



RAG. FRANCO PERUZZI CONSULENTE DEL LAVORO

DOTT. FRANCA PERUZZI CONSULENTE DEL LAVORO

RAG. GIOVANNI PERUZZI CONSULENTE DEL LAVORO

DOTT. STEFANO DANI COMMERCIALISTA – REVISORE CONTABILE

DOTT. RAFFAELE TRIGGIANI COMMERCIALISTA – REVISORE CONTABILE

DOTT. FULVIA PERUZZI

CIRCOLARE BIMESTRALE
nr. 5 del 06/09/2017

[TIROCINI FORMATIVI E DI ORIENTAMENTO](#)

[IL TRATTAMENTO CIG NEI CANTIERI EDILI](#)

[PRESTAZIONI DI LAVORO OCCASIONALE - \(EX VOUCHER\) - LE PRECISAZIONI DELL'INPS](#)

[ESONERO CONTRIBUTIVO PER ASSUNZIONE DI NEO DIPLOMATI](#)

[DENUNCE CONTRIBUTIVE OMESSE O INFEDELI CONFIGURANO EVASIONE](#)

[IL DIRITTO DI PRECEDENZA PER I CONTRATTI A TERMINE](#)

[BUONI PASTO – NUOVE REGOLE DI UTILIZZO](#)

[L'INAIL AGEVOLA LA CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO E IL REINSERIMENTO LAVORATIVO DEI SOGGETTI CON DISABILITÀ DA LAVORO](#)

[CONTROLLI INPS SUI CONTRATTI AGEVOLATI](#)

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

[LA GIURISPRUDENZA](#)

[SCADENZARIO LAVORO: SETTEMBRE 2017, OTTOBRE 2017 PRIMI GIORNI NOVEMBRE 2017](#)



TIROCINI FORMATIVI E DI ORIENTAMENTO

L'accordo stato regioni del 25 maggio 2017 dispone nuove linee guida in materia di tirocini formativi e di orientamento.

Ora le varie regioni dovranno fare proprie tali linee guida emanando altrettanti regolamenti che le recepiscano.

In attesa di ciò preme porre in evidenza gli aspetti legati alle norme relative alla sicurezza e prevenzione infortuni, tenuto conto che i tirocinanti in genere, dal punto di vista della sicurezza, sono di fatto stati equiparati, già dal D.lgs. 81/2008, ai lavoratori subordinati.

Posta questa premessa, occorre stabilire su chi ricade l'adempimento dei vari obblighi in materia di sicurezza con particolare riferimento, in questa sede, ai tirocini formativi e di orientamento cioè quelli diversi dai tirocini curriculari svolti durante il percorso di studi.

È necessario inoltre precisare che **l'avvio di un tirocinio, in generale, richiede il pieno adempimento a carico del datore di lavoro di tutti gli obblighi inerenti la sicurezza e prevenzione nell'ambiente di lavoro e di quelli in materia di collocamento dei disabili** (l. n. 68/99).

In assenza di questi requisiti il soggetto ospitante non può stipulare la convenzione per l'avvio del tirocinio.

Nei confronti del tirocinante si sottolinea che **ricadono sul soggetto ospitante gli obblighi:**

- riferiti alla formazione generale e a quella specifica;
- relativi al controllo sanitario preventivo e periodico da eseguire tramite il medico del lavoro;
- relativi alla fornitura dei Dispositivi di Protezione Individuale.

Quanto sopra vale esclusivamente nei casi in cui l'attività alla quale viene adibito il tirocinante rappresenta un rischio protetto.

Inoltre le linee guida precisano che il soggetto ospitante deve affiancare al tirocinante sul luogo di lavoro un tutor in possesso delle competenze professionali adeguate e coerenti con il Piano Formativo Individuale.

Tenuto conto che la giurisprudenza ha sempre individuato i tirocinanti come soggetti deboli e quindi destinatari di particolari attenzioni proprio sul piano della sicurezza, ci si chiede se il tutor debba possedere i requisiti del preposto per il quale, ai sensi del D.lgs. 81/2008, è prevista una formazione aggiuntiva di 8 ore. Vedremo i provvedimenti di recepimento delle varie regioni.

Per quanto riguarda **la tutela assicurativa contro gli infortuni sul lavoro**, sarà la convenzione sottoscritta tra promotore e soggetto ospitante a stabilire chi tra i due dovrà farsene carico.

In particolare l'INAIL ha dettato le proprie istruzioni con la circolare n. 16 del 4 marzo 2014 prevedendo l'assicurazione nella voce di tariffa 0611 di tutti gli allievi dei corsi di qualificazione, riqualificazione e addestramento professionale salvo che non **partecipino a lavorazioni soggette ad assicurazione all'interno dell'azienda nel qual caso dovranno essere inseriti nella specifica voce di rischio.**

In attesa del recepimento da parte di ciascuna regione che deve avvenire entro 6 mesi dall'emanazione delle linee guida e, quindi, entro il prossimo mese di novembre, riportiamo di seguito gli obblighi a carico del soggetto promotore e del soggetto ospitante così come descritti nelle linee guida.

I compiti del soggetto promotore sono:

- favorire l'attivazione dell'esperienza di tirocinio supportando il soggetto ospitante e il tirocinante nella fase di avvio e nella gestione delle procedure amministrative;

- fornire un'informativa preventiva, chiara e trasparente, circa la disciplina applicabile al tirocinio, a cui il soggetto ospitante dovrà attenersi;
- individuare un tutor del soggetto promotore per il tirocinante;
- provvedere alla predisposizione del PFI alla stesura del Dossier individuale del tirocinante, nonché al rilascio dell'Attestazione finale di cui al paragrafo 11;
- promuovere il buon andamento dell'esperienza di tirocinio attraverso un'azione di presidio e monitoraggio;
- segnalare al soggetto ospitante l'eventuale mancato rispetto degli obiettivi contenuti nel PFI e delle modalità attuative del tirocinio, **nonché ai competenti servizi ispettivi i casi in cui vi siano fondati motivi per ritenere che il tirocinante venga adibito ad attività non previste dal PFI o comunque svolga attività riconducibile ad un rapporto di lavoro;**
- contribuire al monitoraggio territoriale dell'andamento dei tirocini. A tal fine il soggetto promotore redige con cadenza annuale un rapporto sintetico di analisi dei tirocini realizzati, al fine di evidenziarne i risultati in termini di inserimento/reinserimento lavorativo. Il Rapporto è inviato alla Regione e Provincia autonoma e reso disponibile attraverso la pubblicazione sul sito internet del soggetto promotore, nel rispetto delle disposizioni in materia di tutela dei dati personali.

I compiti del soggetto ospitante sono:

- stipulare la convenzione con il soggetto promotore e collaborare con lo stesso alla definizione del PFI;
- trasmettere al soggetto promotore le comunicazioni effettuate e le comunicazioni di proroga, di interruzione e di infortuni;
- designare un tutor del soggetto ospitante con funzioni di affiancamento al tirocinante sul luogo di lavoro, individuato tra i propri lavoratori in possesso di competenze professionali adeguate e coerenti con il PFI;
- garantire, nella fase di avvio del tirocinio, un'adeguata informazione e formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ai sensi degli artt. 36 e 37 del D.lgs. 81/2008; al tirocinante deve essere inoltre garantita, se prevista, la sorveglianza sanitaria ai sensi dell'art. 41 del medesimo decreto;
- mettere a disposizione del tirocinante tutte le attrezzature, strumentazioni, equipaggiamenti, ecc. idonei e necessari allo svolgimento delle attività assegnate;
- assicurare la realizzazione del percorso di tirocinio secondo quanto previsto dal progetto;
- collaborare attivamente alla progressiva stesura del Dossier individuale del tirocinante, nonché al rilascio dell'Attestazione finale di cui al paragrafo 11.

IL TRATTAMENTO CIG NEI CANTIERI EDILI

Il Ministero del lavoro ha emanato la nota n. 9631 del 14 giugno 2017 con la quale precisa le modalità di computo occupazionale dei lavoratori addetti ai cantieri edili per l'accesso alla cig.

La norma prevede che un lavoratore possa accedere alla CIG quando ha maturato un'anzianità di effettivo lavoro presso l'unità produttiva per la quale viene richiesto l'intervento, di almeno 90 giorni. Tale requisito non è richiesto per gli eventi oggettivamente non evitabili.

Ebbene, il Ministero del lavoro precisa innanzitutto che bisogna rifarsi ai requisiti richiesti per poter definire un cantiere come unità produttiva ai fini della concessione della cig.

A tal fine è infatti richiesto che il cantiere abbia una durata di almeno 30 giorni.

Una volta verificato questo requisito si potrà andare a verificare se il lavoratore ha maturato l'anzianità richiesta di almeno 90 giorni per accedere al trattamento di integrazione salariale.

Nel caso in cui in cantiere abbia una durata inferiore a 30 giorni non potrà essere considerato come unità produttiva e le giornate di lavoro ivi svolte saranno imputate come effettuate presso la sede dell'impresa.

Non risulta chiaro, dal quadro delineato, come ci si debba comportare nel caso, per esempio, di un cantiere di durata superiore a 30 giorni, quindi classificabile come unità produttiva, ma inferiore a 90 giorni che non consente quindi al lavoratore di maturare l'anzianità necessaria per accedere al trattamento di integrazione salariale.

PRESTAZIONI DI LAVORO OCCASIONALE - (EX VOUCHER) – LE PRECISAZIONI DELL'INPS

Nelle ultime circolari abbiamo illustrato la disciplina delle nuove prestazioni di lavoro occasionale (libretto di famiglia e Contratto di Prestazione Occasionale "CPO") che hanno sostituito i vecchi voucher.

In data 12 luglio 2017 l'INPS ha emanato il messaggio n. 2887 fornendo ulteriori precisazioni.

La prima riguarda **il compenso nel settore agricolo** per la determinazione del quale vengono prese a base le retribuzioni stabilite dal CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti del 22 ottobre 2014, alle quali si aggiunge l'elemento retributivo previsto per gli operai a tempo determinato.

Da questo calcolo deriva la tabella sotto riportata.

Area professionale	Misura del compenso minimo	
	Orario	Giornaliero(durata non superiore a 4 ore)
1a	€ 9,65	€ 38,60
2a	€ 8,80	€ 35,20
3a	€ 6,56	€ 26,24

Si ricorda che la misura del compenso minimo si applica alle prestazioni di durata non superiore alle 4 ore giornaliere. Quindi, anche a fronte di 1 ora lavorata in un singolo giorno, sarà dovuto il compenso minimo corrispondente a 4 ore di prestazione.

Altra questione chiarita nel messaggio riguarda **il criterio di computo dei lavoratori occupati**.

Non possono fare ricorso al CPO i datori di lavoro che hanno alle proprie dipendenze più di 5 lavoratori a tempo indeterminato. Tale valore va verificato come media del semestre che si

colloca tra l'ottavo e il terzo mese antecedente la data di svolgimento della prestazione occasionale.

Per il calcolo della media il datore di lavoro dovrà determinare la forza occupata mese per mese in quel determinato arco temporale, proporzionando i contratti a tempo parziale, ed escludendo gli apprendisti. Il valore mensile così calcolato va arrotondato per eccesso quando il valore del primo decimale sia superiore a 0,5; va arrotondato per difetto in caso contrario.

La media semestrale dei dipendenti a tempo indeterminato va effettuata sommando i valori mensili e dividendo il totale per 6 senza operare alcun arrotondamento. Pertanto, se la media dovesse risultare pari a 5,1 il datore di lavoro sarebbe escluso dalla possibilità di accedere a tale tipo di prestazioni.

Aspetti sanzionatori

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha emanato la circolare n. 5/2017 con la quale illustra il sistema sanzionatorio che assiste questa normativa.

Sanzioni applicabili sia per il libretto di famiglia che per il CPO

VIOLAZIONE	SANZIONE
Superamento da parte di un utilizzatore per ogni singolo prestatore del limite economico di 2.500 euro (comma 1, lett. c) o comunque del limite di durata della prestazione pari a 280 ore nell'arco di un anno civile - ovvero del diverso limite previsto nel settore agricolo; <u>bisogna comunque fare attenzione al limite orario in quanto sono sufficienti 277 ore per raggiungere il limite dei 2.500 euro.</u>	Trasformazione del relativo rapporto nella tipologia di lavoro a tempo pieno e indeterminato a far data dal giorno in cui si realizza il predetto superamento, con applicazione delle connesse sanzioni civili ed amministrative
Prestazione resa da un soggetto con il quale è in corso un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa o con il quale si è intrattenuto uno di questi rapporti nei sei mesi precedenti la prestazione	Conversione del contratto in rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato fin dall'inizio della prestazione con applicazione delle relative sanzioni civili e amministrative, laddove evidentemente sia accertata la natura subordinata dello stesso

Sanzioni applicabili solo al CPO

Violazione dell'obbligo di comunicazione preventiva o in caso di prestazioni rese ad utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze più di cinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato o da parte delle imprese del settore agricolo, salvo che per le attività lavorative rese dai soggetti di cui al comma 8 purché non iscritti nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli ecc.); la sanzione si applica sia per la comunicazioni tardive che per quelle non conformi;	Sanzione amministrativa pecuniaria da euro 500 a euro 2.500 per ogni prestazione lavorativa giornaliera per cui risulta accertata la violazione; in questo caso non si applica la diffida e, quindi, la sanzione ridotta ammonta a euro 833,33 per ogni giornata di violazione.
--	---

La circolare ricorda che sono applicabili anche le ordinarie sanzioni previste per le violazioni delle norme in materia di riposi giornalieri e settimanali disposte dalla l. n. 66/2003.

Quanto al sistema di sicurezza e prevenzione infortuni l'INL precisa che, ai sensi dell'art. 3 c. 8 del D.lgs. 81/2008, la normativa, compreso l'impianto sanzionatorio, si applica quanto la prestazione è resa nei confronti di un'impresa o di un professionista.

Maxisanzione

L'I.N.L. si intrattiene anche sulla questione relativa alla maxisanzione per lavoro nero precisando che la semplice registrazione del lavoratore sul portale per le prestazioni di lavoro occasionale non salva il committente dalla maxisanzione in assenza della puntuale esecuzione degli altri adempimenti previsti.

Più in particolare l'I.N.L. precisa che si dovrà valutare caso per caso al fine di verificare l'assenza di intento fraudolento dell'utilizzatore verificando:

a) che la prestazione sia comunque possibile in ragione del mancato superamento dei limiti economici e temporali (280 ore) previsti dallo stesso art. 54 bis;

b) che la prestazione possa effettivamente considerarsi occasionale in ragione della presenza di precedenti analoghe prestazioni lavorative correttamente gestite, così da potersi configurare una mera violazione dell'obbligo di comunicazione.

Precisa inoltre che in assenza di anche uno solo dei predetti requisiti, troverà applicazione la c.d. maxisanzione per lavoro "nero" laddove, evidentemente, concorra il requisito della subordinazione.

La maxisanzione troverà inoltre applicazione, in assenza di uno dei requisiti anzidetti, anche qualora la comunicazione venga effettuata nel corso dell'accesso ispettivo.

La maxisanzione si applicherà senz'altro a fronte della revoca di una comunicazione quando si accerti che la prestazione è stata effettivamente resa in quanto, in questo caso, non si può proprio escludere l'intento fraudolento dell'utilizzatore.

ESONERO CONTRIBUTIVO PER ASSUNZIONE DI NEO DIPLOMATI

L'alternanza scuola lavoro introdotta dalla l. n. 107/2015 in modo obbligatorio per gli studenti di tutte le scuole superiori, porta con sé uno sgravio contributivo a favore dei datori di lavoro che assumono gli studenti ospitati durante i periodi di alternanza.

Lo prevede la l. n.232/2016 e ora l'INPS ha emanato, nel merito, la circolare n. 109 del 10 luglio 2017.

Riepiloghiamo la normativa.

Il beneficio, che è escluso dalla normativa sul de minimis, interessa i datori di lavoro (imprenditori e non) che assumono giovani con contratto di lavoro a tempo indeterminato anche parziale (escluso il lavoro intermittente e a chiamata) **entro 6 mesi dal conseguimento del diploma** e spetta anche in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un contratto a termine.

Le assunzioni o trasformazioni devono avvenire nel periodo che va dal 1 gennaio 2017 al 31 dicembre 2018.

Sono esclusi dall'esonero i lavoratori agricoli e i lavoratori domestici.

Il beneficio consiste nell'esonero dei contributi a carico del datore di lavoro per un periodo di 36 mesi nel limite massimo di 3.250 euro su base annua.

Per poter accedere all'esonero lo studente deve avere svolto presso il datore di lavoro richiedente almeno il 30% delle ore:

a) le ore di alternanza previste ai sensi dell'articolo 1, comma 33, della legge 13 luglio 2015, n. 107;

b) il monte ore previsto per le attività di alternanza all'interno dei percorsi "leFP" erogati ai sensi del capo III del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226;

c) il monte ore previsto per le attività di alternanza realizzata nell'ambito dei percorsi ITS di cui al capo II del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 86 dell'11 aprile 2008;

d) il monte ore previsto dai rispettivi ordinamenti per le attività di alternanza nei percorsi universitari.

L'esonero spetta anche per l'assunzione, sempre entro 6 mesi dal diploma, di studenti che hanno svolto, presso il medesimo datore di lavoro, periodi di apprendistato di primo livello (per l'acquisizione della qualifica o del diploma professionale o del diploma di scuola superiore) o di terzo livello (apprendistato di alta formazione e ricerca).

La concessione del beneficio è subordinata al rispetto di tutti i soliti principi generali in materia di incentivi all'assunzione (art. 31 del D.lgs 150/2015) e delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori:

- regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale;
- assenza delle violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro;
- rispetto, fermi restando gli altri obblighi di legge, degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Tuttavia, precisa la circolare INPS, la specialità della norma in esame consente di riconoscere il beneficio anche nel caso in cui le assunzioni costituiscano attuazione di un obbligo stabilito da norme di legge o di contratto collettivo.

L'esonero, che non è cumulabile con altre forme di incentivo, consiste nell'esonero del versamento complessivo dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro con l'esclusione:

- dei premi e i contributi dovuti all'INAIL;
- del contributo, ove dovuto, al "fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'art. 2120 del c.c.";
- del contributo, ove dovuto, ai fondi di cui agli art. 26, 27, 28 e 29 del decreto legislativo n. 148/2015, nonché al Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale della provincia autonoma di Trento e della provincia autonoma di Bolzano di cui all'art. 40 del d.lgs. n. 148/2015.
- il contributo per la garanzia sul finanziamento della Qu.I.R., di cui all'art. 1, comma 29, della legge n. 190/2014;
- il contributo previsto dall'articolo 25, comma 4, della legge 21 dicembre 1978, n. 845, in misura pari allo 0,30% della retribuzione imponibile, destinato - o comunque destinabile - al finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua istituiti dall'art. 118 della legge n. 388/2000;
- il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria di cui alla legge n. 166/1991;
- il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo, di cui all'art. 1, commi 8 e 14, del d.lgs. n. 182/1997;
- il contributo di solidarietà per gli sportivi professionisti, di cui all'art. 1, commi 3 e 4 del d.lgs. n. 166/1997.

Per l'accesso al beneficio i datori di lavoro dovranno inoltrare richiesta per via telematica accedendo alla procedura 308-2016 dell'applicazione DiResCo tramite il sito dell'INPS.

La domanda va presentata anche per assunzioni non ancora in corso indicando:

il lavoratore nei cui confronti è intervenuta o potrebbe intervenire l'assunzione;

l'importo della retribuzione mensile media prevista o effettiva (comprensiva dei ratei di mensilità aggiuntive);

l'aliquota contributiva datoriale che verrà applicata (riferita alle sole contribuzioni oggetto di esonero);

la tipologia oraria del rapporto e l'eventuale percentuale di part time.

Entro 48 ore l'INPS verifica la possibilità di concedere il beneficio anche compatibilmente con le risorse disponibili e lo comunica al richiedente per via telematica all'interno del modulo di istanza.

Entro 10 giorni dalla comunicazione di accoglimento il richiedente dovrà confermare la prenotazione comunicando, a pena di decadenza, l'avvenuta stipula del contratto di lavoro. Trascorso tale termine senza concludere la prenotazione la pratica si considera decaduta e il datore di lavoro potrà presentarne un'altra.

La pratica eventualmente rigettata per mancanza di fondi rimarrà sospesa e per 30 giorni avrà la priorità nel caso in cui dovessero liberarsi le risorse economiche disponibili.

Con la conferma di accettazione della pratica l'INPS comunica anche l'importo dell'agevolazione che è fruibile in 36 quote mensili, ferma restando la permanenza del rapporto di lavoro, mediante conguaglio con la contribuzione corrente.

<p style="text-align: center;">DENUNCE CONTRIBUTIVE OMESSE O INFEDELI CONFIGURANO EVASIONE CONTRIBUTIVA</p>
--

L'INPS ha emanato la circolare n. 106 del 5 giugno 2017 con la quale ribadisce le ipotesi di evasione e di omissione contributiva.

In pratica, seguendo il consolidato orientamento giurisprudenziale, l'istituto ricorda che l'omissione contributiva si verifica quanto l'importo dei contributi dovuti, rilevabile da registrazioni o denunce contributive, avviene in ritardo rispetto alla scadenza.

La diversa ipotesi di evasione richiede invece che vi siano da un lato l'elemento psicologico consistente nell'intenzione di non versare i contributi e dall'altro l'occultamento dei rapporti di lavoro o delle retribuzioni erogate.

In sintesi la circolare precisa che, anche in presenza delle regolari registrazioni contabili, l'omessa, infedele o tardiva presentazione delle denunce contributive comporta, a fronte del mancato pagamento dei contributi, evasione contributiva con la conseguente applicazione delle più gravi sanzioni.

Ricorda la circolare che nel caso di regolarizzazione spontanea:

- entro 12 mesi dal termine previsto per il pagamento dei contributi;
- prima che sia intervenuta qualsiasi contestazione da parte dell'istituto;
- con pagamento di quanto dovuto entro 30 giorni dalla presentazione della denuncia;

si applicheranno le sanzioni previste in caso di omissione.

IL DIRITTO DI PRECEDENZA PER I CONTRATTI A TERMINE

Si ricorda che i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato la cui durata complessiva, anche per effetto di una successione di contratti sia superiore a 6 mesi, hanno diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

Quanto sopra salvo diverse prescrizioni da parte della contrattazione collettiva.

Si ricorda che il diritto di precedenza deve essere espressamente menzionato dal datore di lavoro nel testo del contratto a tempo determinato sottoscritto con il lavoratore.

Inoltre va detto che il diritto di precedenza deve essere fatto valere dal lavoratore per iscritto entro 6 mesi dalla data di cessazione del rapporto (3 mesi per i rapporti di lavoro stagionale).

Il Ministero del lavoro ha risposto ad un interpello che riguarda alcuni aspetti particolari del diritto di precedenza.

Con l'interpello in questione è stato richiesto se tale diritto valga anche:

1. nel caso in cui il datore di lavoro conferma in servizio l'apprendista al termine del periodo formativo;
2. nel caso di assunzione di una apprendista.

In merito al primo quesito il Ministero del Lavoro afferma che non vi è obbligo di rispettare il diritto di precedenza in quanto tale obbligo sorge nel momento in cui si costituisce il rapporto di lavoro non nel momento in cui il datore di lavoro, al termine del periodo formativo, decide di proseguire lo stesso qualificando e confermando in servizio l'apprendista.

Per quanto riguarda il secondo quesito il Ministero del Lavoro distingue.

Non vi è obbligo di rispettare il diritto di precedenza se il lavoratore a suo tempo assunto a termine, che potrebbe farlo valere, risulta essere già qualificato per la mansione per la quale si intende costituire il rapporto di apprendistato.

BUONI PASTO – NUOVE REGOLE DI UTILIZZO

A partire dal prossimo 9 settembre variano le regole per l'utilizzo dei buoni pasto offerti dai datori di lavoro ai propri collaboratori in sostituzione del servizio di mensa.

Lo stabilisce il D.M. n. 122 del 7 giugno 2017 pubblicato nella G.U. n. 186 del 10 agosto 2017 che amplia le possibilità di utilizzo di questo strumento.

Prima novità da sottolineare riguarda **la platea degli utilizzatori** composta, come in passato, dai lavoratori subordinati anche a tempo parziale (anche quando l'orario di lavoro non preveda una pausa) ai quali **si aggiungono i titolari di rapporti di collaborazione anche non subordinata**.

Aumenta anche la tipologia di esercizi presso i quali possono essere utilizzati i suddetti buoni.

Ora i buoni pasto possono essere utilizzati presso gli esercizi che svolgono le seguenti attività (elenco contenuto nel provvedimento in esame):

- a) la somministrazione di alimenti e bevande ai sensi della legge 25 agosto 1991, n. 287 (pubblici esercizi);
- b) l'attività di mensa aziendale ed interaziendale;

c) la vendita al dettaglio, sia in sede fissa che su area pubblica, dei prodotti appartenenti al settore merceologico alimentare ai sensi del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 114; (vendita da parte di commercianti al dettaglio anche su area pubblica)

d) la vendita al dettaglio nei locali di produzione e nei locali attigui dei prodotti alimentari previa iscrizione all'Albo di cui all'articolo 5, primo comma, della legge 8 agosto 1985, n. 443 (imprese artigiane);

e) la vendita al dettaglio e la vendita per il consumo sul posto dei prodotti provenienti dai propri fondi effettuata, ai sensi dell'articolo 4, commi 1 e 8-bis, del decreto legislativo 18 maggio 2001, n. 228, dagli imprenditori agricoli, dai coltivatori diretti e dalle società semplici esercenti l'attività agricola, iscritti nella sezione speciale del registro delle imprese di cui all'articolo 2188 e seguenti del codice civile;

f) nell'ambito dell'attività di agriturismo di cui alla legge 20 febbraio 2006, n. 96, la somministrazione di pasti e bevande, costituiti prevalentemente da prodotti propri e da prodotti di aziende agricole della zona, presso la propria azienda;

g) nell'ambito dell'attività di ititurismo, la somministrazione di pasti costituiti prevalentemente da prodotti derivanti dall'attività di pesca, ai sensi dell'articolo 12, comma 1, della legge 20 febbraio 2006, n. 96, da parte di imprenditori ittici;

h) la vendita al dettaglio dei prodotti alimentari, anche trasformati, nei locali adiacenti a quelli di produzione nel caso di soggetti esercenti l'attività di produzione industriale.

Le caratteristiche del buono pasto

I buoni pasto non dovranno riportare il nominativo del titolare (legittimato ad utilizzarli) ma rimangono comunque nominativi e non sono cedibili o monetizzabili.

Sono però cumulabili nel limite massimo di 8 buoni.

Dovranno quindi essere utilizzati da dipendenti o anche da collaboratori non subordinati per l'intero valore facciale.

I buoni pasto in forma cartacea dovranno riportare:

- a) il codice fiscale o la ragione sociale del datore di lavoro;
- b) la ragione sociale e il codice fiscale della società di emissione;
- c) il valore facciale espresso in valuta corrente (comprensivo di IVA);
- d) il termine temporale di utilizzo;

e) uno spazio riservato alla apposizione della data di utilizzo, della firma del titolare e del timbro dell'esercizio convenzionato presso il quale il buono pasto viene utilizzato;

f) la dicitura «Il buono pasto non è cedibile, né cumulabile oltre il limite di otto buoni, né commercializzabile o convertibile in denaro; può essere utilizzato solo se datato e sottoscritto dal titolare».

Il testo del decreto contiene anche le specifiche del contenuto degli accordi tra società di emissione dei buoni pasto e i titolari degli esercizi convenzionabili per l'utilizzo degli stessi.

**L'INAIL AGEVOLA LA CONSERVAZIONE DEL POSTO
E IL REINSERIMENTO LAVORATIVO DI SOGGETTI
CON DISABILITÀ DA LAVORO**

Avevamo già dato notizia della determinazione INAIL n. 258 del 11 luglio 2016 che definiva gli incentivi volti al mantenimento del posto di lavoro a favore di soggetti che hanno subito un infortunio con conseguenti menomazioni psicofisiche.

La determina, in adempimento di quanto previsto dal c. 166 dell'art. 1 della l. n. 190/2014, prevede che gli interventi necessari al raggiungimento di questa finalità siano posti a carico dell'INAIL attraverso:

- interventi per il superamento e abbattimento di barriere architettoniche sui luoghi di lavoro; per questo intervento viene rimborsato l'intero costo sostenuto nei limiti di euro 95.000,00;
- adeguamento e adattamento di postazioni di lavoro; per questo intervento viene coperto l'intero costo nei limiti di euro 40.000,00;
- interventi riqualificativi di formazione professionale; per questo intervento viene rimborsato il 60% dei costi con il tetto di euro 15.000,00.

Destinatari della disposizione sono i lavoratori tutelati dall'INAIL che, a seguito di infortunio sul lavoro o malattia professionale, hanno subito menomazioni con connesse limitazioni funzionali i quali necessitano quindi di un intervento mirato per consentire o agevolare la prosecuzione dell'attività lavorativa.

I progetti di reinserimento lavorativo saranno elaborati da un'apposita equipe istituita presso la sede territoriale INAIL competente con l'ausilio del datore di lavoro.

Il datore di lavoro deve mantenere i seguenti requisiti, per tutta la durata del progetto:

- essere in regola con l'iscrizione a pubblici registri o albi obbligatori previsti in ragione dell'attività svolta;
- non essere in stato di liquidazione o sottoposto a procedure concorsuali;
- essere in possesso di Durc regolare.

Ora con circolare n. 30 del 25 luglio 2017 l'INAIL ritorna sull'argomento per precisare che l'intervento può essere riconosciuto anche quando è mirato alla nuova collocazione di un lavoratore con invalidità da lavoro.

Inoltre l'inserimento lavorativo può avvenire sia con contratto di lavoro subordinato che parasubordinato.

Quanto sopra in attesa comunque che gli attori coinvolti nel nuovo sistema di politiche attive del lavoro trovino il giusto coordinamento.

Per l'avvio della pratica di finanziamento del progetto di inserimento lavorativo, che deve essere elaborato dal datore di lavoro, la circolare propone un modello di istanza da inviare alla sede INAIL competente.

Inoltre il lavoratore deve essere stato sottoposto a visita medica preassuntiva da parte del medico competente con esito di idoneità parziale permanente con prescrizioni o limitazioni.

Riportiamo di seguito il modulo per l'avvio della pratica, rimandando alla citata circolare per la descrizione dei passaggi successivi finalizzati all'ottenimento del finanziamento.

Alla Sede Inail di

Indirizzo

Indirizzo Pec

Oggetto: Regolamento per il reinserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro. Inserimento in nuova occupazione, Circolare Inail n. 30 del 25 luglio 2017

Il sottoscritto _____

in qualità di datore di lavoro dell'Unità produttiva _____

CF _____

Indirizzo _____

Comune _____ Prov _____

Indirizzo e-mail _____ Indirizzo Pec _____

dell'Azienda _____ CF _____

Indirizzo sede legale _____

Comune _____ Prov _____

Indirizzo e-mail _____ Indirizzo Pec _____

manifesta la propria disponibilità a collaborare con l'Istituto ai fini dell'elaborazione del Progetto di reinserimento lavorativo personalizzato per l'individuazione degli interventi da realizzare per l'assunzione del/della Sig./Sig.ra

_____ CF _____

presso la sede di lavoro (indicare se diversa dall'Unità produttiva) ubicata in Via

Comune _____ Prov _____

con contratto di lavoro (indicare la tipologia ad es. contratto a tempo indeterminato, determinato ecc.)

della durata di _____

per lo svolgimento della mansione _____

Si informa, inoltre, che la persona con disabilità da lavoro suindicata, ai fini della sua adibizione alla suddetta mansione:

è stata sottoposta a visita medica preventiva in fase preassuntiva (NOTA 1)

verrà sottoposta a visita medica preventiva in fase preassuntiva.

Si indicano di seguito i recapiti utili al fine di avviare la più tempestiva collaborazione

Firma

Una apposita commissione valuterà il progetto e la direzione regionale dell'INAIL lo potrà approvare subordinandolo alla effettiva costituzione del rapporto di lavoro.

A fronte dell'autorizzazione il datore di lavoro può richiedere un anticipo della spese preventivate nei limiti del 75% delle stesse.

CONTROLLI INPS SUI CONTRATTI AGEVOLATI

Agevolazioni contributive sotto la lente di ingrandimento.

L'INPS, con messaggio n. 3220 del 3 agosto 2017, annuncia una campagna di controlli sulla regolarità contributiva delle aziende che fruiscono di benefici contributivi in relazione ai dipendenti occupati.

È noto che la possibilità di beneficiare di agevolazioni normative e contributive è legata al possesso del documento unico di regolarità contributiva, fermi restando gli altri obblighi di legge, ed al rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Pertanto, a partire al 1 settembre 2017, l'INPS procederà al controllo della regolarità contributiva dei datori di lavoro le cui denunce espongono un codice contributivo relativo all'applicazione di uno sgravio.

L'eventuale presenza di irregolarità farà scattare il semaforo giallo con conseguente invio al datore di lavoro e al suo consulente di un invito a regolarizzare entro 15 giorni.

In caso di mancata regolarizzazione, o qualora non si dimostri l'insussistenza della richiesta, il semaforo diventerà rosso con perdita degli sgravi contributivi relativi al mese interessato.

A fronte della regolarizzazione del periodo il semaforo diventerà verde rendendo legittima la fruizione dei benefici.

Il messaggio INPS non precisa l'arco temporale sul quale incideranno queste verifiche. Si auspica che gli archivi dell'istituto siano allineati e che i controlli non vengano effettuati su periodi troppo risalenti.

AZIENDE EDILI – SGRAVIO DEL 11,5%

Con Decreto Interministeriale del 5 luglio 2017 è stata confermata per l'anno 2017 la riduzione contributiva per l'edilizia nella consueta misura del 11,5%.

Si attendono ora le istruzioni da parte dell'INPS per l'applicazione dello sgravio con riferimento ai periodi scaduti del 2017.

LA GIURISPRUDENZA

LICENZIAMENTO E OBBLIGO DI REPECHAGE

Sentenze Corte di Cassazione Sez. Lav. n. 13379 del 26 maggio 2017

La sentenza affronta un caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Il lavoratore svolgeva mansioni promiscue e il datore di lavoro aveva soppresso alcune mansioni, dallo stesso svolte, di contenuto professionale più elevato, con conseguente esternalizzazione delle stesse.

Ebbene la Suprema Corte ha stabilito che, in questo caso, il datore di lavoro, prima di procedere al licenziamento, avrebbe dovuto verificare la possibilità di impiegare il lavoratore anche nelle mansioni inferiori proponendole al lavoratore.

L'orientamento giurisprudenziale prevalente antepone infatti il diritto alla conservazione del posto alla tutela della professionalità.

LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

Sentenza Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 13015 del 24 maggio 2017

È legittimo il licenziamento intimato ad un lavoratore le cui mansioni, nell'ambito di un concreto e non pretestuoso processo di riorganizzazione aziendale, vengono ripartite tra altri lavoratori nell'ottica in un efficientamento dei processi di lavoro.

Questo è valido anche se l'azienda in questione non sta affrontando un momento di crisi e, anzi, presenta un bilancio in utile.

Si sottolinea la necessità che il processo di riorganizzazione aziendale sia concreto e non pretestuoso.

LICENZIAMENTO INDIVIDUALE PER SOPPRESSIONE DEL POSTO DI LAVORO

Sentenza Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 13808 del 31 maggio 2017

Il licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo deve essere motivato in modo sufficiente e completo in modo da mettere il lavoratore nella condizione di capire chiaramente il motivo del suo licenziamento in modo da poter proporre eventuali osservazioni idonee ad approntare una eventuale difesa.

Se infatti, da un lato, la scelta imprenditoriale di sopprimere un posto di lavoro non è sindacabile nemmeno dal giudice in forza della libertà di impresa stabilita dall'art. 41 della Costituzione, dall'altro il giudice deve poter verificare che le motivazioni addotte non siano pretestuose.

LICENZIAMENTO PER ECCESSO DI UTILIZZO DI INTERNET

Sentenza Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 14862 del 15 giugno 2017

In questo caso la Corte ha ammesso il licenziamento di un lavoratore per abuso di accesso ad internet.

Di fatto ha ritenuto legittimo il comportamento del datore di lavoro che ha verificato l'entità del traffico in rete registrando data, ora, durata della connessione e volume del traffico senza verificare quali siti fossero stati visitati.

In questo modo non è stato violato l'art. 4 dello statuto dei lavoratori in quanto con il suo comportamento il datore di lavoro non ha effettuato un controllo sulla prestazione lavorativa ma sull'assunzione, da parte del lavoratore, di comportamenti volti a ledere il patrimonio aziendale.

D'altro canto non ha neppure violato le norme sulla privacy non avendo compiuto alcuna indagine sui siti visitati e, quindi, sulle scelte politiche, religiose e sugli orientamenti sessuali del lavoratore.

AUTONOMIA E SUBORDINAZIONE NEL RAPPORTO DI LAVORO

Sentenza Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 14296 del 18 giugno 2017

La sentenza affronta l'annosa questione relativa alla determinazione del rapporto di lavoro subordinato.

Ribadisce una linea ormai più che consolidata in base alla quale gli indici della subordinazione vanno ricercati prevalentemente nelle concrete modalità di svolgimento del rapporto di lavoro al fine di ricercare elementi che possano provare l'assoggettamento del lavoratore al potere organizzativo del datore di lavoro.

L'APPLICAZIONE DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE AI DIRIGENTI

Sentenza Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 15204 del 20 giugno 2017

Questa sentenza ribadisce la necessità di seguire la procedura prevista dall'art. 7 della l. n. 300/1970 ogniqualvolta si imputi al dirigente, anche apicale, un comportamento colpevole o che comunque possa incidere sul rapporto fiduciario posto a fondamento del rapporto di lavoro con conseguente possibile licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo.

SCADENZARIO LAVORO SETTEMBRE 2017

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 '17				01	02	03
04	05	06	07	08	09	10
11	12	13	14	15	16	17
<u>18</u>	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	<u>30</u>	

Regole generali

Il pagamento di ritenute alla fonte, di imposte, di tasse e contributi erariali, regionali e locali il cui termine cade di sabato o di giorno festivo è considerato tempestivo se effettuato il primo giorno lavorativo successivo.	Art. 6 comma 8 D.L. 31.5.93 convertito in legge 173 del 27.7.1994
Le somme di cui all'art. 17 (quelle da versare col mod. F24) Se il termine scade di sabato o di giorno festivo il versamento è tempestivo se effettuato il primo giorno lavorativo successivo.	Art. 18 comma 1 D.Lgs. 241 del 9 luglio 1997
I versamenti e gli adempimenti, anche se solo telematici, previsti da norme riguardanti l'Amministrazione economico-finanziaria che scadono il sabato o in un giorno festivo sono sempre rinviati al primo giorno lavorativo successivo.	Art. 7 lett. h) D.L. 13 maggio 2011 , n. 70

Lunedì 18 VERSAMENTO UNIFICATO IRPEF RITENUTE	S E T	Scade il termine per versare in via telematica le ritenute operate nel mese di agosto 2017 sui:
- LAVORO DIPENDENTE	S E T	compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002 – 1012 ...); l'addizionale regionale e comunale all'IRPEF trattenuta in sede di conguaglio per fine rapporto nel mese di agosto e la rata delle addizionali determinate in sede di conguaglio di fine anno 2016 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 agosto (vedi tabella codici sul precedente notiziario).
- LAVORO AUTONOMO E PROVVIGIONI	S E T	compensi di lavoro autonomo e provvigioni (cod. 1040).
- I.N.P.S. LAVORO DIPENDENTE	S E T	I contributi previdenziali dovuti sulle retribuzioni relative al mese precedente.
- CONTRIBUTO ALLA GESTIONE SEPARATA	S E T	Il contributo alla gestione separata per compensi ad amministratori, collaboratori e associati in partecipazione corrisposti nel mese di agosto 2017.

Sabato 30 Posticipato al 2 ottobre 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.
Sabato 30 Posticipato al 2 ottobre 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 2017

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
OTTOBRE '17						01
02	03	04	05	06	07	08
09	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

Regole generali

Il pagamento di ritenute alla fonte, di imposte, di tasse e contributi erariali, regionali e locali il cui termine cade di sabato o di giorno festivo è considerato tempestivo se effettuato il primo giorno lavorativo successivo.	Art. 6 comma 8 D.L. 31.5.93 convertito in legge 173 del 27.7.1994
Le somme di cui all'art. 17 (quelle da versare col mod. F24) Se il termine scade di sabato o di giorno festivo il versamento è tempestivo se effettuato il primo giorno lavorativo successivo.	Art. 18 comma 1 D.Lgs. 241 del 9 luglio 1997
I versamenti e gli adempimenti, anche se solo telematici, previsti da norme riguardanti l'Amministrazione economico-finanziaria che scadono il sabato o in un giorno festivo sono sempre rinviati al primo giorno lavorativo successivo.	Art. 7 lett. h) D.L. 13 maggio 2011 , n. 70

Lunedì 2 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 agosto.
Martedì 10 DATORI DI LAVORO DOMESTICO	O T T	Scade il termine per versare i contributi relativi al 3° trimestre 2017.
Martedì 10 DIRIGENTI DEL COMMERCIO	O T T	Scade il termine per versare i contributi relativi al 3° trimestre 2017 ai fondi Negri, Besusso, PREVIR.
Lunedì 16 VERSAMENTO UNIFICATO IRPEF RITENUTE	O T T	Scade il termine per versare in via telematica le ritenute operate nel mese di settembre 2017 sui:

- LAVORO DIPENDENTE	O T T	compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002 –1012 –). l'addizionale regionale e comunale all'IRPEF trattenuta in sede di conguaglio per fine rapporto nel mese di settembre e la rata delle addizionali determinate in sede di conguaglio di fine anno 2016 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 provvisori (cod. 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 2017.
Venerdì 20 PREVINDAI – PREVINDAPI	O T T	Scade il termine per il versamento dei contributi relativi al 3° trimestre 2017.
Martedì 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.
Martedì 31 SOSTITUTI D'IMPOSTA	O T T	Scade il termine per l'invio telematico della denuncia telematica dei sostituti d'imposta 770 relativo all'anno 2016.

SCADENZARIO LAVORO NOVEMBRE 2017

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
NOVEMBRE '17		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

Giovedì 16 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 –). 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 2016 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. 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 2017.