



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

**CIRCOLARE BIMESTRALE
nr. 5 del 18/09/2015**

SOMMARIO

[JOBS ACT – CONCLUSA L’EMANAZIONE
DEI DECRETI LEGISLATIVI](#)

[INAIL - SGRAVIO PER AZIENDE
VIRTUOSE](#)

[ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO
CON ESONERO CONTRIBUTIVO - AZIONI
DI VIGILANZA](#)

[JOBS ACT - I NUOVI DECRETI ATTUATIVI](#)

[TICKET RESTAURANT ELETTRONICI](#)

[LIBERTÀ DI ASSUNZIONE IN TUTTI I
SETTORI PER I CITTADINI CROATI](#)

[LE ISTRUZIONI INPS E LE NOVITÀ PER I
CONGEDI PARENTALI](#)

[RIDUZIONE PREMIO INAIL PER GLI
ARTIGIANI](#)

[NASPI - PRECISAZIONI INPS](#)

[DURC ON LINE](#)

[PREMI DI PRODUTTIVITÀ 2014 E SGRAVI
CONTRIBUTIVI](#)

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

[LA GIURISPRUDENZA](#)

SCADENZARIO LAVORO: [SETTEMBRE
2015](#), [OTTOBRE 2015](#) PRIMI GIORNI
[NOVEMBRE 2015](#)



JOBS ACT – CONCLUSA L’EMANAZIONE DEI DECRETI LEGISLATIVI.

Il 4 settembre scorso il Consiglio dei Ministri ha approvato gli ultimi 4 decreti attesi per il completamento delle deleghe previste dalla legge n. 183/2014.

Si tratta di:

- Decreto legislativo di razionalizzazione e semplificazione dell’attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale;
- Decreto legislativo per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive;
- Decreto semplificazioni, altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità;
- Decreto legislativo per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro.

Si attende la pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale di questi provvedimenti.

Dovremo poi attendere l’emanazione dei decreti attuativi necessari per la concreta applicazione delle nuove disposizioni di legge.

Saranno quindi oggetto di trattazione nelle prossime circolari.

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 2014.

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 2016 in base agli interventi posti in essere nel 2015.

La domanda va presentata telematicamente entro il 28 febbraio 2016 e l’eventuale concessione della riduzione sarà fatta valere in sede di autoliquidazione del premio relativo al 2015 (a febbraio 2017).

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_web/wcm/idc/groups/internet/documents/document/ucm_187616.pdf

Nel modello sono elencate le tipologie di intervento che, se poste in essere dal datore di lavoro entro il 31 dicembre 2015 possono dare titolo alla riduzione del tasso.



ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO CON ESONERO CONTRIBUTIVO - AZIONI DI VIGILANZA

Il Ministero del lavoro ha emanato la circolare n. 9960 del 17 giugno 2015 con la quale preannuncia azioni di controllo mirate a contrastare comportamenti elusivi in merito all'esonero contributivo disposto dalla l. 190/2014.

Si tratta dell'esonero triennale dai contributi INPS a carico del datore di lavoro finalizzato ad incentivare l'occupazione stabile.

Spetta infatti ai datori di lavoro che, dal 1° gennaio al 31 dicembre 2015, assumono a tempo indeterminato lavoratori privi di un rapporto a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti l'assunzione e che non abbiano avuto un rapporto a tempo indeterminato con lo stesso datore di lavoro nei mesi di ottobre, novembre e dicembre del 2014.

L'azione del Ministero prende le mosse da comportamenti elusivi riscontrati sul territorio volti a costituire artificialmente le premesse per l'ottenimento dell'esonero.

A titolo di esempio la circolare cita la seguente fattispecie illecita.

Un committente disdetta un contratto di appalto che interessa diversi lavoratori i quali, per un periodo di tempo di almeno 6 mesi, continuano a prestare la stessa opera tramite un contratto di somministrazione con un'agenzia di lavoro interinale.

Al termine di tale periodo i medesimi lavoratori vengono assunti a tempo indeterminato da una terza impresa appaltatrice la quale può così fruire dell'esonero garantendo un notevole risparmio all'impresa appaltatrice.

La circolare annuncia quindi azioni ispettive d'intesa anche con le sedi territoriali dell'INPS, volte a contrastare tali comportamenti elusivi.

JOBS ACT – I NUOVI DECRETI ATTUATIVI

Proseguiamo l'analisi del decreto attuativo del Jobs act n. 81 entrato in vigore il 25 giugno 2015 la cui analisi delle principali novità è stata trattata nelle precedenti circolari.

Somministrazione – lavoro interinale

L'utilizzo di questo particolare contratto ha assunto nel tempo un ruolo importante nella gestione delle risorse umane.

Occorre però fare attenzione agli elementi necessari a renderlo legittimo e, in primo luogo, alla stipula in forma scritta del contratto che deve contenere:

- a) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;
- b) il numero dei lavoratori da somministrare;
- c) l'indicazione di eventuali rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore e le misure di prevenzione adottate;
- d) la data di inizio e la durata prevista della somministrazione di lavoro;
- e) le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e l'inquadramento dei medesimi;
- f) il luogo, l'orario di lavoro e il trattamento economico e normativo dei lavoratori.

☞ Si ricorda che la mancanza della forma scritta rende nullo il contratto e i lavoratori impiegati sono considerati dipendenti dell'utilizzatore.

In particolare nel contratto si dovrà stabilire e porre attenzione se gli obblighi informativi e formativi in tema di sicurezza rimangono a carico del somministratore o se vengono posti a carico dell'utilizzatore.



L'utilizzatore deve in ogni caso rispettare gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto nei confronti dei propri dipendenti.

- ☞ Viene confermata la possibilità di ricorrere al lavoro interinale senza necessità di una causa giustificativa.

La contrattazione collettiva, anche di secondo livello, individua i limiti numerici di lavoratori interinali utilizzabili ma, in assenza di tale previsione, la legge fissa un limite numerico solo per i contratti di somministrazione a tempo indeterminato. Tale limite è pari al 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno in cui il contratto viene stipulato. Il risultato va arrotondato all'unità superiore qualora il decimale che risulta dall'applicazione di tale percentuale sia uguale o superiore a 0,5.

In ogni caso è esente da limiti il contratto di somministrazione stipulato a tempo determinato per l'utilizzo di:

- lavoratori iscritti alle liste di mobilità;
 - lavoratori disoccupati che godono da almeno 6 mesi di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali;
 - lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4 e 99 dell'art. 2 del regolamento UE n. 651/2014.
- ☞ La legge impone agli utilizzatori di informare i somministrati, anche mediante un avviso generale affisso all'interno dei locali di lavoro, sulla disponibilità di posti vacanti.

Il soggetto disabile somministrato per un periodo non inferiore a 12 mesi, è computato nella quota di riserva dell'utilizzatore.

Divieti

Il contratto di somministrazione è vietato:

a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;

c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;

d) da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Il lavoratore somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di norme di legge o di contratto fatta eccezione per quelle relative alla salute e alla sicurezza sul lavoro.

Si ricorda che i lavoratori somministrati hanno diritto ad un trattamento economico complessivamente non inferiore a quello riconosciuto ai dipendenti di pari livello dell'utilizzatore.

Qualora l'utilizzatore adibisca il lavoratore somministrato a mansioni superiori o inferiori a quelle indicate nel contratto, questi deve darne immediata comunicazione al somministratore e al lavoratore somministrato.

Si ricorda che il potere disciplinare rimane in capo al somministratore al quale l'utilizzatore fornirà gli elementi necessari a formulare eventuali contestazioni.



Inoltre ogni dodici mesi l'utilizzatore, anche per il tramite della associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, comunica alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria o, in mancanza, agli organismi territoriali di categoria delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

La comunicazione va inviata entro il 31 gennaio con riferimento all'anno precedente.

Si precisa che non è più obbligatoria la comunicazione preventiva come Vi avevamo comunicato con Nostra circolare flash n. 4 del 21/01/2015.

Lavoro intermittente – lavoro a chiamata

Si tratta in pratica del contratto che consente al datore di lavoro di impiegare un lavoratore solo in caso di necessità.

Può essere stipulato sempre con lavoratori fino al compimento del 24 anno di età, purchè le prestazioni vengano svolte entro il venticinquesimo anno di età, e con lavoratori con più di 55 anni.

Al di fuori di questi due casi la contrattazione collettiva, anche di secondo livello, è deputata ad individuare le ipotesi nelle quali è possibile utilizzare il contratto di lavoro intermittente anche in riferimento a predeterminati periodi nell'arco della settimana, del mese, dell'anno.

In assenza della contrattazione collettiva, sarà uno specifico decreto a individuare i casi di utilizzo del lavoro intermittente.

Nella vigenza della precedente disciplina contenuta nel D.lgs. 276/2003, peraltro abrogata, in virtù di un rimando effettuato dal DM 23/10/2004, era possibile utilizzare il lavoro intermittente nelle attività indicate nel R.D. n. 2657/1923.

Resta ora il dubbio se, fino all'emanazione del decreto che dovrà individuare i casi di utilizzo di questa tipologia contrattuale, sarà possibile riferirsi ancora al R.D. del 1923.

Tale ipotesi sembra percorribile in forza della disposizione contenuta nell'art. 55 del D.lgs. n. 81/2015 il quale, al comma 3, dispone che sino all'emanazione dei decreti richiamati dalle disposizioni del presente decreto legislativo, trovano applicazione le regolamentazioni vigenti.

Si ricorda che il contratto di lavoro a chiamata può essere stipulato a tempo indeterminato o determinato e che il datore di lavoro può prevedere la corresponsione di una indennità di disponibilità il cui ammontare è fissato dalla contrattazione collettiva.

Solo in tale ultima ipotesi, peraltro poco praticata, il lavoratore rimane a disposizione del datore di lavoro e, in caso di chiamata, è obbligato ad effettuare la prestazione richiesta.

Nel caso in cui il lavoratore non abbia garantito nel contratto la propria disponibilità, non sarà obbligato a rispondere alla chiamata e, durante i periodi in cui non viene effettuata la prestazione, non matura alcun trattamento economico e normativo.

Fatta eccezione per i settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente è ammesso per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro per un periodo complessivamente non superiore a 400 giornate nell'arco di 3 anni solari. Il superamento di tale limite comporta la trasformazione del rapporto a tempo pieno e indeterminato.

È importante sottolineare che il contratto di lavoro a chiamata deve essere stipulato in forma scritta ai fini della prova e deve contenere:

- a) durata e ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto;
- b) luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal dipendente, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, che non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
- c) trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e relativa indennità di disponibilità, ove prevista;



- d) forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché modalità di rilevazione della prestazione;
- e) tempi e modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità, ove prevista;
- f) misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

Si ricorda che i lavoratori intermittenti non devono essere discriminati rispetto all'ordinaria forza lavoro e, pertanto, a parità di prestazioni, devono ricevere lo stesso trattamento garantito agli altri dipendenti.

Obbligo di comunicazione prima di ogni prestazione

Prima dell'inizio di ogni prestazione lavorativa o di un ciclo di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni, il datore di lavoro deve comunicare la durata della prestazione alla Direzione Territoriale del Lavoro tramite messaggio di posta elettronica o sms.

La violazione di tale disposizione è punita con la sanzione da 400 a 2400 euro.

Divieti

Il ricorso al lavoro intermittente è vietato nelle seguenti ipotesi:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente, ovvero presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;

c) ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Lavoro intermittente e indennità di mobilità

Con risposta ad interpello n. 15/2015, il Ministero del lavoro ha precisato che i lavoratori intermittenti senza obbligo di risposta a chiamata e, quindi, senza indennità di disponibilità, possono mantenere l'iscrizione nelle liste di mobilità al pari dei lavoratori impiegati con contratto di lavoro a termine o a tempo parziale.

Ovviamente l'indennità sarà sospesa per le giornate di prestazione svolta.

TICKET RESTAURANT ELETTRONICI

Il 1° di luglio scorso è entrata in vigore la disposizione contenuta nell'art. 1 c. 16 e 17 della legge finanziaria che modifica i limiti di esenzione dei buoni pasto.

In realtà è stato elevato il limite di esenzione da 5,29 a 7 euro per ogni ticket restaurant solo se il ticket è in **formato elettronico**.

In pratica, il trattamento erogato dal datore di lavoro relativamente alla fornitura dei pasti può essere così riassunto

Tipologia di prestazione	Trattamento fiscale
Somministrazione di vitto da parte del datore di lavoro	Esente senza limiti
Somministrazione di vitto in mense organizzate direttamente dal datore di lavoro o gestite da terzi	Esente senza limiti



Ticket restaurant cartacei o indennità sostitutive	Esenti fino a euro 5,29 per ogni prestazione
Ticket restaurant resi in formato elettronico	Esenti dal 1 luglio 2015 fino a euro 7 per ogni prestazione
Indennità sostitutive corrisposte agli addetti ai cantieri edili o ad altre strutture aventi carattere temporaneo ubicate in zone ove manchino servizi o strutture di ristorazione	Esenti fino a euro 5,29 per ogni prestazione se corrisposte in forma cartacea; il limite viene elevato a euro 7 per ogni prestazione resa in formato elettronico dal 1 luglio 2015

LIBERTÀ DI ASSUNZIONE IN TUTTI I SETTORI PER I CITTADINI CROATI

Il 30 giugno scorso sono scaduti i due anni di moratoria che limitava l'impiego dei cittadini croati in alcuni settori.

L'Italia, in seguito alla ratifica del trattato di adesione della Croazia all'Unione Europea entrato in vigore il 1 luglio 2013, si era infatti avvalsa della possibilità di limitare l'accesso al lavoro dei cittadini Croati per un biennio.

Dal 1 luglio 2015 pertanto i cittadini Croati possono essere impiegati in Italia rispettando i normali adempimenti in materia di lavoro previsti per i cittadini italiani.

Si precisa che i lavoratori autonomi hanno potuto operare liberamente nel nostro territorio nazionale fin dal 1 luglio 2013.

LE ISTRUZIONI INPS E LE NOVITÀ PER I CONGEDI PARENTALI

Nel precedente notiziario n. 4/2015, abbiamo brevemente illustrato le novità introdotte dal D.lgs. n. 80/2015 in materia di congedi parentali.

Va detto che le novità sono applicabili dal 25 giugno 2015, data di entrata in vigore del decreto, e fino al 31 dicembre 2015 salvo che non si reperiscano le risorse necessarie a prorogare le nuove disposizioni anche agli esercizi successivi al 2015.

In estrema sintesi:

- a) viene estesa fino al compimento del 12° anno di età del figlio (prima il limite era fissato al compimento del 8° anno) la possibilità di fruire del relativo congedo parentale; in caso di adozione o di affido il termine di fruizione si estende fino al 12° anno dalla data di ingresso in famiglia, nei limiti della maggiore età;

si ricorda che il congedo ha la durata massima di 10 mesi elevati a 11 qualora il padre ne fruisca almeno 3; la madre può fruire al massimo 6 mesi e il padre al massimo 7;
- b) viene esteso, fino al compimento del 6° anno di vita del figlio o entro 6 anni dall'ingresso del minore in famiglia in caso di adozione o affidamento, il periodo durante il quale il congedo parentale viene indennizzato dall'INPS in ragione del 30% della retribuzione (precedentemente il limite era fissato al 3° anno); si ricorda che il congedo indennizzato può essere fruito da entrambi i genitori per un periodo massimo complessivo di 6 mesi;

I congedi fruiti oltre i limiti dei 6 mesi o tra i 6 e gli 8 anni di vita del bambino (oppure tra i 6 e gli 8 anni dall'ingresso in famiglia del minore adottato o affidato) sono indennizzati nella misura del 30% della retribuzione media giornaliera a condizione che il reddito individuale del genitore richiedente



sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

Per l'anno 2015 il trattamento minimo di pensione è fissato in euro 6.531,07 pertanto l'assegno spetterà qualora il reddito del richiedente sia inferiore e euro $6.531,07 \times 2 = 16.328,18$.

L'indennizzo dei congedi fruiti nel limite di 6 mesi o entro il compimento del 6° anno di vita del bambino non è subordinato al rispetto di limiti di reddito.

I congedi fruiti dagli 8 ai 12 anni di vita del figlio o dagli 8 ai 12 anni dalla data di ingresso in famiglia non sono mai indennizzati.

Le domande di fruizione dei congedi parentali vanno ora presentate esclusivamente in modalità telematica.

Congedi riconosciuti ai genitori di figli disabili

I genitori di figli disabili in situazione di gravità, potevano fruire del prolungamento del congedo parentale indennizzato fino ad un massimo di tre anni (comprensivo del congedo parentale ordinario) entro il compimento del 8° anno di vita del bambino.

Ora il termine per la fruizione di detto congedo è stato fissato al 12° anno di vita del figlio disabile in situazione di gravità.

Anche in questo caso i genitori adottivi o affidatari possono fruire del congedo entro 12 anni dall'ingresso in famiglia del minore disabile e, comunque, entro la data di compimento della maggiore età.

La circolare dell'INPS riepiloga i benefici previsti in favore dei genitori lavoratori per l'assistenza a figli con disabilità in situazione di gravità, in alternativa al prolungamento del congedo parentale di cui all'art. 33 del Decreto Legislativo n. 151/2001 in base al disposto normativo attualmente in vigore:

- tre giorni di permesso mensile, oppure le ore di riposo giornaliero per bambini, anche adottivi o affidati, fino a 3 anni di età;
- tre giorni di permesso mensile per bambini tra i 3 e i 12 anni di vita, oppure tra i 3 anni di vita e fino a 12 anni dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento.

Si ricorda che, a partire dal compimento del dodicesimo anno di età del figlio biologico, e dal dodicesimo anno dall'ingresso in famiglia del minore adottato o affidato, i genitori possono fruire esclusivamente dei tre giorni di permesso mensile.

Anche tali disposizioni si applicano solo a partire dal 25 giugno e fino al 31 dicembre 2015 salvo proroghe.

Congedi parentali anche a ore

Il decreto in esame prevede la possibilità di fruire il congedo parentale a ore anche in assenza di disposizioni da parte della contrattazione collettiva previste invece come indispensabili dalla l. n. 228/2012.

Ora, in assenza di regolamentazione da parte della contrattazione collettiva, il genitore potrà scegliere di fruire il congedo parentale su base oraria ma, in questo caso, sarà consentito in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile precedente a quello in cui viene fruito il congedo.

In generale i congedi parentali devono essere richiesti dal lavoratore, salvo casi di oggettiva impossibilità, con un preavviso di 5 giorni indicando l'inizio e la fine del congedo.

Si segnala, nel merito, che l'INPS ha emanato le circolari n. 139 del 17 luglio 2015 e n. 152 del 18 agosto 2015.



RIDUZIONE PREMIO INAIL PER ARTIGIANI

Con la determina presidenziale n. 272 del 20 luglio 2015, l'INAIL ha stabilito lo sconto da riconoscere alle imprese artigiane, ai sensi di quanto disposto dall'art. 1 c. 780 della legge n. 296/2006, sui premi dovuti per l'anno 2015.

lo sconto potrà essere fruito in sede di autoliquidazione del premio da tutte le imprese artigiane:

- in regola con gli adempimenti previsti dal D.lgs. 81/2008;
- che non abbiano registrato infortuni nel biennio 2013 - 2014;
- che effettuano interventi prevenzionali nell'ambito dei piani pluriennali concordati tra le parti sociali.

Per l'anno 2015 lo sconto viene fissato nella misura del 8,16% (lo scorso anno lo sconto era del 7,99%) e si richiede barrando l'apposita casella nel modello 10SM utilizzato per denunciare i salari erogati nell'anno.

Lo sconto spetta sui premi dovuti per i dipendenti ma anche per quelli riferiti ai titolari e soci.

Pertanto, poichè le imprese artigiane prive di dipendenti o assimilati dove sono presenti solo titolari artigiani o soci non devono presentare la denuncia dei salari, potranno richiedere l'applicazione dello sconto, qualora ritengano di averne diritto, presentando la domanda di ammissione autocertificando il possesso dei requisiti tramite il contact center multicanale al numero verde 803164.

A tal fine è necessario essere in possesso del PIN 1 e PIN 2 e di un indirizzo mail al quale verrà inviata la ricevuta della comunicazione effettuata.

NASPI - PRECISAZIONI DELL'INPS

Con la circolare n. 142 del 29 luglio 2015, l'INPS fornisce alcune precisazioni in merito alla fruizione della NASPI. L'indennità spettante ai lavoratori che perdono involontariamente l'occupazione.

Riepiloghiamo i contenuti di maggiore interesse della circolare rimandando, per alcuni aspetti particolari e ulteriori dettagli, alla lettura della stessa.

Prima di tutto precisa che, nelle more dell'emanazione del decreto previsto per regolare la condizionalità della fruizione della NASPI, rimangono valide le disposizioni attuative e di prassi che hanno regolato l'ASPI, in quanto compatibili.

Ipotesi di decadenza o di mantenimento della NASPI

Viene confermata l'ipotesi di decadenza dal diritto alla NASPI nel caso in cui:

- il dipendente rifiuti il trasferimento ad una sede di lavoro che dista non più di 50 chilometri o che è raggiungibile in 80 minuti usando i mezzi pubblici;
- il dipendente rifiuti un'offerta di lavoro congrua o rifiuti di partecipare ad iniziative di politica attiva che si concretizzano in un raggio di 50 chilometri o che sono raggiungibili in 80 minuti usando i mezzi pubblici.

Per contro il lavoratore che procede alla risoluzione consensuale del rapporto in quanto non accetta il trasferimento presso un luogo di lavoro che dista più di 50 chilometri o che è raggiungibile in più di 80 minuti usando i mezzi pubblici conserva il diritto alla NASPI.



Identico principio vale per una proposta di lavoro o di partecipazione ad iniziative di politiche attive che dovessero svolgersi oltre i 50 chilometri o in luoghi raggiungibili in più di 80 minuti.

Nell'ipotesi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro per giustificato motivo oggettivo, nell'ambito della procedura di conciliazione prevista dall'art. 7 l. n. 604/1966, il lavoratore conserva il diritto alla NASPI.

Con risposta ad interpello n. 13 del 2015 il Ministero del lavoro precisa che conserva il diritto alla NASPI anche il lavoratore che aderisce alla proposta di conciliazione avanzata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. n. 23/2015 (vedi articolo su questo notiziario).

L'accettazione dell'offerta conciliativa proposta dal datore di lavoro non muta infatti, in entrambi i casi, il titolo della risoluzione del rapporto di lavoro che rimane il licenziamento.

Viene confermato che anche il licenziamento per motivi disciplinari comporta il diritto alla NASPI.

Requisiti contributivo

Il diritto alla NASPI presuppone l'esistenza di almeno:

- a) 13 settimane di contribuzione nel quadriennio precedente lo stato di disoccupazione;
- b) 30 giornate di effettivo lavoro, a prescindere dal minimale contributivo, nei 12 mesi precedenti lo stato di disoccupazione.

Ai fini del rispetto del requisito di cui al precedente punto a) non sono considerati utili, in quanto non coperti da contribuzione effettiva, i seguenti periodi coperti da contribuzione figurativa:

- i periodi di lavoro all'estero in Stati con i quali l'Italia non abbia stipulato convenzioni bilaterali in materia di sicurezza sociale
- malattia e infortunio sul lavoro nel caso non vi sia integrazione della retribuzione da parte del datore di lavoro;
- cassa integrazione straordinaria e ordinaria con sospensione dell'attività a zero ore;
- assenze per permessi e congedi fruiti dal lavoratore che sia coniuge convivente, genitore, figlio convivente, fratello o sorella convivente di soggetto con handicap in situazione di gravità.

Ai fini della determinazione del quadriennio da prendere in considerazione per la verifica del requisito contributivo, l'eventuale presenza dei suddetti periodi non considerati utili, deve essere neutralizzata in quanto ininfluyente e determina un conseguente ampliamento del quadriennio di riferimento.

La circolare in esame precisa che i periodi di inoccupazione o disoccupazione che cadono nel quadriennio non danno luogo a neutralizzazioni e, quindi, non prolungano il quadriennio.

A tale proposito riporta il seguente esempio.

Quadriennio dal 15.5.2015 al 15.5.2011, CIG a zero ore per 30 mesi dal 31.5.2011 al 1.12.2008, malattia non integrata dal 20 ottobre al 25 novembre 2008: il requisito contributivo, per effetto dei predetti eventi che determinano l'ampliamento del quadriennio, deve essere ricercato entro l'8.10.2008. Il quadriennio di osservazione sarà pertanto 15.5.2015 - 08.10.2008.

Qualora all'interno di detto quadriennio (15.05.2015 - 08.10.2008) si rinvenga un evento interruttivo del rapporto assicurativo (es. inoccupazione) che non si esaurisca entro detto quadriennio ma risalga, a ritroso, a data precedente estendendosi ad esempio dal 31.12.2008 al 20.09.2008, il suddetto evento non comporta ulteriore ampliamento del quadriennio: la retrodatazione del quadriennio si estenderà sempre fino all'8.10.2008. Il periodo dell'evento interruttivo del rapporto assicurativo non è, infatti, da considerare neutro e non comporta quindi ampliamento del periodo di osservazione (quadriennio) ma è utile alla ricostruzione del quadriennio. In concreto ovviamente, nell'esempio riportato, l'ultima contribuzione utilizzabile ai fini della verifica della sussistenza del requisito contributivo sarà quella presente fino al 1 gennaio 2009.



La circolare precisa che i periodi di malattia non integrati sono neutri anche ai fini del rispetto del requisito di cui al precedente punto b).

I periodi di aspettativa per ricoprire cariche sindacali o per cariche pubbliche elettive di cui all'art. 31 della l. n. 300/1970, non sono utili al perfezionamento dei requisiti di cui ai precedenti punti a) e b).

Possono però essere considerati neutri con corrispondente ampliamento del quadriennio di osservazione.

Allo stesso modo verranno considerati:

- i periodi di sospensione dal lavoro con ricorso alla cassa integrazione in deroga;
- i periodi di lavoro prestato all'estero in paesi privi di accordi o convenzioni bilaterali stipulati con l'Italia in materia di assicurazione contro la disoccupazione.

Per i lavoratori domestici, per i quali il sistema di denunce in atto non consente all'INPS di individuare il numero di giornate di lavoro prestate, ai fini del rispetto del requisito di cui al precedente punto b) (almeno 30 giornate di effettivo lavoro nei 12 mesi precedenti lo stato di disoccupazione) sarà necessario verificare che negli ultimi 12 mesi siano state denunciate almeno 120 ore distribuite in ragione di 24 ore per 5 settimane.

La disciplina è piuttosto particolareggiata e la circolare procede poi all'esame puntuale della durata e del procedimento di calcolo dell'indennità spettante.

Rimandiamo quindi alla lettura del documento per eventuali approfondimenti.

Indennità di mobilità o NASPI?

A seguito di quesiti pervenuti, la circolare precisa che i lavoratori licenziati nell'ambito delle procedure di mobilità ai sensi degli art. 4 e 24 della l. n. 223/1991 possono richiedere solo l'indennità di mobilità e non hanno facoltà di scegliere, in alternativa, la NASPI.

A tale proposito precisa che nella procedura informatica di presentazione della domanda di NASPI sarà inserito un avviso che avverte il lavoratore licenziato con procedura di mobilità ai sensi degli art. 4 e 24 l. n. 223/1991 che può presentare solo la domanda di mobilità.

Tuttavia, qualora la domanda di mobilità non fosse accoglibile per carenza di requisiti, nella comunicazione di reiezione sarà precisato che il lavoratore può, in alternativa, presentare la domanda di NASPI che decorrerà dalla data di presentazione della domanda di mobilità.

NASPI e lavoro accessorio

L'art. 48 del D.lgs. 81/2015 stabilisce, in via definitiva, che il corrispettivo delle prestazioni di lavoro accessorio è cumulabile con le prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito nel limite di euro 3.000 per anno civile.

La circolare in esame conferma tale impostazione precisando che dai contributi accreditati per la NASPI saranno detratti i contributi riconosciuti per il lavoro accessorio prestato.

Inoltre, nel caso di ricorso al lavoro accessorio con superamento del limite di 3.000 euro per anno civile e fino al corrispettivo di 7.000 euro, la prestazione NASPI sarà ridotta di un importo pari al 80% del compenso rapportato al periodo intercorrente tra la data di inizio dell'attività e la data in cui termina il periodo di godimento dell'indennità o, se antecedente, la fine dell'anno.

Il beneficiario della NASPI deve comunicare all'INPS, entro un mese dalla data di inizio della prestazione di lavoro accessorio, il corrispettivo derivante da questa attività.

Qualora la prestazione sia già in corso al momento della presentazione della domanda, la comunicazione dovrà essere inviata entro 30 giorni dalla presentazione della stessa.

Lavoro intermittente e NASPI

Altra casistica affrontata dalla circolare è la coesistenza della NASPI con il contratto di lavoro intermittente o a chiamata.

A tal fine si distingue il contratto di lavoro a chiamata con obbligo di risposta e, quindi, con la corresponsione dell'indennità di disponibilità, dal contratto di lavoro a chiamata senza obbligo di risposta.



In entrambi i casi il lavoratore disoccupato che venga assunto con tale contratto avrà diritto di mantenere lo stato di disoccupazione e, quindi, di percepire la relativa indennità solo qualora il reddito derivante da tale rapporto non superi gli 8.000 euro annui.

Nell'ipotesi di contratto senza obbligo di risposta e senza indennità di disponibilità, l'indennità NASPI verrà sospesa per le sole giornate in cui viene effettuata una prestazione lavorativa.

Tuttavia, nell'ipotesi di non superamento del limite di 8.000 euro annui, potrà essere mantenuta anche l'indennità NASPI.

Ovviamente verranno applicate le disposizioni relative alla sospensione, riduzione o decadenza della prestazione secondo quanto già illustrato nel precedente notiziario n. 4/2015.

La circolare precisa che, qualora il lavoratore non percettore di indennità NASPI, si occupi con contratto di lavoro intermittente, non potrà fruire dell'indennità di disoccupazione per il periodo non lavorato tra una chiamata e l'altra.

NASPI e lavoro prestato all'estero

La circolare approfondisce anche i casi di spettanza della NASPI nell'ipotesi di lavoratore che si occupa all'estero. Vista la particolarità del caso si rimanda alla lettura della circolare citata.

DURC ON LINE

Con messaggio n. 8900 del 29 luglio 2015 l'INPS fornisce un'ulteriore precisazione in merito al sistema di Durc on line entrato in vigore dal 1 luglio 2015.

Nell'ipotesi in cui sia impossibile rilasciare il Durc a causa di irregolarità riscontrate nelle posizioni del soggetto richiedente, INPS, INAIL e Casse edili, trasmetteranno esclusivamente via PEC all'interessato o al soggetto delegato (consulente del lavoro o altro soggetto abilitato) l'invito a regolarizzare con l'indicazione analitica delle cause di irregolarità rilevate da ciascun ente.

A tal fine verranno rilevati gli indirizzi PEC registrati presso le camere di commercio o, in assenza, quelli dichiarati agli enti o quello del soggetto delegato.

La nota conclude precisando che, qualora fosse impossibile l'invio della comunicazione tramite PEC per carenza di indirizzi, verrà effettuato l'invio tramite raccomandata con ricevuta di ritorno e che se nell'arco di 30 giorni dalla prima richiesta le sedi non hanno conoscenza della notifica anche per compiuta giacenza, a fronte del permanere della inadempienza, dovranno emettere il Durc irregolare.

Per questo motivo è vivamente consigliato comunicare gli indirizzi PEC agli istituti pubblici.

PREMI DI PRODUTTIVITÀ 2014 E SGRAVI CONTRIBUTIVI

Si richiama in merito alla decontribuzione dei premi di produttività.

L'INPS, con messaggio n. 5302 del 12 agosto 2015, ha comunicato che è stata rilasciata la procedura per la presentazione delle istanze relative allo sgravio contributivo per l'incentivazione della contrattazione di secondo livello erogati nel 2014.

Le relative domande possono ora essere trasmesse esclusivamente per via telematica fino alle ore 23 del 24 settembre 2015.

Entro i successivi 60 giorni l'INPS verificherà le domande inviando il provvedimento di ammissione alle aziende e ai loro intermediari.



Qualora, per incapienza della somma stanziata a livello nazionale, il contributo richiesto dovesse essere riproporzionato, il provvedimento di autorizzazione conterrà specifico riferimento.

AZIENDE EDILI – SGRAVIO DEL 11,5%

Anche per il 2015 si applica la riduzione contributiva a favore delle imprese edili nella consueta misura del 11,5%.

Come di consueto, in assenza del previsto decreto da emanarsi a cura del Ministero del lavoro, lo comunica l'INPS con il messaggio n. 5336 del 17 agosto 2015

In merito al campo di applicazione dello sgravio il messaggio rimanda alla circolare dell'istituto n. 75 del 10 aprile 2015.

Di fatto hanno diritto all'agevolazione 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.

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 432101 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 2015, 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 2015
(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 2015

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**MANCATO RISPETTO DELL'ORARIO DI LAVORO E LICENZIAMENTO****Sentenze Corte di Cassazione Sez. Lav. n. 9790 del 13 maggio 2015**

Il comportamento del lavoratore che non rispetta il così detto minimo etico o che viola norme di carattere penale, non richiede la pubblicità del codice disciplinare per la comminazione del relativo provvedimento disciplinare.

Nel caso in esame il dipendente aveva ripetutamente violato l'orario di lavoro stabilito dal datore di lavoro con accordo aziendale.

La suprema corte, in linea con i due precedenti gradi di giudizio, ha confermato che non è necessaria la pubblicità del codice disciplinare per il caso in esame in quanto, appunto, il comportamento del lavoratore lede le più elementari norme di comportamento.

Inoltre, conclude la Corte, non è necessario che il provvedimento disciplinare giunga al lavoratore entro il termine assegnato dalla contrattazione collettiva ma è sufficiente che entro quel termine venga inviato dal datore di lavoro che manifesta così in modo tempestivo la volontà di sanzionare il lavoratore.

PERIODO DI COMPORTO E OBBLIGO DI INFORMAZIONE DEL LAVORATORE**Sentenza Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 11314 del 1 giugno 2015**

Il datore di lavoro non ha l'obbligo di informare il lavoratore dell'imminente scadenza del periodo di comporto per malattia, salvo che la contrattazione collettiva applicata non disponga diversamente.

Inoltre, una volta esaurito il periodo di conservazione del posto, non è necessario che la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga in modo tempestivo essendo rimessa al datore di lavoro la valutazione sulla opportunità di risolvere il rapporto valutando tutti gli episodi morbosi sofferti dal lavoratore.

Nel caso in esame il rapporto di lavoro era stato risolto nel mese di aprile a fronte della conclusione del periodo di conservazione del posto avvenuta nel mese di gennaio dello stesso anno.

LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA**Sentenza Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 12343 del 15 giugno 2015**

Nella valutazione di fatti commessi dal lavoratore ai fini di intimare il licenziamento disciplinare, è necessario verificare se, al di là dell'esiguità del danno eventualmente subito dal datore di lavoro, i comportamenti contestati possano mettere in dubbio la sostanziale correttezza del lavoratore incidendo così sull'elemento fiduciario che sottende al rapporto di lavoro.

LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA**Sentenza Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 12489 del 17 giugno 2015**

Il lavoratore per il quale sia stata accertata la totale inidoneità alla mansione svolta in base all'art. 5 l. n. 300/1970, può essere licenziato per impossibilità sopravvenuta alla prestazione lavorativa.

Il datore di lavoro, però, deve dimostrare di non poter impiegare diversamente il lavoratore all'interno dell'azienda anche in altre mansioni anche se inferiori purchè compatibili con lo stato di salute dello stesso.



LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA**Sentenza Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 18444 del 4 maggio 2015**

La sentenza in esame conferma la condanna del datore di lavoro, del componente del C.d.a. e del R.S.P.P. per la responsabilità in merito ad un infortunio mortale occorso ad un dipendente rimasto schiacciato da una pressa.

In particolare la Suprema Corte ha stabilito la responsabilità per mancanza di adeguamento della macchina alle norme di sicurezza in quanto la stessa, pur dotata di pulsanti che avrebbero dovuto consentire un funzionamento in sicurezza, è stata azionata, probabilmente da terzi, con gli sportelli aperti.

Inoltre il R.S.P.P. è stato condannato per non aver impartito formazione e informazione specifica relativi ai rischi sull'uso dei macchinari utilizzati.

La condanna inflitta è stata di due anni di reclusione per omicidio colposo.

AGENTE DI COMMERCIO E PROCACCIATORE D'AFFARI**Sentenza Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 1669 del 29 gennaio 2015**

la sentenza individua i tratti distintivi delle due tipologie contrattuali: contratto di agenzia e procacciamento d'affari.

In ultima analisi la differenza consiste nella stabilità dell'incarico.

Con il contratto di agenzia l'agente assume l'obbligo di procurare affari per conto del committente collaborando in modo autonomo, assumendo in sé il rischio di impresa e osservando le istruzioni generali impartite dallo stesso.

Il procacciatore d'affari non assume alcun obbligo in via continuativa in quanto, in via del tutto occasionale e comunque senza l'obbligo di dedicarsi in modo assiduo, segnala potenziali affari al committente.

AGENTE DI COMMERCIO E ATTIVITÀ DI INCASSO**Sentenza Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 5088 del 13 marzo 2015**

L'attività di incasso non è un elemento essenziale del contratto di agenzia ma necessita di una specifica pattuizione tra le parti.

L'eventuale attività di incasso svolta dall'agente in assenza di uno specifico patto non fa pertanto sorgere il diritto a percepire il relativo compenso.



SCADENZARIO LAVORO SETTEMBRE 2015

Le scadenze di seguito riportate sono di carattere generale non potendo adeguarsi alle specifiche esigenze di tutte le aziende.

Inoltre, fermo restando che, come indicato in sommario, si tratta di uno scadenziario lavoro, abbiamo ritenuto opportuno riportare anche qualche altra scadenza che può interessare l'azienda, senza che per questo l'elenco possa considerarsi esaustivo di ogni e qualsiasi adempimento in scadenza.

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
SETTEMBRE '15	01	02	03	04	05	06
07	08	09	10	11	12	13
14	15	<u>16</u>	17	18	19	20
<u>21</u>	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

Lunedì 21 (termine posticipato dal 31 luglio) SOSTITUTI D'IMPOSTA	S E T	Scade il termine per l'invio telematico della denuncia telematica dei sostituti d'imposta 770/2015 Semplificato e Ordinario relativi all'anno 2014.
Mercoledì 30 INPS UniEMens	S E 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 agosto.
Mercoledì 30 DIPENDENTI E PENSIONATI ASSISTENZA FISCALE RIDUZIONE ACCONTO	S E T	Scade il termine per richiedere al datore di lavoro o ente erogatore della pensione di ridurre la misura dell'acconto di imposta eventualmente dovuto a novembre a seguito della presentazione del mod. 730.

SCADENZARIO LAVORO OTTOBRE 2015

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
OTTOBRE '15			01	02	03	04
05	06	07	08	09	<u>10</u>	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

Sabato 10 DATORI DI LAVORO DOMESTICO (termine posticipato a lunedì 12 ottobre)	O T T	Scade il termine per versare i contributi relativi al 3° trimestre 2015.
Sabato 10 DIRIGENTI DEL COMMERCIO (termine posticipato a lunedì 12 ottobre)	O T T	Scade il termine per versare i contributi relativi al 3° trimestre 2015 ai fondi Negri, Besusso, PREVIR.
Venerdì 16 VERSAMENTO UNIFICATO IRPEF RITENUTE	O T T	Scade il termine per versare in via telematica le ritenute operate nel mese di settembre 2015 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 2014 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 PROVVISORI	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 2015.
Martedì 20 PREVINDAI – PREVINDAPI	O T T	Scade il termine per il versamento dei contributi relativi al 3° trimestre 2015.



Sabato 31 INPS UniEMens (termine posticipato a lunedì 2 novembre)	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 2015

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
NOVEMBRE '15						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

Lunedì 2 (termine posticipato dal 31 ottobre) INPS UniEMens	N O V	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.
Martedì 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 2014 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 ottobre.
- 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 2015.

