



RAG. FRANCO PERUZZI CONSULENTE DEL LAVORO

DOTT. FRANCA PERUZZI CONSULENTE DEL LAVORO

RAG. GIOVANNI PERUZZI CONSULENTE DEL LAVORO

DOTT. STEFANO DANI COMMERCIALISTA – REVISORE LEGALE

DOTT. RAFFAELE TRIGGIANI COMMERCIALISTA – REVISORE LEGALE

DOTT. FULVIA PERUZZI

CIRCOLARE BIMESTRALE nr. 6 del 03/12/2018

SOMMARIO

[DECRETO DIGNITÀ LA CIRCOLARE MINISTERIALE](#)

[DISTACCO DEI LAVORATORI ALL'INTERNO DELLA UE E NECESSITÀ DEL CERTIFICATO A1](#)

[CONTRATTO DI APPALTO E SOLIDARIETÀ TRA COMMITTENTE ED ESECUTORE](#)

[SERVIZIO MENSA - TRATTAMENTO FISCALE E CONTRIBUTIVO](#)

[LA GIURISPRUDENZA](#)

SCADENZARIO LAVORO: [DICEMBRE 2018](#)
E PRIMI GIORNI DI [GENNAIO 2019](#)

DECRETO DIGNITÀ - LA CIRCOLARE MINISTERIALE

Al termine del periodo transitorio, chiuso il 31 ottobre 2018, il Ministero del lavoro ha emanato la tanto attesa circolare esplicativa delle novità introdotte in riferimento al contratto a tempo determinato e al contratto di somministrazione dal così detto decreto dignità, circolare n. 17 del 31 ottobre 2018.

Riepiloghiamo di seguito le disposizioni così come commentate dal Ministero anche se, talvolta, possono non essere del tutto condivisibili.

Forma scritta obbligatoria

Occorre innanzitutto premettere che il contratto di lavoro a tempo determinato richiede necessariamente la forma scritta. Copia del contratto deve essere consegnata al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. Fanno eccezione i rapporti di lavoro di durata non superiore a 12 giorni per i quali consigliamo comunque la stipula in forma scritta.

Durata massima del contratto a termine

La circolare esordisce sottolineando la riduzione da 36 a 24 mesi la durata massima del contratto di lavoro a tempo determinato:

stipulato tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore;



anche per effetto di una successione di contratti o di periodi di missione a tempo determinato, indipendentemente dal periodo di interruzione (**al fine del raggiungimento del limite dei 24 mesi si sommano quindi i periodi di lavoro svolti con contratto a termine con quelli svolti con contratto di somministrazione**);



per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale (quindi anche per lo svolgimento di mansioni diverse purché inquadrabili nello stesso livello e categoria legale).

I contratti collettivi di qualsiasi livello, purché stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, possono derogare alla durata massima del contratto a termine.

A tale proposito la circolare precisa che le deroghe alla durata massima dei contratti a termine, contenute nei contratti collettivi stipulati prima del 14 luglio 2018, mantengono la loro validità fino alla scadenza.

Introduzione dell'obbligo di causale

Il contratto a termine della durata massima di 12 mesi non necessita di alcuna causale ma:

- la costituzione di un contratto a tempo determinato di durata superiore a 12 mesi;
- o la proroga di un contratto a termine originariamente stipulato per un periodo inferiore a 12 mesi che porti la durata complessivamente considerata a superare tale limite;
- oppure il rinnovo indipendentemente dalla durata complessiva dei contratti:

Devono essere giustificati da una delle seguenti causali da indicare nel contratto di lavoro:

- esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività;
- esigenze di sostituzione di altri lavoratori;

- esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

- **La violazione dell'obbligo di indicare la causale comporta la conversione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, dalla data di superamento dei 12 mesi.**

Per verificare il superamento del limite dei 12 mesi, si devono considerare tutti i rapporti di lavoro a tempo determinato intrattenuti con lo stesso lavoratore, anche remoti, sommandoli al periodo oggetto del nuovo contratto. Più precisamente l'indicazione della causale è richiesta anche quando si proroga un contratto la cui durata originaria era inferiore a 12 mesi ma che, per effetto di tale proroga, porta al superamento di tale periodo.

La causale va indicata anche per contratti di durata inferiore a 12 mesi quando è richiesta per la fruizione di determinati benefici (si pensi ai contratti a termine per sostituzione di personale assente per maternità nelle aziende che occupano meno di 20 dipendenti).

N.B.: in caso di rinnovo di un contratto a termine precedentemente concluso, è sempre necessario indicare una della causali sopra richiamate indipendentemente dalla durata complessiva del contratto e successivi rinnovi.

Rinnovi e proroghe

Il numero massimo di proroghe viene ridotto da 5 a 4, a prescindere dal numero di contratti, nel rispetto della durata massima di 24 mesi, con l'esclusione dei contratti stipulati per attività stagionali.

Il ministero ricorda che, in caso di proroga, devono rimanere invariate le ragioni che avevano giustificato inizialmente il contratto.

Pertanto, se lo stesso era di durata inferiore a 12 mesi senza causale, nel rispetto dello stesso limite può essere prorogato senza causale.

Viceversa, se il contratto riportava la causale, la proroga dovrà essere giustificata dalla medesima causale in quanto, in caso contrario, ci troveremmo di fronte ad un nuovo contratto a termine, e quindi ad un rinnovo anche se ciò avviene senza soluzione di continuità con il precedente rapporto.

Quanto ai rinnovi si ricorda, prima della stipula di un rinnovo, deve intercorrere un periodo di 10 giorni dalla cessazione del precedente contratto di durata non superiore a 6 mesi e di 20 giorni dalla cessazione per precedente contratto di durata superiore a 6 mesi.

Dal punto di visto contributivo, la circolare ricorda che il contributo addizionale del 1,4% calcolato sulla retribuzione imponibile dovuta ai lavoratori assunti con contratto a termine, è incrementato dello 0,50% in occasione di ciascun rinnovo (non proroga).

Pertanto, un contratto a termine che venga successivamente rinnovato sosterà una contribuzione aggiuntiva del 1,40% + 0,50%, al primo rinnovo, del 1,40% + 1% al secondo rinnovo e così via.

Tale norma risulta di difficile applicazione in quanto, per conteggiare il numero dei rinnovi, si deve risalire nel tempo al primo contratto a tempo determinato per stabilire quale sia, in caso di rinnovo, la contribuzione applicabile.

Somministrazione

Il rispetto del limite massimo di 24 mesi - ovvero quello diverso fissato dalla contrattazione collettiva - entro cui è possibile fare ricorso ad uno o più contratti a termine o di somministrazione a termine, deve essere valutato con riferimento non solo al rapporto di lavoro che il lavoratore ha avuto con il somministratore, ma anche ai rapporti con il singolo utilizzatore.

Si devono a tal fine considerare sia i periodi svolti con contratto a termine, sia quelli in cui il lavoratore sia stato impiegato in missione con contratto di somministrazione a termine, presso lo stesso datore di lavoro, per lo svolgimento di mansioni dello stesso livello e categoria legale.

È utile precisare che, nel caso di somministrazione di durata superiore a 12 mesi, o in caso di rinnovo della missione, il contratto tra somministratore e lavoratore dovrà riportare una delle causali in precedenza richiamate con riferimento all'utilizzatore. Al fine della verifica del superamento dei 12 mesi si dovranno conteggiare anche i periodi di contratto a termine precedentemente stipulati con il medesimo lavoratore per lo svolgimento di mansioni di pari categoria e livello di inquadramento.

In definitiva, al fine della verifica del raggiungimento dei 12 mesi di durata del contratto a termine oltre i quali è necessario specificare la causale, si dovranno conteggiare sia i periodi di lavoro con contratto a termine che i periodi di somministrazione del medesimo lavoratore per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria.

Riportiamo a tale proposito testualmente le esemplificazioni contenute nella circolare.

- in caso di precedente rapporto di lavoro a termine di durata inferiore a 12 mesi, un eventuale periodo successivo di missione presso lo stesso soggetto richiede sempre l'indicazione delle motivazioni in quanto tale fattispecie è assimilabile ad un rinnovo;

- in caso di precedente rapporto di lavoro a termine di durata pari a 12 mesi, è possibile svolgere per il restante periodo e tra i medesimi soggetti una missione in somministrazione a termine, specificando una delle condizioni indicate all'articolo 19, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015;

- in caso di un periodo di missione in somministrazione a termine fino a 12 mesi, è possibile per l'utilizzatore assumere il medesimo lavoratore direttamente con un contratto a tempo determinato per una durata massima di 12 mesi indicando la relativa motivazione.

Limite quantitativo di lavoratori somministrati

La circolare ricorda, infine, che la legge ha introdotto un limite al numero di lavoratori somministrati impiegabili contemporaneamente.

Fermo restando il limite massimo di contratti a tempo determinato stipulabili nella misura non superiore al 20% dei dipendenti occupati a tempo indeterminato alla data del 1 gennaio di ciascun anno, il datore di lavoro non potrà impiegare complessivamente più del 30% (sommando i lavoratori assunti a termine e i lavoratori somministrati) del numero di lavoratori impiegati dall'utilizzatore al 1 gennaio di ciascun anno.

Tale nuovo limite trova applicazione per ogni nuova assunzione effettuata dal 12 agosto 2018. Eventuali sconfinamenti rispetto alla percentuale del 30% rilevabili alla data del 12 agosto, non saranno sanzionati ma non consentiranno la somministrazione o l'assunzione di ulteriori lavoratori a termine finché il numero dei lavoratori occupati con tali contratti non scenderà sotto tale percentuale massima.

<p>DISTACCO DEI LAVORATORI ALL'INTERNO DELLA UE E NECESSITÀ DEL CERTIFICATO A1</p>

Una recente sentenza della Corte di Giustizia europea, causa C-527/16 del 6 settembre 2018, richiama l'attenzione su un evento piuttosto frequente nelle attività aziendali: il distacco dei lavoratori nell'ambito della UE.

La frequenza con la quale i lavoratori si spostano all'interno della UE (es. trasferta) per svolgere attività presso clienti esteri per conto del proprio datore di lavoro ha richiesto, nel tempo,

l'emanazione di regolamenti europei finalizzati a risolvere i problemi legati alla necessità di individuare la legislazione sociale, e quindi il sistema contributivo, applicabile.

In linea di principio, infatti, si applica ad un lavoratore la legislazione sociale vigente nello stato nel quale la prestazione viene resa.

I trattati stessi hanno previsto deroghe a questo principio ferreo, volto ad evitare sovrapposizioni di legislazioni e soprattutto al fine di garantire al lavoratore una carriera contributiva il più continuativa ed omogenea possibile.

Per questo motivo:

- ✓ quando il distacco ha una durata prevedibile che non superi i 24 mesi;
- ✓ e quando il lavoratore non sia inviato in sostituzione di un'altra persona distaccata.

Si può continuare ad applicare al lavoratore distaccato la legislazione sociale del paese di provenienza. Cioè si può continuare a versare la contribuzione previdenziale nel paese della società distaccante dalla quale il lavoratore continua a dipendere.

Tale previsione ha richiesto l'istituzione di una documentazione che attesti l'iscrizione del lavoratore al sistema previdenziale del paese distaccante.

Per questo motivo, tutti i lavoratori subordinati e autonomi, che si recano in distacco temporaneo a svolgere un'attività in un altro paese comunitario, devono essere muniti del certificato rilasciato dell'ente di previdenza (INPS) modello A1 che attesta l'iscrizione dello stesso al sistema previdenziale italiano. Lo stesso vale per i lavoratori distaccati in Italia da altri paesi europei per i rispettivi enti di previdenza.

La sentenza richiamata è particolarmente interessante perché ricorda che, in base ai trattati europei:

- solo i giudici e le autorità dello stato membro emittente possono ritirare o dichiarare invalidi i certificati A1;
- il certificato A1 rilasciato da uno stato membro, vincola le istituzioni e i giudici dello stato membro dove l'attività è svolta;
- nonostante sia sicuramente preferibile che il certificato A1 venga rilasciato prima del distacco del lavoratore, la validità dello stesso è confermata anche qualora il certificato venga rilasciato nel corso o addirittura dopo la conclusione del distacco; a tale proposito vale la pena di ricordare che determinati stati non consentono l'ingresso del lavoratore privo di modello A1.

Tali principi rimangono validi salvo che i certificati A1 non siano stati emessi in modo fraudolento.

CONTRATTO DI APPALTO E SOLIDARIETÀ TRA COMMITTENTE ED ESECUTORE

Nel contratto di appalto vige il regime di solidarietà tra committente ed esecutore dell'opera quanto a retribuzioni, contributi, premi assicurativi, T.F.R., per un periodo di due anni dalla fine dell'appalto.

In pratica, qualora l'appaltatore non paghi regolarmente stipendi e TFR ai dipendenti impiegati nell'esecuzione dell'appalto oppure ometta di versare contributi e premi assicurativi, il committente è responsabile solidale e può quindi essere chiamato a rispondere per tali debiti.

Il Ministero del lavoro, con risposta ad interpello n. 5 del 13 settembre 2018, chiarisce che dal 17 marzo 2017, data di entrata in vigore del D.l. n. 25/2017, non sono più applicabili le clausole contrattuali che consentivano di liberare il committente dall'obbligo di solidarietà in presenza di metodi e procedure di controllo contenute nella contrattazione collettiva.

Il decreto legge richiamato ha infatti abrogato la disposizione che ammetteva tali clausole derogatorie.

È quanto mai importante porre estrema attenzione nella stesura del contratto di appalto per evitare rischi di nullità dello stesso prevedendo inoltre l'obbligo, a carico dell'esecutore, di rendicontare e di provare la regolarità del pagamento di stipendi, contributi, premi e TFR, maturati dal personale impiegato nell'esecuzione dell'opera.

SERVIZIO MENSA - TRATTAMENTO CONTRIBUTIVO E FISCALE

L'Agenzia delle entrate ha emanato un principio in data 8 ottobre 2018 in merito al trattamento fiscale e, quindi anche contributivo, da applicare al servizio sostitutivo di mensa erogato tramite "App mobile".

Con l'occasione riepiloghiamo brevemente la normativa ricordando che il datore di lavoro può istituire un servizio di mensa o servizi sostitutivi dello stesso che avranno il trattamento fiscale e contributivo fondato sul presupposto che il servizio di mensa o sostitutivo della stessa, deve essere riconosciuto alla generalità dei lavoratori o a categorie omogenee degli stessi.

Il servizio di mensa aziendale può essere svolto:

- a) mensa aziendale gestita direttamente dal datore di lavoro o affidata a terzi mediante contratto di appalto.

In questo caso la somministrazione del pasto (1 pasto per ogni giorno lavorativo) è esente da imposizione contributiva e fiscale senza limite di costo.

- b) servizio di mensa reso in convenzione con pubblici esercizi.

Il datore di lavoro, in alternativa alla gestione di una mensa aziendale, può sottoscrivere convenzioni con bar o ristoranti per la somministrazione del pasto giornaliero ai propri lavoratori. Tali locali devono essere qualificati come mensa aziendale in possesso di specifica autorizzazione amministrativa.

L'accesso a tali locali deve essere controllato, anche tramite card elettroniche (è questa la novità commentata nel principio emanato dall'A.E.) al fine di riconoscere il dipendente per consentirgli di accedere nei giorni lavorativi nei quali può consumare 1 solo pasto come avviene nella mensa aziendale.

Questa tipologia di servizio consente la totale esenzione da imposizione diretta e previdenziale del corrispettivo del pasto senza limiti di costo come per le mense aziendali interne.

- c) servizio sostitutivo della mensa tramite erogazione di buoni cartacei o elettronici.

Il datore di lavoro può scegliere di sostituire il servizio di mensa con l'erogazione di buoni pasto che i dipendenti potranno spendere presso gli esercizi convenzionati.

Il valore di questi buoni pasto è esente da contributi ed imposte fino al limite di euro 5,29 giornalieri, in caso di erogazione di buoni cartacei, e di euro 7 giornalieri, in caso di erogazione di buoni in formato elettronico.

Anche in questo caso occorre sottolineare che può essere concesso 1 solo buono per ogni giorno lavorativo e che i buoni devono essere concessi alla generalità dei lavoratori o a categorie omogenee degli stessi.

Con decreto 7 giugno 2017 n. 122, al quale rimandiamo per ogni dettaglio, il Ministero dello sviluppo economico ha dettato i requisiti precisi che devono rispettare detti buoni.

Esiste infine la possibilità, limitata ad alcuni casi, di sostituire il servizio mensa con l'erogazione di un corrispettivo in denaro che rimane esente da imposizione diretta e previdenziale nei limiti di euro 5,29 al giorno.

Si può introdurre questo sistema solo ai lavoratori addetti:

- ai cantieri edili;
- ad altre strutture di lavoro che hanno il carattere della temporaneità;
- ad attività che si svolgono in zone dove manchino servizi per la ristorazione.

Al di fuori di questi casi tassativi, il corrispettivo del servizio mensa erogato in danaro deve essere assoggettato a contributi e imposte in quanto configura reddito da lavoro dipendente.

Le disposizioni sopra riepilogate sono applicabili ai lavoratori dipendenti e ai collaboratori che percepiscono un compenso assibilabile al reddito di lavoro subordinato.

LA GIURISPRUDENZA

SICUREZZA DEL LAVORO E DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE (DPI)

Sentenza Corte di Cassazione sez. penale n. 30173 del 5 luglio 2018.

Il caso in esame è emblematico in quanto riguarda un'ipotesi molto frequente di DPI: le scarpe anti infortunistiche.

Ebbene, la suprema corte sottolinea che il documento di valutazione dei rischi non deve limitarsi a descrivere i rischi presenti nell'ambiente di lavoro ma deve individuare i DPI, e relative caratteristiche, che i lavoratori devono usare.

Infine, la scelta del DPI non può essere rimessa alla discrezione dei lavoratori. I DPI devono rispondere ai requisiti tecnici che devono essere descritti nel documento di valutazione dei rischi.

A tale proposito gli articoli 74 e seguenti del D.lgs. 81/2008, descrivono in modo molto puntuale i requisiti di tali dispositivi ponendo a carico del datore di lavoro la scelta ed il buon mantenimento degli stessi.

LICENZIAMENTI COLLETTIVI E CRITERI DI SCELTA

Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 20464 del 2 agosto 2018

Nel licenziamento collettivo, il criterio di scelta basato sui carichi di famiglia non può limitarsi alla verifica dei carichi risultanti fiscalmente dalla dichiarazione dei redditi dei lavoratori.

La sentenza sostiene, infatti, che tale criterio di scelta mira a salvaguardare i lavoratori più deboli, tenuto conto della reale situazione economica degli stessi e deve quindi valutare i reali carichi di famiglia del lavoratore, al di là del mero carico fiscale che potrebbe essere fuorviante.

La valutazione del datore di lavoro deve considerare gli elementi di cui è a conoscenza in modo formale senza peraltro essere tenuto ad effettuare specifiche indagini nel merito.

LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA

Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 20660 del 8 agosto 2018

I contratti collettivi tipizzano alcune ipotesi di giusta causa di licenziamento.

La sentenza in esame precisa che il giudice non è vincolato dalle esemplificazioni contenute nella contrattazione collettiva in quanto deve valutare il provvedimento adottato dal datore di lavoro in relazione alla gravità dei fatti contestati.

Il comportamento del dipendente deve essere valutato anche in relazione alla affidabilità dello stesso nella prospettiva della possibile prosecuzione del rapporto di lavoro.

Deve infatti essere principalmente questo il criterio da seguire nella determinazione di un provvedimento espulsivo.

Qualora il comportamento contestato al lavoratore comprometta effettivamente e irrimediabilmente il rapporto fiduciario posto a base del rapporto di lavoro, si può procedere con il licenziamento per giusta causa.

LICENZIAMENTO PER SUPERAMENTO DEL PERIODO DI COMPORTO

Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 20791 del 17 agosto 2018

In assenza di specifica disposizione contenuta nel contratto collettivo applicabile, il datore di lavoro non ha l'obbligo di informare il lavoratore che sta superando il periodo di comporto (periodo massimo di conservazione del posto per malattia).

In tal caso il licenziamento intimato al lavoratore per superamento del periodo di comporto, è pertanto valido in quanto il provvedimento assunto dal datore di lavoro è la diretta conseguenza di una sopravvenuta impossibilità a rendere la prestazione da parte del lavoratore e non sono ravvisabili comportamenti che violano il principio di buona fede.

AMMISSIBILITÀ DEL RUOLO DI AMMINISTRATORE DI SOCIETÀ E DIPENDENTE DELLA STESSA

Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 22689 del 25 settembre 2018

La sentenza si pronuncia in merito ad una situazione che si verifica in modo non così infrequente.

Si tratta del cumulo del ruolo di amministratore di una società, talvolta anche delegato, e della contemporanea esistenza di un rapporto di lavoro subordinato.

La questione è particolarmente delicata perché l'eventuale disconoscimento del rapporto di subordinazione, magari operato dagli organi ispettivi al termine della carriera lavorativa, priva il soggetto interessato della propria posizione contributiva e, quindi, del relativo trattamento pensionistico.

La sentenza ribadisce quanto già affermato dall'INPS e confermato dalla giurisprudenza cioè, il cumulo di tali ruoli è possibile quando:

- le mansioni attribuite e svolte in qualità di dipendente sono diverse da quelle proprie della carica di amministratore;
- il soggetto, nella sua qualità di lavoratore subordinato, è concretamente soggetto al potere direttivo e disciplinare del consiglio di amministrazione della società.

Particolare attenzione deve pertanto essere posta nel momento in cui si verifica il cumulo di tali ruoli. A tale proposito è consigliabile che la costituzione del rapporto di lavoro sia deliberata dal c.d.a. con atto nel quale vengono specificate le mansioni, distinte da quelle attribuite in qualità di amministratore, e l'assoggettamento al potere direttivo e di controllo all'organo amministrativo.

SCADENZARIO LAVORO DICEMBRE 2018

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
DICEMBRE '18					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 17 VERSAMENTO UNIFICATO IRPEF RITENUTE - LAVORO DIPENDENTE	D I C	Scade il termine per versare in via telematica le ritenute operate nel mese di novembre sui: compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002 – 1012). l'addizionale regionale e comunale all'IRPEF trattenuta in sede di conguaglio per fine rapporto nel mese di novembre e la rata delle addizionali determinate in sede di conguaglio di fine anno 2017 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 novembre
- LAVORO AUTONOMO E PROVVIGIONI	D I C	compensi di lavoro autonomo e provvigioni (cod. 1040).
- RIVALUTAZIONE T.F.R. (imposta sostitutiva)	D I C	Scade il termine per versare l'acconto dell'imposta sostitutiva pari al 17% sulla rivalutazione del T.F.R. relativa all'anno precedente. L'acconto è dovuto nella misura del 90% della medesima imposta determinata per l'anno precedente salvo ricalcolo di quanto effettivamente dovuto in base al TFR residuo in ditta.
- I.N.P.S. LAVORO DIPENDENTE	D I C	I contributi previdenziali dovuti sulle retribuzioni relative al mese precedente
- CONTRIBUTO ALLA GESTIONE SEPARATA	D I C	Il contributo alla gestione separata per compensi ad amministratori, collaboratori, associati in partecipazione, eventuali lavoratori autonomi occasionali ecc., corrisposti nel mese di novembre 2018.

Lunedì 31 INPS UniEMens	D I C	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 novembre.
Lunedì 31 DATORI DI LAVORO	D I C	Scade il termine per la compilazione del Libro Unico del lavoro relativo al mese precedente.

SCADENZARIO FISCALE E LAVORO GENNAIO 2019

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
GENNAIO 2019	01	02	03	04	05	06
07	08	09	<u>10</u>	11	<u>12</u>	13
14	15	<u>16</u>	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

Giovedì 10 DATORI DI LAVORO DOMESTICO	G E N	Scade il termine per versare i contributi relativi al 4° trimestre 2018.
Giovedì 10 DIRIGENTI DEL COMMERCIO		Scade il termine per versare i contributi relativi al 4° trimestre 2018 ai fondi Negri, Besusso, Pastore.
Sabato 12 RETRIBUZIONI AI DIPENDENTI E COLLABORATORI	G E N	<u>Entro questa data bisogna corrispondere ai dipendenti e ai percipienti redditi assimilati al lavoro dipendente (co.co.co.) le retribuzioni e i compensi che si intende far rientrare nel conguaglio fiscale dell'anno 2018.</u>
Mercoledì 16 VERSAMENTO UNIFICATO - LAVORO DIPENDENTE	G E N	Scade il termine per versare in via telematica le ritenute operate nel mese di dicembre 2018 sui: compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002– 1012....). l'addizionale regionale e comunale all'IRPEF trattenuta in sede di conguaglio per fine rapporto nel mese di dicembre.
- LAVORO AUTONOMO E PROVVISORI		compensi di lavoro autonomo e provvigioni (cod. 1040).
- I.N.P.S. LAVORO DIPENDENTE	G E N	I contributi previdenziali dovuti sulle retribuzioni relative al mese precedente
- CONTRIBUTO ALLA GESTIONE SEPARATA		Il contributo alla gestione separata per compensi ad amministratori, collaboratori e associati in partecipazione corrisposti nel mese di dicembre 2018.