



**RAG. FRANCO PERUZZI** CONSULENTE DEL LAVORO

**DOTT. FRANCA PERUZZI** CONSULENTE DEL LAVORO

**RAG. GIOVANNI PERUZZI** CONSULENTE DEL LAVORO

**DOTT. STEFANO DANI** COMMERCIALISTA – REVISORE CONTABILE

**DOTT. RAFFAELE TRIGGIANI** COMMERCIALISTA – REVISORE CONTABILE

**DOTT. FULVIA PERUZZI**

**CIRCOLARE BIMESTRALE**  
**nr. 1 del 20/01/2016**

**SOMMARIO**

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

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

[USO DELL'E-MAIL AZIENDALE DA PARTE DEL DIPENDENTE](#)

[AUTOLIQUIDAZIONE INAIL](#)

[RIDUZIONE DEI PREMI INAIL](#)

[CONGEDO PARENTALE A ORE – ULTERIORI PRECISAZIONI INPS](#)

[PROSPETTO INFORMATIVO SUL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO](#)

[ASSUNZIONI DONNE E SGRAVIO CONTRIBUTIVO](#)

—  
[ACCREDITAMENTO INPS PER GESTIONE SEPARATA](#)

[LA GIURISPRUDENZA](#)

SCADENZARIO LAVORO: [GENNAIO 2016](#),  
[FEBBRAIO 2016](#) E PRIMI GIORNI DI [MARZO 2016](#)



**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.

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

La domanda deve essere inoltrata esclusivamente in modalità telematica attraverso la sezione Servizi online presente sul sito [www.inail.it](http://www.inail.it) entro il 29 febbraio 2016, con riferimento agli interventi effettuati nel corso del 2015.

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 per accedere alla sezione deputata alla presentazione telematica della domanda oppure si può scaricare il Mod. OT/24 per l'anno 2016.

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

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

**DIMISSIONI DELLA LAVORATRICE MADRE E DEL PADRE LAVORATORE**

Il Ministero del Lavoro con nota n. 22350 del 18 dicembre 2015, annuncia l'introduzione di un nuovo modello per la convalida delle dimissioni della lavoratrice madre e del padre lavoratore.

Si ricorderà infatti che 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'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.

Ora il Ministero del lavoro precisa che il nuovo modello è finalizzato a rendere maggiormente consapevoli la lavoratrice e il lavoratore delle possibilità alternative alla risoluzione del rapporto di lavoro e in particolare:



- la possibilità di fruire del congedo parentale su base oraria (ex [art. 32, D.Lgs. n. 151/2001](#));

- il diritto a chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, in luogo del congedo parentale ([art. 8, comma 7, D.Lgs. n. 81/2015](#)).

Si precisa che i funzionari delle Direzioni Territoriali del Lavoro convocano personalmente le lavoratrici e i lavoratori dimissionari al fine di acquisire esplicito e consapevole consenso alla risoluzione del rapporto di lavoro.

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

#### USO DELL'E-MAIL AZIENDALE DA PARTE DEL DIPENDENTE

Riteniamo utile riportare il parere espresso dalla Fondazione Studi del Consiglio nazionale dell'Ordine dei Consulenti del lavoro in merito all'utilizzo della posta elettronica aziendale da parte dei dipendenti.

Il parere tiene conto delle pronunce del Garante per la privacy e mira a contemperare l'interesse del datore di lavoro a verificare l'esatto adempimento contrattuale da parte del lavoratore con l'esigenza della privacy dello stesso.

In pratica è assolutamente necessario che il datore di lavoro adotti un proprio codice disciplinare che detti le regole dell'utilizzo della casella di posta elettronica aziendale da parte del dipendente informandolo anche sui possibili controlli.

L'assenza di tale disciplinare consolida, in capo al lavoratore, una legittima aspettativa di confidenzialità rispetto ad alcune forme di comunicazione e potrebbe quindi indurre lo stesso ad usare la mail in modo non conforme alle aspettative aziendali.

Inoltre, alla cessazione del rapporto di lavoro, solo la disattivazione della casella di posta elettronica intestata al dipendente garantisce la tutela della privacy dello stesso non essendo ritenuto necessario il semplice reindirizzamento ad altra casella di posta elettronica.

#### AUTOLIQUIDAZIONE INAIL

Ricordiamo che dallo scorso anno **il termine utile per inviare la denuncia telematica dei dati retributivi** sui quali calcolare l'autoliquidazione del premio, è fissata al 28 febbraio (29 febbraio per gli anni bisestili).

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.

Informiamo inoltre che l'INAIL, con circolare n. 88/2015, comunica che le basi di calcolo utili per l'autoliquidazione del premio sono disponibili sul sito dell'Istituto.

Pertanto i contribuenti dovranno provvedere autonomamente a scaricarle dal sito in quanto non saranno inviate per posta.

#### RIDUZIONE DEI PREMI INAIL

#### Sconto imprese artigiane per l'anno 2016

Il Decreto Ministeriale del 17 settembre 2015 ha disposta la misura della riduzione del premio INAIL dovuto per l'anno 2015 dalle imprese artigiane.

Lo sconto è subordinato:

- All'assenza di infortuni negli anni 2013 e 2014;



- All'integrale rispetto delle norme in materia di sicurezza sul lavoro previste dal D.lgs. n. 81/2008.

La misura della riduzione è stata determinata nella percentuale del 8,16% del premio assicurativo dovuto ed è applicabile alla sola regolazione del premio relativo al 2015.

I soggetti che intendono avvalersi di tale sconto dovranno farne espressa richiesta barrando la specifica casella presente nella denuncia dei salari che recita: Certifico di essere in possesso dei requisiti ex lege 296/2006, art.1, commi 780 e 781.

### Sconto generalizzato per il 2016

Con decreto 30 settembre 2015 viene invece fissato lo sconto del 16,61% sui premi dovuti per l'anno 2016 per la generalità dei soggetti assicurati.

Vengono esclusi solo i premi dovuti per l'assicurazione di personale domestico, i contributi pagati per il lavoro accessorio e i contributi riscossi tramite l'INPS per il personale apprendista.

Si precisa che tale sconto si applica solo sulla rata dovuta per l'anno 2016 da parte dei soggetti che hanno iniziato l'attività da oltre un biennio mentre, sui premi dovuti per l'anno 2015, si applica il relativo sconto, se spettante, che era pari al 15,38%.

Le basi di calcolo per l'autoliquidazione 2015/2016, che si scaricano dal sito dell'INAIL, riportano la percentuale di sconto riconosciuta distintamente per ogni anno.

### CONGEDI PARENTALI AD ORE – ULTERIORI PRECISAZIONI INPS

Il D.lgs. n. 80/2015 aveva introdotto a livello sperimentale solo per l'anno 2015 la possibilità di fruire il congedo parentale (astensione facoltativa post parto) a ore. Tale disposizione è stata poi confermata anche per gli anni a venire.

La modalità di fruizione oraria di tale congedo è rimessa alla contrattazione collettiva anche di secondo livello ma, in assenza di queste disposizioni contrattuali, è comunque ammessa la fruizione in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero.

L'INPS, con la circolare n. 152/2015, aveva fornito le prime istruzioni in merito alle modalità di utilizzo a ore.

Con il messaggio n. 6704 del 3 novembre 2015, l'INPS riepiloga i casi in cui tali riposi orari sono o meno cumulabili con quelli previsti sia dal Testo Unico sulla maternità sia con quelli previsti dalla l. n. 104/1992.

Riportiamo la tabella riepilogativa disposta dall'INPS.

Tipologia di permesso	Congedo parentale ad ore ( <a href="#">art. 32 T.U.</a> )
Parentale ad ore per altro figlio ( <a href="#">art. 32 T.U.</a> )	Non compatibile
Riposi per allattamento, anche per altro figlio ( <a href="#">artt. 39 e 40 T.U.</a> )	Non compatibile
Permessi orari, fruiti in alternativa al prolungamento del congedo parentale, anche per altro figlio ( <a href="#">artt. 33 e 42 T.U.</a> )	Non compatibile
Permessi fruiti in modalità oraria per l'assistenza ai familiari, anche se minori ( <a href="#">art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104</a> )	Compatibile
Permessi fruiti in modalità oraria dal lavoratore a beneficio di se stesso ( <a href="#">art. 33, comma 6, della legge 5</a>	Compatibile



febbraio 1992, n. 104)

**PROSPETTO INFORMATIVO SUL COLLOCAMENTO  
OBBLIGATORIO**

Slitta al 29 febbraio il termine di presentazione della denuncia annuale con la quale i datori di lavoro riepilogano la situazione occupazionale per l'adempimento dell'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.

In relazione all'ipotesi di cui al punto c) si ricorda che l'obbligo di adempiere alla copertura del posto vacante non scatta immediatamente all'assunzione del quindicesimo lavoratore ma scatta con la successiva assunzione.

☞ **Attenzione: Questa disposizione rimane in vigore fino al 31 dicembre prossimo in quanto il D.lgs. 151/2015 stabilisce che, a decorrere dal 1 gennaio 2017, una volta raggiunti i 15 dipendenti, il datore di lavoro avrà 60 giorni di tempo per adempiere all'assunzione di un lavoratore disabile.**

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

- apprendistati;
- lavoratori occupati ai sensi della legge n. 68/1999 sul collocamento obbligatorio;
- lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata fino a sei mesi;
- soci di cooperative di produzione e lavoro;
- dirigenti;
- lavoratori assunti con contratto di inserimento;
- lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore;
- lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero per la durata di tale attività;
- dipendenti impegnati in lavori socialmente utili assunti ai sensi dell'articolo 7 del decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81;
- i lavoratori a domicilio;
- i lavoratori che aderiscono al programma di emersione, ai sensi dell'articolo 1, comma 4-bis, della legge 18 ottobre 2001, n. 383, e successive modificazioni;
- personale di cantiere – è considerato tale non solo quello operante nelle imprese appartenenti al settore edile ma anche quello direttamente operante nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte in cantiere, indipendentemente dall'inquadramento previdenziale e, quindi, indipendentemente dalla circostanza che l'impresa sia classificabile come edile o che applichi il contratto dell'edilizia;
- personale viaggiante e navigante del settore trasporto aereo, marittimo, terrestre e dall'autotrasporto;
- personale addetto direttamente alla regolarità dei trasporti a fune;



- personale operante nel sottosuolo e adibito a movimentazione di minerali nel settore minerario;
- persone distaccate che non sono computabili nell'organico del distaccatario;
- personale trasferito.

Le novità introdotte dal D.lgs. 151/2015 riguardano anche altri aspetti.

È ora possibile ottenere l'esonero per le lavorazioni pericolose, che comportano un tasso di rischio INAIL superiore al 60‰, con una semplice autocertificazione.

**In tal caso viene confermato l'obbligo di pagare un contributo al fondo per il diritto al lavoro dei disabili (introdotto dall'art. 5, D.Lgs. n. 151/2015) € 30,64 per ogni giorno lavorativo per ciascun disabile non occupato.**

Le agevolazioni economiche per l'assunzione dei disabili, sono ora prenotabili in via telematica attraverso il sito dell'INPS e potranno essere fruite mediante il conguaglio con i contributi dovuti mensilmente.

Lo sgravio contributivo avrà la durata di 36 mesi con riferimento alle assunzioni a tempo indeterminato; lo sgravio sarà pari al 70% dei contributi dovuto per assunzione soggetti con disabilità superiore al 79% e del 35% per soggetti con disabilità tra il 67% e il 79%.

L'esonero potrà avere una durata di 60 mesi per l'assunzione a tempo indeterminato di soggetti con disabilità psichica oltre il 45%.

**Le agevolazioni sopradescritte saranno concesse in virtù dei requisiti esposti e nell'ambito delle risorse disponibili**

### ASSUNZIONI DONNE E SGRAVIO CONTRIBUTIVO

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

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

Con il decreto del 13 ottobre 2015, il Ministero del lavoro ha determinato, in base a quanto previsto dal regolamento CE n. 800/2008, quali sono le zone e le professioni caratterizzate da un tasso di disparità occupazionale tra maschi e femmine almeno pari al 25%.

#### **Assunzioni che possono fruire dello sgravio**

L'incentivo spetta per le seguenti assunzioni:

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



scadenza del beneficio)	contratto a termine
-------------------------	---------------------

### Condizioni per la fruizione dello sgravio

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

- ☞ **In aggiunta occorre precisare che il beneficio prevede che la singola assunzione rappresenti un incremento occupazionale.**

### ACCREDITAMENTO INPS PER GESTIONE SEPARATA

Con messaggio del 23 ottobre 2015 l'INPS comunica **la necessità di registrare un'azienda committente che deve inviare per la prima volta un flusso uniemens riferito a soggetti per i quali si versano i contributi alla gestione separata.**

In tal caso l'azienda o il suo consulente del lavoro che funge da intermediario, devono accedere dal "Cassetto previdenziale committenti della gestione separata" all'area denominata "Inserimento nuove domande".

In tale sezione, digitando il codice fiscale del committente e seguendo i passaggi proposti dalla procedura, si può completare la registrazione del nuovo soggetto per il quale si potrà operare dal giorno successivo.

Ricordiamo che, successivamente a tale operazione, si dovrà caricare la delega per poter operare per l'azienda.

### LA GIURISPRUDENZA

#### **LICENZIAMENTO E MANCATA ESPOSIZIONE DEL CODICE DISCIPLINARE**

##### **Sentenza Corte di Cassazione sez. penale n. 17366 del 1 settembre 2015**

In caso di notevole inadempimento degli obblighi contrattuali il datore di lavoro, rispettando le procedure previste dalla l. n. 300/1970, può recedere il rapporto di lavoro per giusta causa anche in assenza di una puntuale previsione nel codice disciplinare.

Il mancato adempimento degli obblighi contrattuali rappresenta infatti una grave violazione dei doveri fondamentali previsti dalle disposizioni generali di legge che non richiedono quindi una specifica previsione nel regolamento aziendale.

#### **LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO**

##### **Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 18780 del 23 settembre 2015**

Il giudice del lavoro non può sindacare le scelte aziendali. Nel caso in esame il datore di lavoro aveva proceduto al licenziamento per giustificato motivo oggettivo per soppressione del reparto cui era adibito il lavoratore.

Ebbene, la Corte di Cassazione ha ritenuto giustificato il licenziamento in quanto il datore di lavoro è libero di organizzare l'attività aziendale e non è nemmeno necessario che siano state soppresse tutte le mansioni precedentemente attribuite al lavoratore licenziato che potrebbero anche essere diversamente ripartite.





Il datore di lavoro deve però dimostrare che non era possibile impiegare diversamente il lavoratore licenziato ma, anche in assenza di tale soluzione alternativa al licenziamento, il lavoratore ha l'onere di dimostrare la presenza di altri posti di lavoro nei quali poteva essere impiegato.

### **PROOGA DEL PERIODO DI PROVA**

#### **Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 19043 del 25 settembre 2015**

Il periodo di prova deve essere effettivamente lavorato. Pertanto, mentre decorre normalmente durante i giorni di riposo settimanale e le festività, eventuali assenze non previste all'inizio del rapporto ne sospendono il decorso con conseguente prolungamento. Tra questi la sentenza cita: malattia, infortunio, maternità, permessi, sciopero, sospensione dell'attività da parte del datore di lavoro, godimento delle ferie annuali.

I contratti collettivi possono disciplinare la casistica in modo particolare.

Ad ogni modo si consiglia, a fronte di un periodo di sospensione del periodo di prova per mancata prestazione, di comunicare formalmente al lavoratore la prosecuzione e il nuovo termine dello stesso.

### **LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA**

#### **Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 21438 del 21 ottobre 2015**

La sentenza riguarda il caso di un dipendente che, durante il periodo di assenza per infortunio, è stato sorpreso a lavorare a bordo di un trattore sul proprio fondo.

La Corte di Cassazione ha respinto il ricorso del lavoratore rifacendosi anche a precedenti pronunce in base alle quali sostiene che l'esercizio di un'attività, lavorativa o no, durante il periodo di convalescenza, anche se non pregiudica concretamente la guarigione, rappresenta un inadempimento dell'obbligo derivante dal contratto di lavoro che consiste nella violazione degli obblighi generali di correttezza e buona fede e contrattuali di diligenza e fedeltà.

Tali violazioni giustificano pertanto il licenziamento per giusta causa.





**SCADENZARIO LAVORO GENNAIO 2016**

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
<b>GENNAIO '16</b>				<b>01</b>	02	<b>03</b>
04	05	<b>06</b>	07	08	09	<b>10</b>
<u>11</u>	<u>12</u>	13	14	15	16	<b>17</b>
<u>18</u>	19	<u>20</u>	21	22	23	<b>24</b>
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.	<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>Domenica 31 - termine spostato al 1 febbraio I.N.P.S.</b>	GEN	Scade il termine per trasmettere in via telematica all'INPS il flusso Uniemens relativo al mese di dicembre 2015.
<b>Domenica 31 - termine spostato al 1 febbraio</b> <b>DATORI DI LAVORO</b>	GEN	Scade il termine per la compilazione del Libro Unico del lavoro relativo al mese precedente.
<b>Domenica 31- termine spostato al 1 febbraio</b> <b>DATORI DI LAVORO</b>	GEN	Scade il termine per inviare la comunicazione riepilogativa annuale dei lavoratori interinali utilizzati (vedi articolo su questo notiziario)

**SCADENZARIO LAVORO FEBBRAIO 2016**

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

<b>Giovedì 18</b> <b>VERSAMENTO UNIFICATO:</b> <b>- I.R.P.E.F. RITENUTE:</b> <b>- LAVORO DIPENDENTE</b>	F E B	Scade il termine per versare <b>in via telematica:</b> Le ritenute operate nel mese di gennaio 2016 sui compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002 – 1004 – 1012-...); l'addizionale regionale IRPEF trattenuta nel mese di gennaio 2016; l'addizionale provinciale e comunale all'IRPEF trattenuta in sede di conguaglio per fine rapporto nel mese di gennaio 2016 e la prima rata delle addizionali regionale e comunale determinate in sede di conguaglio di fine anno trattenute nel mese di gennaio 2016;
<b>- LAVORO AUTONOMO E PROVVIGIONI</b>  <b>- I.N.P.S.</b> <b>LAVORO DIPENDENTE</b> <b>- INPS</b> <b>CONTRIBUTO DOVUTO PER GLI ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA</b>  <b>INPS ARTIGIANI E COMMERCANTI</b>  <b>I.N.A.I.L.</b>	F E B	Le ritenute sui compensi di lavoro autonomo e provvigioni operate nel mese di gennaio 2016 (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 2016. Scade il termine per il versamento della 4 <sup>a</sup> rata del contributo minimo per il 2015. Scade il termine per versare il saldo del premio relativo al 2015 e la rata relativa al 2016 risultanti dall'autoliquidazione.
<b>INAIL</b>	F E B	Scade il termine per presentare all'INAIL: - la comunicazione motivata, per via telematica, dell'eventuale riduzione delle retribuzioni presunte relative al 2016.
<b>Sabato 20</b> <b>ENASARCO</b>	F E B	Scade il termine per il versamento dei contributi relativi alle provvigioni maturate nel 4° trimestre 2015.



Lunedì 29 FASI	F E B	Scade il termine per versare i contributi relativi al 1° trimestre 2016.
Lunedì 29 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 2016.
Lunedì 29 INPS	F E B	Scade il termine per presentare all'INPS la dichiarazione della variazione del numero medio dei dipendenti occupati nel 2015 al fine dell'applicazione del contributo CIG; l'adempimento interessa le aziende che nell'anno precedente hanno occupato superato la soglia dei 50 dipendenti oppure sono andate sotto tale soglia rispetto al precedente esercizio.
Lunedì 29 DATORI DI LAVORO SOSTITUTI DI IMPOSTA	F E B	Scade il termine per effettuare il conguaglio d'imposta sulle retribuzioni corrisposte ai dipendenti nel 2015.
Lunedì 29 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 2015 a dipendenti, collaboratori e lavoratori autonomi in base al nuovo modello di certificazione.
Lunedì 29 DATORI DI LAVORO	F E B	Scade il termine per la compilazione del Libro Unico del lavoro relativo al mese precedente.
Lunedì 29 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).
Lunedì 29 INAIL	F E B	Scade il termine per l'invio telematico della denuncia dei salari relativi all'anno 2015.
Lunedì 29 ASSUNZIONI OBBLIGATORIE	F E B	Scade il termine per presentare, per via telematica agli uffici del lavoro territorialmente competenti, le denunce del personale occupato di fini dell'adempimento dell'obbligo di assunzione di personale appartenente alle <b>categorie protette</b> .

**SCADENZARIO LAVORO MARZO 2016**

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
<b>MARZO 2016</b>	01	02	03	04	05	<b>06</b>
<a href="#">07</a>	08	09	10	11	12	<b>13</b>
14	15	<a href="#">16</a>	17	18	19	<b>20</b>
21	22	23	24	25	26	<b>27</b>



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.	<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 7 marzo</b></p> <p><b>CERTIFICAZIONE UNICA</b></p>	<p>M A R Z O</p> <p>Scade il termine per l'invio telematico della certificazione unica relativa ai compensi corrisposti nel 2015</p>
<p><b>Mercoledì 16</b></p> <p><b>VERSAMENTO UNIFICATO:</b></p> <p><b>- I.R.P.E.F. RITENUTE:</b></p> <p><b>LAVORO DIPENDENTE</b></p>	<p>M A R Z O</p> <p>Scade il termine per versare <b>in via telematica:</b></p> <p>Le ritenute operate nel mese di febbraio 2016 sui compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002 – 1004 – 1012);</p> <p>l'addizionale regionale IRPEF trattenuta nel mese di febbraio 2016;</p> <p>l'addizionale provinciale e comunale all'IRPEF trattenuta in sede di conguaglio per fine rapporto nel mese di febbraio 2016 e la rata delle addizionali all'IRPEF determinate in sede di conguaglio di fine anno.</p>

