



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. 2/13 del 04.04.2013

SOMMARIO

[ASPI – NUOVO AMMORTIZZATORE SOCIALE – MAGGIORI ONERI PER I DATORI DI LAVORO](#)

[TITOLARI DI PARTITA IVA E MONO COMMITTENZA](#)

[LA LEGGE DI STABILITÀ 2013](#)

[SOSTEGNO ALLA MATERNITÀ E PATERNITÀ](#)

[LICENZIAMENTI PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO - PROCEDURA](#)

[VARIE SULL'APPRENDISTATO](#)

[VIOLAZIONI IN MATERIA DI APPRENDISTATO – PRECISAZIONI MINISTERIALI](#)

[LA DETASSAZIONE DEL SALARIO DI PRODUTTIVITÀ PER IL 2013](#)

[NUOVI VALORI PER IL CALCOLO DEI CONTRIBUTI](#)

[CONTRIBUTI 2013 ARTIGIANI E COMMERCianti – GESTIONE SEPARATA](#)

[MOD. 730 - COMUNICAZIONE ENTRO IL 2 APRILE DELL'UTENZA DOVE RICEVERE I DATI E RIEPILOGO SCADENZE](#)

[LA GIURISPRUDENZA](#)

[SCADENZARIO LAVORO: APRILE 2013](#) E PRIMI GIORNI DI [MAGGIO 2013](#)

ASPI – NUOVO AMMORTIZZATORE SOCIALE - MAGGIORI ONERI PER I DATORI DI LAVORO

La legge n. 92/2012 ha introdotto il nuovo ammortizzatore sociale denominato Aspi (Assicurazione sociale per l'impiego) che, a regime, sostituirà:

- La disoccupazione non agricola – dal 01/01/2013;
- L'indennità di mobilità – a partire dal 01/01/2017; nel frattempo l'indennità di mobilità vive un regime transitorio che vedrà una progressiva riduzione della durata della prestazione.

Rimane invece inalterata l'indennità di disoccupazione agricola.

Rispetto all'indennità di disoccupazione l'Aspi è applicabile a tutti i lavoratori dipendenti compresi gli apprendisti oltre ai soci di cooperativa con contratto di lavoro subordinato e al personale artistico, teatrale, cinematografico che perdono il lavoro per una causa diversa dalle dimissioni o dalla risoluzione consensuale e che risultano quindi involontariamente disoccupati.

L'Inps ha emanato le circolari n. 140 e n. 142 rispettivamente del 14 e 18 dicembre 2012, oltre ad altri messaggi, con le quali ha fornito chiarimenti in merito al nuovo istituto.

In questa sede intendiamo delineare brevemente le caratteristiche del nuovo istituto sia dal punto di vista del dipendente ma soprattutto per l'incidenza sui maggiori oneri a carico del datore di lavoro.

Precisiamo inoltre che il commento tiene conto delle novità introdotte dalla legge di stabilità per il 2013.

Requisiti per l'ottenimento dell'indennità

Per avere diritto all'indennità il lavoratore deve risultare involontariamente disoccupato.

- ☞ **È importante precisare quali soggetti hanno diritto all'Aspi al fine di individuare i casi in cui il datore di lavoro è tenuto a versare all'INPS un contributo "Una tantum" in caso di licenziamento ma, in alcuni casi, anche di dimissioni del dipendente.**

È bene precisare che si considera involontariamente disoccupato chi perde il posto di lavoro per motivo diverso dalle dimissioni o dalla risoluzione consensuale.

Tuttavia l'INPS precisa alcuni casi in cui, pur in presenza di dimissioni, il lavoratore ha diritto all'Aspi:

1. durante il periodo tutelato di maternità (da 300 giorni prima della data presunta del parto e fino al compimento del primo anno di vita del figlio);
2. per giusta causa secondo quanto indicato, a titolo esemplificativo, dalla circolare INPS n. 163 del 20 ottobre 2003 qualora motivate:
 - dal mancato pagamento della retribuzione;
 - dall'aver subito molestie sessuali nei luoghi di lavoro;
 - dalle modificazioni peggiorative delle mansioni lavorative;
 - dal c.d. mobbing;
 - dalle notevoli variazioni delle condizioni di lavoro a seguito di cessione ad altre persone (fisiche o giuridiche) dell'azienda;
 - dallo spostamento del lavoratore da una sede ad un'altra, senza che sussistano le "comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive" previste dall'art. 2103 codice civile;
 - dal comportamento ingiurioso posto in essere dal superiore gerarchico nei confronti del dipendente.
3. In caso di risoluzione consensuale quando sia intervenuta:

per trasferimento del dipendente ad altra sede della stessa azienda distante più di 50 km dalla residenza del lavoratore e/o mediamente raggiungibile in 80 minuti o più con i mezzi pubblici (circolare INPS n. 108 del 10 ottobre 2006);

4. nell'ambito della procedura di conciliazione da tenersi obbligatoriamente presso la Direzione Territoriale del Lavoro nei casi di licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo. In questa ipotesi, infatti, qualora la conciliazione abbia un esito positivo e preveda una risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, è riconosciuta espressamente al lavoratore la tutela del sostegno al reddito con l'erogazione della nuova indennità di disoccupazione.

Per l'ottenimento dell'Aspi il lavoratore deve:

1. avere un'anzianità contributiva di almeno due anni nel senso che, alla data di disoccupazione, devono essere trascorsi almeno due anni dal versamento del primo contributo contro la disoccupazione;
2. avere almeno un anno di contribuzione nel biennio precedente la data di disoccupazione.

Il trattamento andrà a regime nel 2016 e la durata della prestazione è riassunta nello specchio che segue:

Età del lavoratore alla data di cessazione del rapporto	Anno in cui insorge il diritto alla prestazione			
	Durata della prestazione			
	2013	2014	2015	Dal 2016
Meno di 50 anni	Mesi 8	Mesi 8	Mesi 10	Mesi 12 (1)
Da 50 a 54 anni	Mesi 12	Mesi 12	Mesi 12	Mesi 12 (1)
Da 55 anni e oltre	Mesi 12	Mesi 14 (*)	Mesi 16 (*)	Mesi 18 (2)

(1) dall'indennità verranno detratti i periodi eventualmente già fruiti negli ultimi 12 mesi (anche per mini Aspi);

(2) l'indennità viene corrisposta per il periodo indicato ma nei limiti delle settimane di contribuzione negli ultimi due anni e al netto dei periodi di indennità eventualmente già fruita negli ultimi 18 mesi.

L'indennità viene calcolata con riferimento alla retribuzione media percepita dal lavoratore nel biennio precedente lo stato di disoccupazione in ragione del:

- 75% di tale retribuzione fino ad un massimo di 1.180 euro per l'anno 2013 (limite rivalutabile annualmente);
- 25% calcolato sulla quota di retribuzione di riferimento eccedente 1.180 euro.

L'ammontare non può comunque superare l'importo massimo mensile di integrazione salariale pari a euro 1.152,90 per l'anno 2013. L'indennità verrà corrisposta per intero per i primi sei mesi e successivamente verrà ridotta del 15% fino al 12° mese e del 30% dopo il 12° mese.

Mini Aspi

La legge ha introdotto anche una mini Aspi che sostituisce l'indennità di disoccupazione con requisiti ridotti.

Spetta ai lavoratori che hanno un requisito contributivo ridotto:

13 settimane di contribuzione da attività lavorativa negli ultimi 12 mesi precedenti l'inizio della disoccupazione e non è richiesto il requisito dell'anzianità contributiva da almeno due anni.

La prestazione spetta per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione nei dodici mesi precedenti la data di cessazione del rapporto di lavoro.

Maggiori oneri a carico dei datori di lavoro

Il nuovo istituto viene finanziato dal contributo già dovuto dai datori di lavoro pari al **1,61%** complessivo che finanziava la disoccupazione.

Pertanto fin qui nessun onere aggiuntivo.

Dal 1 gennaio 2013 però, tale contributo (1,61%) è dovuto anche per gli apprendisti, compresi quelli assunti dai datori di lavoro che occupano fino a 9 dipendenti i quali, per gli apprendistati avviati dal 01/01/2012 e fino al 31/12/2016, non versano alcuna contribuzione a loro carico per i primi tre anni di apprendistato.

☞ **L'ulteriore onere aggiuntivo è rappresentato dal nuovo contributo dovuto per i contratti di lavoro a termine e dal contributo una tantum dovuto nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato per cause diverse dalle dimissioni.**

L'onere aggiuntivo pari al 1,40% della retribuzione imponibile è dovuto, a decorrere dal 1 gennaio 2013, per tutti i contratti di lavoro a tempo indeterminato fatte salve le seguenti esclusioni:

- a) *lavoratori assunti con contratto a termine in sostituzione di lavoratori assenti;*
- b) *lavoratori assunti a termine per lo svolgimento delle attività stagionali di cui al D.P.R. n. 1525/1963, nonché - per i periodi contributivi maturati dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2015 - per lo svolgimento delle attività stagionali definite tali dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati entro il 31 dicembre 2011, dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative;*
- c) *apprendisti;*
- d) *lavoratori dipendenti (a tempo determinato) delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni.*

Tale contributo aggiuntivo verrà restituito, nel limite massimo di sei mensilità, qualora il contratto di lavoro costituito a tempo determinato, una volta superato il periodo di prova, venga confermato a tempo indeterminato.

La restituzione è ammessa anche qualora, cessato il contratto a termine, il lavoratore venga assunto a tempo determinato entro 6 mesi. In questo caso, però, il periodo recuperabile (sei mesi) verrà ridotto di un periodo pari ai mesi intercorsi dalla data di cessazione del contratto a termine e la data di riassunzione a tempo indeterminato.

Il nuovo contributo una tantum dovuto nei casi di interruzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato per cause diverse dalle dimissioni, intervenute dal 1 gennaio 2013, è commisurato all'anzianità aziendale del lavoratore.

La norma dispone infatti che in tali casi il datore di lavoro deve versare una somma pari al 41% del massimale mensile Aspi per ogni anno di anzianità aziendale negli ultimi tre anni.

Poiché per l'anno 2013 il massimale mensile ammonta a euro 1.152,90, il contributo dovuto è pari a euro 472,69 per ogni anno di anzianità con un massimo di tre anni.

In linea di principio il contributo è dovuto sempre quando al lavoratore spetta l'indennità Aspi; deve quindi essere versato in tutti i casi descritti nel precedente paragrafo intitolato "Requisiti per l'ottenimento dell'indennità".

La circolare INPS n. 140 del 2012 precisa che il contributo non è dovuto nei seguenti casi:

- Fino al 31 dicembre 2016 dai datori di lavoro tenuti al versamento del contributo di ingresso per procedure di mobilità;
- per il periodo 2013 - 2015, nei seguenti casi: licenziamenti effettuati in conseguenza di cambi di appalto, ai quali siano succedute assunzioni presso altri datori di lavoro, in applicazione di clausole sociali che garantiscano la continuità occupazionale prevista dai CCNLL;
- interruzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, nel settore delle costruzioni edili, per completamento delle attività e chiusura del cantiere.

Al momento non sono ancora note le modalità di versamento di tale contributo che, nei casi in cui sia dovuto, va quindi valorizzato e accantonato per il successivo pagamento.

TITOLARI DI PARTITA IVA E MONO COMMITTENZA

Nella Circolare Bimestrale n.1 del 2013 e Circolare Flash n. 2 del 16/01/2013 avevamo descritto le principali novità introdotte dalla riforma Fornero, così come modificate dal decreto sviluppo, tra cui il nuovo regime di verifica imposto ai rapporti di lavoro autonomo instaurati con titolari di partita IVA in mono committenza.

In considerazione dell'abuso di tale tipologia di rapporti, il legislatore ha infatti ritenuto di imporre alcune restrizioni al fine di individuare requisiti che rendano genuini i rapporti di lavoro autonomo instaurati con tali lavoratori.

In particolare la legge prevede che le prestazioni rese dai soggetti titolari di partita IVA saranno ricondotte nell'area del contratto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto **qualora ricorrano almeno due delle seguenti ipotesi:**

- 1) la collaborazione con lo stesso committente abbia una durata complessiva superiore a 8 mesi annui, per due anni consecutivi;
- 2) da tale prestazione il lavoratore percepisca più del 80% dei corrispettivi annui complessivamente percepiti in due anni solari consecutivi;
- 3) il lavoratore disponga di una postazione fissa di lavoro presso la sede del committente.

Nell'ipotesi in cui, in presenza dei requisiti di cui sopra, il rapporto di lavoro venga ricondotto nell'area delle co.co.pro, occorre precisare che il rapporto di lavoro a progetto prevede necessariamente l'indicazione di uno specifico progetto e del relativo risultato finale cui mira, in assenza del quale il rapporto viene convertito in contratto di lavoro subordinato.

☞ **Di conseguenza è molto probabile che il rapporto intrapreso con titolare di partita IVA in mono committenza che, per i requisiti sopra specificati, debba essere ricondotto nell'area della collaborazione coordinata e continuativa a progetto, venga di fatto trasformato in rapporto di lavoro subordinato.**

La questione è quindi particolarmente delicata e, per tale motivo, il Ministero del Lavoro ha emanato la circolare n. 32 del 27 dicembre 2012 con la quale ha puntualizzato gli aspetti qualificanti il rapporto.

Durata della collaborazione

Il periodo di durata di cui al precedente punto 1) va commisurato con riferimento all'anno civile (1 gennaio – 31 dicembre) e potrà essere verificato solo al 31 dicembre 2014 in quanto la norma è entrata in vigore a luglio 2012 e, quindi, il primo anno verificabile è il 2013.

Quanto al calcolo degli 8 mesi la circolare precisa che si computano 30 giorni per ciascun mese e, pertanto, il requisito si realizza quando, nell'anno, il periodo di lavoro superi i 240 giorni.

A tal fine si dovranno prendere in considerazione tutti i documenti in grado di fornire indicazioni sulla durata della prestazione (fatture, lettere di incarico, ecc.) nonché prove testimoniali.

Corrispettivo

Come precisato al punto 2) il corrispettivo deve rappresentare più del 80% dei compensi complessivamente percepiti dal lavoratore in due anni solari consecutivi.

A tale proposito la circolare precisa che:

- ai fini del computo dei compensi si devono considerare solo i corrispettivi fatturati come lavoro autonomo escludendo compensi corrisposti ad altro titolo (per es.: retribuzioni per lavoro subordinato);
- ai fini del periodo di osservazione si considerano 2 periodi di 365 giorni l'uno non coincidenti quindi con l'anno civile.

Tuttavia, qualora il requisito di cui al punto 2) debba essere verificato assieme al requisito di cui al punto 1) si dovranno necessariamente considerare i medesimi periodi e, pertanto, si prenderanno in considerazione i dati relativi a due anni civili consecutivi.

Il legislatore precisa poi che devono essere considerate le prestazioni e, quindi, i compensi riconducibili al medesimo centro di interesse anche se dovuti da più soggetti.

Si tratta normalmente di prestazioni rese all'interno di un gruppo di imprese e, a tale proposito, la circolare richiama la sintesi di un orientamento giurisprudenziale che identifica i requisiti necessari al fine di identificare il reale collegamento funzionale e, quindi, il medesimo centro di interessi, che di seguito riportiamo.

“il collegamento economico-funzionale tra imprese gestite da società del medesimo gruppo non è di per sé solo sufficiente a far ritenere che gli obblighi inerenti ad un rapporto di lavoro subordinato, formalmente intercorso fra un lavoratore ed una di esse, si debbano estendere anche all'altra, a meno che non sussista una situazione che consenta di ravvisare (...) un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro.

Tale situazione ricorre ogni volta che vi sia una simulazione o una preordinazione in frode alla legge del frazionamento di un'unica attività fra i vari soggetti del collegamento economico-funzionale e ciò venga accertato in modo adeguato, attraverso l'esame delle attività di ciascuna delle imprese gestite formalmente da quei soggetti, che deve rivelare l'esistenza dei seguenti requisiti: a) unicità della struttura organizzativa e produttiva; b) integrazione tra le attività esercitate dalle varie imprese del gruppo e il correlativo interesse comune; c) coordinamento tecnico e amministrativo-finanziario tale da individuare un unico soggetto direttivo che faccia confluire le diverse attività delle singole imprese verso uno scopo comune; d) utilizzazione contemporanea della prestazione lavorativa da parte delle varie società titolari delle distinte imprese, nel senso che la stessa sia svolta in modo indifferenziato e contemporaneamente in favore dei vari imprenditori. Trattasi di valutazione di fatto rimessa al giudice di merito e sindacabile in sede di legittimità solo per vizi di motivazione”.

Postazione fissa di lavoro

Quanto al terzo requisito la circolare precisa che non è necessario che la postazione sia di uso esclusivo del lavoratore.

Si deve piuttosto verificare se, negli archi temporali considerati al fine della realizzazione delle altre condizioni, il collaboratore possa usufruire di una postazione ubicata nei locali del committente indipendentemente dalla possibilità di utilizzare qualunque attrezzatura necessaria allo svolgimento dell'attività.

Deroghe

Sono escluse da questa presunzione le prestazioni:

- a) connotate da competenze teoriche di grado elevato acquisite attraverso significativi percorsi formativi o capacità tecnico pratiche acquisite attraverso rilevanti e concrete esperienze;

- b) svolte da un soggetto titolare di reddito annuo da lavoro autonomo non inferiore a 1,25 volte il livello minimo imponibile ai fini del versamento dei contributi previdenziali per artigiani e commercianti.

Secondo il Ministero tali requisiti devono realizzarsi entrambi in capo al collaboratore.

In attesa della completa definizione del sistema pubblico di certificazione delle competenze il Ministero ritiene che il grado elevato di competenze e le rilevanti esperienze possano essere comprovate attraverso:

- *il possesso di un titolo rilasciato al termine del secondo ciclo del sistema educativo di istruzione e formazione (sistema dei licei e sistema dell'istruzione e formazione professionale);*
- *il possesso di un titolo di studio universitario (laurea, dottorato di ricerca, master post laurea);*
- *il possesso di qualifiche o diplomi conseguiti al termine di una qualsiasi tipologia di apprendistato (apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale; apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere; apprendistato di alta formazione e ricerca);*
- *il possesso di una qualifica o specializzazione attribuita da un datore di lavoro in forza di un rapporto di lavoro subordinato e in applicazione del contratto collettivo di riferimento. In tale ultima ipotesi si ritiene tuttavia che solo una qualifica o una specializzazione posseduta da almeno 10 anni possa garantire capacità tecnico-pratiche derivanti da "rilevanti esperienze";*
- *lo svolgimento dell'attività autonoma in questione, in via esclusiva o prevalente sotto il profilo reddituale, da almeno 10 anni.*

In ogni caso, per poter essere considerati utili ai fini della esclusione dal campo applicativo dell'art. 69 bis del D.Lgs. n. 276/2003 (riconduzione nell'area delle co.co.pro) i certificati, i diplomi o i titoli devono evidentemente essere pertinenti alla attività svolta dal collaboratore.

Oltre al possesso dei requisiti sopra esposti il collaboratore deve possedere un reddito da lavoro autonomo superiore a 1,25 il minimale giornaliero, utilizzato per la contribuzione degli operai del settore artigianato e commercio, moltiplicato per 312; per l'anno 2013 il compenso lordo derivante dal solo lavoro autonomo non può essere inferiore a euro 18.357,30.

La norma esclude infine dalle presunzioni di cui sopra anche le prestazioni svolte nell'esercizio di attività professionali per le quali l'ordinamento richiede l'iscrizione ad un ordine professionale, ovvero ad appositi registri, albi, ruoli o elenchi professionali qualificati e detta specifici requisiti e condizioni. Alla ricognizione delle predette attività si provvede con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, da emanare, in fase di prima applicazione, entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sentite le parti sociali.

In assenza del previsto decreto, il Ministero del lavoro ritiene si possa escludere la presunzione tutte le volte che l'iscrizione ai predetti albi, ordini, ecc. non preveda la verifica del possesso di determinati requisiti.

Ad esempio, la semplice iscrizione al registro delle imprese non realizza l'ipotesi di deroga.

Viceversa l'iscrizione all'albo imprese artigiane soddisfa il requisito in quanto la stessa è subordinata alla verifica dei previsti requisiti.

LA LEGGE DI STABILITÀ 2013

Pochi gli interventi in materia di lavoro nella legge di stabilità per l'anno 2013.

Ammortizzatori sociali (art. 1 c. 251 – 251 – 255 – 256 -)

Le piccole variazioni alle disposizioni che regolano l'**Aspi** sono già state integrate nel commento presente su questo notiziario e consistono sostanzialmente in una modifica dei periodi di fruizione della stessa oltre ad una revisione del sistema di calcolo del contributo una tantum dovuto dai datori di lavoro in caso di cessazione del rapporto di lavoro per cause diverse dalle dimissioni.

Sono stati rifinanziati gli **ammortizzatori sociali in deroga** per l'anno 2013.

Si tratta della possibilità, per i settori che non sono normalmente destinatari di tali ammortizzatori (artigiani, piccole imprese del commercio fino a 50 dipendenti, professionisti, ecc.) di ricorrere alla cassa integrazione guadagni in deroga e alla mobilità in deroga nel rispetto delle linee guida emanate a livello regionale.

Tuttavia, visto il perdurare della crisi e la ristrettezza delle risorse disponibili, la legge ne dispone la verifica al 30 aprile con convocazione delle parti sociali in caso di inadeguatezza delle stesse al fine di decidere sul da farsi.

Anche per l'anno 2013 viene prorogato l'innalzamento dal 60% al 80% del trattamento di integrazione salariale spettante ai dipendenti delle aziende che accedono al **contratto di solidarietà** difensivo.

La l. n. 92/2012 ha previsto la costituzione **fondi di solidarietà bilaterali** da parte della contrattazione collettiva, con riferimento ai settori non coperti dalla cassa integrazione guadagni.

La legge di stabilità sposta al 17 luglio la scadenza originariamente prevista per la costituzione di tali fondi.

La norma originaria prevedeva che, in mancanza di contrattazione collettiva, i settori per i quali non risultava costituito il fondo bilaterale, avrebbero fatto riferimento ad un fondo residuale costituito presso il Ministero. Non è chiaro se anche questa disposizione debba considerarsi parimenti prorogata.

Anche per l'anno 2013, nei casi di cessazione dell'attività riferita all'intera azienda o ad un settore di attività o di uno o più stabilimenti, è possibile prorogare a 24 mesi il ricorso alla cassa integrazione guadagni straordinaria.

Congedi parentali (art. 1 c. 339)

Si segnala che l'art. 1 c. 339 della legge di stabilità n. 228/2012 ha recepito le disposizioni 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 il genitore che ne fruisce dovrà 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.

Cumulo contributivo (art. 1 c. 239 – 241 – 243 – 244 – 245 – 246 – 247 – 248)

La legge di stabilità riconosce una ulteriore possibilità di cumulo di periodi assicurativi presenti in diverse gestioni pensionistiche al fine di ottenere la pensione di vecchiaia da parte dei soggetti già iscritti alla previdenza alla data del 31 dicembre 1995.

La facoltà è concessa ai soggetti iscritti a due o più forma di assicurazione obbligatoria per invalidità, vecchiaia, superstiti dei lavoratori dipendenti, autonomi e degli iscritti alla gestione separata e forme sostitutive ed esclusive (sono escluse le casse dei professionisti) purché non siano già titolari del trattamento pensionistico o non abbiano già maturato il diritto alla pensione.

I periodi cumulabili non possono essere coincidenti e il cumulo non può essere parziale.

Il meccanismo si sostituisce a quella della totalizzazione (gratuita) e ricongiunzione (onerosa).

In taluni casi i soggetti che hanno presentato domanda di ricongiunzione o totalizzazione possono recedere da tale scelta e chiedere l'applicazione del cumulo.

SOSTEGNO ALLA MATERNITÀ E PATERNITÀ

La l. n. 92/2012 di riforma del mercato del lavoro ha disposto alcune misure sperimentali, a valere per gli anni 2013 – 2015, a sostegno della maternità e paternità.

Si tratta:

1. del congedo obbligatorio che il padre lavoratore deve fruire entro il 5° mese di nascita del figlio;
2. di un contributo concesso alla madre lavoratrice che rinuncia in tutto o in parte al periodo di congedo parentale (astensione facoltativa) per l'acquisto di servizi per l'infanzia.

La legge n. 92 prevedeva l'emanazione di un decreto che stabilisse i criteri di utilizzo di tali istituti. Tale decreto è stato emanato il 22/12/2013 e pubblicato in G.U. del 13 febbraio 2013.

Congedo del padre.

Si premette che tale disciplina si applica alle nascite avvenute dal 1 gennaio 2013.

Il padre lavoratore:

- deve astenersi dal lavoro per n. 1 giorno entro il 5° mese di vita del figlio anche contemporaneamente al congedo di maternità fruito dalla madre e in aggiunta ad esso;
- in aggiunta a quanto previsto al punto precedente il padre può astenersi dal lavoro, sempre entro 5 mesi dalla nascita del figlio, per uno o due giorni anche continuativi; la fruizione di tali giorni presuppone la rinuncia, da parte della madre di altrettanti giorni di congedo per maternità; il congedo di paternità è fruibile anche contemporaneamente all'astensione della madre.

Tali permessi vengono riconosciuti anche ai padri adottivi o affidatari.

Per tali giornate spetta al padre lavoratore il 100% della retribuzione a carico dell'INPS. Ai fini previdenziali tali periodi danno diritto alla copertura contributiva come per il congedo di maternità.

Modalità di fruizione

Il padre lavoratore deve avvertire il datore di lavoro della fruizione di tali permessi, in forma scritta o utilizzando i sistemi informatici aziendali, con un anticipo di almeno 15 giorni.

Il datore di lavoro comunica all'INPS la fruizione di tali giornate attraverso i normali canali telematici (si ritiene attraverso il flusso uniemens).

In particolare, per il congedo facoltativo, il lavoratore dovrà allegare alla domanda inviata al proprio datore di lavoro, anche la dichiarazione della madre di non fruizione del congedo di maternità a lei spettante per altrettanti giorni. La documentazione dovrà essere trasmessa anche al datore di lavoro della madre il quale dovrà quindi anticipare la fine del periodo di congedo.

I congedi, obbligatorio e facoltativo, non possono essere frazionati ad ore.

Contributo per l'acquisto dei servizi per l'infanzia

Finito il congedo di maternità e durante gli undici mesi successivi, la madre può chiedere, in alternativa al congedo parentale, un contributo per l'acquisto di servizi di baby sitting o per sostenere gli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia (asili nido).

La misura massima del contributo ammonta a 300 euro mensili per un massimo di sei mesi e verrà erogato:

- attraverso il sistema dei buoni lavoro (voucher per lavoro accessorio) in caso di servizi di baby sitting;
- mediante pagamento diretto alla struttura prescelta (nido pubblico o servizio accreditato) di una quota mensile non superiore a 300 euro.

Per l'accesso ai benefici la madre presenta domanda all'INPS per via telematica precisando il numero di mensilità per le quali viene richiesto il contributo e per le quali, conseguentemente, rinuncia al congedo parentale. L'INPS comunicherà ai datori di lavoro il numero di mensilità di congedo parentale cui la lavoratrice rinuncia.

I termini di presentazione delle domande verranno stabiliti dall'INPS e potranno presentare istanza anche la lavoratrici per le quali la data presunta del parto ricade in un periodo non superiore a quattro mesi dalla scadenza del bando.

Le domande verranno ammesse in graduatoria in base all'ISEE e alla data di ricevimento.

Non avranno diritto al beneficio le lavoratrici che fruiscono dell'esenzione totale del pagamento della rete pubblica mentre le lavoratrici part time vedranno ridotto in modo proporzionale il contributo. Le lavoratrici iscritte alla gestione separata potranno fruire del beneficio fino ad un massimo di tre mesi.

L'INPS pubblicherà sul proprio sito le istruzioni per le modalità di pagamento e per l'istituzione degli elenchi delle strutture che intendono accreditarsi per accedere a tale servizio.

Pertanto i nidi interessati dovranno presentare istanza on line per essere inclusi nell'elenco delle strutture che danno titolo al riconoscimento dell'assegno alla madri lavoratrici.

LICENZIAMENTI PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO - PROCEDURA

La l. n. 92/2012 ha dettato una particolare procedura di conciliazione presso la Direzione Territoriale del Lavoro (D.T.L.), preventiva al licenziamento; la stessa deve obbligatoriamente essere rispettata dai datori di lavoro che intendono licenziare un lavoratore per giustificato motivo oggettivo inerente l'attività produttiva, l'organizzazione del lavoro ed il regolare funzionamento della stessa.

☞ **ATTENZIONE: il mancato rispetto della procedura, anche a fronte di un licenziamento giustificato, può essere sanzionato dal giudice, in caso di impugnazione da parte del lavoratore, con un risarcimento tra le sei e le dodici mensilità.**

Il lavoratore rimane in forza durante tutto il periodo di svolgimento del tentativo di conciliazione e può essere quindi licenziato solo al termine dello stesso.

A tale proposito il Ministero del lavoro ha ritenuto di fornire alcune indicazioni pratiche con la circolare n. 3 del 16 gennaio 2013.

Non sono tenuti al rispetto di tale procedura i datori di lavoro che licenziano al termine di una procedura di mobilità ai sensi della l. n. 223/1991.

Rientrano nella casistica in esame i datori di lavoro che occupano:

- più di 15 dipendenti (5 dipendenti se imprenditore agricolo) presso la sede, stabilimento, unità produttiva o reparto oppure nel medesimo territorio comunale dove è avvenuto il licenziamento;
- complessivamente più di 60 dipendenti anche se nella sede dove ha operato il dipendente occupa meno di 15 o meno di 5 lavoratori.

A tal fine non sono computabili:

- il coniuge e i parenti del datore di lavoro in linea diretta o collaterale fino al secondo grado;
- gli apprendisti;
- i lavoratori assunti con contratto di inserimento;
- i lavoratori somministrati (in capo all'utilizzatore).

I lavoratori a tempo parziale indeterminato e i lavoratori intermittenti sono computati in proporzione all'orario svolto.

Il limite dimensionale del datore di lavoro va verificato non tanto al momento del recesso ma con riferimento alla forza mediamente occupata nel semestre che precedere il licenziamento.

È interessante riportare l'esemplificazione proposta dalla circolare delle tipologie di licenziamento che sono soggette alla procedura di cui si dirà in seguito.

A titolo esemplificativo il Ministero cita i licenziamenti dovuti a:

- ristrutturazione di reparti, soppressione del posto di lavoro, terziarizzazione ed esternalizzazione di attività. Le prime due non possono essere genericamente individuate ma debbono essere ricondotte alla esigenza di dover, necessariamente, "cancellare" o ridurre quel reparto o, a maggior ragione, quel posto di lavoro nel quale si trova ad operare il dipendente, con l'impossibilità di una utilizzazione in altre mansioni compatibili con quella precedentemente svolta;
- inidoneità fisica (Cass. sent. n. 14065/1999; Cass. sent. n. 9067/2003; Cass. sent. n. 4012/1998), impossibilità del cd. "repechage" anche all'interno del "gruppo d'impres" (Cass. sent. n. 7717/2003; Cass. sent. n. 16579/2010), licenziamento di un lavoratore a tempo indeterminato in edilizia, anche per chiusura del cantiere (Cass. sent. 1162/1993; Cass. sent. n. 2364/1989), provvedimenti di natura amministrativa (Cass. sent. n. 2267/1999; Cass. sent. n. 7726/2005; Cass. sent. n. 2727/1989; Cass. sent. n. 7726/2005) che incidono sul rapporto (ad esempio, il ritiro della patente di guida o di un tesserino di ingresso rilasciato dalle autorità doganali agli spazi aeroportuali o il ritiro del porto d'armi ad

una guardia particolare giurata), misure detentive (Cass. sent. n. 22536/2008; Cass. sent. n. 2267/2009).

Quando il datore di lavoro, nell'arco di 120 giorni, richiede più di 4 tentativi di conciliazione per i medesimi motivi, la D.T.L. inviterà il datore di lavoro ad attivare una procedura di mobilità ai sensi della l. n. 223/1991.

Non sono soggetti al tentativo di conciliazione i licenziamenti per superamento del periodo di comporto per malattia.

Procedura

Quando il datore di lavoro deve procedere ad un licenziamento che rientra nell'ambito di applicazione della norma, deve inviare preventivamente una comunicazione scritta:

- ✓ alla D.T.L. competente per territorio in base al luogo in cui opera il lavoratore;
- ✓ per conoscenza al lavoratore interessato;
- ✓ indicando le motivazioni che inducono al licenziamento e la eventuali misure di assistenza finalizzate alla ricollocazione.

L'invio deve avvenire con raccomandata A.R. o con posta elettronica certificata.

La procedura si intende avviata nel momento in cui la D.T.L. riceve la comunicazione.

La D.T.L. deve trasmettere la convocazione alle parti entro 7 giorni dal ricevimento dell'istanza da parte del datore di lavoro.

A tale proposito il Ministero raccomanda la massima celerità in quanto la procedura deve esaurirsi entro 20 giorni dal momento in cui la D.T.L. ha trasmesso la convocazione (tranne il caso in cui le parti di comune accordo intendano prorogarla).

Le parti possono essere assistite da un Rappresentante sindacale, da un avvocato, da un consulente del lavoro iscritti nei rispettivi albi e possono anche delegare un terzo a rappresentarle.

La procedura può essere sospesa per un massimo di 15 giorni in caso di legittimo e documentato impedimento del lavoratore.

La commissione cercherà una soluzione alla controversia individuando anche soluzioni alternative al licenziamento.

Al termine della procedura la commissione dovrà redigere un verbale (anche in caso di mancato accordo o di mancata comparizione delle parti).

La legge prevede infatti che, in caso di impugnazione del licenziamento, il giudice assumerà le sue decisioni anche in base al comportamento delle parti desumibile dal verbale redatto dalla commissione.

- ☞ **Al termine della procedura o nel caso in cui la D.T.L. non abbia proceduto alla convocazione entro i 7 giorni previsti, il datore di lavoro può procedere al licenziamento; la procedura si può concludere anche con l'accordo di risoluzione consensuale sottoscritto davanti alla commissione di conciliazione;**
- ☞ **Il licenziamento ha effetto dalla data di avviamento della procedura e cioè dalla data in cui la D.T.L. ha ricevuto l'istanza da parte del datore di lavoro salvo il diritto al preavviso; a tale proposito si precisa che il periodo lavorato durante la procedura si considera valido come preavviso.**

Quanto alla comunicazione al Centro per l'impiego la circolare precisa che il giorno dal quale sorge l'obbligo di comunicazione, coincide con quello della risoluzione del rapporto di lavoro (al termine della procedura) e non dalla data in cui il licenziamento produce i suoi effetti (data di avvio della procedura).

Nel caso in cui la procedura si concluda con un accordo che prevede la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, il lavoratore avrà diritto al trattamento Aspi (vecchia disoccupazione) e l'accordo sarà inoppugnabile.

La risoluzione avvenuta davanti ai funzionari della D.T.L. non sarà soggetta all'obbligo di convalida come per le ordinarie dimissioni e risoluzione consensuali.

VARIE SULL'APPRENDISTATO

Assenza di contrattazione collettiva che regola l'apprendistato

Il Ministero del lavoro risponde ad un interpello con il quale l'Ordine dei consulenti del lavoro chiede quale sia il comportamento da seguire da parte di un datore di lavoro, nel caso in cui il settore non sia coperto da contrattazione collettiva che regola l'apprendistato.

Il Ministero del lavoro precisa che, in considerazione dell'importanza attribuita dalla legge a questa tipologia contrattuale e alla delega chiaramente attribuita alle parti nella definizione della stessa, ritiene che nel caso prospettato il datore di lavoro possa mutuare la disciplina dell'apprendistato da altro contratto collettivo, affine all'attività svolta, per individuare i profili normativi ed economici dell'istituto.

Apprendistato a termine nei lavori stagionali e clausola di stabilità

Un altro interpello chiede al Ministero come conciliare la possibilità concessa, nelle attività che prevedono cicli stagionali, di stipulare contratti di apprendistato a termine con la necessità di confermare un certo numero di apprendisti al fine di poter stipulare ulteriori contratti di apprendistato (regola di stabilizzazione).

Il Ministero risponde affermando che nel caso di specie, non è applicabile la disciplina della stabilizzazione.

Tuttavia si dovranno rispettare eventuali discipline contrattuali che impongono diritti di precedenza ai fini di nuove assunzioni per lo svolgimento delle attività stagionali presso il medesimo datore di lavoro.

VIOLAZIONI IN MATERIA DI APPRENDISTATO PRECISAZIONI MINISTERIALI

Con circolare n. 5 del 21 gennaio 2013 il Ministero del lavoro fornisce istruzioni in merito al sistema sanzionatorio posto a tutela dell'apprendistato.

Principalmente la circolare si occupa delle violazioni in materia di formazione ma affronta anche altri aspetti legati a questo particolare tipo di rapporto.

La formazione dell'apprendista

In particolare occorre ricordare che:

☞ L'inadempimento dell'obbligo formativo

Di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro

Che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità formative previste per le diverse tipologie di apprendistato

Comporta la sanzione a carico del datore di lavoro pari alla differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello contrattuale che l'apprendista avrebbe raggiunto alla fine dell'apprendistato maggiorata del 100%. Inoltre il rapporto di lavoro viene convertito in ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato con tutte le consulenze anche sul piano del computo del lavoratore nell'organico aziendale.

La gravità della sanzione e la complessità dell'adempimento formativo posto a carico del datore di lavoro (compilazione del piano formativo individuale di dettaglio e concreta somministrazione della formazione) hanno indotto il Ministero ad analizzare la questione con riferimento ai tre diversi tipi di apprendistato:

- 1) Apprendistato per la qualifica o per il diploma professionale;
- 2) Apprendistato professionalizzante o di mestiere;

3) Apprendistato di alta formazione.

Tralasciamo la trattazione dei casi riferiti al primo e terzo tipo di apprendistato per il loro scarso utilizzo pratico anche perché non sempre risulta completa la regolamentazione degli stessi.

L'apprendistato professionalizzante o di mestiere è di gran lunga il più diffuso.

Per questa tipologia la formazione si distingue in:

- a) Trasversale – disciplinata e gestita dalle regioni;
- b) Professionalizzante – regolata dalla contrattazione collettiva per i singoli profili professionali e concretamente strutturata nel piano formativo individuale che, ricordiamo, va consegnato obbligatoriamente all'apprendista entro 30 giorni dall'assunzione.

Qualora le regioni abbiano attivato i percorsi di formazione trasversale, il datore di lavoro è tenuto a porre in essere gli adempimenti amministrativi necessari alla loro attivazione (di norma si tratta della comunicazione di assunzione inviata al sistema telematico "CO" e a consentire al lavoratore di partecipare agli stessi nel momento in cui la regione convoca i lavoratori.

Qualora inadempiente rispetto a quanto precisato nel paragrafo precedente, il datore di lavoro sarà ritenuto responsabile della mancata formazione dell'apprendista e, come tale, sanzionato.

La formazione professionalizzante deve essere invece impartita a cura del datore di lavoro che deve attuarla in termini di quantità, contenuti e modalità previsti dal CCNL e dal piano formativo individuale.

Va detto che la verifica di cui trattasi si riferisce alla formazione di tipo formale a tale proposito riportiamo la definizione di apprendimento formale così come riportata nel testo dell'accordo del 19 aprile 2012, sancito in sede di Conferenza permanente tra stato e regioni, in materia di certificazione delle competenze acquisite in apprendistato:

"l'apprendimento erogato in un contesto organizzativo e strutturato appositamente progettato come tale, in termini di obiettivi di apprendimento e tempi o risorse per l'apprendimento. L'apprendimento formale è intenzionale dal punto di vista del discente. Di norma si conclude in una convalida e in una certificazione".

Il Ministero prevede che gli ispettori del lavoro, una volta riscontrata l'inadempienza attraverso la visione dei documenti che certificano la formazione impartita e mediante l'acquisizione di dichiarazioni del lavoratore interessato, verifichino se sia possibile, nel periodo di apprendistato residuo, recuperare la stessa.

In caso affermativo dovranno sospendere l'irrogazione della sanzione ed emettere un provvedimento di disposizione assegnando al datore di lavoro un congruo termine per adempiere.

Al fine di chiarire il concetto appena esposto la circolare riporta la seguente tabella che suggerisce il comportamento da tenere da parte del personale ispettivo rispetto:

- ad un apprendistato di durata triennale.

Durata del periodo formativo pari a 3 anni		
Accertamento durante il primo anno di apprendistato	Accertamento durante il secondo anno di apprendistato	Accertamento durante il terzo anno di apprendistato
La disposizione va sempre emanata	La disposizione non è emanata in caso di formazione formale effettuata meno del 40% di quella prevista sommando le ore richieste nel PFI nel primo anno + la "quota parte" delle ore previste nel secondo anno	La disposizione non è emanata in caso di formazione formale effettuata meno del 60% di quella prevista sommando le ore richieste nel PFI nel primo e nel secondo anno + la "quota parte" delle ore previste nel terzo anno

- E ad un apprendistato di durata quinquennale

Durata del periodo formativo pari a 5 anni				
Accertamento durante il primo anno di apprendistato	Accertamento durante il secondo anno di apprendistato	Accertamento durante il terzo anno di apprendistato	Accertamento durante il quarto anno di apprendistato	Accertamento durante il quinto anno di apprendistato
La disposizione va sempre emanata	La disposizione non è emanata in caso di formazione formale effettuata meno del 40% di quella prevista sommando le ore richieste nel PFI nel primo anno + la "quota parte" delle ore previste nel secondo anno	La disposizione non è emanata in caso di formazione formale effettuata meno del 50% di quella prevista sommando le ore richieste nel PFI nel primo e nel secondo anno + la "quota parte" delle ore previste nel terzo anno	La disposizione non è emanata in caso di formazione formale effettuata meno del 60% di quella prevista sommando le ore richieste nel PFI nel primo, nel secondo e nel terzo anno + la "quota parte" delle ore previste nel quarto anno	La disposizione non è emanata in caso di formazione formale effettuata meno del 70% di quella prevista sommando le ore richieste nel PFI nel primo, nel secondo, nel terzo e nel quarto anno + la "quota parte" delle ore previste nel quinto anno

Altre tipologie di violazione

Il **tutor aziendale** è una figura prevista dalla legge sull'apprendistato cui la contrattazione collettiva può rimettere semplici compiti di controllo sul corretto svolgimento del rapporto oppure può assegnare un ruolo attivo nella formazione dell'apprendista.

La stessa contrattazione collettiva dispone poi quali debbano essere i requisiti posseduti dal tutor.

Il Ministero del lavoro precisa che la mancanza del tutor o la presenza di un tutor carente dei requisiti previsti, non comporta necessariamente il mancato adempimento degli obblighi formativi.

Pertanto eventuali violazioni in materia saranno sanzionate con sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro salvo di casi di recidiva che comporta una sanzione da 300 a 1.500 euro senza arrivare alla sanzione prevista in caso di inadempimenti in materia di formazione.

Violazioni dei limiti numerici

La riforma Fornero ha innalzato il numero di apprendisti che è possibile assumere nelle aziende che occupano almeno 10 lavoratori.

Queste possono occupare 2 apprendisti ogni 3 lavoratori qualificati/specializzati (compresi soci o coadiuvanti familiari che prestano la loro opera con carattere di continuità e sempre che siano in possesso dei requisiti professionali adeguati) considerando la totalità di personale occupato anche in unità produttive diverse da quella dove viene impiegato l'apprendista.

I datori di lavoro che occupano meno di 10 dipendenti devono rispettare il rapporto di 1 apprendista per ogni lavoratore qualificato/specializzato.

Le imprese artigiane sono invece soggette al limite disposto dalla legge speciale sull'artigianato n. 443/1985.

Ebbene, il mancato rispetto dei limiti numerici comporta la conversione del contratto di apprendistato in ordinario rapporto di lavoro con la conseguente applicazione della contribuzione prevista per il lavoratore qualificato; inoltre il rapporto non potrà più essere risolto al termine del tirocinio e si perderanno i benefici del sotto inquadramento o della percentualizzazione della retribuzione.

Alcuni contratti possono prevedere limiti più stringenti rispetto a quelli stabiliti dalla legge. La violazione di tali limiti non comporta alcuna sanzione se non configura anche violazione dei limiti di legge.

Pregresse esperienza lavorative

Premesso che non è possibile ripetere l'apprendistato già svolto anche presso altri datori di lavoro, la circolare ammette la costituzione di un rapporto di apprendistato con soggetto che abbia svolto, per brevi periodi, la medesima mansione per la quale viene assunto.

In particolare si dovrà verificare caso per caso se sia riavvisabile un percorso formativo che possa comunque arricchire il bagaglio di conoscenza già acquisito dal lavoratore.

In linea di massima, comunque, si ritiene non sia possibile costituire un rapporto di apprendistato quando il lavoratore abbia già svolto mansioni corrispondenti a quelle per la quale verrebbe assunto, per un periodo superiore a quello previsto dalla contrattazione collettiva per l'apprendistato.

Apprendistato e somministrazione

A tale proposito la circolare ribadisce semplicemente che la somministrazione di lavoratori in contratto di apprendistato può avvenire solo a tempo indeterminato.

Stabilizzazione dei contratti di apprendistato

In base alla clausola di stabilizzazione l'assunzione di un apprendista sarà concessa ai datori di lavoro che hanno mantenuto in servizio almeno il 50% degli apprendisti il cui contratto sia scaduto nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione.

Dal computo sono esclusi i lavoratori cessati durante il periodo di prova, dimessi o licenziati per giusta causa.

La disposizione finalizzata alla stabilizzazione non si applica ai datori di lavoro che occupano meno di 10 dipendenti.

Fino al 17 luglio 2015 il limite del 50% di cui sopra è ridotto al 30%.

Qualora il datore di lavoro non abbia rispettato la clausola finalizzata alla stabilizzazione potrà assumere ancora un solo apprendista.

I contratti collettivi talvolta dispongono clausole di stabilizzazione diverse. La circolare precisa che in tali casi solo i datori di lavoro che occupano meno di dieci dipendenti saranno soggetti a tali limiti mentre agli altri andrà applicata esclusivamente il limite di legge.

Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui sopra vengono considerati normali lavoratori a tempo indeterminato fin dalla data di costituzione del rapporto di lavoro con tutte le conseguenze sul piano contributivo e normativo come precedentemente descritte.

LA DETASSAZIONE DEL SALARIO DI PRODUTTIVITÀ PER IL 2013

Quest'anno il nostro legislatore è stato particolarmente tempestivo nell'emanazione del decreto che regola la detassazione del salario legato alla produttività ma la disciplina prevista risulta di difficile applicazione.

Innanzitutto quest'anno possono fruire del beneficio fiscale (che consiste nell'applicazione di una imposta del 10% sostitutiva delle ordinarie aliquote IRPEF, addizionali regionali e comunali) i lavoratori che nell'anno precedente (2012) hanno conseguito un reddito imponibile fiscale non superiore a 40.000 euro.

In tal caso potrà essere detassata una somma non superiore a 2.500 euro nell'anno.

La nuova disposizione dispone che possono essere detassate le voci retributive erogate, in esecuzione di contratti, con espresso riferimento ad indicatori quantitativi di produttività/redditività/qualità/efficienza/innovazione, o, in alternativa, le voci retributive erogate in esecuzione di contratti che prevedano l'attivazione di almeno una misura in almeno tre delle aree di intervento di seguito indicate:

- a) ridefinizione dei sistemi di orari e della loro distribuzione con modelli flessibili, anche in rapporto agli investimenti, all'innovazione tecnologica e alla fluttuazione dei mercati finalizzati ad un più efficiente utilizzo delle strutture produttive idoneo a raggiungere gli obiettivi di produttività convenuti mediante una programmazione mensile della quantità e della collocazione oraria della prestazione;
- b) introduzione di una distribuzione flessibile delle ferie mediante una programmazione aziendale anche non continuativa delle giornate di ferie eccedenti le due settimane;
- c) adozione di misure volte a rendere compatibile l'impiego di nuove tecnologie con la tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori, per facilitare l'attivazione di strumenti informatici, indispensabili per lo svolgimento delle attività lavorative;
- d) attivazione di interventi in materia di fungibilità delle mansioni e di integrazione delle competenze, anche funzionali a processi di innovazione tecnologica.

Tali elementi dovranno essere individuati da contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale, ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda.

Entro 30 giorni dalla sottoscrizione il contratto dovrà essere depositato, a cura del datore di lavoro, presso la Direzione Territoriale del Lavoro.

- ☞ **Per poter fruire della detassazione si dovrà pertanto attendere la contrattazione territoriale o, in alternativa, si potrà procedere alla stipula di contratti collettivi aziendali stipulati nel rispetto dei requisiti sopra specificati e depositati presso la Direzione Territoriale del Lavoro, a miglior chiarimento è utile però a questo punto verificare le istruzioni definitive che saranno previte nella Circolare Ministeriale di prossima emanazione.**

NUOVI VALORI PER IL CALCOLO DEI CONTRIBUTI

Con la circolare n. 14 del 30.01.2013, l'INPS ha comunicato i valori di riferimento per il calcolo delle integrazioni salariali, della indennità di mobilità e dell'Aspi: la nuova indennità che sostituisce la vecchia disoccupazione; inoltre, con la circolare n. 22 del 8 febbraio 2013, aggiorna i valori per la determinazione della contribuzione per l'anno 2012.

Riepiloghiamo i valori di maggiore interesse per la generalità dei datori di lavoro.

Indennità di mobilità e integrazioni salariali Aspi

I lavoratori sospesi dal lavoro con ricorso alla cassa integrazione, ricevono dall'INPS una indennità il cui ammontare massimo mensile viene aggiornato annualmente.

Lo stesso massimale vale ora anche per la determinazione dell'indennità Aspi (vedi articolo in questo notiziario).

I valori validi per l'anno 2013 sono i seguenti:

	INDENNITÀ MENSILE IN EURO			
	AL LORDO DELLA RIDUZIONE DEL 5,84%		AL NETTO DELLA RIDUZIONE DEL 5,84%	
	Tutti i settori	Settore edile	Tutti i settori	Settore edile
Fino a Euro 2.075,21	959,22	1.151,06	903,20	1.083,84
Oltre Euro 2.075,21	1.152,90	1.383,48	1.085,57	1.302,68

Anche l'indennità di mobilità concessa ai lavoratori licenziati in seguito a procedure di mobilità viene aggiornata annualmente; i valori validi per il 2013 sono i seguenti:

	INDENNITÀ MENSILE IN EURO	
	AL LORDO DELLA RIDUZIONE DEL 5,84%	AL NETTO DELLA RIDUZIONE DEL 5,84%
Fino a Euro 2.075,21	959,22	903,20
Oltre Euro 2.075,21	1.152,90	1.085,57

Minimale di retribuzione imponibile

La contribuzione dovuta all'INPS deve essere determinata su una retribuzione non inferiore a quella prevista dalla contrattazione collettiva e comunque non inferiore al 9,5% del trattamento di pensione minimo valevole nell'anno.

Nel 2013 il trattamento minimo di pensione è pari a Euro 495,43; conseguentemente il minimale giornaliero applicabile alla generalità dei lavoratori è pari a Euro 47,07.

Riportiamo nella tabella che segue, i minimali per le principali categorie di lavoratori:

Settore	IMPORTI PER QUALIFICA					
	DIRIGENTE		IMPIEGATO		OPERAIO	
	EURO GIORNO	EURO MESE	EURO GIORNO	EURO MESE	EURO GIORNO	EURO MESE
INDUSTRIA	130,20	3.385,00	47,07	1.224,00	47,07	1.224,00
ARTIGIANATO			47,07	1.224,00	47,07	1.224,00
COMMERCIO CREDITO E ASSICURAZIONI	130,20	3.385,00	47,07	1.224,00	47,07	1.224,00
AGRICOLTURA	104,17	2.708,00	54,94	1.428,00	47,07	1.224,00
SPETTACOLO	106,82	2.777,00	47,07	1.188,00	47,07	1.224,00
AGENZIE DI ASSICURAZIONE IN GESTIONE LIBERA	CAPO UFF. E 1^ CAT.		IMP. 2^ E 3^ CAT			
	47,07	1.224,00	47,07	1.224,00		

Per i lavoratori impiegati con **contratto a tempo parziale** il minimale da rispettare sarà così determinato: minimale giornaliero moltiplicato per 6 giorni e diviso per il numero di ore ordinarie settimanali previste dal C.C.N.L. per i lavoratori a tempo pieno. In caso di orario settimanale contrattuale pari a 40 ore, il minimale orario sarà pari a Euro 7,06.

Limite minimo settimanale per l'accredimento dei contributi

Esiste un importo minimo di retribuzione imponibile, richiesto per ogni settimana, per poter garantire la copertura contributiva ai fini pensionistici.

Tale limite per l'anno 2013 è pari a Euro 198,17 settimanali corrispondenti a 10.305,00 annui.

Altri valori

Tetto contributivo pensionabile - l'importo valevole per l'anno 2013 ammonta a Euro 99.034,00.

Tale limite massimo di retribuzione imponibile, interessa:

1. i lavoratori dipendenti privi di anzianità contributiva al 1.1.1996;
2. coloro che esercitano l'opzione per il sistema pensionistico contributivo;
3. i lavoratori parasubordinati iscritti alla gestione separata dell'INPS.

Contribuzione aggiuntiva dell'1% - il limite di retribuzione imponibile oltre il quale scatta l'aliquota aggiuntiva dell'1% a carico dei lavoratori passa a Euro 45.530,00 annui. Ricordiamo che

questa disposizione si applica a tutti i regimi pensionistici che prevedono un'aliquota contributiva a carico del lavoratore inferiore al 10%.

La circolare INPS precisa che i datori di lavoro che hanno calcolato i contributi relativi al mese di gennaio 2013 in base ai vecchi valori, possono regolarizzare le posizioni, senza aggravio di ulteriori oneri, entro il 16.05.2013.

CONTRIBUTI 2013 ARTIGIANI E COMMERCianti - GESTIONE SEPARATA

Con le circolari n. 24 del 8 febbraio 2013 e n. 27 del 12 febbraio 2013 l'INPS ha comunicato i nuovi parametri per il calcolo dei contributi dovuti dagli artigiani e commercianti nonché per i soggetti iscritti alla gestione separata per l'anno 2013.

ARTIGIANI E COMMERCianti

Per le categorie in esame il reddito minimo soggetto a contributi aumenta passando da euro 14.930,00 per il 2012 a **euro 15.357,00** per il 2013 mentre l'aliquota contributiva passa al **21,75** per gli artigiani e del **21,84** per i commercianti.

Con le tabelle che seguono riassumiamo la situazione contributiva relativa al **2012 e al 2013**.

ANNO 2013		ARTIGIANO		COMMERCIANTE	
reddito 2013		Titolare collab. con età maggiore o uguale a 21 anni	Collaboratori di età inferiore a 21 anni (3)	Titolare collab. con età maggiore o uguale a 21 anni	Collaboratori di età inferiore a 21 anni (3)
Fino a Euro(1)	15.357,00	21,75%	18,75%	21,84%	18,84%
Successivi	30.173,00	21,75%	18,75%	21,84%	18,84%
Successivi (2)	30.353,00	22,75%	19,75%	22,84%	19,84%
Massimale (2)	75.883,00				

- 1) Imponibile minimo sul quale l'INPS calcola i contributi fissi e invia i relativi modelli di pagamento, nei modelli è compreso anche il contributo di maternità pari a Euro 7,44 (0,62 mensili).
- 2) Per i soggetti privi di anzianità contributiva al 31.12.1995 iscritti dal 1996 o successivamente, il massimale per il 2013 è di **Euro 99.034,00** tale importo non è frazionabile a mese, quindi l'importo indicato in tabella per Euro 30.353,00 diventa per questi ultimi pari **Euro 53.504,00**;
- 3) Riduzione applicabile fino a tutto il mese in cui il collaboratore compie 21 anni

ANNO 2012		ARTIGIANO		COMMERCIANTE	
reddito 2012		Titolare collab. con età maggiore o uguale a 21 anni	Collaboratori di età inferiore a 21 anni (3)	Titolare collab. con età maggiore o uguale a 21 anni	Collaboratori di età inferiore a 21 anni (3)
Fino a Euro(1)	14.930,00	21,30%	18,30%	21,39%	18,39%
Successivi	29.274,00	21,30%	18,30%	21,39%	18,39%
Successivi (2)	29.469,00	22,30%	19,30%	22,39%	19,39%

Massimale (2)	73.673,00
---------------	------------------

- 1) Imponibile minimo sul quale l'INPS calcola i contributi fissi e invia i relativi modelli di pagamento, nei modelli è compreso anche il contributo di maternità pari a Euro 7,44 (0,62 mensili).
- 2) Per i soggetti privi di anzianità contributiva al 31.12.1995 iscritti dal 1996 o successivamente, il massimale per il 2012 è di **Euro 96.149,00** tale importo non è frazionabile a mese, quindi l'importo indicato in tabella per Euro 29.649,00 diventa per questi ultimi pari **Euro 51.945,00**;
- 3) Riduzione applicabile fino a tutto il mese in cui il collaboratore compie 21 anni.

Importo minimo da versare

In conseguenza di quanto indicato l'importo minimo annuo da versare per il 2013, compresi i 7,44 euro per maternità, è così determinato:

ARTIGIANO		COMMERCIANTE	
Titolare collab. con più di 21 anni	collaboratori fino a 21 anni	Titolare collab. con più di 21 anni	collaboratori fino a 21 anni
3.347,59	2.886,88	3.361,14	2.900,70
278,97 al mese	240,57 al mese	280,12 al mese	241,72 al mese

Per i periodi inferiori all'anno solare, i contributi sono rapportati a mese.

Importo massimo da versare

L'importo massimo annuo da versare per il 2013, esclusi i 7,44 euro per maternità, è così determinato:

ARTIGIANO		COMMERCIANTE	
Titolare collab. con più di 21 anni	collaboratori fino a 21 anni	Titolare collab. con più di 21 anni	collaboratori fino a 21 anni
16.808,08	14.531,59	16.876,38	14.599,89

Soggetti privi di anzianità contributiva al 31.12.95 iscritti dal 1996

22.074,94	19.103,92	22.164,07	19.193,05
------------------	------------------	------------------	------------------

Per i periodi inferiori all'anno solare, i contributi sono rapportati a mese.

Meccanismo di versamento

L'importo minimale viene versato anche in assenza di reddito tramite i relativi moduli di versamento che l'INPS invia all'iscritto. Detti versamenti vanno effettuati in quattro rate scadenti al giorno sedici dei mesi di, maggio, agosto, novembre e febbraio.

In sede di dichiarazione dei redditi il contribuente dovrà calcolare l'eventuale importo dovuto in eccedenza rispetto al minimale e versarlo con le stesse scadenze previste per le imposte dovute con la dichiarazione dei redditi.

Ulteriori precisazioni

Il contributo previdenziale deve essere calcolato su **tutti i redditi d'impresa** e non solamente su quello che dà titolo all'iscrizione INPS (eventuali perdite riducono l'imponibile).

La regola del reddito minimo non si applica agli **affittacamere** e ai **produttori di assicurazione** del terzo e quarto gruppo, iscritti alla gestione speciale commercianti, questi soggetti versano i

contributi calcolandoli sul reddito effettivo con relativa maggiorazione per maternità (0,62 euro mensili).

Scadenze: I contributi fissi scadono il **16 maggio, 16 agosto, 16 novembre 2013 e 16 febbraio 2014** mentre i contributi dovuti sulla quota eccedente il minimale vanno versati entro i termini previsti per il pagamento delle imposte sui redditi delle persone fisiche (saldo, 1° acconto e 2° acconto).

Nel caso di **impresa familiare**, i contributi fissi dovuti dai collaboratori si sommano a quelli del titolare mentre i contributi oltre il minimale sono versati separatamente.

Per i **soci di S.r.l.** iscritti alle gestioni artigiani o commercianti, la base imponibile è determinata dal reddito dichiarato ai fini fiscali dalla società e teoricamente attribuibile al socio sulla base della quota di partecipazione agli utili.

Periodi inferiori all'anno

Per artigiani e commercianti con contribuzione anteriore al 1 gennaio 1996 il minimale e il massimale sono frazionabili a mese.

Per artigiani e commercianti con inizio dell'attività in data successiva al 31 dicembre 1995 il minimale e il massimale contributivo non sono frazionabili a mese.

Riduzioni

Godono della riduzione del 50% artigiani e commercianti con più di 65 anni d'età già pensionati INPS (non titolari di pensione di reversibilità) previa presentazione della relativa richiesta (rif. Circ. 63 del 17.3.98 e Circ. 33 del 15.2.1999 e circ. 175 del 29.7.1998).

I versamenti vanno arrotondati all'unità di Euro, sia gli acconti che il saldo.

Aliquote contributive soggetti iscritti alla gestione separata INPS

Nella tabella che segue riepiloghiamo le aliquote contributive INPS dovute dai soggetti iscritti alla gestione separata ex art. 2 c. 26 della legge 35/1995 che sono rimaste invariate rispetto allo scorso anno ad esclusione dei soggetti con altra copertura assicurativa la cui aliquota passa dal 18 al 20%.

Tabella anno 2013

Soggetto	Limite di reddito	Aliquota IVS	Maggiorazione per maternità, malattia, ass. nucleo familiare	Aliquota totale
Privo di altra gestione pensionistica	99.034,00	27,00%	0,72%	27,72%
Pensionato o iscritto in altra gestione pensionistica		20,00%	----	20,00%

Ai fini dell'accredito della copertura contributiva per l'intero anno, devono risultare versati contributi su un reddito almeno pari a euro 15.357,00.

Pertanto il soggetto che versa l'aliquota del 27,72% si vedrà accreditare un intero anno di contribuzione solo se verserà almeno euro 4.256,96 mentre il soggetto che versa il 20% dovrà versare almeno euro 3.071,40.

**MOD. 730 - COMUNICAZIONE ENTRO IL 2 APRILE
DELL'UTENZA DOVE RICEVERE I DATI E
RIEPILOGO SCADENZE**

Per consentire di effettuare i conguagli sulle retribuzioni e sulle pensioni con vantaggi evidenti sia in termini economici che di sicurezza, già dal 2010 l'Agenzia delle entrate comunica il risultato contabile delle dichiarazioni 730 (mod. 730-4) per via telematica, a tutti i sostituti d'imposta.

Detto risultato è trasmesso all'Agenzia, dai CAF o dai professionisti abilitati.

Il sostituto (datore di lavoro) non riceve quindi il mod. 730-4 dal professionista che ha elaborato il modello 730 ma riceve il risultato della liquidazione direttamente dall'Agenzia delle Entrate al recapito telematico scelto.

Tale meccanismo è oramai definitivamente a regime. Con provvedimento n. Prot. 23840/2013 del 22 febbraio 2013, il direttore dell'Agenzia delle Entrate ha approvato il nuovo modello di comunicazione dell'utenza telematica e ha stabilito quanto segue.

1. Comunicazione dei sostituti di imposta

I sostituti d'imposta (quindi tutte le imprese e i professionisti con dipendenti) trasmettono esclusivamente con modalità telematiche, **entro il 31 marzo 2013** (che slitta per le festività a **martedì 2 aprile 2013**), il modello di comunicazione per indicare il recapito telematico dove ricevere il flusso contenente i risultati finali delle dichiarazioni mod. 730.

I sostituti appartenenti a un gruppo societario, possono indicare la sede telematica di una società appartenente allo stesso gruppo.

I sostituti d'imposta effettuano la trasmissione telematica del modello di comunicazione, anche avvalendosi di un intermediario incaricato della trasmissione telematica delle dichiarazioni (commercialisti ecc.).

I sostituti d'imposta che hanno già ricevuto, a partire dall'anno 2011, i modelli 730-4 in via telematica dall'Agenzia delle entrate, in assenza di variazioni dei dati già forniti, non devono inviare il modello di comunicazione.

2. modello di Comunicazione per la ricezione in via telematica dei dati relativi ai mod. 730-4

Il modello "Comunicazione per la ricezione in via telematica dei dati relativi ai mod. 730-4 resi disponibili dall'Agenzia delle entrate", con le relative istruzioni e le specifiche tecniche per la trasmissione telematica, è approvato col presente provvedimento.

Il modello è disponibile gratuitamente dall'Agenzia delle entrate in formato elettronico e può essere utilizzato e stampato prelevandolo dai siti Internet www.agenziaentrate.gov.it

3. Sostituti esclusi dalla procedura

Le modalità indicate nei precedenti punti non si applicano nei confronti dell'INPS e dei sostituti d'imposta che si avvalgono del Service Personale Tesoro del Ministero dell'economia e delle finanze.

Il sostituto d'imposta che riceve il risultato contabile di un contribuente per il quale **non è tenuto** all'effettuazione delle operazioni di conguaglio, restituisce il modello 730-4 entro il quinto giorno lavorativo successivo, per i conseguenti adempimenti, direttamente al professionista abilitato o al Caf, indicato nel flusso telematico messo a disposizione dall'Agenzia delle entrate.

Scadenze del 730

Una volta adempiuto all'obbligo di comunicazione dell'utenza telematica, il flusso dei dati sarà il seguente:

- entro il 30 giugno i professionisti abilitati e i Caf che hanno prestato assistenza fiscale, comunicheranno per via telematica all'Agenzia delle Entrate i risultati contabili delle operazioni, eventuali 730-4 integrativi andranno inviati entro il 10 novembre;
- l'Agenzia delle entrate, entro i 10 giorni successivi alle scadenze di cui al precedente punto, renderà disponibili i 730-4 per via telematica direttamente ai sostituti di imposta abilitati alle trasmissioni telematiche delle dichiarazioni o, in alternativa, ai loro consulenti, quali intermediari abilitati alla trasmissione del 770 (consulenti del lavoro, commercialisti ecc.).

☞ **Per realizzare tale flusso tutti i sostituti di imposta devono comunicare, entro il 31 marzo 2012 (2 aprile per la proroga festiva) anche avvalendosi del proprio intermediario abilitato se:**

- intendono ricevere direttamente i risultati contabili dell'assistenza fiscale in quanto abilitati alla trasmissione telematica delle proprie dichiarazioni;
- intendono far pervenire i predetti risultati all'intermediario incaricato.

Riportiamo di seguito il calendario per l'assistenza fiscale nel 2012

SCADENZA	ADEMPIMENTO
30 aprile	Il lavoratore consegna al datore di lavoro che ha dichiarato la disponibilità a prestare assistenza fiscale diretta , il modello 730 compilato e sottoscritto allegando la busta chiusa contenente la scheda per la destinazione dell'8 per mille e del 5 per mille (anche se la scelta non è stata effettuata).
31 maggio	Il contribuente consegna al professionista abilitato o al caf che rilasciano ricevuta: <ul style="list-style-type: none"> • il modello 730; • i modelli 730-1 anche se non ha effettuato la scelta per la destinazione del 8 per mille e del 5 per mille; • la documentazione fiscale necessaria allo svolgimento dell'assistenza.
31 maggio	Il sostituto di imposta che ha prestato assistenza fiscale diretta, consegna al lavoratore copia della dichiarazione elaborata ed il relativo prospetto di liquidazione, mod. 730-3.
17 giugno	Il caf o il Professionista abilitato consegnano al contribuente copia del mod. 730 elaborato e il mod. 730-3 con la liquidazione delle imposte.
1° luglio	Il CAF o il professionista abilitato e i sostituti che hanno operato l'assistenza fiscale diretta, trasmettono direttamente all'Agenzia delle entrate in via telematica il mod. 730 con il risultato delle dichiarazioni.
	Entro 10 giorni successivi al ricevimento dei risultati contabili da parte di CAF e intermediari abilitati, l'Agenzia delle entrate rende disponibili i modelli 730-4 ai sostituti di imposta o ai loro intermediari abilitati.
Retribuzione di competenza del mese di luglio	I datori di lavoro procedono al conguaglio, in busta paga, degli importi a debito o a credito evidenziati nei modelli 730-4 (730-3 nel caso di assistenza fiscale prestata direttamente dal sostituto) che proseguirà nei mesi successivi nei casi di rateazione o di incapacienza.
30 settembre	Entro questa data l'assistito comunica al proprio datore di lavoro sostituto di imposta, l'eventuale riduzione o l'annullamento della seconda o unica rata di acconto in scadenza a novembre

25 ottobre	Entro questa data il contribuente può presentare al CAF o al professionista incaricato il 730 integrativo
11 novembre	CAF e professionisti abilitati comunicano al contribuente il risultato del 730 integrativo; i risultati vanno comunicati anche all'Agenzia delle entrate che li invierà ai sostituti di imposta entro i successivi 10 giorni.
Nel mese di novembre	Il sostituto di imposta trattiene l'eventuale seconda o unica rata di acconto.

LA GIURISPRUDENZA

COMUNICAZIONE DI LICENZIAMENTO E RIFIUTO DEL LAVORATORE DI RICEVERLA

Corte di Cassazione Sezione Lavoro n. 21017 del 27 novembre 2012

In base alla sentenza in esame il datore di lavoro può consegnare a mano nel luogo di lavoro la comunicazione di contestazione disciplinare e la comunicazione di licenziamento e il rifiuto a ritirarla opposto dal lavoratore deve considerarsi come equivalente all'avvenuta comunicazione.

Ciò in quanto, in base ad un consolidato orientamento giurisprudenziale, il comportamento del lavoratore non può risolversi in un danno a carico del datore di lavoro che, nel rispetto di quanto previsto dalla l. n. 300/1970, consegna la comunicazione a mano.

LICENZIAMENTO PER DETENZIONE DI STUPEFACENTI

Corte di Cassazione Sezione Lavoro n. 21940 del 6 dicembre 2012

La sola detenzione di sostanza stupefacente per uso personale, senza il reato di spaccio, non compromette il vincolo fiduciario posto a fondamento del rapporto di lavoro e, pertanto, non giustifica il licenziamento per giusta causa.

LICENZIAMENTO PER INIDONEITÀ

Corte di Cassazione Sezione Lavoro n. 23330 del 18 dicembre 2012

La sentenza affronta il caso di licenziamento intimato per sopraggiunta inidoneità del dipendente.

In tal caso, precisa la Corte, il licenziamento è giustificato solo qualora il datore di lavoro abbia verificato l'impossibilità di occupare il lavoratore nella stessa mansione o in altre equivalenti e, in subordine, a mansioni inferiori.

L'obbligo di reimpiego in mansioni diverse deve comunque coniugarsi con l'esigenza del datore di lavoro di organizzare liberamente la propria attività in base all'assetto organizzativo insindacabilmente deciso dallo stesso.

SCADENZARIO LAVORO APRILE 2013

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
01	02	03	04	05	06	07
08	09	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					APRILE 2013

Mercoledì 10 DATORI DI LAVORO DOMESTICO	<p>Scade il termine per versare all'INPS la contribuzione relativa al 1°trimestre 2013.</p>
Mercoledì 10 DIRIGENTI DEI SETTORI COMMERCIO SPEDIZIONE, TRASPORTO	<p>A P R I L E</p> <p>Scade il termine per versare i contributi di previdenza ed assistenza integrative per i dirigenti del commercio (fondo Negri, Besusso, Pastore) relativi al 1°trimestre 2013.</p>
Martedì 16 VERSAMENTO UNIFICATO: I.R.P.E.F. RITENUTE LAVORO DIPENDENTE	<p>A P R I L E</p> <p>Scade il termine per versare in via telematica:</p> <p>Le ritenute operate nel mese di marzo 2013 sui: compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002 –1012 - 1004).</p> <p>L'addizionale provinciale e comunale all'IRPEF trattenuta in sede di conguaglio per fine rapporto nel mese di marzo, la rata delle addizionali determinate in sede di conguaglio di fine anno per coloro i quali procedono alla rateazione, la rata dell'acconto dell'addizionale comunale.</p>
LAVORO AUTONOMO E PROVVIGIONI	<p>Compensi di lavoro autonomo e provvigioni (cod. 1038 - 1040).</p>
I.N.P.S. LAVORO DIPENDENTE	<p>I contributi previdenziali dovuti sulle retribuzioni relative al mese precedente.</p>

CONTRIBUTO DOVUTO PER GLI ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA		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 marzo 2013;
Sabato 20 PREVINDAI - PREVINDAPI		Scade il termine per il versamento dei contributi di previdenza integrativa per i dirigenti di aziende industriali relativi al 1°trimestre 2013.
Martedì 30 LIBRO UNICO		Scade il termine per le registrazioni da effettuare sul libro unico del lavoro, riferite al mese precedente.
Martedì 30 COMUNICAZIONI AGLI AGENTI E RAPPRESENTANTI	A P R I L E	Scade il termine (previsto dagli accordi economici, collettivi di industria, commercio, piccola industria e artigianato) per inviare a ciascun agente o rappresentante il conto delle provvigioni del 1°trimestre solare.
Martedì 30 ENASARCO – AGENTI	A P R I L E	Scade il termine entro il quale le case mandanti devono inviare ai propri agenti l'estratto conto della contribuzione versata all'ENASARCO relativamente al 2012.
Martedì 30 ASSISTENZA FISCALE	A P R	Scade il termine, per i lavoratori, per presentare il mod. 730 al datore di lavoro che ha dichiarato la disponibilità ad effettuare l'assistenza fiscale
Martedì 30 INPS UniEMens	A P R I	Scade il termine per l'invio telematico del flusso dei dati previdenziali (dati retributivi e dati utili per il calcolo dei contributi) all'INPS riferito al mese di marzo

SCADENZARIO LAVORO MAGGIO 2013

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
MAGGIO 2013		01	02	03	04	05
06	07	08	09	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Giovedì 16 VERSAMENTO UNIFICATO RATEAZIONE PREMIO INAIL		Scade il termine per versare in via telematica: Scade il termine per il pagamento della seconda rata relativa all'autoliquidazione del
--	--	---

		premio INAIL.
I.R.P.E.F. RITENUTE LAVORO DIPENDENTE	M A G G I O	Le ritenute operate nel mese di aprile 2013 sui: compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002 – 1012 - 1004).
		L'addizionale provinciale e comunale all'IRPEF trattenuta in sede di conguaglio per fine rapporto nel mese di aprile, la rata delle addizionali determinate in sede di conguaglio di fine anno per coloro i quali procedono alla rateazione, la rata dell'acconto dell'addizionale comunale.
LAVORO AUTONOMO E PROVVISORI		Compensi di lavoro autonomo e provvisori (cod. 1038 – 1040).
I.N.P.S. LAVORO DIPENDENTE		I contributi previdenziali dovuti sulle retribuzioni relative al mese precedente
CONTRIBUTO DOVUTO PER GLI ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA	M A G G I O	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 aprile 2013;