della denuncia (sui siti deputati alle comunicazioni obbligatorie di ciascuna regione) sono stati aggiornati in base ai nuovi standard dettati dal decreto del Ministero del lavoro n. 195 del 2 agosto 2012.

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.

### **LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO E PROCEDURA DI CONCILIAZIONE**

Nella Circolare Bimestrale n. 6 del 29/11/2012 abbiamo riepilogato le nuove norme sul licenziamento introdotte dalla riforma Fornero precisando che il licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo intimato da un datore di lavoro che occupa più di 15 lavoratori, deve essere preceduto da una procedura di conciliazione presso la DTL avviata a cura del datore di lavoro.

Il Ministero del lavoro con nota n. 12886 del 12 ottobre 2012 precisa che il licenziamento dettato dal superamento del periodo di comporto per malattia del lavoratore, non è soggetto alla procedura di conciliazione e può quindi essere direttamente intimato dal datore di lavoro.

### **CONTRATTO A PROGETTO – INDICAZIONI MINISTERIALI**

La legge n. 92/2012 ha modificato le disposizioni che regolano il contratto a progetto adeguandosi anche alle indicazioni pervenute nel corso degli anni dalla giurisprudenza (vedi anche nostra Circolare Flasn n. 16 del 19/12/2012).

Ne risulta un quadro più chiaramente definito che restringe le possibilità di applicazione di tale particolare tipologia di contratto della quale, nel corso degli anni, si è forse abusato.

Il Ministero del lavoro ha emanato la circolare n. 29 del 11 dicembre 2012 con la quale procede ad un esame delle modifiche introdotte dalla legge precisando che le novità si applicano ai contratti a progetto stipulati successivamente al 18 luglio 2012.



Riepiloghiamo nella scheda che segue gli elementi oggetto della modifica.

ELEMENTO MODIFICATO	SPIEGAZIONE
<b>Solo progetti</b>	<p>La nuova versione dell'art. 61 Dlgs. 276/2003 prevede che tale tipologia di contratto debba essere riconducibile ad uno o più progetti; non è più prevista la riconducibilità a programmi i lavoro o alle sue fasi. Tali riferimenti risultavano peraltro poco chiari e di difficile individuazione e distinzione rispetto al progetto. Si sottolinea che il progetto deve essere <u>individuato dal committente e gestito autonomamente dal collaboratore.</u></p>
<b>Descrizione del risultato finale (elemento essenziale del contratto)</b>	<p>La circolare sottolinea che la nuova versione della legge precisa che il progetto <u>deve essere descritto con l'indicazione del suo contenuto caratterizzante e del risultato finale che s'intende conseguire.</u></p> <p>Nel progetto deve essere descritta l'attività del collaboratore necessaria al raggiungimento di un <u>risultato obiettivamente verificabile</u> necessario ai fini della validità del contratto.</p> <p>Tale risultato deve realizzare un circoscritto interesse del committente.</p>
<b>Non coincidenza con l'oggetto sociale del committente</b>	<p>Il progetto non può essere una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente ma, pur rientrando nel normale ciclo produttivo dello stesso, deve distinguersi da esso rappresentando un obiettivo o un tipo di attività che si affianca all'attività principale senza confondersi con essa.</p> <p>Questo requisito va inteso come identificabilità di specifici contenuti e obiettivi.</p> <p>La circolare porta due esempi:  nell'ambito di una azienda di software: creazione di un programma informatico avente particolari caratteristiche (in questo senso non sarebbe ritenuto valido un progetto che prevedesse la semplice attività di creazione software per la clientela);  nell'ambito di una attività di rilevazione dati per finalità statistiche: raccolta degli stessi finalizzata alla realizzazione uno specifico obiettivo di ricerca.</p>
<b>Vietati i compiti esecutivi o ripetitivi</b>	<p>Il progetto non può comportare l'esecuzione di compiti meramente esecutivi o ripetitivi.</p> <p>A tale proposito il Ministero precisa che: per <b>compiti esecutivi</b> s'intendono quelli caratterizzati dalla mera esecuzione di quanto anche di volta in volta impartito dal committente senza alcuna possibilità di autodeterminazione da parte del collaboratore; per <b>compiti ripetitivi</b> s'intendono attività elementari per le quali non è necessaria alcuna indicazione da parte del committente.</p> <p>La circolare elenca, <u>a mero titolo esemplificativo e quindi non esaustivo</u>, le seguenti mansioni difficilmente inquadrabili nel contratto a progetto che il personale ispettivo ricondurrà nell'area della subordinazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- addetti alla distribuzione di bollette o alla consegna di giornali, riviste ed elenchi telefonici;</li> <li>- addetti alle agenzie ippiche;</li> <li>- addetti alle pulizie;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- autisti e autotrasportatori;</li> <li>- baristi e camerieri;</li> <li>- commessi e addetti alle vendite;</li> <li>- custodi e portieri;</li> <li>- estetiste e parrucchieri;</li> <li>- facchini;</li> <li>- istruttori di autoscuola;</li> <li>- letturisti di contatori;</li> <li>- magazzinieri;</li> <li>- manutentori;</li> <li>- muratori e qualifiche operaie dell'edilizia;</li> <li>- piloti e assistenti di volo;</li> <li>- prestatori di manodopera nel settore agricolo;</li> <li>- addetti alle attività di segreteria e terminalisti;</li> <li>- addetti alla somministrazione di cibi o bevande;</li> <li>- prestazioni rese nell'ambito di call center per servizi cosiddetti in bound.</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>Il corrispettivo</b></p>	<p>La disposizione di legge rimette alla contrattazione collettiva la definizione di compensi minimi per ciascun settore di attività, eventualmente riferiti a profili professionali tipici. In assenza di tale contrattazione espressamente stipulata per i contratti a progetto, il compenso non potrà essere inferiore ai minimi salariali (solo minimi e non altri elementi) previsti dalla contrattazione collettiva dei lavoratori dipendenti per analoghe figure professionali e a parità di tempo impiegato.</p> <p>La circolare, comunque, in attesa della specifica contrattazione, invita il personale ispettivo ad astenersi dall'adottare eventuali provvedimenti di diffida che comportino valutazioni di congruità salvo il caso di controversa quantificazione del credito.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Aspetti sanzionatori</b></p>	<p><b>La mancanza del progetto comportala costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.</b></p> <p>È interessante sottolineare che <u>il progetto si considera assente anche</u> qualora lo stesso sia carente dei requisiti richiesti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• collegamento ad un determinato risultato finale;</li> <li>• autonoma identificabilità nell'ambito dell'oggetto sociale del committente;</li> <li>• non coincidenza con l'oggetto sociale del committente;</li> <li>• svolgimento di compiti non meramente esecutivi o ripetitivi.</li> </ul> <p>Qualora il collaboratore, pur in presenza di progetto, esegua le prestazioni in maniera non autonoma, opera una <u>presunzione relativa di subordinazione</u>. Questo significa che gli ispettori verbalizzeranno la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato e il committente potrà dimostrare in giudizio la genuinità del rapporto di collaborazione a progetto.</p> <p>Quanto sopra significa che non è escluso che un collaboratore a progetto possa svolgere le medesime attività di un lavoratore subordinato ma dovranno essere svolte con modalità completamente diverse in modo autonomo (ad es.: senza obbligo di rispetto di orari, senza assoggettamento al potere gerarchico del committente, ecc.).</p> <p>La contrattazione collettiva potrà individuare prestazioni di elevata professionalità nei confronti delle quali non si applica la presunzione di</p>

cui sopra.
------------

### CONGEDO PARENTALE A ORE

Si segnala che l'art. 1 c. 339 della legge di stabilità n. 228/2012 ha recepito le disposizione della direttiva Ue 2010/18/Ue.

La direttiva dispone la possibilità per i genitori di fruire del congedo parentale (astensione facoltativa per maternità) in modo frazionato anche a ore.

Ebbene, ora la legge di stabilità ha rimesso alla contrattazione collettiva l'obbligo di stabilire le modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa.

Viene confermato l'obbligo a carico del lavoratore di dare un preavviso le cui modalità e durata, non inferiore a 15 giorni, devono essere stabilite dalla contrattazione collettiva. Nella comunicazione i genitori dovranno indicare anche l'inizio e la fine del periodo di congedo.

☞ Si raccomanda quindi di verificare di volta in volta le disposizioni stabilite dalla contrattazione collettiva.

### CONDIZIONI PER LA FRUIZIONE DEGLI SGRAVI CONTRIBUTIVI

L'INPS ha emanato una corposa circolare, n. 137 del 12 dicembre 2012, con la quale riepiloga le condizioni che devono necessariamente essere rispettate per poter fruire delle diverse agevolazioni contributive connesse a varie tipologie di rapporti di lavoro.

Il provvedimento tiene ovviamente conto anche delle novità introdotte dalla l. n. 92/2012.

**Occorre precisare in premessa che ogni singola agevolazione contributiva è subordinata a specifica istanza da inoltrare all'INPS per via telematica al fine di consentire all'istituto di attribuire alla posizione assicurativa aziendale il relativo codice che ne autorizza l'utilizzo.**

#### PRINCIPI GENERALI APPLICABILI IN OGNI CASO

<u>Diritti di precedenza</u>	<p>Esistono alcuni casi nei quali il datore di lavoro non è libero di assumere chi vuole ma deve rispettare determinate precedenze; <b><u>ebbene, quando il datore di lavoro assume in adempimento di un obbligo di precedenza imposto da norme di legge o di contratto, non ha diritto ad eventuali benefici contributivi derivanti dall'assunzione di quel particolare lavoratore.</u></b></p> <p>La circolare cita i seguenti casi a titolo esemplificativo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• l'articolo 15 della legge n. 264 del 29 aprile 1949, in forza del quale spetta un diritto di precedenza nelle assunzioni (a tempo determinato e indeterminato) in favore dell'ex dipendente a tempo indeterminato, che sia stato oggetto - negli ultimi sei mesi - di licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa o di licenziamento collettivo per</li> </ul>
------------------------------	--

	<p>riduzione di personale;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• l'articolo 5 del decreto legislativo n. 368 del 6 settembre 2001, in forza del quale spetta un diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato in favore dell'ex dipendente a tempo determinato, il cui rapporto sia cessato negli ultimi dodici mesi; per i lavoratori stagionali il medesimo articolo dispone inoltre il diritto di precedenza a favore del lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali;</li> <li>• l'articolo 47, comma 6, della legge n. 428 del 29 dicembre 1990, in forza della quale spetta un diritto di precedenza nelle assunzioni (a tempo determinato e indeterminato) in favore dei lavoratori che non passano immediatamente alle dipendenze di colui al quale è trasferita, negli ultimi dodici mesi (o nel periodo più lungo previsto dall'accordo collettivo, stipulato ai sensi del comma 5 dello stesso articolo), un'azienda (o un suo ramo) in crisi, ai sensi del comma 5 dello stesso articolo.</li> </ul> <p>I benefici sono esclusi anche nel caso di utilizzo del lavoratore mediante lavoro interinale.</p> <p>Sono fatti salvi solo i benefici eventualmente spettanti per l'assunzione di lavoratori disabili in adempimento della disciplina dettata dall'art. 13 della l. n. 68/1999.</p> <p>☞ <b>Attenzione! I benefici sono esclusi anche quando, violando il diritto di precedenza, si assume un altro lavoratore che sarebbe potenzialmente titolare di benefici contributivi.</b></p> <p>Pertanto, qualora si debba procedere all'assunzione di un lavoratore con le stesse mansioni di altro precedentemente licenziato e ancora titolare di un diritto di precedenza, si dovrà prima acquisire una dichiarazione del lavoratore licenziato al quale sia stata offerta la possibilità di rientrare e abbia rifiutato.</p>
<p><u>Aziende in crisi o con sospensioni in atto</u></p>	<p>Gli incentivi non spettano quando il datore di lavoro o l'utilizzatore abbiano in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale a meno che l'assunzione non avvenga per professionalità sostanzialmente diverse o presso unità produttiva nella quale non sono in corso le sospensioni.</p>
<p><u>Assetti proprietari sostanzialmente coincidenti</u></p>	<p>Si ribadisce che non spettano sgravi ai datori di lavoro che assumano personale licenziato nei sei mesi precedenti da altro soggetto che, al momento del licenziamento, aveva assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con chi assume ovvero risulti con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo. Tale principio vale anche in caso di somministrazione.</p>
<p><u>Cumulo di periodi</u></p>	<p>La circolare precisa che, ai fini del controllo della durata massima dei periodi agevolati, si sommano i periodi di agevolazioni fruiti sia come datore di lavoro che come utilizzatore attraverso contratti di somministrazione. La circolare riporta l'esempio di un lavoratore proveniente dalle liste di mobilità occupato a termine per 6 mesi tramite agenzia di lavoro interinale. Lo stesso datore di lavoro utilizzatore potrà successivamente occupare lo stesso</p>

	<p>lavoratore con contratto a termine fruendo delle agevolazioni per un periodo massimo di sei mesi anche se il contratto di lavoro prevede una durata superiore.</p>
<p><u>Inoltro tardivo delle comunicazioni</u></p>	<p>Le comunicazioni di assunzione e di trasformazione del rapporto di lavoro devono essere inviate telematicamente rispettivamente entro il giorno precedente ed entro 5 giorni successivi.</p> <p>Il tardato invio delle comunicazioni comporta la perdita degli sgravi per il periodo di ritardo.</p> <p>In caso di rettifica della comunicazione telematica vale la data del primo invio.</p>
<p><u>Osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro</u></p>	<p>I benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva"; e ai fini del rilascio di quest'ultimo, inoltre, "l'interessato è tenuto ad autocertificare l'inesistenza a suo carico di provvedimenti, amministrativi o giurisdizionali definitivi in ordine alla commissione delle violazioni di cui all'allegato A [del decreto ministeriale 24 ottobre 2007] ovvero il decorso del periodo indicato dallo stesso allegato relativo a ciascun illecito". <u>Si precisa che molte delle disposizioni di cui all'allegato citato si riferiscono alle norme poste a tutela della sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro.</u></p> <p>Tale autocertificazione viene resa alla DTL competente e, nelle istanze inviate all'INPS, ne devono essere indicati gli estremi di invio.</p> <p>In caso di somministrazione la condizione di regolarità contributiva deve essere rispettata dall'agenzia di somministrazione mentre entrambi (agenzia e utilizzatore) devono rispettare le norme poste a tutela delle condizioni di lavoro.</p>
<p>PARTICOLARI RAPPORTI DI LAVORO</p>	
<p><u>Disoccupati o in cigs da almeno 24 mesi</u></p>	<p>Sono state modificate le condizioni per il mantenimento dello stato di disoccupazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• non si conserva più lo stato di disoccupazione a seguito di svolgimento di attività lavorativa tale da assicurare un reddito annuale non superiore al minimo personale escluso da imposizione fiscale;</li> </ul> <p style="text-align: center;">ma</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• lo stato di disoccupazione rimane sospeso per qualsiasi lavoratore occupato con contratto a termine di durata non superiore a 6 mesi.</li> </ul> <p>La verifica della permanenza dello stato di disoccupazione deve avvenire attraverso i Centri per l'Impiego.</p> <p>La l. 407/1990 concede sgravi contributivi in caso di assunzione a tempo indeterminato di lavoratori disoccupati o sospesi dal lavoro e in cigs da almeno 24 mesi.</p> <p>La fruizione del beneficio non è consentita per sostituire lavoratori precedentemente licenziati <u>per giustificato motivo oggettivo o per riduzione del personale</u> o sospesi nei sei mesi precedenti la richiesta degli sgravi (salvo che non si rispetti il diritto di precedenza offrendo, per esempio, al</p>

	<p>lavoratore precedentemente licenziato, l'assunzione)</p> <p>☞ <u>La circolare precisa che spettano ora i benefici di cui trattasi anche in caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato se il lavoratore avrebbe avuto un'anzianità di disoccupazione qualora il rapporto di lavoro fosse cessato invece che trasformato.</u></p> <p>Le agevolazioni spettano anche nel caso di assunzione/trasformazione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione con riferimento alle caratteristiche dei soggetti utilizzatori.</p>
<p><u>Sgravi connessi alle assunzioni dalle liste di mobilità</u></p>	<p>La l. n. 92 ha abrogato la possibilità di iscrizione alle liste di mobilità a partire dal 1 gennaio 2017.</p> <p>Conseguentemente sarà possibile utilizzare gli sgravi connessi a lavoratori iscritti nelle liste di mobilità per le assunzioni/trasformazioni/proroghe che dovessero intervenire entro il 31/12/2016.</p> <p>Per tali ipotesi sarà possibile fruire dello sgravio fino alla naturale scadenza anche successiva al 31/12/2016.</p> <p>Per quanto riguarda questa tipologia di assunzione, con riferimento al principio del cumulo, la circolare precisa che per la determinazione del periodo massimo di sgravi utilizzabili, si sommano i periodi fruiti mediante utilizzo dello stesso lavoratore tramite agenzia di somministrazione e mediante assunzione diretta.</p> <p>A tale proposito precisa anche che l'assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato precedentemente utilizzato a termine tramite agenzia di somministrazione, è parificata ad una trasformazione a tempo indeterminato con relativo riconoscimento degli sgravi per ulteriori dodici mesi.</p> <p>In tali casi spetta anche il contributo di cui all'art. 8 c. 4 l. 223/1991 (50% dell'indennità residua che sarebbe spettata al lavoratore).</p> <p>Ovviamente il beneficio è escluso nel caso in cui soddisfi un diritto di precedenza.</p> <p><b>N.B.: alla data di redazione della presente circolare, non è stata prorogata la disposizione di legge che consente ai lavoratori di iscriversi alle liste di mobilità in caso di licenziamento individuale o collettivo sotto i 15 dipendenti. Per questo motivo, e salva successiva proroga, non è possibile fruire dei benefici in caso di assunzioni/proroghe/trasformazioni intervenute successivamente al 31 dicembre 2012 anche se riferite a lavoratori già iscritti nelle liste di mobilità prima del 31 dicembre 2012.</b></p>

## COMUNICAZIONI PERIODICHE DEI LAVORATORI SOMMINISTRATI

Si ricorda che 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.

Per l'anno 2012 la sanzione è applicabile dalla data di entrata in vigore del Dlgs. 24/2012 e, quindi, per i contratti conclusi dal 6 aprile al 31 dicembre 2012.

Successivamente, ha chiarito il Ministero, la comunicazione annuale dovrà comprendere tutti i contratti stipulati da gennaio a dicembre di ciascun anno e dovrà essere inoltrata entro il 31 gennaio dell'anno successivo, quindi salvo proroghe, la prossima scadenza sarà il 31 Gennaio 2013.

Con risposta ad interpello n. 36 del 22 novembre 2012 il Ministero chiarisce 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 (vedi anche nostra Circolare Falsh n. 4 del 23/01/2013).

## LA GIURISPRUDENZA

### **LA RESPONSABILITÀ DEL DATORE DI LAVORO IN TEMA DI SICUREZZA**

#### **Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 16474 del 27 settembre 2012.**

Il datore di lavoro non può mai sottrarsi dalla responsabilità attribuitagli dalla legge in materia di sicurezza e prevenzione degli infortuni nel lavoro.

Oltre ad adottare tutti i sistemi di sicurezza, deve anche formare e informare i lavoratori sui rischi derivanti dalla lavorazione cui sono adibiti e sui dispositivi di protezione e loro utilizzo.

Deve inoltre vigilare affinché i lavoratori usino correttamente i dispositivi e rispettino le norme di sicurezza.

In caso di infortunio, l'unico esimente che può avere il datore di lavoro, è rappresentato dal un comportamento abnorme assunto dal lavoratore in palese violazione delle norme di sicurezza impartite dal datore di lavoro e delle normali procedure di lavoro, tale da rappresentare l'unica causa dell'infortunio.

### **LO STRAORDINARIO REGISTRATO DAL LAVORATORE COSTITUISCE PROVA**

#### **Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 18643 del 30 ottobre 2012**

Un lavoratore ha rivendicato lo straordinario, prestato e non liquidato dal datore di lavoro, che lui stesso aveva regolarmente registrato in un foglio presenze e che il datore di lavoro disconosceva.

Tali registrazioni erano state confermate da prove testimoniali raccolte nel corso del processo.

La Corte di cassazione ha ritenuto che la convergenza delle prove (registrazioni e testimonianze) costituisse elemento sufficiente per accertare il diritto del lavoratore.

Il datore di lavoro è stato pertanto condannato al pagamento dello straordinario.

### **SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ DURANTE IL PERIODO DI MALATTIA**

#### **Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 16375 del 26 settembre 2012**

Lo svolgimento, da parte del lavoratore, di altra attività durante il periodo di malattia pregiudica, in linea di principio, la ripresa del lavoro salva prova contraria a carico del lavoratore stesso in quanto non consente il recupero delle energie.

Per questo motivo la Corte di cassazione ha ritenuto giustificato il licenziamento disciplinare inflitto ad un lavoratore che durante il periodo di malattia svolgeva attività di addetto alla sicurezza presso discoteche.

Tale atteggiamento configura violazione dei doveri di correttezza e buona fede cui deve ispirarsi il comportamento del dipendente.



<b>SCADENZARIO LAVORO FEBBRAIO 2013</b>
---

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

## 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.	<b>Art. 6 comma 8 D.L. 31.5.93</b> 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.	<b>Art. 18 comma 1 D.Lgs. 241</b> <b>del 9 luglio 1997</b>
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.	<b>Art. 7 lett. h) D.L. 13 maggio 2011 , n. 70</b>

<b>Venerdì 15</b> <b>ASSUNZIONI OBBLIGATORIE</b>	F E B	Scade il termine per presentare, per via telematica agli uffici del lavoro territorialmente competenti, le denunce del personale occupato di fini dell'adempimento dell'obbligo di assunzione di personale appartenente alle <b>categorie protette</b> .
<b>Lunedì 18</b> <b>VERSAMENTO UNIFICATO:</b>  <b>- I.R.P.E.F. RITENUTE:</b>  <b>- LAVORO DIPENDENTE</b>  <b>- LAVORO AUTONOMO E PROVVISORI</b>  <b>- I.N.P.S.</b> <b>LAVORO DIPENDENTE</b>  <b>- INPS</b> <b>CONTRIBUTO DOVUTO PER GLI ISCRITTI</b> <b>ALLA GESTIONE SEPARATA</b>	F E B	<b>Scade il termine per versare in via telematica:</b>  Le ritenute operate nel mese di gennaio 2013 sui compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002 – 1004 – 1012-...);  l'addizionale regionale IRPEF trattenuta nel mese di gennaio 2013;  l'addizionale provinciale e comunale all'IRPEF trattenuta in sede di conguaglio per fine rapporto nel mese di gennaio 2013 e la prima rata delle addizionali regionale e comunale determinate in sede di conguaglio di fine anno trattenute nel mese di gennaio 2013;  Le ritenute sui compensi di lavoro autonomo e provvigioni operate nel mese di gennaio 2013 (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 2013.

<b>INPS ARTIGIANI E COMMERCianti</b> <b>I.N.A.I.L.</b>		Scade il termine per il versamento della 4 <sup>a</sup> rata del contributo minimo per il 2012.  Scade il termine per versare il saldo del premio relativo al 2012 e la rata relativa al 2013 risultanti dall'autoliquidazione.
<b>INAIL</b>	F E B	Scade il termine per presentare all'INAIL :  - la denuncia annuale dei salari relativa al 2012; - la comunicazione motivata dell'eventuale riduzione delle retribuzioni presunte relative al 2013.
<b>Mercoledì 20</b> <b>ENASARCO</b>	F E B	Scade il termine per il versamento dei contributi relativi alle provvigioni maturate nel 4° trimestre 2012.
<b>Giovedì 28</b> <b>I.N.A.I.L.</b> <b>Norma premiale</b>	F E B	Scade il termine per la presentazione telematica della domanda di riduzione del tasso INAIL per l'anno 2013.
<b>Giovedì 28</b> <b>FASI</b>	F E B	Scade il termine per versare i contributi relativi al 1° trimestre 2013.
<b>Giovedì 28</b> <b>I.N.P.S.</b>	F E B	Scade il termine per trasmettere in via telematica all'INPS il flusso UniEmens relativi al mese di gennaio 2013.
<b>Giovedì 28</b> <b>INPS</b>	F E B	Scade il termine per presentare all'INPS la dichiarazione del numero medio dei dipendenti occupati nel 2012 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.
<b>Giovedì 28</b> <b>DATORI DI LAVORO SOSTITUTI DI IMPOSTA</b>	F E B	Scade il termine per effettuare il conguaglio d'imposta sulle retribuzioni corrisposte ai dipendenti nel 2012.
<b>Giovedì 28</b> <b>SOSTITUTO DI IMPOSTA modello CUD</b>	F E B	Scade il termine, per il sostituto di imposta, per consegnare la certificazione dei compensi erogati e delle ritenute operate nell'anno 2012.
<b>Giovedì 28</b> <b>DATORI DI LAVORO</b>	F E B	Scade il termine per la compilazione del Libro Unico del lavoro relativo al mese precedente.

<b>SCADENZARIO LAVORO MARZO 2013</b>
--------------------------------------

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

## 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.	<b>Art. 6 comma 8 D.L. 31.5.93</b> 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.	<b>Art. 18 comma 1 D.Lgs. 241 del 9 luglio 1997</b>
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.	<b>Art. 7 lett. h) D.L. 13 maggio 2011 , n. 70</b>

<p><b>Lunedì 18</b></p> <p><b>VERSAMENTO UNIFICATO:</b></p> <p><b>- I.R.P.E.F. RITENUTE:</b></p> <p><b>LAVORO DIPENDENTE</b></p>	M A R Z O	<p><b>Scade il termine per versare in via telematica:</b></p> <p>Le ritenute operate nel mese di febbraio 2013 sui compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002 – 1004 – 1012);</p> <p>l'addizionale regionale IRPEF trattenuta nel mese di febbraio 2013;</p> <p>l'addizionale provinciale e comunale all'IRPEF trattenuta in sede di conguaglio per fine rapporto nel mese di febbraio 2013 e la rata delle addizionali all'IRPEF determinate in sede di conguaglio di fine anno.</p>
--	-----------------------	--