



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 18/05/2017

SOMMARIO

[UNIONI CIVILI E COPPIE DI FATTO -
DISCIPLINA DELLE PRESTAZIONI
PREVIDENZIALI](#)

[NASCITE E ADOZIONI NEL 2017 -
PERMESSI AI PADRI LAVORATORI](#)

[ROTTAMAZIONE CARTELLE E DURC](#)

[LA FINE DEI VOUCHER E LA
RESPONSABILITÀ SOLIDALE NEGLI
APPALTI](#)

[NUOVI MODULI PER LE AUTORIZZAZIONI
ALLA VIDEOSORVEGLIANZA](#)

[SI CONFIGURA EVASIONE
CONTRIBUTIVA SE IL CONTRATTO A
PROGETTO NASCONDE LA
SUBORDINAZIONE](#)

[IL CUMULO PENSIONISTICO](#)

[VALORI PER IL CALCOLO DEI
CONTRIBUTI NEL 2017](#)

[LA GIURISPRUDENZA](#)

SCADENZARIO LAVORO: [MAGGIO 2017](#)
[GIUGNO 2017](#), PRIMI GIORNI DI [LUGLIO](#)
[2017](#)

**UNIONI CIVILI E COPPIE DI FATTO - DISCIPLINA
DELLE PRESTAZIONI PREVIDENZIALI**

La legge n. 76 del 20 maggio 2016 ha regolato:

- le unioni civili tra persone dello stesso sesso;
- le convivenze di fatto che, ricordiamo, possono essere costituite anche tra persone di sesso diverso.

Questa legge stabilisce quanto segue: "le disposizioni che si riferiscono al matrimonio e le disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, ovunque ricorrono nelle leggi, negli atti aventi forza di legge, nei regolamenti nonché negli atti amministrativi e nei contratti collettivi, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile tra persone dello stesso sesso".

Inoltre, la sentenza della Corte costituzionale n. 213 del 5 luglio 2016, ha dichiarato incostituzionale il c. 3 dell'art. 33 della l. n. 104/1992 nella parte in cui non include il convivente tra i soggetti legittimati a fruire dei permessi ex art. 3 c. 3 della medesima legge.

In conseguenza di tali disposizioni l'INPS ha dovuto intervenire per regolare i permessi ex l. n. 104/1992.

Ricordiamo che la l. n. 104/1992 regola i diritti delle persone con handicap e, quindi, anche il diritto ad ottenere i permessi per la relativa assistenza.

Con la circolare n. 38/2017 l'INPS stabilisce che, in forza di queste disposizioni si profila il seguente scenario.

La parte di un'unione civile che presti assistenza all'altra parte può usufruire di:

- permessi ex lege n. 104/92 (tre giorni al mese);
- congedo straordinario ex art. 42, comma 5 D.Lgs.151/2001 (due anni);

Il convivente di fatto di cui ai commi 36 e 37 dell'art. 1 della legge n. 76/2016, che presti assistenza all'altro convivente, può usufruire unicamente di:

- permessi ex lege n. 104/92 (tre giorni al mese).

La citata circolare precisa che i permessi di cui sopra vengono concessi solo alla parte dell'unione civile o al convivente di fatto mentre il diritto non si applica per l'assistenza ai parenti ed affini della parte dell'unione civile o del convivente, in quanto prerogativa concessa solo ai coniugi in senso stretto.

La circolare in esame precisa che, in attesa dell'adeguamento delle procedure, le domande per la concessione dei permessi nei casi di cui trattasi possono venire presentate in modalità cartacea.

A tale fine sono disponibili sul sito istituzionale, nella sezione modulistica, i seguenti modelli appositamente aggiornati:

- SR08 (Domanda di permessi per l'assistenza ai familiari disabili in situazione di gravità);
- SR64 (Domanda di congedo straordinario per assistere il coniuge/ la parte dell'unione civile disabile in situazione di gravità).

La domanda deve essere inoltrata all'INPS di competenza tramite Posta Elettronica Certificata (non è sufficiente una email ordinaria) o mezzo equivalente (raccomandata con ricevuta di ritorno o presentazione della domanda allo sportello).

Si precisa che nella domanda di beneficio il richiedente è tenuto a dichiarare sotto la propria responsabilità, ai sensi dell'art. 46 del DPR 445/2000, lo stato di coniuge/parte di unione civile/convivente di fatto ex comma 36 della legge 76/2016.

Sempre con riferimento alle parti dell'unione civile l'INPS, con circolare n. 84 del 5 maggio 2017, ha fornito chiarimenti in merito all'**ANF** e assegni familiari, determinazione del reddito per il calcolo del relativo importo, diritto all'assegno per **congedo matrimoniale**.

In merito all'ANF e all'assegno familiare l'INPS precisa che quando nell'unione civile una sola delle due parti è titolare di un rapporto di lavoro dipendente o è titolare di prestazione previdenziale, devono essere riconosciute le prestazioni familiari per la parte dell'unione civile priva di posizione tutelata.

Ai figli di genitori separati, o naturali, nati prima dell'unione civile, spettano i trattamenti di famiglia su una delle due posizioni dei genitori a nulla rilevando la successiva unione civile contratta da uno di essi.

Nel caso, invece, di genitori separati o naturali, privi entrambi di una posizione tutelata, la successiva unione civile di uno dei due con altro soggetto - lavoratore dipendente o titolare di prestazione previdenziale sostitutiva - garantisce il diritto all'ANF/AF per i figli dell'altra parte dell'unione civile.

Nel caso di **conviventi di fatto**, ai fini della misura dell'ANF, per la determinazione del reddito complessivo, è assimilabile ai nuclei familiari coniugali la sola situazione dei conviventi di fatto, di cui ai commi 36 e 37 dell'art. 1 della legge n. 76/2016, che abbiano stipulato il contratto di convivenza di cui al citato comma 50 dell'art. 1 della legge n. 76/2016, qualora dal suo contenuto emerga con chiarezza l'entità dell'apporto economico di ciascuno alla vita in comune.

Quanto al **congedo matrimoniale**, lo stesso spetta nell'ordinaria misura alle parti dell'unione civile e non alle coppie di fatto.

NASCITE E ADOZIONI DEL 2017 - PERMESSI AI PADRI LAVORATORI

Con messaggio n. 88 del 24 febbraio 2017 l'INPS ricorda che per l'anno 2017 la legge di bilancio non ha prorogato la possibilità di fruire di giornate di permesso facoltativo da parte di padri lavoratori.

Pertanto, per l'anno in corso, in caso di nascita o di adozione, affidamento di minore, i padri lavoratori **dovranno fruire unicamente le due giornate di congedo obbligatorio** entro 5 mesi dalla data dell'evento che ne ha dato causa.

Il congedo facoltativo potrà essere fruito nel 2017 solo in relazione alle nascite avvenute nel 2016.

ROTTAMAZIONE CARTELLE E DURC

Con messaggio n. 824 del 24 febbraio 2017 l'INPS interviene sulla questione relativa alla possibilità di rilasciare il DURC in presenza della domanda di adesione alla definizione agevolata così detta "Rottamazione" dei carichi affidati agli Agenti della Riscossione.

In estrema sintesi, si tratta del D.l. n. 193/2016 che consente di regolarizzare la propria situazione debitoria risultante presso gli Agenti per la Riscossione, mediante il pagamento del solo debito originario e senza corrispondere le sanzioni e gli interessi di mora.

In seguito alla proroga concessa, l'istanza poteva essere presentata entro il 21 aprile 2017 ma l'Agente per la riscossione interessato ha tempo fino al 15 giugno per rispondere accogliendo l'istanza e indicando il nuovo importo da pagare al netto delle somme aggiuntive che vengono stralciate.

Nelle more di questa procedura, precisa ora l'INPS con il citato messaggio, il richiedente non può ottenere il DURC in quanto la mera manifestazione di volontà di adesione alla rottamazione non può configurare regolarità contributiva.

Questa potrà dirsi perfezionata solo qualora la domanda venga accolta e il contribuente paghi in unica soluzione oppure aderisca alla rateazione versando la prima rata.

Anche l'INAIL perviene ad identica conclusione esplicitandolo con la circolare n. 2/E del 8 marzo 2017.

Entrambi gli istituti, con le circolari citate, specificano quali somme siano comunque dovute anche accedendo alla rottamazione.

LA FINE DEI VOUCHER E LA RESPONSABILITÀ SOLIDALE NEGLI APPALTI

Il D.L. n. 25 del 27 marzo 2017 ha decretato la fine del lavoro accessorio (voucher). Di conseguenza dal 18 marzo non è più possibile acquistare voucher mentre quelli acquistati fino al 17 marzo possono essere utilizzati fino al 31 dicembre 2017.

Successive note del Ministero del lavoro hanno precisato che nel periodo transitorio le comunicazioni delle prestazioni seguiranno la procedura in vigore prima dell'abrogazione.

☞ **Il medesimo decreto ha modificato anche la solidarietà tra committente e appaltatore negli appalti.**

La nuova versione dell'art. 29 del D.lgs. 276/2003 mantiene intatta la responsabilità solidale tra la committente, l'appaltatore ed eventuali subappaltatori in riferimento a: retribuzioni (comprese le quote di TFR) contributi, premi assicurativi maturati durante il periodo di esecuzione del contratto di appalto.

☞ **La novità introdotta dal D.L. 25/2017 consiste nel fatto che il dipendente creditore ora non è più obbligato a tentare di ottenere soddisfazione dei propri crediti prioritariamente dall'appaltatore ma può decidere di rivolgersi direttamente al committente.**

Di conseguenza, quest'ultimo, è obbligato a porre in essere controlli stringenti sulla regolarità dell'appaltatore, e degli eventuali subappaltatori al fine di evitare spiacevoli conseguenze in caso di inadempienze.

Il Decreto ha abrogato anche la norma che consentiva ai contratti collettivi di regolare la materia diversamente da quanto stabilito dalla legge.

NUOVI MODULI PER LE AUTORIZZAZIONI ALLA VIDEOSORVEGLIANZA

Si ricorda, vedi anche nostre circolari precedenti, che in base all'art. 4 della l. n. 300/1970 gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In mancanza di accordo, gli impianti e gli strumenti di cui al primo periodo possono essere installati previa autorizzazione delle sede territoriale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

- **Nessun impianto può quindi essere installato, ancorché non funzionante, senza avere ottenuto la relativa autorizzazione.**

Fanno eccezione solo gli impianti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e gli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.

A tale proposito l'Ispettorato Nazionale del Lavoro rende noto che nel proprio sito, al seguente link <http://www.ispettorato.gov.it/it-it/notizie/Pagine/Nuovi-modelli-videosorveglianza.aspx> sono disponibili **i nuovo modelli per le istanze di autorizzazione all'installazione degli apparecchi.**

Si precisa che le istanze vanno prodotte in bollo e l'autorizzazione viene resa in bollo.

Resta inteso che lo Studio è a vostra disposizione per l'eventuale iter procedurale.

SI CONFIGURA EVASIONE CONTRIBUTIVA SE IL CONTRATTO A PROGETTO NASCONDE LA SUBORDINAZIONE

La corte di cassazione ha emanato una sentenza che ha fatto scalpore per la sua portata.

Si riferisce al caso di un contratto di collaborazione coordinata e continuativa che è stato riqualficato in un contratto di lavoro subordinato.

In questo caso, sostiene la corte, si presume che il datore di lavoro, nonostante abbia regolarmente denunciato il contratto di collaborazione coordinata e continuativa e abbia registrato i compensi nel LUL, sia mosso da intento fraudolento, salva prova contraria.

Di conseguenze non si configura il caso di omissione contributiva ma la più grave ipotesi di evasione contributiva con tutte le ben più pesanti conseguenze del caso sul piano sanzionatorio.

- ☞ **È il caso di tenere ben presente questo nuovo orientamento giurisprudenziale sicuramente applicabile anche ai contratti di collaborazione coordinata e continuativa tuttora previsti anche se è stata eliminata la fattispecie a progetto.**

IL COMULO PENSIONISTICO

La legge di bilancio per il 2017 ha introdotto una importante novità in materia pensionistica.

Ha infatti stabilito la possibilità di utilizzare il cumulo dei periodi contributivi afferenti a diverse gestioni, **purché non coincidenti**, anche per l'accesso alla pensione anticipata.

Nel 2017 la pensione anticipata si consegue con i seguenti requisiti contributivi:

- 41 anni e 10 mesi per le donne;
- 42 anni e 10 mesi per gli uomini.

Il meccanismo del cumulo era stato introdotto già dal 2013 per l'accesso alla pensione di vecchiaia.

Diversamente dalla totalizzazione il cumulo consente di avere la liquidazione della pensione calcolata anche con il sistema misto, ove siano presenti periodi di contribuzione antecedente il 1996, e non esclusivamente con il più penalizzante sistema contributivo.

Inoltre, accedendo al cumulo, ora non è più necessario avere maturato una pensione autonoma in una delle gestioni interessate.

Infine questo meccanismo ora è applicabile anche alle categorie professionali prima escluse.

Sull'argomento l'INPS ha emanato la circolare n. 60 del 16 marzo 2017 la quale precisa, tra l'altro, che:

- per la determinazione del trattamento pensionistico ogni gestione tiene conto del proprio sistema in atto alla presentazione della domanda;
- se il pensionato sta svolgendo un lavoro dipendente potrà conseguire la pensione solo a fronte della cessazione del rapporto.

Il cumulo è utilizzabile anche per conseguire la pensione di invalidità (non per l'assegno di invalidità).

Anche la pensione di reversibilità, in caso di morte dell'assicurato, può utilizzare il metodo del cumulo.

Anche la contribuzione estera può, a determinate condizioni, rientrare nel cumulo quando si riferisce ai paesi comunitari o con i quali l'Italia ha sottoscritto convenzioni bilaterali di sicurezza sociale.

VALORI PER IL CALCOLO DEI CONTRIBUTI NEL 2017

Con la circolare n. 19 del 31 gennaio 2017, l'INPS spiega che, per l'anno 2017, i minimali di contribuzione rimangono invariati rispetto allo scorso anno. Questo dipende dall'andamento dell'indice ISTAT che ha registrato una flessione rispetto allo scorso anno. Poiché però non è ammessa una variazione negativa i valori rimangono invariati. Per comodità riportiamo comunque le tabelle con i valori dei minimali.

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 2017.

Nel 2017 il trattamento minimo mensile di pensione è pari a Euro 501,89; conseguentemente il minimale giornaliero applicabile alla generalità dei lavoratori è pari a Euro 47,68.

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	131,89	3.429,00	47,68	1.240,00	47,68	1.240,00
ARTIGIANATO			47,68	1.240,00	47,68	1.240,00
COMMERCIO CREDITO E ASSICURAZIONI	131,89	3429,00	47,68	1.240,00	47,68	1.240,00
AGRICOLTURA	105,53	2.744,00	55,65	1.447,00	42,41	1.103,00
SPETTACOLO	108,22	2.814,00	47,68	1.240,00	47,68	1.240,00
AGENZIE DI ASSICURAZIONE IN GESTIONE LIBERA	CAPO UFF. E 1^ CAT.		IMP. 2^ E 3^ CAT			
	47,68	1.240,00	47,68	1.240,00		

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 7,15.

Limite minimo settimanale per l'accredimento dei contributi

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

Tale limite per l'anno 2017 è pari a Euro 200,76 settimanali corrispondenti a 10.440,00 annui.

Altri valori

Tetto contributivo pensionabile - l'importo valevole per l'anno 2016 ammonta a Euro 100.324,00.

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 indipendentemente dall'anzianità contributiva;
3. tutti i lavoratori parasubordinati iscritti alla gestione separata dell'INPS.

Contribuzione aggiuntiva del 1% - il limite di retribuzione imponibile oltre il quale scatta l'aliquota aggiuntiva dell'1% a carico dei lavoratori passa a Euro 46.123,00 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 GIURISPRUDENZA**TRASFERIMENTO DEL LAVORATORE E OBBLIGHI DI COMUNICAZIONE****Sentenza Corte di Cassazione Sez. lavoro n. 807 del 13 gennaio 2017**

In caso di trasferimento del lavoratore il datore di lavoro non ha l'obbligo di comunicarlo per iscritto all'interessato nè di motivarlo in caso di richiesta da parte del lavoratore.

Tuttavia, in caso di giudizio, il datore di lavoro è tenuto a dare prova, in modo specifico, delle ragioni tecniche organizzative e produttive che lo hanno determinato.

LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA**Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 338 del 8 febbraio 2017**

La sentenza in esame stabilisce che le esemplificazioni contenute nella contrattazione collettiva delle cause che giustificano il licenziamento del lavoratore, non hanno carattere tassativo.

Il licenziamento può infatti essere comminato anche per cause non previste nel CCNL purché il fatto contestato al lavoratore configuri un grave inadempimento contrattuale o un comportamento del lavoratore grave e palesemente contrario alle norme del vivere civile, tale da far venire meno il rapporto fiduciario tra datore di lavoro e lavoratore.

In ogni caso, ai fini della validità dei provvedimenti disciplinari, si raccomanda sempre di esporre in azienda il regolamento aziendale e le norme contrattuali che regolano la disciplina dei provvedimenti disciplinari.

CONTROLLO DEI DIPENDENTI A MEZZO DI AGENZIA INVESTIGATIVA**Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 3630 del 10 febbraio 2017**

È vietato controllare l'attività lavorativa dei propri dipendenti tramite agenzia investigativa la quale può però essere impiegata per controllare attività extralavorative del dipendente quando il datore di lavoro abbia l'esigenza di verificare eventuali illeciti commessi dal lavoratore.

Tale attività investigativa è ammessa anche nel caso in cui vi sia il sospetto che l'illecito sia in corso di esecuzione.

DIVIETO ALL'USO DEL VELO ISLAMICO**Corte di Giustizia europea n. C-157/15 del 14 marzo 2017**

La direttiva europea n. 2000/78/CE stabilisce che, il divieto di indossare un segno politico, filosofico, religioso, e quindi anche il velo islamico, all'interno di un'impresa privata, non costituisce una discriminazione diretta fondata sulla religione o sulle convinzioni personali.

Quanto sopra salvo che non si dimostri che il divieto o l'obbligo comporti uno svantaggio per le persone che aderiscono ad una determinata religione o ideologia a meno che la norma non sia giustificata con la necessità, da parte del datore di lavoro, di un intento di neutralità politica, religiosa, filosofica nei rapporti con i terzi.

LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA**Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 8132 del 29 marzo 2017**

Il comportamento tenuto dal lavoratore al di fuori dell'ambiente di lavoro può comportare il licenziamento dello stesso fermo restando che si devono valutare caso per caso gli addebiti mossi al lavoratore in relazione al contesto aziendale e all'immagine esterna dell'azienda.

Detto, questo nel caso esaminato dalla Suprema Corte è stato ritenuto giustificato il licenziamento inflitto ad un lavoratore che era stato condannato per possesso di un ingente quantitativo di stupefacenti al fine di spaccio.

SOSPENSIONE CAUTELATIVA E LICENZIAMENTO DISCIPLINARE

Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 7178 del 21 marzo 2017

Per contestazioni particolarmente gravi il datore di lavoro, prima di procedere con il provvedimento disciplinare del licenziamento, può sospendere il lavoratore in via cautelare.

La sentenza in esame conferma che, qualora il procedimento disciplinare si concluda con il licenziamento, lo stesso avrà efficacia dalla data di inizio della sospensione con conseguente perdita del diritto alla retribuzione da tale data.

LICENZIAMENTO PER FURTO E ASSOLUZIONE IN SEDE PENALE

Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 7127 del 20 marzo 2017

Un lavoratore licenziato per furto è stato assolto in sede penale perché il fatto non costituisce reato.

Ha quindi impugnato il licenziamento fino ad arrivare in Cassazione. La Corte ha confermato il provvedimento espulsivo in quanto il giudizio penale non ha effetto su quello civile.

Ai fini della validità del licenziamento è sufficiente dimostrare che la gravità del comportamento assunto dal dipendente ha irrimediabilmente leso il rapporto fiduciario con il datore di lavoro.

SCADENZARIO LAVORO MAGGIO 2017

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
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				MAGGIO 2017

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

Sabato 20 (posticipato a lunedì 22) ENASARCO	M A G	Scade il termine per il versamento, per le case mandanti, dei contributi relativi al 1° trim. 2017.
Mercoledì 31 FASI	M A G	Scade il termine per il versamento dei contributi dovuti per i dirigenti relativi al 2° trimestre 2017.
Mercoledì 31 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 2017

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
GIUGNO 2017			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		

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>Venerdì 16 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>CONTRIBUTO ALLA GESTIONE SEPARATA</p>	<p>G I U</p> <p>Scade il termine per versare in via telematica:</p> <p>Le ritenute operate nel mese di maggio 2017 sui: compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002 – 1012).</p> <p>G I U G N O</p> <p>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 2016 per coloro i quali procedono alla rateazione; la rata dell'acconto dell'addizionale comunale.</p> <p>compensi di lavoro autonomo e provvigioni (cod. 1040).</p> <p>G I U</p> <p>I contributi previdenziali dovuti sulle retribuzioni relative al mese precedente.</p> <p>Il contributo alla gestione separata per compensi ad amministratori, collaboratori e associati in partecipazione corrisposti nel mese di maggio 2017.</p>
<p>Venerdì 16 giugno ARTIGIANI E COMMERCANTI</p>	<p>Scade il termine per il versamento dei contributi a saldo relativi al 2016 e della prima rata di acconto 2017 sui redditi eccedenti il minimale.</p>
<p>Venerdì 30 giugno INPS UniEmens</p>	<p>G I U</p> <p>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.</p>
<p>Venerdì 30 giugno PROFESSIONISTI CON PARTITA IVA ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA CHE PRESENTANO IL MODELLO UNICO</p>	<p>Scade il termine per il versamento dei contributi a saldo relativi al 2016 e della prima rata di acconto 2017.</p>

SCADENZARIO LAVORO LUGLIO 2017

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
LUGLIO 2017					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						

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

Art. 6 comma 8 D.L. 31.5.93
convertito in legge 173 del 27.7.1994

effettuato il primo giorno lavorativo successivo.	
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.
Lunedì 10 DATORI DI LAVORO DOMESTICO	L U G	Scade il termine per versare i contributi relativi al 2° trimestre 2017.
Lunedì 10 DIRIGENTI COMMERCIO	L U G	Scade il termine per versare i contributi relativi al 2° trimestre 2017 ai fondi Negri, Besusso, PREVIR.
Lunedì 17 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 2017 sui: compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002 – 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 2016 per coloro i quali procedono alla rateazione; la rata dell'acconto dell'addizionale comunale.