



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. 06/05 del 18.09.2005**

SOMMARIO

[IL DISTACCO DEL LAVORATORE E CIG](#)

[DISTACCO DEL LAVORATORE E PREMI INAIL](#)

[IL CONTRATTO DI SOGGIORNO CON CITTADINI STRANIERI](#)

[FERIE NON GODUTE E T.F.R.](#)

[APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE](#)

[LA COMUNICAZIONE DEL LAVORO STRAORDINARIO](#)

[DENUNCIA DI INFORTUNIO E CERTIFICAZIONE](#)

[INAIL – DENUNCIA LAVORI TEMPORANEI](#)

[DOCUMENTO UNICO DI REGOLARITÀ CONTRIBUTIVA - DURC](#)

[LA GIURISPRUDENZA](#)

SCADENZARIO LAVORO: [SETTEMBRE 2005](#), [OTTOBRE 2005](#) e PRIMI GIORNI DI [NOVEMBRE 2005](#)

IL DISTACCO DEL LAVORATORE E CIG

Il distacco del lavoratore è stato precisamente definito dal D. Lgs. 276/2003 che, al comma 1 dell'art. 30 dice:

1. *L'ipotesi del distacco si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.*

La circolare del Ministero del Lavoro n. 28/2005, ha affrontato l'argomento con specifico riferimento al distacco **operato tra aziende appartenenti allo stesso gruppo, al fine di evitare il ricorso alla cassa integrazione guadagni.**

L'interesse del datore di lavoro distaccante, sottolinea la circolare, non può riferirsi ad una mera riduzione dei costi della manodopera, che vengono addebitati all'azienda distaccataria.

Tale ipotesi configurerebbe unicamente fornitura di lavoro, ammessa solo nel rispetto integrale delle disposizioni che regolano la somministrazione di manodopera.

Tuttavia la circolare conclude ammettendo il distacco, nell'ipotesi sopra prevista, in quanto l'interesse del datore di lavoro distaccante va ricercato nella necessità di evitare dispersione di manodopera che, a causa della riduzione del salario durante i periodi di ricorso alla cassa integrazione, potrebbero ricercare altra occupazione.

Inoltre, la permanenza in servizio dei dipendenti all'interno del gruppo, è idonea a mantenere alto il livello di professionalità acquisita.

La circolare conclude precisando che l'istituto del distacco intra-gruppo non deve incidere sull'autonomia di gestione delle singole imprese in quanto il gruppo non deve essere una frammentazione artificiosa di un unico soggetto giuridico.

DISTACCO DEL LAVORATORE E PREMI INAIL

Con circolare n. 39 del 2 agosto 2005 l'INAIL precisa che, in caso di distacco di un lavoratore presso altro datore di lavoro, il premio assicurativo dovuto all'INAIL rimane a carico del datore di lavoro distaccante tenendo però conto del rischio cui è soggetto il dipendente presso la ditta distaccataria, valutato in base alla classificazione tariffaria della stessa (industria, artigianato, terziario, altro).

Si possono quindi verificare diverse ipotesi in base alla classificazione delle lavorazioni svolte dai due soggetti, distaccante e distaccataria.

Nell'ipotesi in cui il lavoratore venga distaccato presso un soggetto classificato nello stesso settore (per esempio: industria) e per il medesimo rischio cui è soggetto il distaccante, i salari continueranno ad essere dichiarati dal distaccante nella stessa PAT e voce di rischio dove il lavoratore era assicurato prima del distacco.

Nel caso in cui il lavoratore venga distaccato presso un soggetto classificato nel medesimo settore (per esempio: industria) ma per una lavorazione classificata in una voce di tariffa diversa da quella del distaccante, questi dovrà aprire, nella medesima PAT, una voce di rischio corrispondente al lavoro svolto dal dipendente presso la ditta distaccataria.

Nel caso in cui l'azienda distaccataria sia classificata in una gestione tariffaria diversa da quella della ditta distaccante (per esempio: industria e commercio) il datore di lavoro distaccante dovrà aprire una nuova PAT classificandola con la stessa gestione tariffaria del distaccatario.

Infortunistico

L'obbligo di denuncia in caso di infortunio rimane a carico della ditta distaccante.

In questo caso i termini per la presentazione della denuncia decorrono dal momento in cui il datore di lavoro distaccante riceve il certificato medico.

IL CONTRATTO DI SOGGIORNO CON CITTADINI STRANIERI

Nelle ultimi due circolari abbiamo riassunto la normativa riguardante il contratto di soggiorno che ogni datore di lavoro deve sottoscrivere con i lavoratori dipendenti extracomunitari.

Tale documento deve essere inviato allo sportello unico per l'immigrazione presso la Prefettura competente entro 5 giorni dall'assunzione.

Preme sottolineare che, nel modello di contratto di soggiorno predisposto dal Ministero, il datore di lavoro deve sottoscrivere, tra le altre, la seguente dichiarazione:

la sistemazione alloggiativa del lavoratore indicata nel contratto è conforme ai parametri di legge e, a richiesta dello Sportello Unico per l'Immigrazione, sarà esibita la relativa certificazione rilasciata dal Comune o dalla ASL ovvero la domanda diretta ad ottenerla.

Il datore di lavoro è pertanto tenuto ad acquisire la documentazione comprovante l'idoneità abitativa dell'alloggio occupato dal lavoratore non solo nell'ipotesi in cui sia messo a disposizione dal datore di lavoro ma anche se di proprietà del dipendente o dallo stesso acquisito con contratto di locazione stipulato con soggetto estraneo allo stesso datore di lavoro.

Tale documentazione va conservata ed esibita, in caso di richiesta, allo Sportello Unico per l'Immigrazione.

Si ritiene che tale documentazione non debba essere richiesta al lavoratore in occasione di eventuali variazioni di residenza.

FERIE NON GODUTE E T.F.R.

Siamo tornati più volte sull'argomento sottolineando il diritto irrinunciabile alle ferie, definitivamente sancito dal D. Lgs. n. 66/2003.

Ora la sentenza della Corte di Cassazione sez. lavoro n. 11960 del 8 giugno 2005, affronta la questione legata alla eventuale liquidazione del corrispettivo delle ferie non godute.

Si ricorda che questo è ammissibile solo qualora il lavoratore, per la sopraggiunta risoluzione del rapporto di lavoro, non possa fruire delle ferie.

In questi casi, è assolutamente escluso il carattere risarcitorio del corrispettivo delle ferie che assumono piuttosto carattere retributivo.

Pertanto, salvo esplicita esclusione disposta dalla contrattazione collettiva, cui espressamente rimanda l'art. 2120 del codice civile, il corrispettivo delle ferie non godute nella fattispecie sopra individuata, rientra nella base di calcolo del T.F.R..

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Nell'ultima circolare abbiamo segnalato una modifica alla L. 276/2003 introdotta dalla L. n. 80/2005 "pacchetto competitività" riferita all'apprendistato professionalizzante.

Tale istituto, ricordiamo, deve essere disciplinato da leggi regionali.

Con la disposizione di cui sopra il legislatore, in attesa dell'emanazione delle disposizioni da parte degli organismi regionali, ha demandato alla contrattazione collettiva nazionale di categoria (o ad accordi interconfederali) la regolamentazione di tale istituto.

Il Ministero del lavoro ha emanato la circolare n. 30 del 15 luglio 2005 per fare il punto della situazione.

Innanzitutto la circolare conferma la validità del rimando alla contrattazione collettiva, che può quindi regolare il contratto in esame ed, in particolare, definirne i profili formativi in assenza ed in attesa dell'emanazione delle leggi regionali.

In assenza di indicazioni contenute nella contrattazione collettiva, i profili formativi potranno essere individuati dalle “**parti**”, in accordo tra loro, con riferimento a quelli predisposti dall’Isfol o con l’ausilio degli Enti Bilaterali. *(Con lettera del 20 luglio 2005 il Ministero del Lavoro ha precisato che con il termine “**parti**” debbono intendersi il datore di lavoro ed il lavoratore).*

La circolare ribadisce poi l’illegittimità di qualsiasi disposizione che subordini la validità del contratto di apprendistato all’iscrizione agli Enti Bilaterali né questi potranno subordinare il parere di conformità dei profili formativi, qualora previsto dalla contrattazione collettiva, all’iscrizione agli stessi.

Tuttavia, prosegue la circolare *“è pur sempre ipotizzabile un obbligo per tutti i soggetti di sottoporre i contratti di apprendistato al parere di conformità degli Enti Bilaterali, per quanto attiene ai profili formativi dei contratti medesimi, là dove tale obbligo sia previsto da una legge regionale o non si ponga in contrasto con principi costituzionali di libertà sindacale”.*

La circolare ribadisce l’obbligo di impartire almeno 120 ore annue di formazione formale (effettuata attraverso strutture accreditate o all’interno dell’impresa che abbia i necessari requisiti secondo i percorsi di formazione strutturati on the job e in affiancamento certificabili e verificabili negli esiti secondo le modalità che sono definite dalle sperimentazioni in atto o dalle future normative regionali).

La circolare ribadisce l’impossibilità di stipulare contratti di apprendistato professionalizzante di breve durata (per esempio con giovani durante il periodo estivo). Tuttavia con la citata lettera del 20 luglio 2005 il Ministero del lavoro ha precisato che, nei settori dove non è ancora regolato l’apprendistato professionalizzante, è possibile stipulare contratti di apprendistato in base alla l. n. 196/1997 per attività stagionali nel settore del turismo.

In tal caso i servizi ispettivi devono valutare la ricorrenza delle condizioni di legge e contrattuali che consentono il corretto svolgimento del rapporto di apprendistato.

Relativamente all’**età di assunzione** la circolare precisa che possono accedere al contratto di **apprendistato professionalizzate** i giovani a partire **dal 18° anno compiuto e fino ai 29 anni compiuti** (29 anni e 364 giorni) ferma restando la possibilità di stipulare tale contratto solo per i settori coperti da contrattazione collettiva nazionale che lo regoli come sopra specificato.

Il “vecchio” apprendistato, così come regolato dalla L. n. 196/1997, resta ancora valido solo nei settori coperti da contrattazione collettiva che non ha ancora regolato l’apprendistato professionalizzate.

La circolare conclude ricordando che la retribuzione dell’apprendista è stabilita in base alla categoria di inquadramento dello stesso che non potrà essere inferiore per più di due livelli a quello cui è finalizzato il contratto.

La contrattazione nazionale stabilirà la progressione dell’inquadramento anche mediante un procedimento di percentualizzazione graduale in base all’anzianità di servizio.

LA COMUNICAZIONE DEL LAVORO STRAORDINARIO

Il Ministero del lavoro, in risposta ad un interpello, ribadisce che il termine per la comunicazione del **superamento delle 48 ore** di lavoro settimanale **mediante ricorso al lavoro straordinario**, è fisso.

Si ricorda che tale obbligo comunicativo è posto a carico dei datori di lavoro che occupano più di 10 dipendenti.

Questi, entro 30 giorni dalla fine del periodo di riferimento (quadrimestrale se non diversamente stabilito dalla contrattazione collettiva) devono comunicare alla Direzione Provinciale del Lavoro, Ufficio Ispettivo, **il numero** dei dipendenti che, nelle singole settimane, hanno superato le 48 ore di lavoro con ricorso a prestazioni straordinarie.

Per la verifica si prendono in considerazione le settimane intere di calendario (lunedì – domenica) cadenti nel periodo, ricomprendendo nel successivo periodo eventuali frazioni di settimana non conclusa al termine del quadrimestre.

Il periodo di riferimento è normalmente di 4 mesi decorrenti dalla data di entrata in vigore della norma istitutiva dell'adempimento (29 aprile 2003).

Pertanto la prossima scadenza entro la quale inviare la comunicazione per i settori dove è rimasto fermo il termine quadrimestrale, è fissata entro il 28 settembre 2005 (periodo di osservazione dal 30 aprile al 29 agosto 2005).

DENUNCIA DI INFORTUNIO E CERTIFICAZIONE

Il Ministero del lavoro con Decreto del 15 luglio ha approvato la delibera del CdA dell'INAIL che esonera i datori di lavoro dal presentare il certificato medico di infortunio in caso di **denuncia del sinistro per via telematica**.

Con l'occasione si ricorda che l'esonero riguarda solo i casi di denuncia per via telematica mentre il certificato deve essere allegato alla denuncia eventualmente redatta su modello cartaceo.

Il certificato deve invece essere sempre allegato alla denuncia da inviare all'autorità di pubblica sicurezza la cui presentazione continua ad essere effettuata esclusivamente su modulo cartaceo.

INAIL – DENUNCIA LAVORI TEMPORANEI

Con circolare n. 36 del 13 luglio 2005, l'INAIL ha istituito un nuovo modulo per la denuncia dei lavori temporanei che sostituisce il vecchio modello 66-DI.

Tale modello, precisa la circolare, deve essere utilizzato in adempimento di quanto disposto dall'art. 12 del D.M. n. 12 del 12 dicembre 2000 che regola le modalità per l'applicazione delle tariffe.

Si ricorda inoltre che, secondo quanto precisato dalla circolare n. 9 del 10.02.2002 è prevista *“la possibilità di ottenere la dispensa dall'obbligo della denuncia dei singoli lavori, sempre che classificabili ad una delle lavorazioni già denunciate, se richiedono l'impiego di non più di cinque persone e non durano più di quindici giorni, nel caso si tratti di lavori edili, stradali, idraulici ed affini di modesta entità e negli altri casi in cui se ne ravvisi l'opportunità”*.

Il modulo deve essere utilizzato quando ricorrono contestualmente le seguenti condizioni:

1. temporaneità dei lavori;
2. riconducibilità dei lavori ad una voce di rischio già presente nella Posizione assicurativa territoriale (PAT) attiva presso la circoscrizione INAIL nella quale il datore di lavoro ha la sede legale.

Con riguardo al requisito di cui al punto 1 l'INAIL precisa che si considera temporaneo un lavoro che ha una data finale certa, determinata o determinabile, anche se di lunga durata.

Con riguardo al punto 2 occorre precisare che, nel caso in cui il lavoro temporaneo si riferisca a nuova tipologia di rischio per il quale la ditta non ha già aperto specifica voce di rischio, sarà necessario procedere preventivamente alla denuncia di variazione con la modulistica ordinaria per l'apertura del nuovo rischio.

L'INAIL infine precisa che il nuovo modello cartaceo è reperibile presso le proprie sedi; è inoltre scaricabile dal sito dell'Istituto che, quanto prima, attiverà la procedura la denuncia on line.

DOCUMENTO UNICO DI REGOLARITÀ CONTRIBUTIVA - DURC

Il Documento Unico di regolarità Contributiva (DURC) è finalizzato al controllo del lavoro sommerso soprattutto nel settore dell'edilizia e degli appalti.

Attesta la regolarità degli adempimenti contributivi svolti delle imprese richiedenti nei confronti degli enti previdenziali e assistenziali nonché delle casse edili.

Con circolare congiunta INPS (n. 92 del 26.07.2005) INAIL (n. 38 del 25.07.2005) approvata dal Ministero del lavoro, vengono dettate le disposizioni per il rilascio del DURC.

Per il dettaglio della procedura di rilascio si rimanda pertanto alla circolare citata. In questa sede ne riepiloghiamo brevemente gli aspetti principali.

Occorre innanzitutto precisare, ancora una volta, che la disciplina potrà essere operativa solo nel momento in cui gli enti coinvolti disporranno delle strutture informatiche necessarie al collegamento in rete e quando gli sportelli unici saranno effettivamente funzionanti presso le casse edili.

Ambito di applicazione

Il DURC è richiesto:

1. per la partecipazione ad appalti di lavori pubblici, appalto di forniture, di servizi e gestione di servizi pubblici in convenzione o concessione;
2. per il rilascio dell'attestazione da parte delle Soa (società autorizzate alla certificazione di particolari requisiti richiesti ai soggetti partecipanti a lavori pubblici superiori ad una certa entità) dell'iscrizione all'albo dei fornitori nonché in tutti i casi in cui sia necessario ai fini dell'assegnazione di agevolazioni, finanziamenti, sovvenzioni;
3. nei lavori di edilizia privata per il rilascio della concessione edilizia o per la denuncia d'inizio attività.

Soggetti richiedenti

Richiedente il DURC è l'impresa anche per il tramite dei consulenti del lavoro o delle associazioni di categoria.

Possono richiedere il DURC anche le Pubbliche amministrazioni appaltanti, gli enti privati a rilevanza pubblica appaltanti e le Soa.

Modalità di richiesta

Per la richiesta del DURC è stato elaborato un modello unificato che sarà disponibile on-line anche per la presentazione telematica o in forma cartacea presso gli enti interessati.

La richiesta per via telematica potrà essere inoltrata:

- al portale www.sportellounicoprevidenziale.it;
- al portale INAIL www.inail.it;
- al portale INPS www.inps.it;
- al portale della cassa edile in corso di realizzazione.

La presentazione su modello cartaceo potrà avvenire solo alle casse edili.

Rilascio del DURC

Il DURC è rilasciato dalla cassa edile competente per territorio.

INPS e INAIL dovranno notificare alla cassa edile eventuali irregolarità contributive a carico dell'impresa richiedente entro 30 giorni dalla data di protocollazione della richiesta, trascorsi i quali scatta il silenzio assenso e la cassa edile considererà la ditta in regola con gli adempimenti contributivi.

A questo punto la cassa edile emetterà il DURC che, per i lavori privati in edilizia, avrà validità di un mese dalla data di rilascio, inviandone un originale alla ditta.

Nel caso in cui la richiesta sia stata inoltrata da un intermediario, questi sarà destinatario dell'originale mentre una copia della dichiarazione verrà comunque inviata alla ditta.

La circolare precisa che il DURC non ha valore liberatorio per la ditta riguardo ad eventuali inadempimenti che dovessero emergere successivamente al rilascio della certificazione.

Per l'INAIL il modello di richiesta del DURC potrà essere utilizzato anche per effettuare contestualmente la denuncia di nuovo lavoro.

LA GIURISPRUDENZA

LICENZIAMENTO PER FURTO

Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 7464 del 12 aprile 2005

È legittimo il licenziamento intimato ad un lavoratore per furto di beni aziendali indipendentemente dal valore esiguo dei beni sottratti e dall'esistenza di precedenti provvedimenti a carico del lavoratore in quanto il comportamento, in sé, è lesivo del rapporto di fiducia posto a fondamento del rapporto di lavoro.

TUTELA DELLA SALUTE DEI LAVORATORI E LICENZIAMENTO

Sentenza Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 9576 del 09 maggio 2005

Con tale sentenza la Suprema Corte ha ritenuto ingiustificato il licenziamento intimato al lavoratore che si rifiutava di svolgere una mansione rispetto alla quale il datore di lavoro non aveva posto in essere le misure necessarie a tutelare la salute e l'integrità fisica del lavoratore stesso.

INDENNITÀ SOSTITUTIVA DI PREAVVISO A FRONTE DI DIMISSIONI

Sentenza Tribunale di Bassano del Grappa 10 gennaio 2005

Nella sentenza in esame il giudice ribadisce l'obbligo, a carico della ditta, di corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso al lavoratore dimissionario che venga esonerato dal prestare in servizio il periodo di preavviso che lo stesso aveva manifestato la disponibilità a lavorare.

SCADENZARIO LAVORO SETTEMBRE 2005
--

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
SETTEMBRE 05			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		

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 scadenzario 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.

Venerdì 16 VERSAMENTO UNIFICATO IRPEF RITENUTE	S E T T	Scade il termine per versare in banca, in concessione o in posta: Le ritenute operate nel mese di agosto 2005 sui:
- LAVORO DIPENDENTE	S E T T E M B R E	compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002 – 1012 - 1004); l'addizionale regionale e comunale all'IRPEF trattenuta in sede di conguaglio per fine rapporto nel mese di agosto e la rata delle addizionali determinate in sede di conguaglio di fine anno per coloro i quali procedono alla rateazione (cod. 3802 e 3816). Le ritenute conseguenti ai conguagli per assistenza fiscale operati nel mese di agosto (cod. 4731 – 4201 – 3803 – 3818 – 1668 – 3804 – 3805).
- LAVORO AUTONOMO E PROVVIGIONI		compensi di lavoro autonomo e provvigioni (cod. 1038 – 1040).
- I.N.P.S. LAVORO DIPENDENTE		I contributi previdenziali dovuti sulle retribuzioni relative al mese precedente.
- CONTRIBUTO ALLA GESTIONE SEPARATA	S E T T	Il contributo alla gestione separata per compensi ad amministratori, collaboratori e associati in partecipazione corrisposti nel mese di agosto 2005.
Mercoledì 28 D.P.L. COMUNICAZIONE LAVORO STRAORDINARIO	S E T T E M B R E	Scade il termine per inviare alla Direzione provinciale del lavoro la comunicazione delle ore di lavoro straordinario eccedenti le 48 settimanali svolte nel corso del 2° quadrimestre 2005 nelle aziende che occupano più di 10 addetti (salvo diversa scadenza prevista dal CCNL) (vedi articolo nel presente notiziario).

Venerdì 30 SOSTITUTI DI IMPOSTA MOD. 770 SEMPLIFICATO	S E T	Scade il termine per trasmettere, via telematica, il modello 770 semplificato, da parte dei sostituti di imposta che nel corso del 2004 hanno operato ritenute sui compensi erogati per prestazioni di lavoro dipendente e autonomo.
Venerdì 30 INPS LAVORO DIPENDENTE	S E T	Scade il termine per i datori di lavoro, per l'invio telematico all'INPS della denuncia mensile DM 10
Venerdì 30 INPS EMens	S E T	Scade il termine per l'invio telematico della denuncia mensile dei dati riferiti ai soggetti assicurati relativa al mese di agosto.

SCADENZARIO LAVORO OTTOBRE 2005

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
OTTOBRE 2005					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						

Lunedì 10 DATORI DI LAVORO DOMESTICO	O T	Scade il termine per versare i contributi relativi al 3° trimestre 2005.
Lunedì 10 DIRIGENTI DEL COMMERCIO	O T T	Scade il termine per versare i contributi relativi al 3° trimestre 2005 ai fondi Negri, Besusso, PREVIR.
Lunedì 17 VERSAMENTO UNIFICATO IRPEF RITENUTE	O T T	Scade il termine per versare in banca, in concessione o in posta: Le ritenute operate nel mese di settembre 2005 sui:
- LAVORO DIPENDENTE	O T T O B R E	compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002 – 1012 - 1004). l'addizionale regionale e comunale all'IRPEF trattenuta in sede di conguaglio per fine rapporto nel mese di settembre e la rata delle addizionali determinate in sede di conguaglio di fine anno per coloro i quali procedono alla rateazione (cod. 3802 e 3816). Le ritenute conseguenti ai conguagli per assistenza fiscale operati nel mese di settembre (cod. 4731 – 4201 – 3803 – 3818 – 1668 – 3804 – 3805).
- LAVORO AUTONOMO E PROVVIGIONI	O T	compensi di lavoro autonomo e provvigioni (cod. 1038 – 1040 –).
- I.N.P.S. LAVORO DIPENDENTE - CONTRIBUTO ALLA GESTIONE SEPARATA	O T 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 2005.

Giovedì 20 PREVINDAI – PREVINDAPI	O T	Scade il termine per il versamento dei contributi relativi al 3° trimestre 2005.
Lunedì 31 INPS LAVORO DIPENDENTE	O T T	Scade il termine per i datori di lavoro, per l'invio telematico all'INPS della denuncia mensile DM 10
Lunedì 31 INPS EMens	O T T	Scade il termine per l'invio telematico della denuncia mensile dei dati riferiti ai soggetti assicurati relativa al mese di agosto.
Lunedì 31 SOSTITUTI D'IMPOSTA MODELLO 770 ORDINARIO	O T T	Scade il termine per l'invio telematico del modello 770 ordinario da parte dei sostituti d'imposta che nel 2004 hanno erogato redditi di capitale e redditi diversi di natura finanziaria.

SCADENZARIO LAVORO NOVEMBRE 2005

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
NOVEMBRE 05	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				

Mercoledì 16 VERSAMENTO UNIFICATO	N O V	Scade il termine per versare in banca, in concessione o in posta: Le ritenute operate nel mese precedente sui:
--	-------------	--