



RAG. FRANCO PERUZZI CONSULENTE DEL LAVORO

DOTT. FRANCA PERUZZI CONSULENTE DEL LAVORO

RAG. GIOVANNI PERUZZI CONSULENTE DEL LAVORO

DOTT. STEFANO DANI COMMERCIALISTA – REVISORE LEGALE

DOTT. RAFFAELE TRIGGIANI COMMERCIALISTA – REVISORE LEGALE

DOTT. FULVIA PERUZZI

CIRCOLARE BIMESTRALE nr. 3 del 21/05/2019

SOMMARIO

[LAVORO NOTTURNO - LIMITI DI ORARIO](#)

[IMPIANTI AUDIOVISIVI NEI LUOGHI DI LAVORO E MODIFICA DEGLI ASSETTI PROPRIETARI](#)

[INAIL – BANDO DI FINANZIAMENTO ISI 2019](#)

[I.N.L. - ATTIVITÀ DI VIGILANZA 2019 - INTERMEDIAZIONE ILLECITA DI MANODOPERA](#)

[IL REDDITO DI CITTADINANZA - UN'OPPORTUNITÀ PER I DATORI DI LAVORO?](#)

[ONERI DI RIMPATRIO PER EXTRACOMUNITARI ASSUNTI ILLEGALMENTE](#)

[STOP RICHIESTA ANF AI DATORI DI LAVORO – L'INPS METTE A DISPOSIZIONE I DATI ANF](#)

[LA GIURISPRUDENZA](#)

SCADENZARIO LAVORO: [MAGGIO 2019](#) [GIUGNO 2019](#), PRIMI GIORNI DI [LUGLIO 2019](#)

LAVORO NOTTURNO - LIMITI DI ORARIO

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con nota n. 1438 del 14 febbraio 2019, ha risposto ad un quesito relativo alla corretta modalità di individuazione dell'arco temporale di riferimento su cui calcolare il rispetto del limite della media di ore notturne lavorate che, ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. n. 66/2003, è pari ad otto ore nelle ventiquattro.

La norma non specifica l'arco temporale nel quale calcolare la media delle 8 ore.

Per analizzare la questione è necessario chiarire il concetto di lavoratore notturno per individuare i lavoratori cui si riferisce la norma:

«lavoratore notturno»:

1) qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo normale;

2) qualsiasi lavoratore che svolga durante il periodo notturno almeno una parte del suo orario di lavoro secondo le norme definite dai contratti collettivi di lavoro. In difetto di disciplina collettiva è considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga per almeno tre ore lavoro notturno per un minimo di ottanta giorni lavorativi all'anno; il suddetto limite minimo è riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale.

Va chiarito anche che per "periodo notturno" si intende un periodo di almeno 7 ore consecutive che comprende l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque.

Una volta individuato l'ambito di applicazione della disposizione sul lavoro notturno e chiarito anche che il limite disposto dalla legge può essere derogato dalla contrattazione collettiva, anche aziendale, la nota dell'I.T.L., richiamando anche la circolare n. 8/2005 del Ministero del lavoro, conclude che **la media delle 8 ore va calcolata nell'arco di sei giornate per settimana anche quando la settimana lavorativa è articolata su cinque giorni.**

Secondo questa interpretazione anche i lavoratori notturni possono effettuare prestazioni di lavoro straordinario rispettando il limite delle 8 ore giornaliere nell'arco delle 6 giornate con un massimo di 48 ore settimanali.

IMPIANTI AUDIOVISIVI NEI LUOGHI DI LAVORO E MODIFICA DEGLI ASSETTI PROPRIETARI

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha emanato una nota in merito alla gestione degli impianti audiovisivi installati nei luoghi di lavoro in caso di cambio di assetto proprietario.

É noto che **il datore di lavoro, prima di installare impianti di videosorveglianza nei luoghi di lavoro, deve sottoscrivere specifico accordo con le rappresentanze sindacali unitarie o con le rappresentanze sindacali aziendali. In mancanza di accordo l'installazione dei sistemi di videosorveglianza è subordinata al rilascio di specifica autorizzazione da parte del locale Ispettorato Territoriale del Lavoro. (vedi anche nostre circolari specifiche inviate nel corso degli anni)**

Nel caso di passaggio di proprietà dell'azienda per fusione, cessione, incorporazione, affitto d'azienda o di ramo d'azienda, non sarà necessario ottenere una nuova autorizzazione qualora non cambino:

- i presupposti che hanno legittimato l'installazione dell'impianto;
- le modalità di funzionamento dello stesso.

In tali casi, precisa la nota, è sufficiente che il soggetto subentrante comunichi all'Ufficio che l'ha rilasciata, gli estremi dell'autorizzazione dichiarando che non sono mutati né i presupposti che hanno legittimato il rilascio né le modalità di funzionamento dell'impianto.

INAIL – BANDO DI FINANZIAMENTO ISI 2019

Ricordiamo che il prossimo 30 maggio scade il bando ISI emanato dall'INAIL per finanziare gli investimenti delle aziende in sicurezza.

Quest'anno l'Istituto mette a disposizione complessivi 370 milioni di euro a fondo perduto per la realizzazione di progetti volti al miglioramento delle condizioni di sicurezza nei luoghi di lavoro.

Rimandiamo al sito dell'INAIL per le specifiche linee di intervento che vengono sostenute quest'anno e per tutti i dettagli del bando.

Potrete accedere alle informazioni tramite il seguente link <http://www.contributinuovaimpresa.it/bando-isi-inail-2019-contributo-del-65-per-macchinari-impianti-attrezzature-rimozione-amianto/>

Per questo argomento vi invitiamo a contattare il vostro Consulente della Sicurezza.

I.N.L. - ATTIVITÀ DI VIGILANZA 2019 INTERMEDIAZIONE ILLECITA DI MANODOPERA

Segnaliamo la circolare n. 5 del 28 febbraio 2019, con la quale l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha emanato le linee guida per l'attività di vigilanza in materia di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro.

Il documento è rivolto al personale ispettivo ma riteniamo utile segnalarlo per sottolineare l'attenzione posta dall'Ispettorato ad un fenomeno che risulta sempre più diffuso: l'intermediazione illecita di manodopera.

In particolare **raccomandiamo le aziende di porre attenzione alla stipula e gestione di contratti di appalto che, talvolta, nascondono intermediazioni illecite di manodopera.**

A tale proposito ricordiamo che **il contratto di appalto non può limitarsi alla mera fornitura di manodopera** in quanto l'appaltatore deve eseguire con autonomia di mezzi e organizzazione propria un determinato lavoro commissionato dall'appaltante.

Inoltre bisogna diffidare di contratti di appalto con tariffe inferiori al costo della manodopera registrato in azienda. In tali casi, nella migliore delle ipotesi, i lavoratori impiegati nell'appalto potrebbero essere retribuiti in base a contratti collettivi che non sono stipulati da organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e, quindi, non validi. In presenza di tali ipotesi anche l'utilizzatore può essere coinvolto nel reato di sfruttamento del lavoro.

A tale proposito **ricordiamo anche il regime di solidarietà cui è soggetto l'appaltante, rispetto alle retribuzioni dovute dall'appaltatore e relativi contributi.**

Ricordiamo infine che solo le agenzie di lavoro interinale, registrate presso il Ministero del Lavoro, possono fornire regolarmente manodopera mediante contratto di somministrazione. L'elenco delle agenzie accreditate che possono somministrare regolarmente manodopera, è consultabile al seguente indirizzo: <https://servizi.anpal.gov.it/Operatori/Pagine/Albo-Informatico.aspx>.

Inoltre il 10 aprile 2019 l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha emanato il documento di programmazione della vigilanza 2019.

Oltre al controllo dei fenomeni di intermediazione illecita di manodopera, l'attività di vigilanza si concentrerà quest'anno sui seguenti settori/attività:

- **lavoro nero e caporalato** con particolare riferimento alle aree geografiche (centro sud) e settori (agricoltura, edilizia, manifattura e servizi) nei quali il fenomeno risulta più presente;
- **contratti a tempo determinato** ponendo particolare attenzione al rispetto dei limiti numerici e, ove previste, alla presenza delle causali che giustificano il ricorso al contratto a termine;
- **reddito di cittadinanza** con attenzione sia alla percezione del RDC da parte di soggetti occupati irregolarmente sia alla verifica delle motivazioni addotte in caso di mancata partecipazione, da parte di percettori, ai percorsi di politica attiva;
- **tirocini formativi (stage)** soprattutto se extracurricolari che potrebbero nascondere rapporti di lavoro subordinato;
- **libretti di famiglia e contratti di prestazione occasionale (ex voucher);**
- **finte partite IVA e collaborazioni coordinate e continuative** che possono nascondere rapporti di lavoro subordinato al solo fine di ridurre il costo del lavoro.

In linea con il passato continueranno le attività di vigilanza sulla regolarità delle **società cooperative**, con particolare attenzione a quelle che operano nei settori della logistica del trasporto e dei servizi.

Come descritto in precedenza, proseguiranno le attività di vigilanza sugli **appalti, subappalti e distacchi** che spesso nascondono intermediazione illecita di manodopera compresi i **distacchi transnazionali**. In quest'ultimo caso i controlli sono volti a verificare il rispetto del D.Lgs. 136/2016 che impone al soggetto di un paese comunitario che distacca lavoratori in Italia, precisi adempimenti comunicativi preventivi e periodici.

Il committente Italiano dovrà avere prova dell'adempimento da parte dell'appaltatore straniero. È del tutto irrilevante l'eventuale scarsa importanza degli inadempimenti.

Il decreto interessa produttori e commercianti che devono adeguare i DPI agli standard europei ma interessa anche i datori di lavoro i quali dovrebbero essere maggiormente tutelati in fase di acquisto di questi dispositivi.

In questa sede richiamiamo l'art. 76 del D.Lgs. 81/2008, così come modificato dalla disposizione in esame, che detta i requisiti dei DPI i quali devono:

- a) essere adeguati ai rischi da prevenire, senza comportare di per sé un rischio maggiore;***
- b) essere adeguati alle condizioni esistenti sul luogo di lavoro;***
- c) tenere conto delle esigenze ergonomiche o di salute del lavoratore;***
- d) poter essere adattati all'utilizzatore secondo le sue necessità.***

IL REDDITO DI CITTADINANZA - UN'OPPORTUNITÀ PER I DATORI DI LAVORO?

Il tanto discusso reddito di cittadinanza è stato introdotto nel nostro ordinamento nel decreto legge n. 4 del 29 gennaio 2019 convertito in legge n. 26 del 28 marzo 2019 con numerose modifiche; questo istituto decorre pertanto dal 1 aprile 2019.

Il reddito di cittadinanza costituisce una misura di politica assistenziale a favore dei soggetti a rischio di povertà ma anche una misura di politica attiva per il lavoro. L'erogazione è infatti subordinata all'adesione a programmi che prevedono la ricerca attiva del lavoro da parte dei componenti il nucleo familiare.

La concreta realizzazione di tutto l'impianto normativo è particolarmente complessa perché richiede l'intervento di diversi soggetti. Particolarmente importante è la parte dedicata alle politiche attive del lavoro affinché la disposizione non si limiti ad un mero intervento assistenziale.

In questa sede non analizziamo i requisiti per ottenere il reddito di cittadinanza (RDC) ma ci concentriamo sui benefici che potranno ricevere i datori di lavoro che intendono assumere percettori di tale assegno riservandoci di fornire le indicazioni pratiche, non appena saranno emanate e concretamente operative.

Precisiamo innanzitutto che il beneficio è rivolto ai datori di lavoro privati. Sono quindi compresi anche i datori di lavoro non imprenditori (professionisti, associazioni, ecc.).

Il datore di lavoro che intende assumere un soggetto percettore di RDC dovrà iscriversi nella piattaforma che sarà presente nel sito dell'ANPAL indicando la disponibilità di posti vacanti.

Danno diritto al beneficio le assunzioni a tempo pieno e indeterminato (anche con contratto di apprendistato) di soggetti percettori di RDC. Si ritiene quindi escluso il contratto di lavoro intermittente.

Il beneficio consiste nell'esonero dal pagamento dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro per un importo pari al RDC percepito dal soggetto al momento dell'assunzione, con un tetto massimo non superiore a euro 780 mensili. I premi INAIL sono sempre dovuti. Il beneficio non può comunque eccedere l'ammontare dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore.

L'esonero viene concesso per un periodo massimo pari alla differenza tra 18 mensilità ed il numero di mensilità di RDC già fruite dal lavoratore al momento dell'assunzione e, comunque, per un minimo di 5 mensilità.

Il lavoratore portatore di questo beneficio non può essere licenziato per un periodo di 36 mesi dalla data di assunzione, salvo i casi di giusta causa o giustificato motivo. Al di fuori di queste ipotesi il licenziamento comporta la restituzione dei benefici fruiti maggiorati delle sanzioni pari al tasso ufficiali di riferimento maggiorato di 5,5 punti.

Il richiedente il RDC ed i componenti maggiorenni del suo nucleo familiare, qualora non esonerati, dovranno rendere, per via telematica, la Dichiarazione di Immediata Disponibilità "DID" successivamente alla quale verranno convocati dal Centro per l'Impiego per la stipula del patto di servizio. Questo può prevedere anche percorsi formativi.

Pertanto, **Ove necessario, il datore di lavoro**, contestualmente all'assunzione del beneficiario di RDC **stipula**, presso il centro per l'impiego, **un patto di formazione, con il quale garantisce al beneficiario un percorso formativo o di riqualificazione professionale**. In tali ipotesi il datore

di lavoro vede ridursi il tetto massimo mensile del beneficio da 780 euro a 390 per un periodo non inferiore a 6 mensilità; la parte rimanente va a finanziare la formazione.

Ulteriori condizioni richieste ai datori di lavoro per ottenere il beneficio

Il datore di lavoro che intende accedere al beneficio deve rispettare le condizioni di seguito elencate:

- il beneficio deve rientrare nei limiti del "de minimis";
- il datore di lavoro deve rispettare la contrattazione collettiva, anche di secondo livello, sottoscritta dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative;
- il datore di lavoro deve rispettare la regolarità contributiva (ottenimento del DURC);
- il datore di lavoro deve rispettare le norme sul collocamento dei disabili;
- l'assunzione del soggetto titolare del RDC deve comportare l'incremento occupazionale netto della forza mediamente occupata nei dodici mesi precedenti con esclusivo riferimento ai contratti di lavoro a tempo indeterminato.

Naturalmente vanno rispettate anche tutte le condizioni generali disposte dall'art. 31 del D.lgs. 150/2015:

a) gli incentivi non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione venga utilizzato mediante contratto di somministrazione;

b) gli incentivi non spettano se l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine, anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine;

c) gli incentivi non spettano se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione hanno in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in diverse unità produttive;

d) gli incentivi non spettano con riferimento a quei lavoratori che sono stati licenziati nei sei mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume o utilizza in somministrazione, ovvero risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo;

e) con riferimento al contratto di somministrazione i benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro sono trasferiti in capo all'utilizzatore e, in caso di incentivo soggetto al regime de minimis, il beneficio viene computato in capo all'utilizzatore;

Ritourneremo sull'argomento non appena saranno fornite le istruzioni per fruire concretamente di questo beneficio.

**ONERI DI RIMPATRIO PER GLI EXTRACOMUNITARI
ASSUNTI ILLEGALMENTE**

Il datore di lavoro che assume un cittadino extracomunitario privo di valido permesso di soggiorno o con permesso di soggiorno scaduto è soggetto alla pena della reclusione da sei mesi a tre anni più una multa di euro 5.000 per ogni lavoratore illegalmente impiegato.

Queste sanzioni possono essere incrementate in caso di impiego illegale di più lavoratori o di stranieri minori in età non lavorativa o impiego in caso di sfruttamento.

In tali casi vengono posti a carico del datore di lavoro anche i costi del rimpatrio del lavoratore che, il Ministero dell'interno ha determinato, per l'anno 2019, in euro 2.052,00.

**STOP RICHIESTA ANF AI DATORI DI LAVORO L'INPS
METTE A DISPOSIZIONI I DATI ANF**

Dal 1 aprile 2019 le domande volte ad ottenere gli ANF (vedi nostra Circolare Flash 7/2019), e ogni variazione relativa ai parametri per la loro determinazione, non devono più essere presentate direttamente al datore di lavoro ma vanno presentate direttamente all'INPS per via telematica il quale determina l'importo spettante e lo mette a disposizione dei datori di lavoro.

Per questo motivo, nel cassetto previdenziale dell'INPS, è presente una nuova funzione denominata "consultazione importi ANF" tramite la quale i datori di lavoro e loro intermediari possono scaricare gli importi degli ANF da corrispondere ai lavoratori per conto dell'Istituto.

Il manuale presente della stessa sezione precisa che è possibile lanciare una richiesta puntuale, per singolo lavoratore, o ricerche massive per l'intera azienda.

Si auspica che in prospettiva sia possibile, per gli intermediari, lanciare una richiesta per scaricare i dati relativi a tutti i datori di lavoro in delega.

La funzione consente di scaricare anche un file in formato xml per importare i dati utili alla liquidazione degli ANF nelle procedure per le elaborazione degli stipendi.

Precisiamo che, al momento di andare in stampa, la funzione risulta presente ma non ancora attiva.

LA GIURISPRUDENZA**LICENZIAMENTO E OBBLIGO DI REPECHAGE****Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 1499 del 21 gennaio 2019**

É noto che, nel caso di licenziamento di un lavoratore per giustificato motivo oggettivo, il datore di lavoro deve rispettare l'obbligo di repechage.

Deve cioè verificare che, all'interno dell'azienda, non vi sia la possibilità di offrire una proposta lavorativa alternativa al licenziamento.

La sentenza in esame, una volta accertata l'esistenza del giustificato motivo oggettivo a supporto del licenziamento, chiarisce che anche la proposta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, con conseguente svolgimento di altre mansioni rispetto a quelle che risultano soppresse, configura adempimento dell'obbligo di repechage.

LIMITI ALLA RESPONSABILITÀ DATORIALE IN CASO DI INFORTUNIO SUL LAVORO**Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 4225 del 13 febbraio 2019**

Questa sentenza è interessante in quanto esonera il datore di lavoro dalla responsabilità in caso di infortunio sul lavoro, quando lo stesso è determinato da un comportamento del lavoratore abnorme ed esorbitante dalle mansioni del lavoratore in relazione al relativo rischio.

Nel caso specifico un dipendente che operava in un cantiere, era sceso in una buca per recuperare una penna biro che gli era caduta.

Il gruista, impegnato nella movimentazione di materiale da riporto finalizzato a coprire la buca, non poteva certo prevedere un simile comportamento e, movimentando alcune pietre, ha provocato una ferita alla gamba del collega.

Ebbene, la suprema corte ha confermato la sentenza della corte di appello che esonerava il datore di lavoro da qualsiasi responsabilità tenuto conto, appunto, del comportamento abnorme e imprevedibile del lavoratore infortunato il cui comportamento configura un rischio "elettivo" tale da sollevare il datore di lavoro dalla responsabilità.

ASSENZA PER MALATTIA E ATTIVITÀ LAVORATIVA**Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 3655 del 07 febbraio 2019**

La sentenza segnalata è conforme ad un indirizzo giurisprudenziale ormai prevalente.

Nel caso specifico un dipendente è stato licenziato perché, la sera dell'ultimo giorno di malattia, è stato visto lavorare presso la pizzeria della moglie.

La Corte di Cassazione ha confermato le sentenze favorevoli al dipendente che aveva impugnato il licenziamento, reintegrandolo nel posto di lavoro e disponendo l'erogazione dell'indennità risarcitoria a suo favore.

Lo svolgimento di attività lavorativa durante un periodo di malattia non costituisce di per sé giusta causa di licenziamento qualora il lavoratore dimostri che l'attività svolta non è incompatibile con l'infermità e non compromette la guarigione.

IL LICENZIAMENTO DI UN DIPENDENTE IN CONGEDO STRAORDINARIO**Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 5425 del 25 febbraio 2019**

La sentenza si riferisce al licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimato ad un lavoratore assente per congedo straordinario per assistenza ad un familiare disabile.

In tutti i gradi di giudizio è stato confermato il licenziamento e anche la Corte di Cassazione afferma che il divieto di licenziamento del lavoratore in aspettativa opera solo con riferimento all'aspettativa. Cioè, non è possibile licenziare un dipendente per il solo fatto che ha richiesto il periodo di aspettativa previsto dalla legge. In tal caso saremmo di fronte ad un licenziamento discriminatorio.

Questo però non limita il potere di recesso del datore di lavoro per altre motivazioni, per esempio, inerenti la vita dell'azienda.

IL CONTROLLO DEL LAVORATORE TRAMITE AGENZIE INVESTIGATIVE**Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 6174 del 1 marzo 2019**

La sentenza sostiene la validità del controllo del comportamento del lavoratore tramite agenzia investigativa solo per accertare attività fraudolente o penalmente rilevanti che possano causare danno al datore di lavoro.

Gli accertamenti non possono invece riguardare il corretto adempimento dell'attività lavorativa in forza delle limitazioni imposte dagli artt. 2 e 3 dello statuto dei lavoratori.

IL LICENZIAMENTO DI UN DIPENDENTE DIVENUTO INIDONEO

Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 6678 del 7 marzo 2019

Questa sentenza dispone che il datore di lavoro, prima di licenziare un lavoratore divenuto inidoneo alla mansione per sopraggiunta condizione di handicap, deve verificare se non sia possibile approntare adattamenti della postazione di lavoro al fine di continuare ad impiegare il lavoratore senza particolari disagi per i colleghi.

Il licenziamento sarà considerato illegittimo qualora il costo di tali adattamenti sia proporzionato alle dimensioni e alle caratteristiche dell'azienda.

I CRITERI DI SCELTA NEL LICENZIAMENTO COLLETTIVO

Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 7462 del 19 marzo 2019

Quando il licenziamento collettivo riguarda un reparto od un settore specifico, la scelta dei lavoratori non può ricadere esclusivamente sui dipendenti del reparto soppresso quando gli stessi hanno professionalità equivalenti a quelle degli addetti ad altre unità dell'azienda.

SCADENZARIO LAVORO MAGGIO 2019

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 2019		01	02	03	04	05
06	07	08	09	10	11	12
13	14	15	<u>16</u>	17	18	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

Venerdì 31 FASI	M A G	Scade il termine per il versamento dei contributi dovuti per i dirigenti relativi al 2° trimestre 2019.
Venerdì 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 2019

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
GIUGNO 2019					01	02
03	04	05	06	07	08	09
10	11	12	13	14	15	16
<u>17</u>	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	<u>30</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

<p>Domenica 16 (posticipato a lunedì 17) 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>G I U G N O</p> <p>G I U</p>	<p>Scade il termine per versare in via telematica:</p> <p>Le ritenute operate nel mese di maggio 2019 sui: compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002 – 1012).</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 2018 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>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 2019.</p>
<p>Domenica 16 (posticipato a lunedì 17) ARTIGIANI E COMMERCianti</p>		<p>Scade il termine per il versamento dei contributi a saldo relativi al 2018 e della prima rata di acconto 2019 sui redditi eccedenti il minimale.</p>
<p>Domenica 30 (posticipato a lunedì 1 luglio) 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>Domenica 30 (posticipato a lunedì 1 luglio) 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 2018 e della prima rata di acconto 2019.</p>

SCADENZARIO LAVORO LUGLIO 2019

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
LUGLIO 2019						
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 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.
LUNEDÌ 8 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 al proprio datore di lavoro qualora lo stesso abbia manifestato la disponibilità a prestare assistenza fiscale. In caso di presentazione ad un CAF il termine scade il 23 luglio.
Mercoledì 10 DATORI DI LAVORO DOMESTICO	L U G	Scade il termine per versare i contributi relativi al 2° trimestre 2019
Mercoledì 10 DIRIGENTI COMMERCIO	L U G	Scade il termine per versare i contributi relativi al 2° trimestre 2019 ai fondi Negri, Besusso, PREVIR.
Martedì 16 VERSAMENTO UNIFICATO: I.R.P.E.F. RITENUTE LAVORO DIPENDENTE	L U G L I O L U G L I O	Scade il termine per versare in via telematica: Le ritenute operate nel mese di giugno 2019 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 2018 per coloro i quali procedono alla rateazione; la rata dell'acconto dell'addizionale comunale.