



RAG. FRANCO PERUZZI *CONSULENTE DEL LAVORO*

DOTT. FRANCA PERUZZI *CONSULENTE DEL LAVORO*

RAG. GIOVANNI PERUZZI *CONSULENTE DEL LAVORO*

DOTT. STEFANO DANI *COMMERCIALISTA – REVISORE CONTABILE*

DOTT. RAFFAELE TRIGGIANI *COMMERCIALISTA – REVISORE CONTABILE*

DOTT. FULVIA PERUZZI

***CIRCOLARE BIMESTRALE
nr. 3 del 01/06/2016***

SOMMARIO

[LAVORO ACCESSORIO E OBBLIGHI IN
MATERIA DI SICUREZZA](#)

[MILLEPROROGHE E NOVITA' IN MATERIA DI
LAVORO](#)

[MINORI E ORARIO DI LAVORO](#)

[BENEFICI CONTRIBUTIVI E DURC](#)

[LAVORO INTERMITTENTE](#)

[FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE](#)

[LA GIURISPRUDENZA](#)

SCADENZARIO LAVORO: [GIUGNO 2016](#),
PRIMI GIORNI DI [LUGLIO 2016](#)

LAVORO ACCESSORIO/VOUCHER E OBBLIGHI IN MATERIA DI SICUREZZA

Risulta sempre più diffuso l'utilizzo del lavoro accessorio al punto che è atteso un provvedimento che miri a tracciare in modo certo la prestazione al fine di evitare abusi.

Nel frattempo preme sottolineare che, anche i soggetti impiegati con questa particolare forma contrattuale, fanno scattare a carico del datore di lavoro, imprenditore o professionista, tutti gli obblighi previsti in materia di sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro previsti per i lavoratori dipendenti.

Negli altri casi (peraltro non meglio specificati dalla norma) si applicano le tutele ridotte previste dall'art. 21 del D.lgs. 81/2008 disposte per i componenti l'impresa familiare e per i lavoratori autonomi.

Sono invece esclusi dall'applicazione delle norme in materia di sicurezza previste del D.lgs. 81/2008 i piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresi l'insegnamento privato supplementare e l'assistenza domiciliare ai bambini, agli anziani, agli ammalati e ai disabili.

Ricordiamo quindi che l'imprenditore o professionista che utilizzi il lavoro accessorio è soggetto, come per ogni lavoratore subordinato, ai seguenti obblighi:

- visite mediche preventive e periodiche quando le lavorazioni lo prevedono;
- informazione, formazione, addestramento.

In particolare si sottolinea che la formazione deve avvenire durante l'orario di lavoro e, per questo motivo, dovrà essere svolta mediante l'utilizzo di voucher come se il dipendente fosse al lavoro.

Si sottolinea l'importanza dell'aspetto informativo e formativo nel lavoro accessorio in quanto il lavoratore, proprio perché occupato in maniera non continuativa, potrebbe non essere in grado di acquisire le conoscenze e le abilità che gli consentano di evitare rischi infortunistici.

Nell'ipotesi in cui un imprenditore o professionista privo di dipendenti ricorra al lavoro accessorio, si ritiene che debba anche procedere preliminarmente alla redazione del documento di valutazione dei rischi.

Si richiama infine l'attenzione sul divieto di utilizzare il lavoro accessorio nei contratti di appalto.

Per questo motivo si consigliano i committenti di acquisire informazioni o dichiarazioni da parte degli appaltatori al fine di escludere l'impiego di tale tipologia di lavoro nell'esecuzione dell'appalto.

MILLEPROROGHE E NOVITA' IN MATERIA DI LAVORO

Riepiloghiamo brevemente le principali novità in materia di lavoro contenute nel decreto mille proroghe convertito in legge n. 21/2016.

Ticket licenziamento

Per tutto il 2016 il "ticket di licenziamento", contributo una tantum previsto dalla l. n. 92/2012 nei casi di licenziamento, continua a non essere dovuto:

- nei casi di licenziamento effettuato per cambio di appalto quando, per clausole sociali che garantiscano la continuità occupazionale prevista da contratti collettivi nazionali, si garantisca la continuità occupazionale;
- nei casi di cessazione del rapporto a tempo indeterminato nel settore edile, per completamento delle attività e chiusura del cantiere

Contratti di solidarietà

I contratti di solidarietà difensivi prevedevano, originariamente, che il lavoratore percepisse, durante i periodi non lavorati, una indennità pari al 60% della retribuzione persa, senza limiti di massimale.

Negli ultimi anni il legislatore ha innalzato la percentuale fino ad arrivare anche al 80%.

Ora il D.Lgs. n. 148/2015 ha parificato il trattamento spettante ai lavoratori coinvolti nel contratto di solidarietà, al trattamento spettante per la cassa integrazione con rispetto, quindi, del massimale.

Tuttavia il decreto mille proroghe dispone che, per i contratti di solidarietà stipulati prima del 24 settembre 2015 con presentazione della domanda di integrazione salariale entro la stessa data, godano ancora di un regime agevolato. Tali contratti, precisiamo, conserveranno la loro efficacia fino alla scadenza prevista.

Pertanto, limitatamente ai trattamenti concessi nel 2016 ed entro il limite di spesa di 50 milioni di euro, ai lavoratori coinvolti nei contratti di solidarietà difensiva stipulati prima del 24 settembre 2016 per i quali sia stata presentata la domanda di cig entro tale data, spetta il 70% della retribuzione persa.

MINORI E ORARIO DI LAVORO

In base alle disposizioni attualmente in vigore l'età minima di ammissione al lavoro è rappresentata dalla soglia dei 16 anni, età entro la quale il minore completa l'obbligo scolastico.

E' tuttavia consentito l'accesso al lavoro a partire dai 15 anni compiuti quando il minore segue percorsi di istruzione e formazione professionale o per la stipula di un contratto di apprendistato di primo tipo, quelli cioè previsti per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore.

Sono ipotesi che non si verificano di frequente per la carenza di norme complete e del necessario raccordo del mondo produttivo con la scuola.

Tuttavia è stato avanzato uno specifico interpello per capire, in tali casi, quali sia l'orario di lavoro che il minore di 16 anni può effettuare.

Ebbene il Ministero del lavoro, con risposta ad interpello n. 11 del 21 marzo 2016, ha precisato che in questo caso il minore può effettuare non più di 7 ore giornaliere e 35 settimanali.

Una volta raggiunti i 16 anni potrà effettuare 8 ore giornaliere e 40 settimanali.

In questi casi non è quindi mai consentito il ricorso al lavoro straordinario.

BENEFICI CONTRIBUTIVI E DURC

La fruizione dei benefici contributivi relativi ad assunzioni agevolate è subordinata:

1. al rispetto della contrattazione collettiva;
2. alla regolarità contributiva;
3. all'assenza, in capo al datore di lavoro o al diretto responsabile di provvedimenti amministrativi o giurisdizionali definitivi in ordine alla commissione delle violazioni di cui all'allegato "A" del D.M. 30 gennaio 2015 ovvero al decorso del periodo indicato dallo stesso allegato relativo a ciascun illecito; si tratta di violazioni di norme in materia di sicurezza e prevenzione infortuni, impiego di lavoratori stranieri, lavoro irregolare, disciplina dei riposi.

Il requisito di cui al punto 3 deve essere dichiarato dal datore di lavoro con specifica autocertificazione denominata Durc, da inviare alla Direzione Territoriale del Lavoro competente prima di iniziare a fruire dei benefici.

Si tratta di una disposizione che vige dal 2007 che è stata rinnovata dal D.M. 30 gennaio 2015 pubblicato in G.U. n. 125 del 1 giugno 2015.

Per questo motivo, i soggetti che avessero inviato l'autocertificazione in data successiva al 1 luglio 2015, dovranno ora reinviarla utilizzando il nuovo modello scaricabile dal sito www.lavoro.gov.it accedendo alla sezione "Strumenti e servizi" alla voce "Modulistica".

Le dichiarazioni spedite entro il 1 luglio 2015 conservano la loro validità e non devono essere nuovamente inviate.

LAVORO INTERMITTENTE

Con risposta ad interpello n. 10 del 21 marzo 2016, il Ministero del lavoro conferma le vecchie indicazioni relative all'utilizzo del contratto di lavoro a chiamata al di fuori dei casi consentiti in base ai requisiti soggettivi.

Questo contratto, ora regolato dall'art. 13 e seguenti del D.lgs. n. 81/2015, può essere stipulato a tempo determinato o indeterminato e consiste in prestazioni di lavoro discontinue che vengono attivate su richiesta del datore di lavoro anche con riferimento

alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno.

Il contratto di lavoro intermittente trova alcune limitazioni in quanto può in ogni caso essere concluso con soggetti con meno di 24 anni di età (purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno) e con più di 55 anni.

Al di fuori di queste ipotesi la legge demanda alla contrattazione collettiva, anche di secondo livello, la regolamentazione dei casi di utilizzo del contratto di lavoro intermittente.

Infine, in assenza di contrattazione collettiva, sarà uno specifico decreto a definire i casi in cui è possibile stipulare questa tipologia di contratto.

In vigore della disciplina previgente, il Ministero del lavoro aveva emanato il D.M. 23 ottobre 2014 con il quale richiamava il vecchio Regio Decreto n. 2657 del 1923 per individuare le lavorazioni che consentono la stipula di contratti di lavoro a chiamata.

Ebbene, il Ministero precisa che tale Decreto è ancora valido anche alle luce della nuova disciplina introdotta dal D.lgs. n. 81/2015.

Pertanto, in assenza di contrattazione collettiva che regoli la materia, il contratto di lavoro intermittente potrà essere stipulato, oltre che nelle ipotesi soggettive (età fino a 24 anni o oltre i 55) sopra richiamate, per le lavorazioni elencate nel R.D. del 1923.

FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE

Il Fondo di integrazione salariale "FIS" è l'ultima denominazione assunta dal fondo di solidarietà residuale.

Si tratta del fondo istituito per garantire un ammortizzatore sociale in costanza di rapporto di lavoro ai dipendenti da aziende non coperte dalla cassa integrazione guadagni.

Per questo motivo originariamente si chiamava Fondo di solidarietà residuale.

Ambito di applicazione

In seguito all'emanazione del Decreto interministeriale n. 9343/2016 a questo fondo aderiscono tutti i datori di lavoro che occupano più di 5 dipendenti, esclusi dall'ambito di applicazione della cassa integrazione guadagni e appartenenti a settori nei quali non sono stati attivati fondi di solidarietà bilaterali o fondi di solidarietà bilaterali alternativi.

Ai fini del computo del limite numerico dei dipendenti, riferito alla media dei dipendenti in forza nel semestre precedente, si contano anche gli apprendisti.

L'espressione usata nel decreto per individuare l'ambito di applicazione, fa pensare che vi rientrino tutti i datori di lavoro anche non imprenditori **ma lo stesso decreto prevede che l'INPS individui, con apposita circolare non ancora emanata, i soggetti tenuti al versamento del contributo.**

Rientrano nel campo di applicazione gli operai, intermedi, impiegati, quadri e anche gli apprendisti titolari di contratto di apprendistato professionalizzante. Sono esclusi i dirigenti e i lavoratori a domicilio.

Questi lavoratori devono avere un'anzianità di effettivo lavoro presso l'unità produttiva per la quale è richiesta la prestazione di almeno novanta giorni alla data di presentazione della domanda di concessione del trattamento.

Prestazioni

Le prestazioni erogate dal FIS sono:

1. **l'assegno di solidarietà** rivolto a tutti i datori di lavoro che occupano più di 5 dipendenti nel semestre precedente l'evento; i datori di lavoro che alla data del 1 gennaio 2016 hanno registrato una media nel semestre precedente di più di 5 e fino a 15 dipendenti, potranno richiedere le prestazioni al fondo solo a partire al 1 luglio 2016;
2. **l'assegno ordinario** per i dipendenti dei datori di lavoro che hanno occupato più di 15 dipendenti nel semestre precedente l'evento.

L'assegno di solidarietà può essere corrisposto per un massimo di 12 mesi nel biennio mobile.

L'accesso a questo ammortizzatore prevede che il datore di lavoro stipuli, con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, un accordo aziendale finalizzato ad evitare o ridurre i licenziamenti per riduzione di personale nel corso di una procedura di licenziamento collettivo,

Si tratta di un ammortizzatore simile al vecchio contratto di solidarietà difensivo in deroga che terminerà la sua vigenza dal 1 luglio 2016.

I lavoratori coinvolti avranno diritto al trattamento di integrazione pari all'80% della retribuzione persa, ridotta del contributo dell'apprendista, con il rispetto dei massimali di integrazione salariale.

La riduzione non potrà essere superiore al 60% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile del personale interessato e per ciascun lavoratore la percentuale di riduzione complessiva non potrà essere superiore al 70% nell'arco dell'intero periodo di durata del contratto di solidarietà.

La domanda di autorizzazione dovrà essere presentata all'INPS entro 7 giorni dalla data di stipula dell'accordo e la riduzione dell'orario di lavoro dovrà iniziare entro il 30 giorni successivi alla presentazione della domanda.

Per tutto quanto non previsto del decreto si applicano all'assegno di solidarietà le disposizioni previste per la cassa integrazione guadagni ordinaria.

L'assegno ordinario può essere erogato per le stesse ipotesi previste per la cassa integrazione guadagni ordinaria (eventi transitori non imputabili al datore di lavoro o al lavoratore comprese le crisi temporanee di mercato ed escluse le intemperie) e straordinaria limitatamente ai casi di crisi e di riorganizzazione con esclusione quindi delle ipotesi di cessazione anche parziale dell'attività.

La durata è limitata a 26 settimane in un biennio mobile.

L'assegno è determinato con le stesse modalità dell'assegno di solidarietà sopra specificato.

La domanda dovrà essere presentata non prima di 30 giorni dall'inizio dell'evento e non oltre 15 giorni successivi all'inizio dello stesso.

La valutazione delle istanze dovrà essere effettuata dall'Inps in base ai criteri che saranno definiti da un emanando decreto ministeriale.

Per entrambe le tipologie di intervento il FIS provvede a versare alla gestione di appartenenza del lavoratore la contribuzione relativa all'assegno.

Durata massima delle prestazioni

In sintonia con i criteri generali di concessione degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto, il FIS riconosce una durata massima complessiva dei due trattamenti sopra specificati non superiore a 24 mesi in un quinquennio mobile per ciascuna unità produttiva. A tal fine il periodo corrispondente all'assegno di solidarietà viene computato al 50% entro il limite di 24 mesi; superata tale soglia i periodi vengono computati per intero.

Finanziamento del fondo

A decorrere dal 1 gennaio 2016, i datori di lavoro che rientrano nel campo di applicazione del FIS sono tenuti a versare all'INPS i contributi calcolati sulle retribuzioni dei dipendenti con esclusione di dirigenti e lavoranti a domicilio nelle misure sotto riportate:

- 0,65% per i datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti;
- 0,45% per i datori di lavoro che occupano mediamente da più di 5 e fino a 15 dipendenti.

Tale contribuzione è posta per un terzo a carico dei lavoratori e due terzi a carico del datore di lavoro.

Oltre alla contribuzione ordinaria è dovuto un contributo straordinario a carico dei datori di lavoro che fruiscono dei due assegni nella misura del 4% della retribuzione persa.

LA GIURISPRUDENZA

LA RESPONSABILITA' DEL DATORE DI LAVORO NELL'INFORTUNIO

Sentenza Corte di Cassazione Sez. lavoro n. 2209 del 4 febbraio 2016

Il datore di lavoro è responsabile dell'infortunio occorso al proprio dipendente sia nel caso in cui non adotti le misure di sicurezza che nel caso in cui non vigili affinché tali misure vengano adottate e rispettate dai lavoratori.

Pertanto, mentre grava sui dipendenti l'onere di provare il danno subito ed il nesso con la nocività della lavorazione o la non applicazione di norme di sicurezza, grava sul datore di lavoro l'onere di provare di avere messo in atto tutto quanto possibile per evitare il rischio di infortuni.

In particolare si ricorda che il mancato utilizzo dei dispositivi di protezione da parte dei dipendenti deve essere sanzionato con specifica procedura disciplinare al fine di provare il comportamento vigile.

ASSENZA A VISITA MEDICA DI CONTROLLO

Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 3294 del 19 febbraio 2016

Durante il periodo di malattia il lavoratore ha l'obbligo di permanenza nel proprio domicilio nelle fasce orarie di reperibilità. L'eventuale spostamento dal domicilio noto al datore di lavoro e all'Inps, deve essere preventivamente comunicato anche nel caso in cui il lavoratore debba spostarsi per cause improvvise che potessero verificarsi durante il periodo di malattia.

Nel caso in cui il lavoratore sia trovato assente alla visita di controllo e abbia omesso la preventiva comunicazione del temporaneo cambio di indirizzo, lo stesso perderà il trattamento economico.

Quanto sopra salvo casi di forza maggiore che devono essere provati dal lavoratore stesso.

Nel caso di specie l'Inps non ha ritenuto idonee le giustificazioni addotte dal lavoratore, il quale sosteneva di avere avuto non meglio precisati imprevisti che lo obbligavano ad uscire dal proprio domicilio, e ha quindi applicato la sanzione.

LICENZIAMENTI PER RIDUZIONE DI PERSONALE NELL'AMBITO DELLE PROCEDURE DI MOBILITA'

Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 1842 del 1 febbraio 2016

Al termine della procedura di mobilità, il datore di lavoro deve inviare, entro 7 giorni dal licenziamento, gli elenchi dei lavoratori licenziati agli uffici competenti e alle organizzazioni sindacali indicando, tra gli altri elementi richiesti (v. art. 4 c. 9 l. n. 223/1991) la puntuale indicazione delle modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta di cui all'articolo 5, comma 1 della stessa legge.

Il mancato adempimento di tale obbligo rende inefficaci i licenziamenti.

ISCRIZIONE ARTIGIANI/COMMERCANTI E GESTIONE SEPARATA

Corte di Cassazione Sez. Civile n. 1319 del 25 gennaio 2016 e n. 1780 del 29 gennaio 2016

Questione lungamente discussa in giurisprudenza l'obbligo di iscrizione alla gestione artigiani o commercianti o coltivatori diretti e la contemporanea iscrizione alla gestione separata per i soci che, in qualità anche di amministratori percepiscono compensi a tale titolo.

Il contrasto è stato risolto da una norma interpretativa (D.L. n. 78/2010) la quale ha chiarito che le attività autonome che escludono l'obbligo di contemporanea iscrizione ad altre casse sono solo quelle esercitate in forma di impresa: artigiani, commercianti, coltivatori diretti. Tra queste attività, va quindi individuata quella svolta in modo prevalente ai fini della corretta iscrizione.

Da questo criterio discende l'obbligo di contemporanea iscrizione anche alla gestione separata qualora l'INPS sia in grado di dimostrare che il soggetto svolge attività di impresa nella sua veste di socio, distintamente dall'attività di amministratore per la quale percepisce il relativo compenso.

Esistono diversi indicatori che mirano a ricercare se il socio svolge la sua attività come tale e, quindi, come imprenditore o se l'attività di amministratore non sconfinava nel ruolo imprenditoriale di socio.

La circolare Inps n. 78/2013 ne cita diversi: la struttura aziendale complessa; i soci lavoratori svolgono l'attività volta alla realizzazione dello scopo sociale dell'impresa; l'abitudine non significa quotidianità ma collaborazione necessaria alla realizzazione del

processo aziendale; la presenza di una struttura complessa di dipendenti e collaboratori tende ad escludere lo svolgimento di un'attività lavorativa abituale; la partecipazione del socio all'attività non comprende solo prestazioni materiali ma anche intellettuali e organizzative.

SCADENZARIO LAVORO GIUGNO 2016

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 2016

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

<p>Martedì 16</p> <p>VERSAMENTO UNIFICATO:</p> <p>I.R.P.E.F. RITENUTE LAVORO DIPENDENTE</p> <p>LAVORO AUTONOMO E PROVVIGIONI</p> <p>I.N.P.S. LAVORO DIPENDENTE</p>	<p>G Scade il termine per versare in via telematica:</p> <p>I</p> <p>U</p> <p>G Le ritenute operate nel mese di maggio 2016 sui: compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002 – 1004 - 1012).</p> <p>I l'addizionale regionale e comunale all'IRPEF</p> <p>U trattenuta in sede di conguaglio per fine</p> <p>G rapporto nel mese di maggio e la rata delle addizionali determinate in sede di conguaglio</p> <p>N di fine anno 2015 per coloro i quali procedono</p> <p>O alla rateazione; la rata dell'acconto dell'addizionale comunale.</p> <p>compensi di lavoro autonomo e provvigioni (cod. 1038 – 1040).</p> <p>G I contributi previdenziali dovuti sulle retribuzioni relative al mese precedente.</p> <p>I</p> <p>U</p>
---	---

CONTRIBUTO ALLA GESTIONE SEPARATA	Il contributo alla gestione separata per compensi ad amministratori, collaboratori e associati in partecipazione corrisposti nel mese di maggio 2016.
Giovedì 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 2015 e della prima rata di acconto 2016.
Giovedì 16 giugno ARTIGIANI E COMMERCianti	Scade il termine per il versamento dei contributi a saldo relativi al 2015 e della prima rata di acconto 2016 sui redditi eccedenti il minimale.
Giovedì 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 2016

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
LUGLIO 2016		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	LUG	Con le retribuzioni relative al mese di luglio i datori di lavoro devono trattenere o rimborsare le imposte risultanti dall'assistenza fiscale.
Giovedì 7 luglio 730 presentazione (poiché la scadenza coincide con l'invio telematico si consiglia di anticipare l'adempimento)	LUG	Entro questa data i titolari di reddito da lavoro dipendente possono presentare il modello 730 ad un CAF, a un professionista abilitato o al proprio datore di lavoro qualora lo stesso abbia manifestato la disponibilità a prestare assistenza fiscale.
Lunedì 11 DATORI DI LAVORO DOMESTICO	LUG	Scade il termine per versare i contributi relativi al 2° trimestre 2016.
Lunedì 11 DIRIGENTI COMMERCIO	LUG	Scade il termine per versare i contributi relativi al 2° trimestre 2016 ai fondi Negri, Besusso, PREVIR.
Lunedì 18 VERSAMENTO UNIFICATO: I.R.P.E.F. RITENUTE LAVORO DIPENDENTE	L U G L I O	Scade il termine per versare in via telematica: Le ritenute operate nel mese di giugno 2016 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 2015 per coloro i quali procedono alla rateazione; la rata dell'acconto dell'addizionale comunale.