



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

**CIRCOLARE BIMESTRALE**  
**nr. 6 del 28/11/2013**

**SOMMARIO**

<a href="#"><u>IL DECRETO DEL FARE</u></a>	<a href="#"><u>ASPI – DICHIARAZIONE DELLO STATO DI DISOCCUPAZIONE DIRETTAMENTE ALL'INPS</u></a>
<a href="#"><u>POLIZZE VITA ED INFORTUNI – MINOR DETRAZIONI DI IMPOSTA</u></a>	<a href="#"><u>LA GIURISPRUDENZA</u></a>
<a href="#"><u>ASSUNZIONI AGEVOLATE GIOVANI DAI 18 AI 29 ANNI – ISTRUZIONI INPS</u></a>	SCADENZARIO LAVORO: <a href="#"><u>NOVEMBRE 2013</u></a> , <a href="#"><u>DICEMBRE 2013</u></a> E PRIMI GIORNI DI <a href="#"><u>GENNAIO 2014</u></a>
<a href="#"><u>PLURIEFFICACIA DELL'UNILAV</u></a>	

## IL DECRETO DEL FARE

Il decreto legge n. 69/2013, convertito in legge n. 98 del 9 agosto 2013, ha introdotto alcune disposizioni in materia di lavoro che spesso, per la loro piena efficacia, dovranno essere regolate da ulteriori decreti ad oggi non ancora emanati.

Riepiloghiamo di seguito le novità previste dalla disposizione citata.

### **DENUNCIA DI INFORTUNIO ALL'AUTORITÀ LOCALE DI PUBBLICA SICUREZZA**

L'art. 32 comma 6 della Legge 9 agosto 2013 n. 98 apporta una serie di modifiche al D.P.R. n. 1124/1965, c.d. Testo Unico in materia di infortuni sul lavoro e malattie professionali, al fine di semplificare le procedure di comunicazione di infortunio sul lavoro all'autorità di Pubblica sicurezza.

A tal fine, a decorrere dal centottantesimo giorno (180 giorni) successivo alla data di entrata in vigore del Decreto Interministeriale, che dovrà definire le regole tecniche per la realizzazione del SINP (Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro), sarà abrogato l'art. 54 del suddetto Testo Unico ovvero l'obbligo per il datore di lavoro di comunicare, nel termine di due giorni, all'autorità di pubblica sicurezza del comune dove è avvenuto, l'infortunio sul lavoro che provochi la morte oppure l'inabilità al lavoro superiore a tre giorni. Attualmente l'obbligo è adempiuto tramite l'invio cartaceo della denuncia di infortunio a mezzo raccomandata semplice o con ricevuta di ritorno.

I datori di lavoro in questo modo saranno esonerati dall'obbligo di comunicare l'infortunio all'autorità di Pubblica sicurezza. Diventerà un onere dell'INAIL trasmettere le denunce di infortunio, ricevute per via telematica, all'autorità di Pubblica sicurezza.

### **Attualmente il Decreto Interministeriale non è stato emanato e dunque i datori di lavoro hanno ancora l'obbligo di comunicare l'infortunio all'autorità di Pubblica sicurezza.**

È stato modificato l'art. 56 del citato T.U. che stabilisce, a partire dal **01/01/2014**, l'obbligo per l'INAIL, e non più per il datore di lavoro, di trasmettere all'autorità di Pubblica sicurezza, attraverso l'utilizzo del SINP (Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro), le denunce di infortunio con prognosi superiore ai 30 giorni oppure mortali. In questi casi, inoltre, la Direzione territoriale del lavoro non avvierà più un'inchiesta d'ufficio al fine di accertare le cause e conseguenze dell'infortunio ma si limiterà ad intervenire solo su richiesta del lavoratore infortunato, di un superstite o dell'INAIL. Questo nuovo flusso è subordinato all'avvio del SINP.

Attualmente nessuna della suddette disposizioni legislative è operativa in quanto manca il Decreto Interministeriale che definisce le regole tecniche per la realizzazione del SINP (Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro). Rimangono quindi in vigore le vecchie disposizioni che prevedono in capo al datore di lavoro l'obbligo di comunicare l'infortunio sul lavoro in modalità telematica all'INAIL e in modalità cartacea all'autorità di Pubblica sicurezza.

### **GRAVIDANZA - CERTIFICAZIONE**

L'art. 34 della Legge 9 agosto 2013 n. 98 amplia l'art. 21 del D.Lgs. n. 151/2001, c.d. Testo Unico sulla maternità, con l'obiettivo di semplificare gli obblighi documentali a carico della lavoratrice in maternità. Il seguente nuovo sistema garantirà anche maggiori controlli attraverso la verifica diretta dei dati in possesso delle varie amministrazioni pubbliche (ASL, INPS, DTL ecc.).

Con Decreto Interministeriale, da emanarsi entro sei mesi (6 mesi) dalla data di entrata in vigore della suddetta disposizione legislativa (dunque entro il 21/12/2013) e la cui applicazione decorrerà

dal novantesimo giorno (90 giorni) successivo (dunque entro il termine massimo del 21/03/2014), saranno stabilite le nuove modalità di invio telematico all'INPS:

- del certificato medico di gravidanza indicante la data presunta del parto;
- del certificato di nascita del figlio;
- del certificato di eventuale interruzione della gravidanza.

L'invio telematico all'INPS dei predetti certificati non sarà un onere della lavoratrice in gravidanza ma del medico del SSN o con esso convenzionato.

In questo modo vengono estese, anche alla maternità, le stesse modalità di trasmissione della certificazione di malattia (D.M. 26/02/2010) e sarà dunque l'INPS, una volta ricevuti i certificati di gravidanza, a metterli a disposizione del datore di lavoro tramite posta elettronica da quest'ultimo indicata o direttamente nel sito dell'Istituto previdenziale.

**Attualmente, fino alla completa operatività delle nuove modalità di comunicazione telematica dei certificati di gravidanza, la lavoratrice resta obbligata a consegnare al datore di lavoro e all'INPS il certificato medico indicante la data presunta del parto e consegnare entro 30 giorni il certificato di nascita del figlio.**

#### **POLIZZE VITA ED INFORTUNI – MINOR DETRAZIONI DI IMPOSTA**

Il datore di lavoro può essere tenuto, per legge o più spesso per previsione contrattuale, a stipulare polizze a favore dei propri dipendenti per assicurare il rischio morte o invalidità permanente in caso di infortuni extraprofessionali o polizze vita.

I premi pagati a fronte di queste polizze costituiscono reddito e devono quindi essere assoggettate a contributi e ritenute ma sulle stesse il lavoratore ha diritto ad una detrazione di imposta calcolata su un massimale che, fino al 31/12/2012 ammontava a euro 1.291,14 (limite individuale per ciascun lavoratore).

Il D.l. n. 102 del 31/08/2013, ha diminuito il limite massimo del valore della polizza sul quale poter applicare la detrazione.

Per l'anno 2013 tale valore viene portato a euro 630,00 mentre dal 2014 passerà a euro 530,00.

Il datore di lavoro dovrà considerare tali nuovi limiti in occasione delle operazioni di conguaglio che si devono effettuare a fine anno o a fine rapporto.

Poiché la norma vale per tutto l'anno 2013, per i rapporti di lavoro già cessati e conguagliati, si ritiene necessario apporre una specifica annotazione nel modello cud per segnalare l'applicazione dei vecchi limiti e per consentire così al lavoratore di procedere al ricalcolo dell'imposta in sede di dichiarazione dei redditi.

#### **ASSUNZIONI AGEVOLATE GIOVANI DAI 18 AI 29 ANNI – ISTRUZIONI INPS**

Nella circolare dedicata al decreto lavoro abbiamo indicato le condizioni cui è subordinato l'incentivo riconosciuto ai datori di lavoro che assumono a tempo indeterminato, anche parziale, giovani dai 18 ai 29 anni (si tratta di giovani che abbiano compiuto 18 anni ma non hanno ancora compiuto 30 anni) e che siano privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi (al

momento dell'assunzione o della trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato come si dirà più avanti) o che siano privi di un diploma di scuola media superiore o professionale.

L'INPS ha emanato la circolare n. 131 del 17 settembre 2013 con la quale ha dettato le istruzioni necessario per ottenere il beneficio che di seguito riepiloghiamo.

Il beneficio spetta per le assunzioni effettuate dal 7 agosto 2013 e fino al 30 giugno 2015 anche con contratto di apprendistato, in quanto si tratta di rapporto di lavoro a tempo indeterminato, mentre non spetta per i contratti di lavoro intermittente o per il lavoro ripartito.

L'incentivo spetta anche in caso di conferma a tempo indeterminato di un rapporto di lavoro precedentemente costituito a termine purché la trasformazione intervenga prima del compimento del trentesimo anno di età.

In tal caso occorre precisare che il requisito "privo di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi" deve sussistere al momento della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato.

Si ricorda che l'incentivo viene determinato in ragione di un terzo della retribuzione lorda mensile soggetta a contributi, con il limite di euro 650 mensili, per un periodo di 18 mesi nei casi di assunzione a tempo indeterminato; l'incentivo spetta per 12 mesi in caso di trasformazione a tempo indeterminato.

La misura dell'incentivo viene riproporzionata in caso di assunzione o di trasformazione che non decorra dal primo giorno del mese.

In tal caso i massimali del primo e dell'ultimo mese verranno riproporzionati in ragione di tanti trentesimi di 650 euro quanti sono i giorni del rapporto agevolato compresi nel periodo di riferimento.

Nel caso di rapporti di apprendistato l'incentivo non potrà superare l'importo dei contributi a carico del datore di lavoro. Allo stesso modo, in caso di rapporti di lavoro che già godono di sgravi contributivi, l'incentivo non potrà superare la contribuzione rimasta a carico del datore di lavoro.

Il beneficio spetta nei limiti delle risorse stanziare per ogni regione o provincia autonoma e viene autorizzato dall'INPS in base all'ordine cronologico di invio delle domande.

#### **Iter per l'ottenimento dell'incentivo**

Per questo motivo i datori di lavoro, prima di procedere all'assunzione, inviano all'Istituto esclusivamente on line, utilizzando il modello 76-2013, una domanda di ammissione all'incentivo indicando:

- *il lavoratore nei cui confronti è intervenuta o potrebbe intervenire l'assunzione a tempo indeterminato ovvero la trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine;*
- *la regione di esecuzione della prestazione lavorativa.*

Il modello di domanda è disponibile nel sito INPS all'interno dell'applicazione "DiResCo – Dichiarazione di responsabilità del contribuente".

Tale istanza non deve essere accompagnata da alcun allegato.

Entro tre giorni dall'invio dell'istanza l'INPS verifica la disponibilità delle risorse nella specifica regione e ne comunica l'esito positivo mediante avviso accessibile nel proprio sito all'interno dell'applicazione "DiResCo".

Entro 7 giorni lavorativi dalla comunicazione dell'INPS, il datore di lavoro deve, se non lo ha ancora fatto, stipulare il contratto di assunzione o di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Sarà quindi cura del richiedente verificare tempestivamente la risposta dell'istituto.

Entro 14 giorni lavorativi dal ricevimento dell'esito positivo della prenotazione, il datore di lavoro ha l'onere di comunicare l'avvenuta stipulazione del contratto di lavoro chiedendo la conferma della prenotazione effettuata in suo favore. Anche tale comunicazione deve avvenire esclusivamente tramite l'applicazione "DiResCo".

I termini procedurali sopra esposti valgono anche per le domande riferite alla conferma di un rapporto di lavoro a termine anche se il datore di lavoro può realizzare l'incremento del numero degli addetti ( di cui si dirà in seguito) nel mese successivo alla trasformazione (qualora la stessa non abbia già di per se rappresentato un incremento).

### **CONDIZIONI**

- ☞ Si ricorda che l'incentivo è subordinato al rispetto di tutte le condizioni dettate dalla legge n. 92/2012 per l'ottenimento dei benefici contributivi in generale. Per l'analisi di tali condizioni si rimanda al notiziario con il quale è stato commentato il Decreto Lavoro.

### **Incremento occupazionale**

In particolare l'incentivo viene riconosciuto a patto che l'assunzione a tempo indeterminato o la conferma del rapporto di lavoro a termine "*rappresenti un incremento netto dell'occupazione rispetto alla media dei lavoratori occupati nell'anno precedente l'assunzione stessa (ovvero nell'anno precedente la decorrenza della trasformazione a tempo indeterminato); è altresì necessario che tale incremento sia mantenuto (anche per un valore differenziale diverso dall'originario) per ogni mese di calendario di vigenza dell'incentivo*".

Tale requisito deve essere verificato con riferimento all'intera organizzazione del datore di lavoro e delle eventuali società controllate o collegate ai sensi dell'art. 2359 c.c. o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

Il venir meno dell'incremento fa perdere il beneficio per il mese nel quale si realizza salvo riacquistarlo nel caso in cui si proceda ad ulteriori assunzioni che ripristinino il requisito.

l'incentivo è comunque applicabile, qualora l'incremento non sia realizzato o non venga mantenuto per:

- dimissioni volontarie del lavoratore, diverse dalle dimissioni per giusta causa;
- invalidità sopravvenuta o decesso del lavoratore;
- pensionamento per raggiunti limiti di età;
- riduzione volontaria dell'orario di lavoro;
- licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo.

**Per valutare l'incremento occupazionale si computano tutti i rapporti di lavoro compresi i lavoratori somministrati nell'ambito di un rapporto di lavoro a termine intercorrente con l'agenzia.**

**Non si computano i rapporti di lavoro accessorio.**

Ai fini della valutazione dell'incremento i lavoratori si computano in Unità di lavoro annuo (Ula).

La circolare INPS contiene un allegato (5), piuttosto corposo, che spiega in modo dettagliato il calcolo dell'incremento occupazionale e la verifica mensile del suo mantenimento. Si rimanda pertanto a tali istruzioni per la verifica di questo requisito.

### ☞ **Attenzione**

Nella circolare n. 138 del 27 settembre 2013 con la quale l'INPS ha comunicato che le domande potevano essere presentate a partire dal 1 ottobre 2013, l'Istituto ha precisato anche che bisogna porre particolare attenzione alla compilazione delle istanze e di relativi modelli Unilav in quanto saranno scartate le domande che presentano dati discordanti tra i vari modelli.

Precisa inoltre che le domande rigettate per mancanza di fondi, verranno nuovamente valutate entro i successivi trenta giorni al fine di verificare l'eventuale ulteriore disponibilità.

Si invitano pertanto i richiedenti a continuare a verificare l'eventuale ulteriore comunicazione di accettazione dell'istanza nel corso dei 30 giorni dalla presentazione in caso di rigetto.

### **PLURIEFFICACIA DELL'UNILAV**

Il Decreto lavoro 76/2013 convertito in legge n. 99/2013 ha definitivamente sancito la pluriefficacia del modello Unilav con il quale vengono inviate le comunicazioni di assunzione, cessazione e trasformazione di rapporti di lavoro.

L'articolo 9 c. 5 del decreto stabilisce infatti che l'adempimento comunicativo effettuato tramite Unilav è valido ai fini dell'assolvimento di tutti gli obblighi di comunicazione che, a qualsiasi fine, sono posti anche a carico del lavoratore nei confronti delle Direzioni regionali e territoriali del lavoro, dell'INPS, dell'INAIL e di altre forme previdenziali sostitutive o esclusive nonché nei confronti della Prefettura – Ufficio Territoriale del Governo e delle Province.

☞ Con il messaggio n. 15079 del 25 settembre 2013 l'INPS ha precisato che le comunicazioni con Unilav coprono anche la comunicazione che il lavoratore doveva inviare all'INPS nel caso di inizio di attività lavorativa durante un periodo di sospensione dal lavoro per cassa integrazione guadagni o durante un periodo di mobilità.

Tali comunicazioni non sono pertanto più dovute.

L'Istituto si riserva di emanare un'ulteriore circolare per chiarire meglio la portata della norma. Si confida quindi che, in tale occasione, confermi la validità della comunicazione effettuata tramite Unilav anche nei confronti di altri adempimenti comunicativi come, ad esempio, le comunicazioni di assunzioni di lavoratori in sostituzione di dipendenti assenti per maternità ai fini della fruizione dei relativi sgravi.

### **ASPI – DICHIARAZIONE DELLO STATO DI DISOCCUPAZIONE DIRETTAMENTE ALL'INPS**

L'erogazione dell'ASPI è subordinata allo stato di disoccupazione, al possesso di determinati requisiti contributivi e alla dichiarazione, resa dal lavoratore, di immediata disponibilità (DID) ad un nuovo lavoro o all'accettazione di percorsi formativi.

L'INPS, aderendo alle disposizioni contenute nella l. n. 92/2012, ha rivisto i propri modelli per consentire al lavoratore di rilasciare la DID non più presso i centri per l'impiego ma direttamente all'INPS al momento della presentazione della domanda volta ad ottenere l'ASPI.

I centri per l'impiego acquisiranno direttamente dalla banca dati dell'INPS tali dichiarazioni.

Con la circolare n. 154 del 28 ottobre 2013 l'Istituto fornisce la nuova modulistica per la richiesta dell'ASPI e della mini ASPI e precisa che se la DID può essere rilasciata direttamente all'INPS al momento della presentazione della domanda, l'accertamento dello stato di disoccupazione e la verifica del mantenimento dello stesso rimangono in capo ai Centri per l'impiego.

### **LA GIURISPRUDENZA**

**INFORTUNIO E RESPONSABILITÀ DEL DATORE DI LAVORO****Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 14524 del 11 giugno 2013.**

In caso di infortunio, qualora il lavoratore abbia assunto un comportamento abnorme rispetto alla mansione affidata e alle istruzioni ricevute, non si ravvisa la responsabilità del datore di lavoro in quanto si interrompe il nesso causale tra l'infortunio ed eventuali violazioni, da parte del datore di lavoro, delle norme in materia di sicurezza.

**ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE E RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO****Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 14644 del 11 giugno 2013**

Con questa sentenza la Cassazione ha condannato un lavoratore il quale aveva intrapreso un contenzioso con l'INPS in merito alla corretta qualificazione di alcuni contratti di associazione in partecipazione.

Nel caso specifico è importante sottolineare che la Corte ha sottolineato che il rischio di impresa, cui deve essere soggetto l'associato in partecipazione con apporto di lavoro, deve comportare tanto la partecipazione agli utili quanto la partecipazione alle perdite.

Lascia perplessi una posizione così perentoria alla luce dell'art. 2553 del c.c. che, di fatto, ammette anche il patto contrario.

Va anche detto che, nel caso di specie, l'INPS aveva rilevato che la modalità di svolgimento del rapporto di lavoro era del tutto simile ad altri lavoratori subordinati presenti in azienda.

In senso conforme si segnala anche la sentenza della Corte di Cassazione n. 16226 del 27 giugno 2013. Anche in questo caso la Corte di fatto sancisce che l'elemento discriminante per riconoscere la genuinità del contratto di associazione in partecipazione con apporto di lavoro consiste nella partecipazione dell'associato al rischio di impresa. Ritiene pertanto che il compenso non possa essere commisurato al fatturato o agli incassi ma debba essere rapporto agli utili ammettendo implicitamente che vi sia anche la partecipazione alle perdite.

**PATTO DI PROVA****Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 17587 del 18 luglio 2013**

La validità del patto di prova è subordinata alla forma scritta e alla specificazione della mansione attribuita al lavoratore in relazione alla quale si intende stipulato anche il patto di prova.

La sentenza in esame specifica che se è vero che le mansioni attribuite al lavoratore devono essere specificate, dall'altro la lettera di assunzione può individuare le stesse anche richiamando le declaratorie del CCNL ove le stesse siano sufficienti ad individuare in modo esauriente la mansione in concreto attribuita al lavoratore.

Si ritiene comunque sempre opportuno specificare nel contratto individuale di lavoro, la mansione che il lavoratore dovrà svolgere o di accertarsi sugli effettivi contenuti della declaratoria nel caso in cui si intenda fare ad essa riferimento.

**PROCEDURE DI MOBILITÀ E CRITERI DI SCELTA****Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 17119 del 10 luglio 2013**

Al termine della procedura di mobilità il datore di lavoro deve comunicare alle organizzazioni sindacali, alle associazioni di categoria e alla Direzione Territoriale del Lavoro, l'elenco dei lavoratori licenziati con la puntuale specificazione dei criteri di scelta applicati.

La sentenza in esame ha annullato il licenziamento intimato ad un lavoratore proprio perché l'azienda, nella comunicazione inviata al termine della procedura, non aveva indicato i criteri di scelta in concreto applicati nell'operare i licenziamenti ma si era limitata ad elencare i criteri individuati nell'accordo sindacale.

Ha inoltre respinto il ricorso del datore di lavoro in relazione al fatto che, nell'operare la scelta dei dipendenti da licenziare, aveva considerato singoli reparti senza comprendere l'intera realtà aziendale.

La scelta può essere limitata a singoli rami dell'azienda solo qualora gli stessi siano caratterizzati da autonomia e specifiche professionalità infungibili rispetto alle altre.

### SCADENZARIO LAVORO NOVEMBRE 2013

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 scadenario fiscale, 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
<b>NOVEMBRE 13</b>				<b>01</b>	02	<b>03</b>
04	05	06	07	08	09	<b>10</b>
11	12	13	14	15	16	<b>17</b>
<u>18</u>	19	<u>20</u>	21	22	23	<b>24</b>
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.	<b>Art. 6 comma 8 D.L. 31.5.93</b> 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.	<b>Art. 18 comma 1 D.Lgs. 241 del 9 luglio 1997</b>
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.	<b>Art. 7 lett. h) D.L. 13 maggio 2011 , n. 70</b>

<b>Sabato 30</b> <b>ASSISTENZA FISCALE</b>	N O V	Scade il termine per trattenere la seconda o unica rata di acconto ai lavoratori che hanno usufruito dell'assistenza fiscale.
<b>F.A.S.I. DIRIGENTI</b> <b>Scadenza posticipata al 2 dicembre</b>	N O V	Scade il termine per versare i contributi relativi al 4° trimestre 2013.
<b>I.N.P.S. ARTIGIANI E COMMERCianti</b> <b>Scadenza posticipata al 2 dicembre</b>	N O V	Scade il termine per versare la seconda rata dei contributi eccedenti il minimale.

<b>Sabato 30</b> <b>INPS UniEMens</b> <b>Scadenza posticipata al 2 dicembre</b>	<b>N O V</b>	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 precedente.
<b>Sabato 30</b> <b>DATORI DI LAVORO</b> <b>Scadenza posticipata al 2 dicembre</b>		Scade il termine per la compilazione del Libro Unico del lavoro relativo al mese precedente.

<b>SCADENZARIO LAVORO DICEMBRE 2013</b>
---

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

## 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.	<b>Art. 6 comma 8 D.L. 31.5.93</b> 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.	<b>Art. 18 comma 1 D.Lgs. 241 del 9 luglio 1997</b>
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.	<b>Art. 7 lett. h) D.L. 13 maggio 2011 , n. 70</b>

<b>Lunedì 16</b> <b>VERSAMENTO UNIFICATO</b> <b>IRPEF RITENUTE</b>	<b>D I C</b>	Scade il termine per versare in via telematica le ritenute operate nel mese di novembre sui:
--	----------------------	--

- <b>LAVORO DIPENDENTE</b>		<p>compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002 – 1012 – 1004 - .....).</p> <p>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 2012 per coloro i quali procedono alla rateazione (cod. 3802 e 3848); la rata dell'acconto dell'addizionale comunale (cod. 3847).</p> <p>Le ritenute conseguenti ai conguagli per assistenza fiscale operati nel mese di novembre</p>
- <b>LAVORO AUTONOMO E PROVVIGIONI</b>	D I C	compensi di lavoro autonomo e provvigioni (cod. 1038 – 1040).
- <b>RIVALUTAZIONE T.F.R. (imposta sostitutiva)</b>	D I C	Scade il termine per versare l'acconto dell'imposta sostitutiva pari all'11% 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.
- <b>I.N.P.S. LAVORO DIPENDENTE</b>	D I C	I contributi previdenziali dovuti sulle retribuzioni relative al mese precedente
- <b>CONTRIBUTO ALLA GESTIONE SEPARATA</b>	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 2012.
<b>Martedì 31</b> <b>INPS UniEMens</b>	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.
<b>Martedì 31</b> <b>DATORI DI LAVORO</b>	D I C	Scade il termine per la compilazione del Libro Unico del lavoro relativo al mese precedente.

### SCADENZARIO FISCALE E LAVORO GENNAIO 2014

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
		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

