



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 Contabil
Dott. Fulvia Peruzzi	

CIRCOLARE BIMESTRALE
nr. 3 del 21/05/2015

SOMMARIO

[IL T.F.R. IN BUSTA PAGA](#)

[CONTRATTO DI SOLIDARIETÀ –
INTEGRAZIONE AL 70%](#)

[DENUNCE INAIL PROROGATE SE
CADENTI DI SABATO](#)

[ANCHE I PROFESSIONISTI POSSONO
RICORRERE ALLA CIG IN DEROGA](#)

[INAIL – OBBLIGO ASSICURATIVO
DELL'AMMINISTRATORE UNICO](#)

[LA RESPONSABILITÀ SOLIDALE NEGLI
APPALTI](#)

[LA GIURISPRUDENZA](#)

SCADENZARIO LAVORO: [MAGGIO
2015, GIUGNO 2015](#), PRIMI GIORNI DI
[LUGLIO 2015](#)



IL T.F.R. IN BUSTA PAGA

Il 3 aprile 2015 è entrato in vigore il D.P.C.M. n. 29/2015 che dà attuazione alla disposizione contenuta nella legge di stabilità 2015, relativa alla possibilità per il dipendente di ottenere la liquidazione mensile del T.F.R. maturando denominato "Qu.I.R." (Quota Integrativa della Retribuzione). Vedi Nostra Circolare Flash n. 8 del 26/03/2015.

Ambito di applicazione

La norma si applica a tutti i dipendenti del settore privato che abbiano maturato un'anzianità di servizio presso il datore di lavoro di almeno sei mesi con le seguenti esclusioni:

- a) i lavoratori dipendenti domestici;
- b) i lavoratori dipendenti del settore agricolo;
- c) i lavoratori dipendenti per i quali la legge ovvero il contratto collettivo nazionale di lavoro, anche mediante il rinvio alla contrattazione di secondo livello, prevede la corresponsione periodica del TFR ovvero l'accantonamento del TFR medesimo presso soggetti terzi;
- d) i lavoratori dipendenti da datori di lavoro sottoposti a procedure concorsuali;
- e) i lavoratori dipendenti da datori di lavoro che abbiano iscritto nel registro delle imprese un accordo di ristrutturazione dei debiti di cui all'articolo 182-bis della legge fallimentare;
- f) i lavoratori dipendenti da datori di lavoro che abbiano iscritto presso il Registro delle imprese un piano di risanamento attestato di cui all'articolo 67, comma 3, lettera d), della legge fallimentare;
- g) i lavoratori dipendenti da datori di lavoro per i quali, ai sensi delle disposizioni normative vigenti, siano stati autorizzati interventi di integrazione salariale straordinaria e in deroga, se in prosecuzione dell'integrazione straordinaria stessa, limitatamente ai lavoratori dipendenti in forza all'unità produttiva interessata dai predetti interventi;
- h) ai lavoratori dipendenti da datori di lavoro che abbiano sottoscritto un accordo di ristrutturazione dei debiti e di soddisfazione dei crediti di cui all'articolo 7, della legge 27 gennaio 2012, n. 3.

La liquidazione della Qu.I.R. sarà quindi interrotta al verificarsi di una delle ipotesi sopra riportate.

L'adesione ad un fondo di previdenza complementare non impedisce invece al lavoratore di ottenere la liquidazione della Qu.I.R..

In questi casi l'iscrizione al fondo permane e si sospende solo il versamento della quota di T.F.R. mentre prosegue il versamento dell'eventuale quota di contribuzione.

- ❖ Non potranno ottenere la liquidazione della Qu.I.R. i lavoratori che hanno posto il proprio T.F.R. a garanzia di un contratto di finanziamento; per questo motivo dovranno comunicare al datore di lavoro l'esistenza di tale vincolo; si ritiene che lo stesso impedimento valga anche per i lavoratori destinatari di provvedimenti di pignoramento dello stipendio in quanto anche in tal caso il T.F.R. è posto a garanzia del creditore.



La richiesta del dipendente

Il lavoratore che intende ottenere la liquidazione della Qu.I.R., dovrà presentare richiesta al datore di lavoro mediante il modulo allegato al decreto che riproduciamo in calce al presente articolo.

Qualora in possesso dei requisiti, il datore di lavoro procederà alla liquidazione della Qu.I.R. a partire dal periodo di paga successivo a quello di presentazione della richiesta, salvo che non acceda al finanziamento assistito da garanzia di cui si dirà in seguito. In tal caso la liquidazione avverrà a partire dal terzo mese successivo a quello di presentazione della richiesta.

- Si precisa che la scelta del lavoratore è irrevocabile e comporta la liquidazione della Qu.I.R. fino al 30 giugno 2018 o fino alla data di cessazione del rapporto di lavoro se precedente.

Trattamento previdenziale e fiscale

Per espressa previsione della norma la Qu.I.R. non è soggetta a contribuzione ma è soggetta ad I.R.E.F. e relative addizionali regionale e comunale secondo la tassazione ordinaria come la normale retribuzione.

Si ricorda che il T.F.R., qualora liquidato alla cessazione del rapporto di lavoro o anche nel caso di anticipi regolati dall'art. 2120 del c.c., è esente da contributi ed è soggetto a tassazione separata in base ad un'aliquota determinata in relazione all'ammontare del T.F.R. e alla durata del rapporto.

Generalmente l'aliquota applicata è inferiore a quella marginale applicata alle retribuzioni correnti, anche se l'amministrazione finanziaria riliquida l'imposta sul T.F.R. con un'aliquota media determinata in base al reddito percepito nei 5 anni precedenti la liquidazione.

- ❖ Va precisato che la Qu.I.R., in quanto reddito tassato in via ordinaria, non rileva ai soli fini della determinazione dei parametri per il riconoscimento del bonus di 80 euro mensili.

La Qu.I.R. incrementerà però il reddito per:

- la determinazione delle detrazioni di imposta;
- il calcolo dell'Assegno per il Nucleo Familiare;
- il calcolo dell'ISEE.

Misure compensative

Ai datori di lavoro che liquidano la Qu.I.R. mensilmente vengono riconosciute le stesse agevolazioni che spettano in proporzione alle quote di TFR versate ai fondi di previdenza o al Fondo Tesoreria dell'INPS:

- a) esonero del contributo al fondo di garanzia pari allo 0,20% nella stessa percentuale del TFR maturando che viene versato ai fondi pensione o liquidato mensilmente al dipendente (per i dirigenti la percentuale è dello 0,40%);
- b) ulteriore riduzione contributiva dello 0,28%;
- c) deducibilità dal reddito di impresa del 4% del T.F.R. versato ai fondi di previdenza o liquidato mensilmente al dipendente (per le aziende con meno di 50 dipendenti la percentuale di deduzione ammonta al 6%).

I benefici di cui ai punti b) e c) non spettano ai datori di lavoro che accedono ai finanziamenti assistiti di cui al successivo paragrafo.

Finanziamento assistito di garanzia

I datori di lavoro che hanno alle proprie dipendenze meno di 50 addetti e che non sono tenuti al versamento del T.F.R. al fondo tesoreria dell'INPS, possono accedere al finanziamento assistito da garanzia rilasciata dal Fondo di garanzia previsto dall'art. 9 dello stesso decreto, al fine di finanziarsi la liquidazione della Qu.I.R.



Si precisa che, per accedere al finanziamento, entrambi i requisiti sopra citati devono essere rispettati pertanto, qualora un datore di lavoro occupasse ora meno di 50 addetti ma fosse tenuto a versare il T.F.R. al Fondo Tesoreria dell'INPS, non avrebbe diritto ad accedere al finanziamento.

L'INPS ha emanato la circolare n. 82 del 23 aprile 2015 con la quale detta tutte le istruzioni necessarie a richiedere il finanziamento e anche le modalità di esposizione dei dati nel modello Uniemens in caso di concessione dello stesso.

Il computo dei 50 dipendenti deve essere effettuato con riferimento alla media annuale dei dipendenti occupati nel 2014.

A tal fine si computeranno tutte le tipologie di dipendente; i lavoratori occupati a tempo parziale verranno considerati in base al rapporto tra l'orario di lavoro ridotto rispetto all'orario di lavoro contrattuale.

Per l'accesso al finanziamento, che non potrà superare la quota di Qu.I.R. mensilmente liquidata, i datori di lavoro dovranno richiedere all'INPS la certificazione delle informazioni necessarie per presentare all'intermediario l'istanza di finanziamento.

In particolare, la domanda di certificazione deve essere inoltrata avvalendosi del modulo di istanza on-line "Qu.I.R.", disponibile all'interno dell'applicazione "DiResCo - Dichiarazioni di Responsabilità del Contribuente", sul sito internet www.inps.it, attraverso il seguente percorso: servizi on line/per tipologia di utente/aziende, consulenti e professionisti/servizi per le aziende e consulenti (dove si effettua l'autenticazione con codice fiscale e pin)/Dichiarazioni di Responsabilità del Contribuente.

Entro trenta giorni dalla data della richiesta l'INPS, ove ne ricorrano le condizioni, rilascia una certificazione con esito positivo in capo alla posizione contributiva (matricola) del datore di lavoro laddove sussistano congiuntamente le seguenti condizioni:

- numero di addetti inferiore a 50 unità nell'anno civile precedente a quello dell'istanza. Il calcolo viene effettuato sulla base delle informazioni relative alla denuncia UniEmens trasmesse all'Istituto;
- insussistenza dell'obbligo di versamento del TFR al Fondo di Tesoreria;
- assenza di provvedimenti di integrazione salariale straordinaria ovvero in deroga, se in prosecuzione dell'integrazione straordinaria stessa.

L'insussistenza delle ulteriori condizioni che precludono la possibilità di liquidare la Qu.I.R. e, pertanto, il relativo Finanziamento (assenza di procedure concorsuali, ecc.) deve essere attestata dal datore di lavoro, anche attraverso la produzione, all'Intermediario, della visura camerale e dell'ulteriore documentazione utile allo scopo.

Una volta ottenuta la documentazione dall'INPS, il datore di lavoro si recherà presso uno degli intermediari (banche o altri intermediari che hanno aderito alla convenzione sottoscritta il 20 marzo 2015 tra Ministero del lavoro, dell'economia e ABI) per stipulare l'accordo di finanziamento.

È previsto che il tasso di interesse non possa essere superiore al tasso di rivalutazione del T.F.R. e il finanziamento ricevuto dovrà essere restituito entro il 30/10/2018 secondo le modalità ed i criteri definiti nell'ambito dell'Accordo quadro.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, però, il finanziamento dovrà essere restituito entro il mese successivo alla cessazione.

Il finanziamento corrispondente alla quota mensile di Qu.I.R. verrà erogato al datore di lavoro in base alle indicazioni che lo stesso invierà all'INPS con la denuncia mensile Uniemens.



Per questo l'INPS comunicherà all'intermediario e al datore di lavoro la quota di Qu.I.R. relativa a ciascuna mensilità entro 60 giorni decorrenti dal primo giorno del mese successivo a quello di competenza.

Infine precisiamo che, in caso di accesso al finanziamento il datore di lavoro pagherà un contributo pari allo 0,20% della retribuzione imponibile relativa ai lavoratori che hanno richiesto la Qu.I.R.

MODULO PER LA RICHIESTA DI PAGAMENTO MENSILE DELLA QUOTA MATURANDA DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO COME PARTE INTEGRATIVA DELLA RETRIBUZIONE (Qu.I.R.)

(Art. 1, comma 26, legge 23 dicembre 2014, n. 190)

Il/La sottoscritto/a

Nato/a a il

CF.....

CHIEDE

la liquidazione mensile della quota di TFR maturanda, ivi inclusa la quota eventualmente destinata ad una forma pensionistica complementare, a partire dal mese successivo alla data della presente istanza. A tal fine:

- dichiara di non aver vincolato o ceduto il TFR a garanzia di contratti di prestito;
- chiede il pagamento della quota integrativa unitamente alla retribuzione mensile;

- dichiara di essere a conoscenza che il pagamento, nel caso in cui il datore di lavoro acceda al Finanziamento di cui all'art. 1, comma 30, della legge 23 dicembre 2014, n. 190 (Legge di Stabilità 2015), verrà effettuato a partire dal terzo mese successivo a quello di competenza; (da compilare solo se il datore di lavoro ha meno di cinquanta dipendenti e non è tenuto al versamento del contributo che alimenta il fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile costituito ai sensi dell'articolo 1, comma 755, della legge 27 dicembre 2006, n. 296)

- prende atto che l'informazione relativa alla richiesta di pagamento mensile della quota maturanda del TFR, raccolta attraverso la compilazione del presente modulo, sarà comunicata all'INPS per gli adempimenti di competenza di cui all'art. 1, commi da 26 a 33, della legge n. 190/2014.

Data

Firma

Una copia del presente modulo controfirmata dal datore di lavoro ovvero un'attestazione di ricevimento in formato elettronico è rilasciata al lavoratore per ricevuta.

CONTRATTO DI SOLIDARIETÀ - INTEGRAZIONE AL 70%

Il contratto di solidarietà previsto dall'art. 1 della l. 863/1984 prevede la possibilità di stipulare contratti aziendali che consentono di ridurre temporaneamente l'orario di lavoro per evitare la riduzione del personale (contratti di solidarietà difensivi).

La disposizione originaria prevedeva che nelle aziende soggette alla cigs, durante tale periodo di riduzione di orario, l'INPS integra la retribuzione persa dal lavoratore mediante il riconoscimento del trattamento di cigs nella misura del 50% successivamente elevata al 60% dal D.I. 510/1996.



Si ricorda che, diversamente dal trattamento di integrazione salariale spettante in caso di ricorso alla cigs, durante il contratto di solidarietà, il trattamento spettante non è soggetto al massimale.

Per gli anni 2011, 2012, 2013, con specifici provvedimenti di legge, il trattamento di integrazione spettante durante il contratto di solidarietà è stato elevato al 80% della retribuzione persa.

Per l'anno 2014 il limite è stato portato al 70%.

Con la legge n. 11/2015 è stata disposta la proroga del medesimo trattamento anche per l'anno 2015 nel rispetto del limite di spesa di 50 milioni di euro.

Il Ministero del lavoro ha emanato a tale proposito la circolare n. 8 del 20 marzo 2015 nella quale precisa che l'ulteriore integrazione del 10% spetterà prioritariamente ai trattamenti dovuti nell'anno 2015 in forza di contratti di solidarietà, anche di proroga, stipulati nell'anno 2014.

A tal fine l'INPS terrà conto dell'ordine cronologico di stipula degli accordi di solidarietà allegati ai decreti ministeriali di autorizzazione al trattamento di cigs e interromperà le erogazioni una volta raggiunto il limite di spesa.

Si resta a tutt'oggi in attesa delle istruzioni operative da parte dell'Inps.

DENUNCE INAIL PROROGATE SE CADENTI DI SABATO

L'INAIL ha emanato la nota n. 1550 del 2 marzo 2015 con la quale fornisce alcune precisazioni in merito alla corretta individuazione dei termini di scadenza delle denunce di variazione.

La nota ricorda infatti come le denunce relative alle variazioni o estensioni della natura del rischio o a variazioni di dati aziendali, o riferite al titolare e relativo domicilio o residenza, alla sede dell'azienda, devono essere inviate all'INAIL per via telematica entro 30 giorni da quello nel quale le variazioni si sono verificate.

Ebbene, con la nota in esame l'INAIL, aderendo ai principi dettati dal codice del processo amministrativo, stabilisce che, qualora il termine dei 30 giorni cada nella giornata di sabato, l'adempimento si considera tempestivo qualora effettuato nella prima giornata lavorativa successiva.

Si ricorda che l'adempimento tardivo comporta l'applicazione della sanzione amministrativa da euro 125 a euro 770.

ANCHE I PROFESSIONISTI POSSONO RICORRERE ALLA CIG IN DEROGA

Il decreto del Ministero del lavoro n. 83473 del 1 agosto 2014, disciplinando i criteri di concessione della cassa integrazione in deroga, aveva espressamente previsto l'accesso a tale ammortizzatore solo alle imprese di cui all'art. 2082 del codice civile.

Tale orientamento è stato confermato anche dalla successiva circolare del Ministero del lavoro n. 19/2014.

Confprofessioni ha ricorso contro questo provvedimento e il Consiglio di Stato, con ordinanza del 11 marzo 2015, ha accolto le richieste del ricorrente ribaltando la decisione del Tar del Lazio il quale aveva in prima battuta confermato l'impostazione ministeriale.



- ❖ In pratica il Consiglio di Stato ritiene che il provvedimento oggetto del ricorso configuri una discriminazione nei confronti della categoria dei liberi professionisti e del relativo personale dipendente e ha sancito che anche i professionisti possono ricorrere alla cassa integrazione guadagni in deroga.

Si auspica ora un intervento tempestivo del Ministero del lavoro che riveda le sue posizioni.

INAIL – OBBLIGO ASSICURATIVO DELL'AMMINISTRATORE UNICO

L'INAIL ha emanato la nota n. 1501 del 27 febbraio 2015 per precisare, diversamente dal precedente orientamento, l'obbligo assicurativo del socio amministratore unico di società.

L'intervento prende le mosse da un quesito presentato dall'Ordine dei Consulenti del lavoro in merito al socio amministratore unico di una società addetto a prestazioni amministrative.

- ❖ La nota conclude affermando l'obbligo assicurativo del socio amministratore unico di società in quanto si trova in una situazione di dipendenza funzionale dalla società.

Cioè, pur in assenza del requisito della subordinazione, esiste un particolare rapporto di collaborazione tecnica fra socio e società di appartenenza finalizzato al conseguimento di un fine produttivo di beni e servizi.

Tale requisito, unito allo svolgimento di attività protetta ai sensi dell'art. 1 D.p.r. 1124/1965, configura l'obbligo assicurativo del socio amministratore unico di società di qualsiasi tipo essa sia.

RESPONSABILITÀ SOLIDALE NEGLI APPALTI

Il decreto legislativo 276/2003 all'art. 29 c. 2 prevede: "il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, comprese le quote di trattamento di fine rapporto, nonché i contributi previdenziali e i premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto, restando escluso qualsiasi obbligo per le sanzioni civili di cui risponde solo il responsabile dell'inadempimento".

Tale responsabilità può essere rimossa solo seguendo le eventuali procedure dettate dalla contrattazione collettiva nazionale sottoscritta da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative del settore.

È quindi importante essere consapevoli della responsabilità solidale negli appalti che coinvolge direttamente il committente qualora l'esecutore dell'appalto ometta di pagare i propri dipendenti o di versare i contributi.

Il Ministero del lavoro, con risposta ad interpello n. 9 del 17 aprile 2015, ricorda in primis che il committente può essere liberato dalla responsabilità solidale solo con riferimento alla obbligazione retributiva mentre rimane sempre responsabile, nei limiti previsti dal citato D.lgs. 276/2003, con riferimento all'obbligazione contributiva.

Precisa poi che, essendo la norma posta a tutela dei lavoratori dipendenti, la contrattazione collettiva alla quale riferirsi per eventuali discipline derogatorie della responsabilità solidale, è quella applicata dall'appaltatore.

Nell'ambito di tali contratti, conclude il Ministero, le organizzazioni datoriali e sindacali potranno individuare "metodi e procedure di controllo e di verifica della regolarità complessiva degli appalti",



adeguatamente utili a garantire l'assolvimento, da parte dell'appaltatore, degli obblighi retributivi nei confronti dei propri lavoratori, senza limitarsi a prevedere l'acquisizione delle relative autodichiarazioni rilasciate dai datori di lavoro.

LA GIURISPRUDENZA

ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE

Sentenza Corte di Cassazione Sez. lavoro n. 2015 del 4 febbraio 2015

La sentenza ribadisce i requisiti necessari per configurare un genuino rapporto di associazione in partecipazione con apporto di lavoro.

Sottolinea quindi l'elemento essenziale costituito dalla partecipazione dell'associato al rischio di impresa che si concretizza nella partecipazione agli utili ma anche alle perdite. Inoltre ribadisce l'importanza del controllo dell'associato nella gestione dell'impresa.

Richiama infine gli altri elementi che, nel caso specifico ma anche in generale, connotano un rapporto di lavoro subordinato: rispetto di un orario fisso, assoggettamento al potere di controllo del committente al quale comunicare le assenze, corresponsione del compenso anche durante i periodi di assenza in quanto indice della garanzia di un compenso minimo.

IMPUGNATIVA DEL LICENZIAMENTO

Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 3245 del 18 febbraio 2015

Il lavoratore ha 60 giorni di tempo per impugnare il licenziamento. Decorso tale termine il lavoratore decade dal diritto di avviare un procedimento giudiziale per accertare l'illegittimità del licenziamento ma gli è preclusa anche la possibilità di avviare procedure volte ad ottenere un risarcimento del danno conseguente il licenziamento.

APPLICABILE AI DIRIGENTI LA PROCEDURA DISCIPLINARE PREVISTA DALL'ART. 7 L. N. 300/1970

Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 3472 del 20 febbraio 2015

La sentenza richiamata, in linea con la giurisprudenza di merito, dispone che, nel caso di licenziamento disciplinare del dirigente, si debba applicare la procedura disciplinare prevista dall'art. 7 della legge n. 300/1970.

La preventiva contestazione dei fatti e la concessione del termine per addurre eventuali giustificazioni deve avvenire ogniqualvolta il datore di lavoro contesti al dirigente un comportamento negligente o, comunque, un comportamento che leda il rapporto fiduciario.

Quanto sopra vale per tutti i soggetti che rivestono la qualifica di dirigente anche se in posizione apicale.

PROCEDURA DI MOBILITÀ

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

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



LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA**Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 4177 del 2 marzo 2015**

Il giudice chiamato a dirimere una controversia relativa ad un licenziamento comminato al termine della procedura di mobilità, non deve entrare nel merito della fondatezza delle ragioni che hanno indotto l'azienda a ridurre il personale. Tale verifica è rimessa alle organizzazioni sindacali alle quali il datore di lavoro precisa le motivazioni già nella comunicazione di apertura della procedura.

Il giudice deve quindi limitarsi a verificare la rispondenza dei criteri di scelta individuati dalle parti nell'accordo conclusivo della procedura, con i nomi dei lavoratori licenziati.

Nel caso specifico la Suprema Corte ha ritenuto sufficiente l'indicazione nominativa, nell'accordo sindacale, dei lavoratori da licenziare posto che l'unico criterio adottato individuava i lavoratori pensionabili.

DEROGA ALLA DURATA DEL PREAVVISO**Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 4991 del 12 marzo 2015**

La sentenza conferma la possibilità di modificare la durata del preavviso, aumentandone il periodo, anche con pattuizioni individuali tra azienda e lavoratore derogando quanto previsto dalla contrattazione collettiva applicabile.

Tuttavia è il caso di verificare se la maggiore durata del periodo di preavviso che dovrebbe rispettare il lavoratore in caso di dimissioni, sia compensata da concreti vantaggi per rendere valido il patto.

SCADENZARIO LAVORO MAGGIO 2015

Le scadenze di seguito riportate sono di carattere generale non potendo adeguarsi alle specifiche esigenze di tutte le aziende, l'elenco pertanto non può considerarsi esaustivo di ogni e qualsiasi adempimento in scadenza.

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

Regole generali

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

Domenica 31 (spostata al 1 giugno) FASI	M A G	Scade il termine per il versamento dei contributi dovuti per i dirigenti relativi al 2° trimestre 2015.
--	-------------	---



Domenica 31 (spostata al 1 giugno) INPS UniEmens	M A G	Scade il termine per l'invio telematico del flusso dei dati previdenziali (dati retributivi e dati utili per il calcolo dei contributi) all'INPS riferito al mese di aprile.
---	----------------------	--

SCADENZARIO LAVORO GIUGNO 2015

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	GIUGNO 2015				

Regole generali

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

Martedì 16 VERSAMENTO UNIFICATO: I.R.P.E.F. RITENUTE LAVORO DIPENDENTE LAVORO AUTONOMO E PROVVIGIONI I.N.P.S. LAVORO DIPENDENTE CONTRIBUTO ALLA GESTIONE SEPARATA	G I U G I U G N O G I U	Scade il termine per versare in via telematica: Le ritenute operate nel mese di maggio 2015 sui: compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002 – 1004 - 1012). l'addizionale regionale e comunale all'IRPEF trattenuta in sede di conguaglio per fine rapporto nel mese di maggio e la rata delle addizionali determinate in sede di conguaglio di fine anno 2014 per coloro i quali procedono alla rateazione; la rata dell'acconto dell'addizionale comunale. compensi di lavoro autonomo e provvigioni (cod. 1038 – 1040). I contributi previdenziali dovuti sulle retribuzioni relative al mese precedente. Il contributo alla gestione separata per compensi ad amministratori, collaboratori e associati in partecipazione corrisposti nel mese di maggio 2015.
Martedì 16 giugno PROFESSIONISTI CON PARTITA IVA ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA CHE PRESENTANO IL MODELLO UNICO		Scade il termine per il versamento dei contributi a saldo relativi al 2014 e della prima rata di acconto 2015.



Martedì 16 giugno ARTIGIANI E COMMERCianti		Scade il termine per il versamento dei contributi a saldo relativi al 2014 e della prima rata di acconto 2015 sui redditi eccedenti il minimale.
Martedì 30 giugno INPS UniEmens	G I U	Scade il termine per l'invio telematico del flusso dei dati previdenziali (dati retributivi e dati utili per il calcolo dei contributi) all'INPS riferito al mese di maggio.

SCADENZARIO LAVORO LUGLIO 2015

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

Regole generali

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

ASSISTENZA FISCALE	L U G	Con le retribuzioni relative al mese di luglio i datori di lavoro devono trattenere o rimborsare le imposte risultanti dall'assistenza fiscale.
Martedì 7 luglio 730 presentazione (poiché la scadenza coincide con l'invio telematico si consiglia di anticipare l'adempimento)	L U G	Entro questa data i titolari di reddito da lavoro dipendente possono presentare il modello 730 ad un CAF o al proprio datore di lavoro qualora lo stesso abbia manifestato la disponibilità a prestare assistenza fiscale.
Venerdì 10 DATORI DI LAVORO DOMESTICO	L U G	Scade il termine per versare i contributi relativi al 2° trimestre 2015.
Venerdì 10 DIRIGENTI COMMERCIO	L U G	Scade il termine per versare i contributi relativi al 2° trimestre 2015 ai fondi Negri, Besusso, PREVIR.
Giovedì 16 VERSAMENTO UNIFICATO:	L U G L I O	Scade il termine per versare in via telematica:



**I.R.P.E.F. RITENUTE
LAVORO DIPENDENTE**

L
U
G
L
I
O

Le ritenute operate nel mese di giugno 2015 sui: compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002 – 1004 - 1012).
l'addizionale regionale e comunale all'IRPEF trattenuta in sede di conguaglio per fine rapporto nel mese di maggio e la rata delle addizionali determinate in sede di conguaglio di fine anno 2014 per coloro i quali procedono alla rateazione; la rata dell'acconto dell'addizionale comunale.

