



Rag. Franco Peruzzi	Consulente del lavoro
Dott. Franca Peruzzi	Consulente del lavoro
Rag. Giovanni Peruzzi	Consulente del lavoro
Rag. Stefano Dani	Commercialista – Revisore Contabile
Rag. Raffaele Triggiani	Commercialista – Revisore Contabile
Dott. Fulvia Peruzzi	

CIRCOLARE BIMESTRALE
nr. 5 del 03/10/2014

SOMMARIO

[INAIL SGRAVIO PER AZIENDE VIRTUOSE](#)

[INPS – NUOVA PROCEDURA DI CLASSIFICAZIONE DEI DATORI DI LAVORO](#)

[ASSEGNO PER IL NUCLEO FAMILIARE – COMPOSIZIONE DEL REDDITO](#)

[LICENZIAMENTI COLLETTIVI E DIRIGENTI](#)

[JOBS ACT – PRECISAZIONI MINISTERIALI](#)

[IL LAVORO NOTTURNO PER GLI INTERMITTENTI](#)

[CIG E MOBILITÀ IN DEROGA – NUOVO DECRETO](#)

[LAVORO A CONTATTO CON I MINORI – CERTIFICATO PENALE SENZA OK DEL LAVORATORE](#)

[FONDI DI SOLIDARIETÀ PER IL SOSTEGNO DEL REDDITO - ISTRUZIONI INPS](#)

[AZIENDE EDILI – SGRAVIO DEL 11,50%](#)

[LA GIURISPRUDENZA](#)

SCADENZARIO LAVORO: [OTTOBRE 2014](#)
PRIMI GIORNI [NOVEMBRE 2014](#)



INAIL – SGRAVIO PER AZIENDE VIRTUOSE

Si ricorda che ogni anno i datori di lavoro assicurati all'INAIL da almeno un biennio possono presentare istanza di riduzione del tasso applicato in relazione agli interventi posti in essere in azienda nell'anno precedente, finalizzati al miglioramento delle condizioni di sicurezza nel lavoro.

L'oscillazione può essere quindi richiesta dai soggetti assicurati che abbiano iniziato l'attività entro il 2 gennaio 2013.

L'INAIL ha pubblicato sul proprio sito il nuovo modello OT24 per richiedere la riduzione del tasso medio di tariffa a valere per l'anno 2015 in base agli interventi posti in essere nel 2014.

La domanda va presentata telematicamente entro il 28 febbraio 2015 e l'eventuale concessione della riduzione sarà fatta valere in sede di autoliquidazione del premio relativo al 2015 (a febbraio 2016).

Al fine di consentire alle aziende di predisporre il modello in tempi utili ma anche di poter programmare, nell'ultimo scorcio dell'anno, attività che possano consentire l'accesso allo sgravio, segnaliamo che il modello potrà essere scaricato accedendo al link:

<http://www.inail.it/internet/default/Modulistica/Gestionerapportoassicurativo/Datoredilavoro/index.html>

selezionando, nella parte centrale della pagina che si apre:

Oscillazione del tasso/Mod. OT/24 per l'anno 2015.

Nel modello sono elencate le tipologie di intervento che, se poste in essere dal datore di lavoro, danno titolo alla riduzione del tasso.

INPS – NUOVA PROCEDURA DI CLASSIFICAZIONE DEI DATORI DI LAVORO

L'INPS ha emanato la circolare n. 80 del 25 giugno 2014 con la quale illustra il nuovo sistema di inquadramento dei datori di lavoro ai fini contributivi.

Non mutano i principi che regolano l'inquadramento ma le modalità.

D'ora in avanti, infatti, l'attribuzione della posizione assicurativa e l'inquadramento contributivo definito dal CSC (Codice statistico contributivo) e dagli eventuali codici autorizzazione, verranno attribuiti direttamente nel momento dell'iscrizione, che avviene con modalità telematiche, in base alla autocertificazione dell'attività dichiarata e concretamente svolta dai dipendenti assunti.

L'INPS precisa che l'inquadramento è unico anche per le attività accessorie all'attività principale. Una posizione distinta potrà essere attribuita solo per attività diverse dalla principale esercitate con autonomia funzionale e organizzativa.

L'inquadramento automatico sarà poi sottoposto a verifiche da parte della sede e verrà confermato in caso di esito positivo delle stesse.

In caso contrario la sede contatterà il datore di lavoro o l'intermediario che ha gestito la pratica per chiarimenti. In caso di difformità di quanto dichiarato con l'attività svolta, l'Istituto modificherà l'inquadramento con effetto dall'inizio dell'attività.

L'inquadramento automatico al momento della presentazione della domanda non sarà possibile per:

- domande presentate oltre 45 giorni dalla data di inizio dell'attività;
- attività che richiedano un approfondimento da parte della sede.



L'inquadramento delle aziende avverrà prendendo a riferimento la codificazione della attività in base alla tabella ATECO 2007. Di conseguenza i datori di lavoro che inviano una domanda di iscrizione all'Inps hanno l'obbligo di comunicare il codice ATECO riferito all'attività esercitata.

Nel caso di svolgimento di più attività con diversa classificazione ATECO ma non connotate dall'autonomia funzionale e organizzativa, dovrà essere indicato il codice dell'attività prevalente svolta con dipendenti.

In ogni caso, si chiarisce che l'adozione della classificazione ATECO 2007 lascia impregiudicato il potere dell'Istituto di inquadrare i datori di lavoro in uno dei settori normativamente previsti in funzione dell'attività svolta, indipendentemente dal raggruppamento delle attività effettuato dall'Istat.

Per consentire un corretto inquadramento da parte dell'Inps, nella domanda deve essere sempre indicato un codice ATECO a 6 cifre. Quando l'attività è classificata con un numero minore di cifre, gli ultimi campi saranno compilati con il valore zero.

ASSEGNO PER IL NUCLEO FAMILIARE – COMPOSIZIONE DEL REDDITO

Il Ministero dell'economia e delle finanze, con circolare n. 20 del 19 giugno 2014, ha fornito una precisazione relativamente alla determinazione del reddito da prendere a base per il calcolo dell'ANF.

La questione riguarda i redditi da terreni e fabbricati non affittati che, con l'introduzione dell'IMU, non sono più compresi tra i redditi soggetti ad IRPEF.

Il Ministero precisa che tali redditi vanno comunque compresi nel reddito di riferimento per il calcolo dell'ANF desumendoli da:

- Righi 147 e 148 del modello 730-3;
- Dal rigo RN50, colonne 1 e 2 del modello Unico.

LICENZIAMENTI COLLETTIVI E DIRIGENTI

Sentenze Corte di Giustizia Europea n. 596/2012 del 13 febbraio 2014

Si segnala questa sentenza che costringerà il parlamento italiano a rivedere le norme che regolano i licenziamenti collettivi.

La Corte di Giustizia Europea ha infatti stabilito che non è fondata l'esclusione dei dirigenti dalle procedure di licenziamento collettivo prevista dalla legge italiana n. 223/1991.

La direttiva Europea n. 98/59 esclude infatti solo: i contratti a termine, i dipendenti delle pubbliche amministrazioni, gli equipaggi delle navi.

Si dovrà vedere come il legislatore italiano si adeguerà alla sentenza.

Nel frattempo, in base al principio che conferisce al diritto comunitario il primato che costringe i giudici ad applicare integralmente il diritto comunitario e di tutelare i diritti che questo attribuisce ai singoli, disapplicando le disposizioni eventualmente contrastanti con la legge interna sia anteriore sia successiva alla norma comunitaria, si ritiene che i datori di lavoro dovranno considerare la pronuncia della Corte Europea includendo anche i dirigenti nelle procedure di mobilità.



Conseguentemente i dirigenti dovranno essere compresi nella base di computo dei lavoratori da licenziare. Inoltre la comunicazione di avvio della procedura di mobilità dovrà, in presenza di dirigenti, essere inviata anche alle rispettive rappresentanze sindacali.

JOBS ACT – PRECISAZIONI MINISTERIALI

In seguito alla conversione in legge del D.l. n. 34/2014 (comunemente conosciuto come Jobs act) il Ministero del lavoro ha emanato la circolare n. 18 del 30 luglio 2014 con la quale ripercorre i vari istituti sui quali è intervenuta la disposizione di legge: **contratto a termine** e **apprendistato**.

CONTRATTI A TERMINE

Causale

Si ribadisce che il contratto a termine può essere stipulato senza la necessità di individuare alcuna causale nei limiti di durata di 36 mesi, comprese le eventuali proroghe. Questo vale anche per i contratti di somministrazione.

Tuttavia, poiché determinate causali possono avere effetti sul piano normativo, è necessario specificarle nel contratto. La circolare cita ad esempio le ragioni di carattere sostitutivo che escludono il contratto dai limiti quantitativi e consentono di non calcolare, sulle relative retribuzioni, il contributo addizionale del 1,4% all'Aspi.

Aggiungiamo che, per esempio, nelle aziende che occupano meno di 20 dipendenti, per i lavoratori assunti in sostituzione del personale assente per maternità, il datore di lavoro gode di una riduzione del 50% dei contributi dovuti all'INPS e dei premi dovuti all'INAIL. Ovviamente in tal caso è necessario indicare espressamente la causale.

Limiti numerici

Salvo diversa disposizione (più favorevole o più sfavorevole) della contrattazione collettiva applicata, il datore di lavoro può occupare con contratto a termine un numero di lavoratori non superiore al 20% dei dipendenti a tempo indeterminato in forza al 1 gennaio dell'anno di assunzione.

Per le attività iniziate in corso d'anno la verifica andrà effettuata alla data di assunzione del primo contratto a termine tenendo comunque conto delle deroghe concesse dalla legge di cui si dirà in seguito.

La base di computo per tale calcolo sarà pertanto riferita ai soli lavoratori dipendenti occupati con contratto di lavoro a tempo indeterminato escludendo pertanto contratti di collaborazione coordinata e continuativa, associati in partecipazione, rapporti di lavoro accessorio.

La circolare precisa che nella base di computo del 20% andranno compresi:

- i lavoratori a chiamata occupati a tempo indeterminato con diritto alla indennità di disponibilità che saranno computati in base all'orario effettivamente svolto nell'ultimo semestre;
- gli apprendisti in quanto titolari di un contratto a tempo indeterminato (salve le specifiche ipotesi di assunzione a termine);
- i contratti di lavoro a tempo parziale in proporzione all'orario svolto;
- i dirigenti assunti a tempo indeterminato.

Per il calcolo dei lavoratori a tempo indeterminato dovranno essere considerati i lavoratori complessivamente in forza in tutte le unità produttive dell'azienda. Il datore di lavoro sarà poi libero di destinare i dipendenti assunti a termine anche solo ad un'unica unità produttiva.

Quando l'applicazione della percentuale del 20% dà luogo ad un valore decimale il numero di lavoratori a termine che è possibile assumere dovrà essere arrotondato all'unità superiore quando il decimale raggiunge o supera il valore 0,5.



- ☞ La circolare precisa che il valore così ottenuto non rappresenta il numero massimo di contratti a termine stipulabili nell'anno ma il numero massimo di lavoratori che è possibile occupare contemporaneamente a tempo determinato.

Richiama inoltre **le ipotesi in cui è consentito superare il limite massimo** del 20%.

In particolare l'art. 10 c. 7 del D.Lgs. 368/2001 prevede che i CCNL possono individuare limiti quantitativi di utilizzo del contratto a termine diversi da quello disposto dalla legge.

Inoltre elenca i **casi che sono esenti da limitazioni quantitative**:

- a) nella fase di avvio di nuove attività per i periodi che saranno definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e/o comparti merceologici;
- b) per ragioni di carattere sostitutivo, o di stagionalità, ivi comprese le attività già previste nell'elenco allegato al decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive modificazioni;
- c) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
- d) con lavoratori di età superiore a 55 anni.

Inoltre **sono esenti da limitazioni**:

- le assunzioni a termine effettuate da parte di start up innovative ai sensi dell'art. 28 del D.l. n. 179/2012;
- le altre ipotesi citate dall'art. 10 del D.Lgs. 368/2001 tra cui cita le assunzioni e termine di lavoratori dalle liste di mobilità (art. 8 c. 2 l. 223/1991);
- le assunzioni a tempo determinato di disabili ai sensi dell'art. 11 l. 68/1999;
- le acquisizioni di personale a termine nelle ipotesi di trasferimento di azienda.

La circolare precisa che la contrattazione collettiva nazionale ha facoltà di modificare il limite individuato dalla legge (20%) sia in senso migliorativo che peggiorativo. Inoltre stabilisce che i diversi limiti già presenti nella contrattazione collettiva alla data di entrata in vigore del D.l. n. 34, rimangono validi fino ad una eventuale successiva nuova disposizione del contratto.

Ricorda inoltre che i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti potranno sempre stipulare un contratto a termine.

A tale proposito è utile segnalare un parere della Fondazione studi dei Consulenti del lavoro in base al quale il computo dei lavoratori a tempo parziale deve essere effettuato sempre in proporzione all'orario di lavoro svolto sia quando si determina la base di calcolo su cui determinare il 20% sia quando si conteggia il numero massimo di contratti a termine che è possibile stipulare.

In questo modo, per esempio, un'azienda che occupa 5 dipendenti potrebbe stipulare un contratto a termine a tempo pieno oppure due contratti a termine a tempo parziale al 50%.

I datori di lavoro che alla data di entrata in vigore del decreto in esame occupavano un numero di lavoratori occupati con contratto a tempo determinato eccedente il nuovo limite del 20% avranno tempo fino al 31 dicembre 2014 per adeguare il loro numero. Qualora a tale data non dovessero rientrare, non potranno assumere altri lavoratori a termine ma non verrà applicata alcuna sanzione salvo che non procedano ad ulteriori assunzioni con contratto tempo determinato. Sarà tuttavia possibile la semplice proroga dei contratti soprannumerari in essere al 31 dicembre 2014.

Altri casi particolari di esclusione

Sono esenti da limitazione anche gli enti pubblici e privati di ricerca limitatamente alle assunzioni di personale esclusivamente dedicato ad attività di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica, coordinamento e direzione della stessa.

Inoltre i contratti a termine che hanno per oggetto in via esclusiva l'attività di ricerca possono avere una durata pari alla durata del progetto derogando così sia al limite quantitativo che di durata massima.



Sistema sanzionatorio

In caso di superamento del limite numerico imposto dalla legge o del diverso limite imposto dal CCNL, per ciascun lavoratore si applica la sanzione amministrativa:

- a) pari al 20 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non è superiore a uno;
- b) pari al 50 per cento della retribuzione per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore a uno; in questo caso si applica la sanzione del 50% anche per il primo lavoratore.

La circolare fornisce le seguenti indicazioni per il calcolo della sanzione:

- la percentuale del 20 o del 50 per cento va determinata sulla retribuzione lorda mensile riportata nel singolo contratto individuale; in assenza di tale indicazione si farà riferimento alla retribuzione tabellare prevista dal contratto collettivo;
- il calcolo a mesi va effettuato a partire dalla data di assunzione del lavoratore in eccesso fino alla data dell'accertamento, senza tenere conto di eventuali periodi di assenza che vengono quindi interamente computati; il totale dei giorni così determinato diviso per 30 darà il numero di mesi per il calcolo della sanzione; la frazione di mese fino a 15 giorni non verrà conteggiata come mese.

Nel caso in cui il limite numerico sia superato di una unità per l'utilizzo di lavoratori in somministrazione, si applicherà la sanzione prevista dal D.Lgs. 276/2003 (da 250 a 1.250 euro). Nel caso in cui si superi il limite di più di un'unità, si applicherà sempre la sanzione del 50% di cui al precedente punto b).

La proroga e i rinnovi dei contratti a termine

Il contratto a termine di durata inferiore a 36 mesi può essere prorogato:

- fino ad un massimo di 5 volte;
- per lo svolgimento della medesima attività o attività equivalente;
- indipendentemente dal numero di rinnovi;
- fino al limite di durata dei 36 mesi.

Pertanto, anche a fronte di più contratti ma stipulati per lo svolgimento della stessa attività, le proroghe non potranno essere complessivamente più di cinque.

Qualora invece la parti stipulino un nuovo contratto per lo svolgimento di attività diverse, le eventuali precedenti proroghe non dovranno essere contabilizzate.

Si sottolinea che il nuovo regime delle proroghe si applica ai contratti stipulati successivamente all'entrata in vigore del D.L. n. 34 mentre i contratti stipulati precedentemente soggiacciono alla vecchia disciplina che consente una sola proroga.

La circolare ricorda che il limite di 36 mesi può essere derogato:

- in relazione alle attività stagionali e a quelle individuate dalla contrattazione collettiva;
- a fronte di un nuovo contratto stipulato presso la Direzione Territoriale del Lavoro la cui durata dovrà essere conforme a quanto stabilito dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori.

Si ricorda comunque che un nuovo contratto a termine può essere stipulato solo dopo che sono trascorsi 10 giorni dalla fine del precedente contratto di durata non superiore a 6 mesi elevati a 20 giorni nel caso in cui il precedente contratto abbia avuto una durata superiore a 6 mesi.

Tale disposizione trova comunque alcune deroghe in quanto non si applica alle attività stagionali e nelle altre ipotesi individuate dai contratti collettivi anche di secondo livello.



Diritto di precedenza

Si ricorda che il diritto di precedenza (diritto ad essere preferiti in caso di successive assunzioni) vale per i rapporti a termine di durata superiore a 6 mesi e che, per le lavoratrici, l'eventuale congedo obbligatorio per maternità effettuato durante un contratto a termine, si computa come lavorato al fine del conseguimento del diritto di precedenza.

A tali lavoratrici spetta il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a termine.

Questo diritto qualora manifestato dal lavoratore entro 6 mesi dalla fine del contratto a termine (tre mesi per i rapporti a termine per lavoro stagionale) obbliga il datore di lavoro a garantire allo stesso dipendente, nei successivi dodici mesi, il diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo indeterminato per lo svolgimento delle stesse mansioni già svolte nel contratto a termine cessato.

☞ **Il datore di lavoro deve richiamare tali diritti di precedenza nella lettera di assunzione.**

Somministrazione a termine

A tale proposito la circolare precisa che i contratti collettivi nazionali sono deputati a definire i limiti numerici di impiego di lavoratori interinali.

APPRENDISTATO

Le disposizioni introdotte dal decreto e dalla relativa legge di conversione trovano applicazione solo in riferimento ai contratti stipulati dall'entrata in vigore e, quindi, dal 21 marzo 2014.

Piano formativo individuale

La nuova disposizione prevede che il piano formativo individuale, redatto anche in base ai moduli stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali, **può essere redatto in forma sintetica** potendo indicare esclusivamente:

- la formazione finalizzata alla acquisizione delle competenze tecnico professionali e specialistiche.

Secondo quanto indicato nella circolare ministeriale n. 5/2013 l'attività di vigilanza si concentrerà sulla verifica di tali contenuti.

Inoltre non è più previsto il termine di 30 giorni dalla data di assunzione per la relativa consegna; di conseguenza il piano formativo individuale dovrà essere consegnato contestualmente all'assunzione salvo diverse previsioni contenute nella contrattazione collettiva.

Clausole di stabilizzazione

Le clausole di stabilizzazione sono state reintrodotte dalla legge di conversione del decreto n. 34 e **riguardano solo i datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti.**

Per questi la possibilità di stipulare un nuovo contratto a termine è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, di almeno il 20% dei contratti di apprendistato venuti a scadenza nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione.

I contratti collettivi possono prevedere limiti diversi di stabilizzazione.

La violazione di detti limiti comporta il disconoscimento del contratto di apprendistato. Tale sanzione non vale per i datori di lavoro che occupano fino a 49 dipendenti che abbiano violato le clausole di stabilizzazione eventualmente imposte dalla contrattazione collettiva.

Apprendistato per l'acquisizione della qualifica e del diploma professionale

Viene stabilito un limite minimo di retribuzione per questa particolare forma di apprendistato che ha trovato finora scarsa applicazione.

Ebbene, la retribuzione minima da riconoscere all'apprendista non può essere inferiore al corrispettivo della somma delle ore effettivamente lavorate e di almeno il 35% delle ore di formazione ricevuta.



Nelle regioni e nelle province autonome che abbiano regolato un sistema di alternanza tra scuola e lavoro, i contratti collettivi possono prevedere specifiche modalità di utilizzo del contratto di apprendistato anche a tempo determinato, per lo svolgimento di attività stagionali.

Apprendistato professionalizzante

La formazione da impartire durante questa forma di apprendistato è:

- a) formazione professionalizzante e di mestiere che viene impartita dal datore di lavoro secondo quanto disposto nel piano formativo individuale;
- b) formazione base e trasversale.

La formazione di cui al punto b) rimane obbligatoria nei limiti di quanto stabilito dalle Regioni e dalle Province autonome.

Tale formazione base è però obbligatoria purché:

- sia disciplinata come tale nell'ambito della regolamentazione regionale, anche attraverso specifici accordi;
- sia realmente disponibile per l'impresa e per l'apprendista, intendendosi per "disponibile" un'offerta formativa formalmente approvata e finanziata dalla pubblica amministrazione competente che consenta all'impresa l'iscrizione all'offerta medesima affinché le attività formative possano essere avviate entro 6 mesi dalla data di assunzione dell'apprendista;
- ovvero, in via sussidiaria e cedevole, sia definita obbligatoria dalla disciplina contrattuale vigente.

La circolare precisa che, in virtù di tali disposizioni, è previsto che la Regione provveda a comunicare al datore di lavoro, entro 45 giorni dalla instaurazione del rapporto di apprendistato, le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste.

Pertanto, qualora le Regioni o Province autonome non adempiano quanto sopra specificato nel termine obbligatorio di 45 giorni, i datori di lavoro che non adempiono alla formazione di base non saranno considerati inadempienti e non potranno essere sanzionati.

IL LAVORO NOTTURNO PER GLI INTERMITTENTI

Il Ministero del lavoro ha emanato la nota n. 13330 del 22 luglio 2014 con la quale spiega il regime dei controlli preventivi e periodici cui sottoporre i lavoratori a chiamata qualora vengano impiegati in attività notturne.

Occorre a tale proposito ricordare la norma che impone al datore di lavoro di sottoporre a visita preventiva di idoneità il lavoratore notturno così come individuato dal D.Lgs. 66/2003 che definisce: periodo notturno:

- periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino;

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.

Detti criteri sono tra loro alternativi.



Per la loro discontinuità nella prestazione i lavoratori a chiamata non sono sempre chiaramente identificabili come lavoratori notturni secondo i parametri forniti dalla legge.

Il Ministero del lavoro precisa che i lavoratori a chiamata dovranno comunque essere sottoposti a visita di idoneità per il lavoro notturno prima di raggiungere l'80^ giornata di prestazione notturna come sopra definita.

Tale controllo deve poi essere ripetuto ogni due anni.

CIG E MOBILITÀ IN DEROGA – NUOVO DECRETO

Il 1° Agosto 2014 il Ministero del lavoro ha emanato il Decreto n. 83473 che regola la concessione degli ammortizzatori sociali in deroga.

Non si può certo dire che il provvedimento sia tempestivo inserendosi in un contesto di estrema incertezza sulla materia e dettando disposizioni che in parte hanno efficacia retroattiva a partire da gennaio 2014.

Riepiloghiamo di seguito la nuova normativa in attesa di vedere come le varie Regioni regoleranno in concreto la materia.

Cassa integrazione guadagni in deroga

Soggetti beneficiari e causali

Possono accedere alla cig in deroga i lavoratori subordinati, con qualifica di operai, impiegati e quadri, ivi compresi gli apprendisti e i lavoratori somministrati, sospesi dal lavoro o che effettuano prestazioni di lavoro a orario ridotto per contrazione o sospensione dell'attività produttiva per le seguenti **causali**:

- a) situazioni aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili all'imprenditore o ai lavoratori;
- b) situazioni aziendali determinate da crisi temporanee di mercato;
- c) crisi aziendali;
- d) ristrutturazione o riorganizzazione.

Il decreto prevede che i trattamenti siano concessi **solo alle imprese** così definite ai sensi dell'art. 2082 del codice civile escludendo di fatto tutti i soggetti privi di tale qualifica come, ad esempio i professionisti, le Onlus, gli enti e associazioni, ecc.

Tali soggetti devono essere esclusi dal campo di applicazione della cassa integrazione ordinaria e straordinaria e che non appartengono a settori nei quali sono stati istituiti i Fondi di solidarietà di origine contrattuale la cui istituzione è prevista dalla legge Fornero ma, di fatto, non sono ancora attivi.

I soggetti che invece rientrano nel campo di applicazione della cig ordinaria e straordinaria o ai quali si applica la disciplina dei Fondi di solidarietà potranno superare i limiti normali di durata della cig ordinaria e straordinaria solo in caso di eccezionalità della situazione, legata alla necessità di salvaguardare i livelli occupazionali, ed in presenza di concrete prospettive di ripresa dell'attività produttiva e comunque nel rispetto dei limiti di durata massima di cui si dirà in seguito.

In nessun caso la cassa integrazione guadagni in deroga può essere concessa per cessazione dell'attività dell'impresa o di parte della stessa.

Prima di fruire della cig in deroga l'azienda deve avere utilizzato tutti gli altri strumenti di flessibilità previsti dalla legge o dal contratto comprese le ferie residue.

Requisiti soggettivi

Sono previsti criteri più restrittivi anche con riferimento alla platea di lavoratori beneficiari.

Per fruire della cig in deroga **i dipendenti devono avere maturato un'anzianità lavorativa presso l'impresa di almeno 12 mesi** dalla data di inizio della sospensione o riduzione dell'attività. Tale requisito, **per il solo anno 2014 è ridotto a 8 mesi.**



Durata

Il trattamento di cig in deroga potrà essere concesso per un periodo non superiore a 11 mesi nel 2014 e a 5 mesi nel 2015.

A tal fine il decreto precisa che si dovranno computare tutti i periodi già fruiti di integrazione salariale in deroga nel corso del 2014, anche afferenti a diversi provvedimenti di concessione o di proroga.

Per l'anno in corso è quindi necessario conteggiare anche la cig in deroga concessa a partire dal mese di gennaio.

Procedure di richiesta

Anche questo aspetto viene modificato sottraendo competenze alle Regioni le quali peraltro, nell'ambito degli accordi quadro, potranno individuare le priorità di intervento derogando anche ad alcuni criteri dettati dal decreto.

Si prevede che **la domanda vada ora inviata telematicamente all'INPS e alla Regione allegando il verbale di accordo sindacale entro 20 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività**. In caso di presentazione tardiva la cig in deroga decorrerà dall'inizio della settimana precedente la data di presentazione.

La Regione dovrà verificare i requisiti ed emanare il decreto di concessione entro i 30 giorni successivi alla presentazione.

Successivamente, ma non vengono assegnati termini, l'INPS procederà all'erogazione del trattamento. A tal fine le imprese dovranno presentare mensilmente all'Inps i modelli per l'erogazione del trattamento entro e non oltre il venticinquesimo giorno del mese successivo a quello di fruizione del trattamento.

Per le imprese che hanno sede in diverse regioni sarà direttamente il Ministero dell'economia che adotterà il provvedimento autorizzativo previa verifica dei requisiti da parte del Ministero del lavoro.

Mobilità in derogaSoggetti beneficiari e causali

I soggetti beneficiari sono i lavoratori dipendenti disoccupati, licenziati per giustificato motivo oggettivo legato alla cessazione o riduzione dell'attività che non percepiscono alcuna prestazione legata allo stato di disoccupazione.

Accedono alla mobilità in deroga solo i lavoratori provenienti da datori di lavoro aventi la qualifica impresa (come previsto per la cig in deroga).

Requisiti soggettivi

Sono ammessi alla mobilità in deroga solo i lavoratori che possano far valere un'anzianità aziendale di almeno 12 mesi di cui almeno 6 di lavoro effettivamente prestato.

Durata

Quanto alla durata è prevista la seguente articolazione:

ANNO 2014	
lavoratori che hanno già fruito di mobilità in deroga per almeno 3 anni	Possono fruire al massimo di ulteriori 5 mesi di mobilità in deroga (più ulteriori 3 mesi per i lavoratori residenti nelle aree del mezzogiorno)
Lavoratori che hanno già fruito di mobilità in deroga per meno di tre anni	Possono fruire al massimo di ulteriori 7 mesi di mobilità in deroga purchè il periodo complessivo non superi 3 anni e 5 mesi (più ulteriori 3 mesi per i lavoratori residenti nelle aree del mezzogiorno)
ANNO 2015 E 2016	
La mobilità in deroga sarà concessa per un periodo massimo di 6 mesi (più ulteriori 2 mesi per i lavoratori residenti nelle aree del mezzogiorno) solo ai lavoratori che <u>non</u> abbiano già fruito della	



mobilità in deroga per un periodo di almeno 3 anni.

I restanti lavoratori che hanno fruito di mobilità in deroga per periodi inferiori a tre anni potranno beneficiare di tale trattamento per un ulteriore periodo di 6 mesi purchè il trattamento complessivamente riconosciuto non superi i 3 anni e 4 mesi.

A partire dal 2017 la mobilità in deroga non potrà più essere concessa.

Procedure di richiesta

La domanda volta ad ottenere il trattamento dovrà essere inviata dal lavoratore all'INPS competente, a pena di decadenza, entro 60 giorni dalla data del licenziamento o dalla scadenza del periodo di mobilità precedentemente fruito o dalla data del decreto di concessione se posteriore.

L'INPS effettuerà il monitoraggio delle prestazioni corrisposte interfacciandosi con il Ministero del lavoro per la verifica della disponibilità dei fondi.

Considerazioni conclusive

☞ **Si dovrà ora verificare come le Regioni e le Province autonome recepiranno e tradurranno in pratica il nuovo provvedimento.**

Accordi regionali

Il decreto in esame conferisce espressa delega alle parti sociali di individuare, nel rispetto dei principi stabiliti dallo stesso, le priorità di intervento in sede territoriale.

Si dovranno pertanto attendere i vari accordi sottoscritti a livello regionale per verificare eventuali particolarità anche in deroga al decreto in esame.

LAVORO A CONTATTO CON I MINORI – CERTIFICATO PENALE SENZA OK DEL LAVORATORE

I datori di lavoro che, con effetto dal 06 aprile 2014, impiegano lavoratori che, per lo svolgimento della loro mansione, entrano in contatto diretto e non occasionale con minori, devono acquisire il relativo certificato penale del casellario giudiziale che attesti l'assenza di sanzioni interdittive all'esercizio di attività a contatto con minori. (vedi Nostra Circolare Flash n. 5 del 07/04/2014)

Vale la pena di ricordare che l'obbligo si riferisce a tutti i rapporti di lavoro (non solo subordinato) costituiti a partire dal 6 aprile 2014.

Il Ministero di Giustizia con la circolare del 24 luglio 2014 annuncia che il certificato in questione è stato adeguato allo scopo preciso e, pertanto, riporterà solo le sanzioni relative ai reati commessi nei confronti dei minori.

Di conseguenza, i datori di lavoro per richiedere tale documento non dovranno più allegare l'autorizzazione del lavoratore interessato, prima richiesta in quanto il certificato conteneva notizie relative a qualsiasi tipo di reato commesso dalla persona.

Accedendo al sito del Ministero della Giustizia tramite il link sotto riportato si possono trovare le istruzioni e il modulo per la richiesta del certificato in questione.

https://www.giustizia.it/giustizia/it/mg_3_3_7.wp?tab=d



FONDI DI SOLIDARIETÀ PER IL SOSTEGNO DEL REDDITO - ISTRUZIONI INPS

LA DISCIPLINA DEI FONDI DI SOLIDARIETÀ

La legge n. 92/2012 ha previsto l'obbligo di istituire, da parte delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro, fondi di solidarietà per il sostegno del reddito dei lavoratori impiegati nei settori non coperti dalla disciplina della cassa integrazione guadagni in aziende che occupano mediamente più di 15 dipendenti. Tali fondi, che non hanno personalità giuridica, sono gestiti dall'INPS.

La disposizione è principalmente finalizzata a garantire una tutela, in costanza di rapporto di lavoro, nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le causali di intervento previste dalla normativa in materia di integrazione salariale ordinaria o straordinaria.

Possono essere previste anche altre tipologie di intervento sulle quali ora sorvoliamo.

Le parti sociali hanno quindi avuto tempo fino al 31 dicembre 2013 per istituire questi Fondi o di adeguare quelli già esistenti in base alla nuova disciplina.

I datori di lavoro dell'area descritta nel primo paragrafo, dovranno pertanto versare la contribuzione a detti fondi, qualora vengano istituiti, al fine di adempiere alle disposizioni previste dalla l. 92/2012.

L'ammontare della contribuzione ordinaria necessaria alla costituzione delle risorse utili a far fronte alle prestazioni, ripartita in ragione di un terzo a carico del lavoratore e due terzi a carico del datore di lavoro, verrà stabilita da appositi decreti interministeriali.

La norma prevedeva che per i settori nei quali non fosse stato istituito alcun fondo di solidarietà da parte delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro, sarebbe stato avviato un fondo di solidarietà residuale, a partire dal 1 gennaio 2014, istituito presso l'INPS avente le medesime finalità.

Tuttavia, in caso di successivo avvio di fondi di solidarietà costituiti dalle organizzazioni sindacali, cesserà l'obbligo di contribuzione al fondo residuale.

Riepiloghiamo di seguito le disposizioni piuttosto articolate che regolano la materia anche alla luce di due recenti circolari emanate dall'INPS n. 99 del 8 agosto 2014 e n. 100 del 2 settembre 2014.

IL FONDO RESIDUALE INPS

Il D.M. del 7 febbraio 2014 ha istituito il Fondo residuale presso l'INPS al quale devono contribuire i datori di lavoro (anche non imprenditori):

- appartenenti a settori non coperti dalla disciplina della cassa integrazione;
- che occupano mediamente più di 15 dipendente nel semestre precedente la sospensione o la riduzione dell'orario di lavoro (media da verificare mensilmente);
- per i quali non sono stati istituiti fondi di solidarietà da parte delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro.

Sia per i fondi di origine contrattuale che per il fondo residuale il numero dei lavoratori al fine del controllo del limite dei 15 dipendenti occupati si effettua considerando i soggetti con qualsiasi qualifica, compresi dirigenti e lavoranti a domicilio, i lavoratori a tempo parziale in rapporto all'orario di lavoro svolto, i lavoratori intermittenti, quelli occupati con il telelavoro e con il lavoro ripartito; sono esclusi gli apprendisti, i contratti di inserimento e reinserimento lavorativo, i lavoratori somministrati, i lavoratori impegnati in lavori socialmente utili assunti a tempo indeterminato. Non conta il lavoratore assente per aspettativa o altra causale solo nel caso in cui sia sostituito da altro dipendente che viene quindi computato in sua vece.



L'intervento del fondo è previsto per le causali di intervento disposte per la cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria, con l'esclusione dei casi previsti per la cessazione totale o parziale dell'attività, a favore di: operai, impiegati, quadri, apprendisti, soci di cooperative, lavoratori a domicilio.

L'istituto si riserva di dare istruzioni più precise in merito alle causali che giustificano l'intervento del fondo residuale e sulle modalità di presentazione della domanda.

L'assegno corrisposto ai lavoratori per i periodi di sospensione o di riduzione dell'orario, sarà pari a quanto spettante in caso di cig ordinaria.

L'intervento potrà avere la durata massima di tre mesi continuativi eccezionalmente prorogabili trimestralmente fino ad un massimo di nove mesi.

Contribuzione e termini di versamento

La contribuzione dovuta al fondo decorre dal 1 gennaio 2014 ed è pari allo 0,5% della retribuzione mensile imponibile ai fini previdenziali dei lavoratori dipendenti, con esclusione dei dirigenti, di cui un terzo a carico del lavoratore e due terzi a carico del datore di lavoro.

È prevista una contribuzione addizionale a carico del datore di lavoro che ricorre alle prestazioni, calcolata in ragione del 3% delle retribuzioni perse dai dipendenti a fronte della sospensione o riduzione di orario; per le imprese che occupano più di 50 dipendenti l'aliquota è elevata al 4,5%.

Al mancato versamento della contribuzione si applicherà il regime sanzionatorio della contribuzione ordinaria.

Ai fini dell'applicazione del contributo l'INPS attribuirà ai datori di lavoro potenzialmente soggetti all'obbligo in base al settore di appartenenza ed indipendentemente dal numero di lavoratori occupati, il codice di contribuzione 0J. I datori di lavoro, tramite i loro consulenti del lavoro, dovranno verificare la corretta attribuzione del codice.

In particolare i datori di lavoro titolari di più posizioni INPS dovranno preoccuparsi di richiedere l'attribuzione dello specifico codice qualora raggiungano il requisito dimensionale richiesto computando i lavoratori occupati in tutte le sedi.

In base alle istruzioni impartite con la circolare in esame e con il comunicato stampa dell'istituto emanato il 3 settembre scorso i termini di versamento della contribuzione possono essere così riassunti:

- a partire dalla mensilità relativa al mese di ottobre 2014 (versamento da effettuare entro il 16 novembre) dovranno essere versati i contributi correnti.
- Nessuna mora verrà applicata sui versamenti della contribuzione arretrata relativa ai periodi di paga da gennaio 2014 a settembre 2014 qualora effettuati entro il 16 novembre.

AZIENDE EDILI – SGRAVIO DEL 11,5%

Anche per il 2014 si applica la riduzione contributiva a favore delle imprese edili.

Come di consueto, in assenza del previsto decreto da emanarsi a cura del Ministero del lavoro, lo comunica l'INPS con il messaggio n. 6534 del 11 agosto 2014 con il quale precisa anche l'ambito di applicazione del beneficio alla luce della nuova classificazione adottata dall'istituto in base ai codici Ateco 2007.

Le imprese edili la cui attività è classificata dall'INPS nel settore industria con i codici statistico contributivi 11301, 11302, 11303, 11304 e 11305 e nel settore artigianato con i codici statistico contributivi 41301, 41302, 41303, 41304 e 41305, nonché caratterizzati dai codici Ateco 2007 da 412000 a 439100, hanno quindi diritto ad uno sgravio contributivo, attualmente nella misura del 11,5%, dei contributi a loro carico.



Non costituiscono attività edili in senso stretto e, pertanto, non sono destinatarie dello sgravio, le opere di installazione di impianti elettrici, idraulici ed altri lavori simili, attualmente contraddistinte dai codici Ateco 2007 da 432100 a 432909 e dai codici statistico contributivi 11306, 11307, 11308, 41306, 41307, 41308, accompagnati dai codici di autorizzazione 3N e 3P.

Questo beneficio viene concesso a condizione che i datori di lavoro:

- siano in possesso dei requisiti per il rilascio del Durc interno (semaforo verde nel cassetto previdenziale);
- rispettino la parte normativa ed economica dei contratti collettivi;
- rispettino le condizioni previste dall'art. 6 commi da 9 a 13 della l. n. 389/1989;
- non abbiano riportato condanne passate in giudicato per violazioni in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro negli ultimi 5 anni;
- non abbiano a loro carico procedimenti giudiziari o amministrativi per violazioni di norme poste a tutela delle condizioni di lavoro.

La fruizione dello sgravio è subordinata alla presentazione di un'istanza (modello "Rid-Edil") che dovrà avvenire esclusivamente per via telematica accedendo al sito www.inps.it.

A tal fine le aziende anche tramite i loro intermediari (consulenti del lavoro) dovranno accedere all'area riservata, cassetto previdenziale, scegliere comunicazioni on line per entrare nella funzione "riduzione edilizia".

L'Inps garantisce il riscontro della pratica entro il giorno successivo alla presentazione della domanda mediante verifica e attribuzione del codice di autorizzazione "7N" e riscontro nel cassetto previdenziale.

Detto codice avrà vigore dal mese di agosto al mese di dicembre 2014, periodo durante il quale le aziende potranno quindi recuperare anche lo sgravio riferito ai mesi arretrati che andrà esposto nel flusso uniemens con il codice L207. Lo sgravio riferito ai mesi correnti andrà invece esposto con il codice L206.

Riportiamo di seguito il modello "Rid-Edil" da compilare e inviare all'INPS per l'istanza.

All'INPS

Sede di _____

Comunicazione per l'applicazione della riduzione contributiva nel settore edile per l'anno 2014
(art. 29 d.l. 244/1995)

Dichiarazione di responsabilità ai sensi dell'art. 47 del decreto del Presidente della Repubblica n. 445 del 28 dicembre 2000

Io sottoscritto _____

nato a _____ il _____

CF _____

Titolare/ Rappresentante della

Denominazione: _____

Codice Fiscale: _____

Matricola: _____

Chiedo

di poter applicare la riduzione contributiva per il settore edile per l'anno 2014



A tal fine dichiaro che il datore di lavoro:

- non ha riportato condanne passate in giudicato per la violazione della normativa in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro nel quinquennio antecedente alla data di applicazione dell'agevolazione;

- è in possesso dei requisiti per il rilascio della certificazione di regolarità contributiva anche da parte delle Casse Edili.

Mi impegno a comunicare all'Inps qualsiasi variazione dovesse intervenire, rispetto a quanto dichiarato, entro trenta giorni dall'avvenuto cambiamento.

Sono inoltre consapevole che le amministrazioni sono tenute a controllare la veridicità delle autocertificazioni e che, in caso di dichiarazioni false, posso subire una condanna penale e il datore di lavoro può decadere da eventuali benefici ottenuti.

Dichiaro che le notizie fornite in questo modulo rispondono a verità e sono consapevole delle conseguenze civili e penali previste per chi rende attestazioni false.

(data)

(firma)

LA GIURISPRUDENZA

SOSPENSIONE CAUTELARE E PERDITA DELLA RETRIBUZIONE

Sentenze Corte di Cassazione Sez. Lav. n. 11391 del 22 maggio 2014

Qualora il procedimento disciplinare comporti, per la gravità dei fatti contestati, la sospensione cautelare del dipendente, lo stesso perderà il diritto alla relativa retribuzione solo nel caso in cui il procedimento si concluda con il licenziamento del lavoratore.

La sentenza conferma una linea giurisprudenziale già consolidata.

SVOLGIMENTO DI ALTRA ATTIVITÀ DURANTE IL PERIODO DI MALATTIA

Sentenza Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 12816 del 6 giugno 2014

Il caso esaminato dalla Suprema Corte si riferisce ancora una volta ad un lavoratore che, durante un periodo di malattia, ha svolto altra attività lavorativa.

La sentenza respinge il ricorso del datore di lavoro ribadendo che l'attività lavorativa svolta durante un periodo di malattia, configura giusta causa di licenziamento solo qualora il datore di lavoro dimostri che:

- a) lo stato di malattia non sia idoneo di per sé ad impedire comunque lo svolgimento di attività lavorative o ludiche;
- b) la diversa attività lavorativa espletata dal lavoratore, pregiudichi o ritardi la guarigione.

Tali prove, nel caso in questione, non sono state fornite dal datore di lavoro.



DEMANSIONAMENTO PER RIORGANIZZAZIONE AZIENDALE**Sentenza Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 11395 del 22 maggio 2014**

Con questa sentenza la Cassazione sostiene che è legittimo il demansionamento del lavoratore, al quale viene comunque mantenuto il livello di inquadramento quando, in seguito ad una riorganizzazione aziendale, il datore di lavoro si trova nella necessità di ripartire diversamente i ruoli e le mansioni dei lavoratori.

CRITERI DI SCELTA NELLE PROCEDURE DI MOBILITÀ**Sentenza Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 15371 del 4 luglio 2014**

La sentenza precisa che i criteri di scelta definiti negli accordi sindacali devono consentire di formare una graduatoria rigida dei lavoratori da licenziare senza che il datore di lavoro possa avere margini di discrezionalità.

SCADENZARIO LAVORO OTTOBRE 2014

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		OTTOBRE 2013

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 10 DATORI DI LAVORO DOMESTICO	O T T	Scade il termine per versare i contributi relativi al 3° trimestre 2014.
Venerdì 10 DIRIGENTI DEL COMMERCIO	O T T	Scade il termine per versare i contributi relativi al 3° trimestre 2014 ai fondi Negri, Besusso, PREVIR.
Giovedì 16 VERSAMENTO UNIFICATO IRPEF RITENUTE	O T T	Scade il termine per versare in via telematica le ritenute operate nel mese di settembre 2014 sui:



- LAVORO DIPENDENTE	O T T	compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002 – 1012 – 1004-). l'addizionale regionale e comunale all'IRPEF trattenuta in sede di conguaglio per fine rapporto nel mese di settembre e la rata delle addizionali determinate in sede di conguaglio di fine anno 2013 per coloro i quali procedono alla rateazione (cod. 3802 e 3848); la rata dell'acconto dell'addizionale comunale (cod. 3847). Le ritenute conseguenti ai conguagli per assistenza fiscale operati nel mese di settembre (vedi tabella codici sul precedente notiziario).
- LAVORO AUTONOMO E PROVVIGIONI	O T T	compensi di lavoro autonomo e provvigioni (cod. 1038 – 1040).
- I.N.P.S. LAVORO DIPENDENTE - CONTRIBUTO ALLA GESTIONE SEPARATA	O T T	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 settembre 2014.
Lunedì 20 PREVINDAI – PREVINDAPI	O T T	Scade il termine per il versamento dei contributi relativi al 3° trimestre 2014.
Venerdì 31 INPS UniEMens	O T T	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 settembre.

SCADENZARIO LAVORO NOVEMBRE 2014

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
NOVEMBRE '14					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	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	Art. 7 lett. h) D.L. 13 maggio 2011 , n. 70



l'Amministrazione economico-finanziaria che scadono il sabato o in un giorno festivo sono sempre rinviati al primo giorno lavorativo successivo.

Lunedì 17 VERSAMENTO UNIFICATO	N O V	Scade il termine per versare in via telematica le ritenute operate nel mese precedente sui:
- LAVORO DIPENDENTE	N O V	compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002 – 1012 – 1004-). l'addizionale regionale e comunale all'IRPEF trattenuta in sede di conguaglio per fine rapporto nel mese di settembre e la rata delle addizionali determinate in sede di conguaglio di fine anno 2013 per coloro i quali procedono alla rateazione (cod. 3802 e 3848); la rata dell'acconto dell'addizionale comunale (cod. 3847). Le ritenute conseguenti ai conguagli per assistenza fiscale operati nel mese di settembre.
- LAVORO AUTONOMO E PROVVIGIONI	N O V	compensi di lavoro autonomo e provvigioni (cod. 1038 – 1040).
- I.N.P.S. LAVORO DIPENDENTE	N O V	I contributi previdenziali dovuti sulle retribuzioni relative al mese precedente.
- CONTRIBUTO ALLA GESTIONE SEPARATA	N O V	Il contributo alla gestione separata per compensi ad amministratori, collaboratori e associati in partecipazione corrisposti nel mese di ottobre 2014.

