



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. 01/07 del 18/01/2007**

SOMMARIO

[CENNO ALLE NOVITÀ FISCALI DEL 2007](#)

[COMUNICAZIONE DI ASSUNZIONE – NUOVI TERMINI DAL 2007](#)

[T.F.R. E PREVIDENZA COMPLEMENTARE](#)

[NOVITÀ CONTRIBUTIVE PER IL 2007 - CENNI](#)

[ROMANIA E BULGARIA NELLA U.E. DAL 1.1.2007 – INGRESSO DEI LAVORATORI](#)

[IL PROSPETTO INFORMATIVO PER IL COLLOCAMENTO DEI DISABILI](#)

[DOMANDA DI RIDUZIONE DEL TASSO INAIL E RIDUZIONE DELLE RETRIBUZIONI PRESUNTE](#)

SCADENZARIO LAVORO: [GENNAIO 2007](#), [FEBBRAIO 2007](#) E PRIMI GIORNI DI [MARZO 2007](#)

CENNO ALLE NOVITÀ FISCALI DEL 2007

La legge [Finanziaria 2007](#) approvata nel periodo natalizio ha portato numerose novità che, associate a quelle introdotte da altri provvedimenti, hanno sensibilmente modificato il settore fiscale e tributario nonché quello del lavoro.

Di seguito riepiloghiamo le norme di immediato interesse in vigore dal 2007, la trattazione prosegue negli articoli che seguono, e con una sintesi dei 1364 commi dell'articolo unico della finanziaria con l'indicazione di quelli che verranno trattati nei prossimi notiziari.

F24 Telematico - dal 2007 tutti i contribuenti titolari di partita IVA sono obbligati ad effettuare i pagamenti fiscali e contributivi con modalità telematiche. Rif. DL. 223/06 art. 37 c. 49, (vedi Circolare Flash n. 7).

Assunzioni - le comunicazioni devono anticipare l'inizio del rapporto di lavoro (vedere articolo)

T.F.R. e previdenza complementare vedere il commento in questa Circolare.

Stati comunitari – segnaliamo inoltre che Romania e Bulgaria entrano a far parte dell'Unione Europea (vedere [articolo](#) in questa circolare).

COMUNICAZIONE DI ASSUNZIONE - NUOVI TERMINI DAL 2007

La prima disposizione che coinvolge i datori di lavoro riguarda **la comunicazione di assunzione** che, come precedentemente anticipato con Nostre Circolari flash, con effetto dal 01/01/2007, **deve essere effettuata preventivamente** rispetto alla data di assunzione.

A tale proposito il Ministero del Lavoro sta divulgando una specifica circolare.

Pertanto tutti i datori di lavoro privati e pubblici (compresi i datori di lavoro agricolo e i datori di lavoro domestico) che intendono instaurare uno dei seguenti rapporti:

1. lavoro subordinato;
2. lavoro autonomo in forma coordinata e continuativa anche a progetto;
3. soci di cooperativa;
4. associati in partecipazione con apporto di lavoro;
5. tirocini di formazione e orientamento e ogni tipo di esperienza lavorativa assimilata (in questo caso la comunicazione di inizio dello stage va inviata dal soggetto ospitante);

devono darne comunicazione, al Servizio per l'Impiego competente per territorio rispetto alla sede di lavoro, **entro il giorno antecedente a quello di instaurazione del rapporto, mediante comunicazione avente data certa di trasmissione.**

Il termine scade pertanto alle ore 24 del giorno precedente l'assunzione anche se tale giorno è festivo.

La comunicazione deve indicare:

- a) i dati anagrafici del lavoratore;
- b) la data di assunzione;
- c) la data di cessazione (per i rapporti a tempo determinato);
- d) la tipologia contrattuale;
- e) la qualifica professionale;
- f) il trattamento economico e normativo applicato.

È appena il caso di precisare che per le agenzie di lavoro interinale vigono termini di comunicazione più ampi.

La nuova norma precisa che, in caso di urgenza connessa ad esigenze produttive, è possibile inviare la comunicazione di tutti i dati richiesti entro 5 giorni dall'assunzione fermo restando

l'obbligo di inviare, entro il giorno precedente l'inizio del rapporto, una comunicazione con le generalità del lavoratore e del datore di lavoro.

Sono escluse dagli obblighi comunicativi le assunzioni effettuate per cause di forza maggiore (p. es.: eventi eccezionali quali incendi, alluvioni ecc.)

La comunicazione di assunzione continua ad essere effettuata con la consueta modulistica, anche per via telematica. Tale ultima modalità di invio sarà obbligatoriamente estesa a tutte le comunicazioni previa emanazione del Decreto Ministeriale che dovrà introdurre anche la nuova modulistica.

In attesa quindi dell'introduzione del modello unico di comunicazione (già previsto da una disposizione di legge del 2000 mai attuata) **rimane in vigore anche l'obbligo di inviare all'INAIL la denuncia nominativa del lavoratore**, entro il giorno di assunzione/cessazione del rapporto. Dal 2007 tale comunicazione è possibile **solo per via telematica**.

Il comma 1184 della legge finanziaria **sopprime l'obbligo di comunicare alla Questura** i dati dei lavoratori stranieri non comunitari assunti, entro 48 ore dalla costituzione del rapporto. Per il momento sembra rimanga l'obbligo di inviare il contratto di soggiorno all'Ufficio Unico del territorio presso le Prefetture.

Si precisa che resta in vigore l'obbligo di comunicare i dati dei cittadini stranieri ai quali viene dato alloggio. Attenzione quindi ai dipendenti ai quali il datore di lavoro garantisce l'alloggio in quanto, pur non essendo dovuta la comunicazione per la costituzione del rapporto di lavoro, rimane l'obbligo comunicativo rispetto alla eventuale fornitura dell'abitazione.

Nel caso in cui, dopo aver inviata la comunicazione, il rapporto di lavoro, di fatto, non si costituisca, il datore di lavoro avrà 5 giorni di tempo per darne comunicazione al centro per l'Impiego.

Variazioni del rapporto di lavoro

Entro 5 giorni dal verificarsi dell'evento, andranno comunicati al Servizio per l'Impiego le seguenti variazioni del rapporto di lavoro (le ipotesi da f) a i) sono di nuova istituzione):

- a) proroga del termine inizialmente fissato;
- b) trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato;
- c) trasformazione da tempo parziale a tempo pieno;
- d) trasformazione da contratto di apprendistato a contratto a tempo indeterminato;
- e) trasformazione da contratto di formazione e lavoro a contratto a tempo indeterminato;
- f) trasferimento del lavoratore;
- g) distacco;
- h) modifica della ragione sociale;
- i) trasferimento d'azienda o di ramo d'azienda.

T.F.R. E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Premessa

La legge finanziaria 2007, ha anticipato di un anno la riforma della previdenza complementare prevista dal D. Lgs. n. 252/2005, apportando anche qualche modifica.

In attesa della emanazione dei decreti attuativi che dovranno chiarire non poche questioni rispetto a queste nuove disposizioni, in questo articolo si intendono chiarire alcuni aspetti fondamentali della riforma soprattutto al fine di fugare timori e dubbi infondati.

Occorre quindi innanzitutto premettere che:

1. la previdenza complementare è regolata da disposizioni di legge, risalenti principalmente agli anni '90 che prevedono, a fronte della libera adesione dei lavoratori ai fondi di previdenza complementare di origine contrattuale, una contribuzione a carico del lavoratore, una

contribuzione a carico del datore di lavoro, nonché il versamento di tutto o parte del TFR al fondo di previdenza complementare;

2. le nuove norme non modificano tale impianto normativo ma mirano semplicemente ad indurre i lavoratori, indipendentemente dall'adesione ad un fondo con la conseguente contribuzione come specificata al punto 2, a versare tutto il TFR ad un fondo di previdenza complementare;
3. la disciplina introdotta dalla legge finanziaria dispone esclusivamente del TFR maturando (che i lavoratori maturano a partire dal 01/01/2007) mentre il TFR maturato al 31/12/2006 rimane accantonato in azienda (salvo eventuale precedente adesione del lavoratore ad un fondo di previdenza complementare).

Dal 2007 potremo pertanto avere, in seguito alle opzioni esercitate dai lavoratori:

- a) lavoratori iscritti o che si iscrivono ai fondi di previdenza con conseguente carico contributivo a carico del dipendente e della ditta, e versamento del TFR maturando;
- b) lavoratori che non si iscrivono al fondo di previdenza ma che decidono di versare ad un fondo il TFR maturando;
- c) lavoratori che non si iscrivono ad un fondo di previdenza e che decidono di mantenere il TFR in azienda manifestando espressamente, per iscritto, la loro volontà in tal senso;
- d) lavoratori non iscritti ad un fondo di previdenza che non esercitano alcuna opzione rispetto al TFR maturando.

Di fatto potrebbero verificarsi altre ipotesi intermedie che hanno un valore più teorico che reale e che troveranno, si presume, soluzione quasi automatica.

Si cita ad esempio il caso di un lavoratore già iscritto, al 31/12/2006, ad un fondo di previdenza con obbligo di versamento solo di parte del TFR al fondo stesso. Ebbene, in questo caso pare scontato che il lavoratore decida di versare il TFR residuo che maturerà dal 01/01/2007, al medesimo fondo di previdenza presso il quale sta già versando la contribuzione.

Rispetto ai casi di cui alla lettera a) e alla lettera b) di cui sopra, non ci sono dubbi sulle conseguenze della scelta del lavoratore.

Ipotesi di cui alla lettera c) - lavoratori che decidono di mantenere il TFR in azienda

Rispetto ai casi di cui alla lettera c) (l'ipotesi potrebbe in effetti verificarsi anche per i lavoratori iscritti ad un fondo di previdenza complementare che versano al fondo solo parte del TFR i quali potrebbero decidere di mantenere in azienda il rimanente TFR) occorre distinguere le due seguenti ipotesi:

AZIENDA CHE OCCUPA FINO A 49 DIPENDENTI	In questo caso il TFR che il lavoratore maturerà dal 01/01/2007 continuerà ad essere accantonato presso il datore di lavoro e la liquidazione dello stesso seguirà la nota disciplina vigente in materia (liquidazione alla risoluzione del rapporto di lavoro e/o eventuali anticipazioni nei casi previsti dalle leggi)
AZIENDA CHE OCCUPA OLTRE 49 DIPENDENTI	In questo caso il fondo TFR maturando dal 01/01/2007, andrà versato dal datore di lavoro all'INPS e confluirà nel <i>Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'art. 2120 del c.c.</i> . In questo caso rimane da chiarire chi liquiderà le somme così accantonate.

Ai fini della individuazione della dimensione occupazionale, sembra che si dovranno considerare tutti i lavoratori dipendenti tranne quelli espressamente esclusi dalla legge, dal computo numerico della forza aziendale (p. es.: apprendisti).

Ipotesi di cui alla lettera d) lavoratori che non esercitano alcuna opzione

Nel caso in cui il lavoratore non eserciti alcuna opzione (come vedremo più avanti l'ipotesi dovrà essere assolutamente residuale) i datori di lavoro dovranno:

1. versare il TFR maturando dal 01/01/2007 al fondo di previdenza previsto dalla contrattazione collettiva;
2. in presenza di più fondi di previdenza di origine contrattuale, il TFR andrà versato al fondo di previdenza al quale aderisce la maggioranza dei lavoratori;
3. nel caso in cui non siano previsti fondi di previdenza complementare di origine contrattuale, il TFR andrà versato al fondo pensione istituito presso l'INPS.

Occorre precisare che l'ipotesi di cui al precedente punto 3 è assolutamente diversa dall'ipotesi di TFR versato all'INPS da un'azienda che occupa più di 49 dipendenti il cui lavoratore ha optato per mantenere il TFR in ditta. In quest'ultima ipotesi, infatti, il TFR va solo accantonato presso l'INPS mentre nell'ipotesi di cui al punto 3 il TFR confluisce comunque in un fondo di previdenza seppur costituito dall'INPS.

I tempi delle scelte

I lavoratori avranno 6 mesi di tempo a partire dal 01/01/2007 (o dalla data di assunzione se successiva) per comunicare al datore di lavoro la loro scelta con modalità che dovranno essere stabiliti da specifico provvedimento.

L'attività informativa dei datori di lavoro

Entro il 31/12/2006, tutti i datori di lavoro dovevano già fornire una prima informativa generale ai lavoratori, sulle novità introdotte dalla legge finanziaria e sulle possibili scelte a partire dal 01/01/2007, (vedi Nostra Circolare n. 13 del 20/12/2006).

Dal 01/01/2007, tutti i datori di lavoro dovranno informare ogni lavoratore assunto sulle possibili scelte rispetto alla destinazione del TFR. A tale proposito ricordiamo che molti contratti collettivi prevedono già che, all'atto dell'assunzione, il lavoratore venga informato circa l'esistenza del fondo di previdenza complementare contrattuale.

Entro il 31/05/2007, tutti i datori di lavoro dovranno monitorare le scelte compiute dai propri dipendenti. I lavoratori che, a tale data, non avessero effettuato alcuna scelta, dovranno essere destinatari di una ulteriore informativa con particolare riferimento alle conseguenze della mancata scelta.

Questioni sospese

Siamo in attesa di decreti attuativi che dovranno definire diverse questioni in particolare con riferimento alle modalità di adesione dei lavoratori, le regole del fondo da costituire presso l'INPS, le modalità ed il momento dal quale decorre l'obbligo di versare all'INPS il TFR dei lavoratori che non hanno effettuato alcuna opzione ecc.

Anche i fondi di previdenza complementare dovranno, entro determinate date, adeguare la loro struttura ed ottenere specifiche autorizzazioni dalla COVIP, per poter accedere alla gestione prevista dalle nuove norme.

Ci riserviamo quindi di ritornare sulla questione a mano a mano che la normativa verrà completata e definita.

NOVITÀ CONTRIBUTIVE PER IL 2007 - CENNI

Variatione aliquota contributiva a carico dei dipendenti

Con effetto dal 01/01/2007, aumenta l'aliquota contributiva a carico dei lavoratori dipendenti nella misura dello 0,30% della retribuzione imponibile.

Variatione aliquota contributiva per gli apprendisti

Varia l'aliquota contributiva a carico dei datori di lavoro per i dipendenti occupati con qualifica di apprendista.

Dal 01/01/2007 la contribuzione previdenziale dovuta per i lavoratori assunti con qualifica di apprendista, non sarà più assolta con il versamento del contributo fisso settimanale ma i datori di lavoro dovranno versare un contributo pari al 10% della retribuzione imponibile, cui si aggiunge il contributo a carico del dipendente che, a partire dal 01/01/2007, passa dal 5,54% al 5,84%.

Fanno eccezione i datori di lavoro che occupano fino a 9 dipendenti. In questo caso l'aliquota contributiva del 10% viene ridotta di 8,5 punti percentuali nel primo anno di apprendistato e di 7 punti percentuali nel secondo anno di apprendistato.

Pertanto, per i datori di lavoro che occupano fino a 9 dipendenti, l'aliquota contributiva previdenziale a loro carico sarà pari al 1,5% per il primo anno di apprendistato e al 3% per il secondo anno di apprendistato per salire al 10% a partire dal terzo anno.

Poiché la norma parla di contribuzione previdenziale, rimane da chiarire come verranno assolti gli obblighi contributivi INAIL prima compresi nel contributo fisso settimanale versato all'INPS.

Rimangono inoltre da chiarire le modalità di determinazione del limite occupazionale ai fini dell'applicazione dell'aliquota contributiva ridotta.

Occorre precisare che tale regime contributivo si applica ora a tutti i rapporti di lavoro agevolati che prevedono l'applicazione del regime contributivo previsto per gli apprendisti (p. es.: assunzioni di lavoratori dalla mobilità).

Contributi alla gestione separata

Sempre con effetto dal 01/01/2007, cambiano le aliquote dovute alla gestione separata cui sono obbligatoriamente iscritti i lavoratori parasubordinati e gli associati in partecipazione con apporto di lavoro.

Il nuovo quadro sarà il seguente:

CATEGORIA	ALIQUOTA
Soggetti privi di tutela previdenziale e non titolari di pensione	23,50%
Soggetti già iscritti ad altra forma previdenziale o titolari di pensione	16,00%

Rimane da chiarire se continui, o meno, ad essere dovuto il contributo aggiuntivo del 1% sulla quota di reddito eccedente la prima fascia di retribuzione pensionabile.

Inoltre la norma dispone che la variazione contributiva non potrà incidere sul compenso netto del collaboratore, per più di 1 terzo della sua variazione.

Non è chiaro quindi quale dovrà essere la ripartizione della contribuzione prevista per gli associati in partecipazione che attualmente viene suddivisa in ragione del 55% a carico dell'associante e del 45% a carico dell'associato.

**ROMANIA E BULGARIA NELLA U.E. DAL 1.1.2007 –
INGRESSO DEI LAVORATORI**

Dal 1 gennaio 2007 Romania e Bulgaria sono entrate a far parte dell'Unione Europea.

Questo fatto ha riflessi immediati sulla circolazione delle persone e quindi, sulla circolazione dei lavoratori.

A tale proposito sono state emanate le circolari n. 2 del 28/12/2006 dal Ministero della Solidarietà Sociale e la circolare n. 3 del 3/01/2007, del Ministero del Lavoro.

Diversamente da quanto avvenuto per il precedente allargamento dell'unione, successivamente al quale l'accesso al lavoro dei cittadini neocomunitari continuava ad essere regolato dalla disciplina relativa ai lavoratori extracomunitari per un periodo di moratoria, ora Bulgari e Rumeni potranno accedere direttamente al lavoro in Italia con le stesse modalità dei cittadini comunitari **ma limitatamente all'impiego nei seguenti settori:**

- agricolo e turistico alberghiero;
- lavoro domestico e di assistenza alla persona;
- edilizio;
- metalmeccanico;
- dirigenziale e altamente qualificato;
- lavoro stagionale.

Pertanto, le richieste di nulla osta per l'ingresso dei cittadini in questione, avanzate in base all'ultimo decreto flussi, verranno automaticamente archiviate ed i cittadini neocomunitari potranno accedere al lavoro, nei settori interessati, solo previo rilascio della carta di soggiorno, da richiedere alla Questura direttamente o tramite gli uffici postali.

Sempre dal 1 gennaio 2007 Bulgari e Rumeni non dovranno più richiedere il nulla osta per i ricongiungimenti familiari ma dovranno semplicemente munirsi di un visto di ingresso da richiedere alla rappresentanza diplomatica e consolare italiana.

A partire dal 1° gennaio 2007, in applicazione del regime transitorio adottato dal Governo italiano, i datori di lavoro che intendano assumere cittadini rumeni o bulgari per tipologie lavorative che non rientrano nei settori precedentemente indicati e che non rientrano nei casi previsti dall'articolo 27 del T.U. sull'immigrazione, devono presentare richiesta di nulla osta allo Sportello Unico per l'Immigrazione – mediante spedizione postale (raccomandata A/R) – utilizzando l'apposita modulistica (mod. sub neocomunitari) disponibile sul sito del Ministero dell'Interno (www.interno.it) e del Ministero della Solidarietà Sociale (www.welfare.gov.it).

Per la definizione di tali istanze lo Sportello Unico per l'Immigrazione rilascerà il prescritto nulla osta tramite la procedura semplificata, al di fuori delle quote numeriche disposte da flussi di ingresso, che prevede il solo controllo delle condizioni contrattuali applicate.

**IL PROSPETTO INFORMATIVO PER IL
COLLOCAMENTO DEI DISABILI**

La legge n. 68/1999 ed il relativo regolamento emanato con D.M. del 22 novembre 1999, regolano la disciplina del collocamento dei disabili e dispongono che, i datori di lavoro soggetti all'obbligo, inviino annualmente al Centro per l'Impiego competente per territorio, entro il 31 gennaio, un prospetto informativo con l'indicazione dei lavoratori occupati.

Sono interessati a tale adempimento, i datori di lavoro che occupano più di 14 dipendenti e devono riservare:

- n. 1 posto se occupano da 15 a 35 dipendenti;
- n. 2 posti se occupano da 36 a 50 dipendenti;
- il 7% calcolato sui lavoratori computabili in servizio, se occupano più di 50 dipendenti.

Si precisa che ai fini della legge in esame non sono computabili:

- a) i lavoratori con contratto a termine di durata non superiore a 9 mesi;
- b) i dirigenti;
- c) i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro;
- d) i lavoratori assunti con contratto di apprendistato;
- e) i lavoratori assunti con contratto di reinserimento;
- f) i lavoratori interinali presenti in azienda;
- g) i lavoranti a domicilio;
- h) i lavoratori assunti per attività da svolgere all'estero.

Sul prospetto si può, ed è opportuno, riportare espressa richiesta di avviamento per i posti scoperti.

Nello stesso modulo è possibile ed è opportuno, qualora la ditta abbia delle scoperture, richiedere l'attivazione della procedura per la stipula delle convenzioni di cui all'art. 11 della legge n. 68/1999.

Vale la pena di ricordare che, i datori di lavoro che superano la soglia dei 14 dipendenti in corso d'anno, devono inviare il prospetto richiedendo l'avviamento di un disabile, entro 60 giorni dal superamento del limite occupazionale.

Identica disciplina vale anche per i datori di lavoro che, in seguito a nuove assunzioni, sono soggetti a riservare ulteriori posti a persone disabili.

<p>DOMANDA DI RIDUZIONE DEL TASSO INAIL E RIDUZIONE DELLE RETRIBUZIONI PRESUNTE</p>
--

Nel corso del mese di dicembre i datori di lavoro hanno ricevuto la comunicazione del tasso utile per la determinazione del premio dovuto all'INAIL per l'anno 2007.

Trascorso il primo biennio di attività, il tasso applicato dall'INAIL, oscilla in base all'andamento infortunistico rilevato in azienda e la sua entità è automaticamente determinata dall'Istituto.

I datori di lavoro possono tuttavia chiedere **un'ulteriore riduzione del tasso**, in base all'art. 24 del D.M. 12 dicembre 2000 che regola l'oscillazione del tasso successivamente al primo biennio di attività, **presentando istanza alla sede INAIL** nel cui territorio è ubicata l'azienda. La domanda di riduzione deve essere presentata **entro il 31 gennaio dell'anno per il quale si richiede la riduzione.**

Tale riduzione viene riconosciuta nei limiti del 10% del tasso medio di tariffa per le aziende fino a 500 lavoratori/anno, del 5% per le altre.

È doveroso precisare che **l'INAIL procederà alla valutazione** del rispetto dei requisiti richiesti per il riconoscimento del beneficio.

Le sedi INAIL, inoltre, dovranno procedere a **verifiche a campione** programmate a livello regionale o locale.

Saranno invece senz'altro sottoposte a verifica tecnica le domande nelle quali vengono dichiarati interventi migliorativi particolarmente rilevanti o non rientranti tra quelli espressamente menzionati nel modulo di domanda.

Per completezza di trattazione si precisa che, nei primi due anni di attività, il datore di lavoro può chiedere la riduzione del tasso, presentando apposita istanza alla competente sede INAIL, in relazione alla situazione aziendale per quanto concerne l'osservanza delle norme di prevenzione infortuni e di igiene del lavoro.

Tale riduzione viene riconosciuta nella misura fissa del 15% qualora l'azienda risulti aver rispettato le norme che regolano la sicurezza e la prevenzione degli infortuni sul lavoro.

La citata circolare INAIL n. 9/2002, impone a ciascuna sede INAIL, di trasmettere con cadenza semestrale alle Direzioni provinciali del lavoro, alle AA.SS.LL., ai Vigili del fuoco, l'elenco delle aziende alle quali sia stata applicata la riduzione del tasso.

Riduzione delle retribuzioni presunte

In occasione dell'autoliquidazione del premio dovuto all'INAIL per l'anno 2006, i datori di lavoro dovranno determinare e pagare anche la rata di premio per l'anno 2007, prendendo come base di calcolo le retribuzioni corrisposte nell'anno 2006.

Nell'ipotesi in cui si preveda una riduzione delle retribuzioni nell'anno 2007, rispetto a quelle corrisposte nell'anno 2006, i datori di lavoro possono modificare la base di calcolo della rata dovuta per l'anno 2007 presentando all'INAIL motivata istanza di riduzione delle retribuzioni presunte entro il 16 febbraio prossimo.

In assenza dell'istanza di riduzione delle retribuzioni presunte, il calcolo della rata dovuta per l'anno 2007 deve comunque essere effettuato prendendo a base i salari corrisposti nel 2006.

Le ipotesi più comuni di riduzione dei salari presunti possono essere ricondotte alla riduzione del personale, alla previsione di ricorso alla cassa integrazione guadagni, a operazioni societarie straordinarie (cessioni di rami d'azienda, scissioni ecc.).

SCADENZARIO LAVORO GENNAIO 2007

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab 06	Dom
01	02	03	04	05		07
08	09	<u>10</u>	11	<u>12</u>	13	14
<u>15</u>	<u>16</u>	17	18	19	<u>20</u>	21
22	23	24	25	26	27	28
<u>29</u>	30	<u>31</u>				GENNAIO 2007

Le scadenze di seguito riportate sono di carattere generale non potendo adeguarsi alle specifiche esigenze di tutte le aziende, l'elenco pertanto non può considerarsi esaustivo di ogni e qualsiasi adempimento in scadenza.

Sabato 20 PREVINDAI – PREVINDAPI	GNEN	Scade il termine per versare i contributi e le quote di T.F.R. relativi al 4° trimestre 2006.
Lunedì 29 Datori di lavoro che occupano più di 10 dipendenti per unità produttiva	GNENAO	Scade il termine per comunicare alla Direzione provinciale del lavoro il numero di settimane del quadrimestre 30 agosto-29 dicembre 2006 in cui si sono superate le 48 ore di lavoro con ricorso allo straordinario (salvo diversa periodicità disposta dalla contrattazione collettiva).
Mercoledì 31 I.N.P.S.		Scade il termine per trasmettere in via telematica all'INPS il DM10 relativo al mese di dicembre 2006.
Mercoledì 31 ASSUNZIONI OBBLIGATORIE	GNEN	Scade il termine per presentare agli uffici del lavoro territorialmente competenti, le denunce del personale occupato di fini dell'adempimento dell'obbligo di assunzione di personale appartenente alle categorie protette . Vedi articolo in questo notiziario.
Martedì 31 I.N.A.I.L. Norma premiale		Scade il termine per la presentazione della domanda di riduzione del tasso INAIL.

SCADENZARIO LAVORO FEBBRAIO 2007

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

Venerdì 16 VERSAMENTO UNIFICATO:	Scade il termine per versare per versare in via telematica :
---	---

<p>- I.R.P.E.F. RITENUTE: LAVORO DIPENDENTE</p> <p>- LAVORO AUTONOMO E PROVVISORI</p> <p>- I.N.P.S. LAVORO DIPENDENTE</p> <p>- INPS CONTRIBUTO DOVUTO PER GLI ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA</p> <p>INPS ARTIGIANI E COMMERCianti</p> <p>I.N.A.I.L.</p>	<p>F E B B R A I O</p> <p>F E B B R</p>	<p>Le ritenute operate nel mese di gennaio 2007 sui compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002 – 1004 – 1012);</p> <p>l'addizionale regionale IRPEF (cod. 3802) trattenuta nel mese di gennaio 2006;</p> <p>l'addizionale provinciale e comunale all'IRPEF trattenuta in sede di conguaglio per fine rapporto nel mese di gennaio 2007 (codice 3816) e la prima rata delle addizionali regionale e comunale determinate in sede di conguaglio di fine anno trattenute nel mese di gennaio 2007;</p> <p>Le ritenute sui compensi di lavoro autonomo e provvigioni operate nel mese di gennaio 2007 (cod. 1038 – 1040);</p> <p>i contributi previdenziali dovuti sulle retribuzioni relative al mese precedente</p> <p>il contributo per compensi ad amministratori, collaboratori coordinati e continuativi e a progetto, venditori porta a porta e professionisti privi di cassa corrisposti nel mese di gennaio 2007;</p> <p>Scade il termine per il versamento della 4^a rata del contributo minimo per il 2006.</p> <p>Scade il termine per versare il saldo del premio relativo al 2006 e la rata relativa al 2007 risultanti dall'autoliquidazione.</p>
<p>INAIL</p>	<p>F E B B R</p>	<p>Scade il termine per presentare all'INAIL :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la denuncia annuale dei salari relativa al 2006; - la comunicazione motivata dell'eventuale riduzione delle retribuzioni presunte relative al 2007. Vedi articolo in questo notiziario.
<p>Martedì 20 ENASARCO</p>		<p>Scade il termine per il versamento dei contributi relativi alle provvigioni maturate nel 4° trimestre 2006.</p>
<p>Mercoledì 28 FASI</p>		<p>Scade il termine per versare i contributi relativi al 1° trimestre 2007.</p>
<p>Mercoledì 28 I.N.P.S.</p>	<p>F E B</p>	<p>Scade il termine per inviare in via telematica all'INPS il DM10 relativo al mese di gennaio 2007.</p>

Mercoledì 28 INPS	F E B B R A I O Scade il termine per presentare all'INPS la dichiarazione del numero medio dei dipendenti occupati nel 2006 al fine dell'applicazione del contributo CIG ridotto; l'adempimento interessa le aziende che nell'anno precedente hanno occupato un numero medio di dipendenti pari o inferiore alle 50 unità variando così la loro situazione contributiva.
Mercoledì 28 DATORI DI LAVORO SOSTITUTI DI IMPOSTA	Scade il termine per effettuare il conguaglio d'imposta sulle retribuzioni corrisposte ai dipendenti nel 2006.

SCADENZARIO LAVORO MARZO 2007

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
MARZO 2007			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	

Venerdì 16 VERSAMENTO UNIFICATO: - I.R.P.E.F. RITENUTE: LAVORO DIPENDENTE	M A R Z O per versare in via telematica : Le ritenute operate nel mese di febbraio 2006 sui compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002 – 1004 – 1012); l'addizionale regionale IRPEF (cod. 3802) trattenuta nel mese di febbraio 2007; l'addizionale provinciale e comunale all'IRPEF trattenuta in sede di conguaglio per fine rapporto nel mese di febbraio 2007 (codice 3816) e la rata delle addizionali all'IRPEF determinate in sede di conguaglio di fine anno.
--	--