



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. 01/2010 del 18.01.2010

SOMMARIO

[INTERESSI LEGALI ALL'1% DAL 1.1.2010](#)

[LA CESSIONE DEL CONTRATTO DI LAVORO](#)

[REGOLARIZZAZIONE COLF E BADANTI – RINUNCIA ALLA PROSECUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER IMPOSSIBILITÀ SOPRAVVENUTA – VERSAMENTO CONTRIBUTI PREGRESSI](#)

[LA NATURA DEL RAPPORTO DI APPRENDISTATO](#)

[RIPOSI GIORNALIERI \(EX ALLATTAMENTO\) AL PADRE LAVORATORE](#)

[ISCRIZIONE OBBLIGATORIA ALLA CASSA EDILE](#)

[CIG IN EDILIZIA – ESTESO IL CRITERIO DI COMPUTO A GIORNI](#)

[LA CONCILIAZIONE MONOCRATICA](#)

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

[PRESUNTE](#)

[LA GIURISPRUDENZA](#)

SCADENZARIO LAVORO [GENNAIO 2010](#), [FEBBRAIO 2010](#) E PRIMI GIORNI DI [MARZO 2010](#)

INTERESSI LEGALI ALL'1% DAL 1.1.2010

Il tasso degli interessi legali (art. 1284 cc.) scende dal 3 **all'1%**, lo prevede il Decreto del Ministero dell'Economia del 4.12.09 pubblicato sulla G.U. n. 291 del 15.12.09.

La nuova misura del tasso legale di interesse entra **in vigore dal 1 gennaio 2010**.

Con l'occasione riteniamo opportuno riepilogare la variazione del tasso legale di interesse succedutasi nel tempo:

TASSO LEGALE	DAL	AL
5%	21.04.1942	15.12.1990
10%	16.12.1990	31.12.1996
5%	01.01.1997	31.12.1998
2,5%	01.01.1999	31.12.2000
3,5%	01.01.2001	31.12.2001
3%	01.01.2002	31.12.2003
2,5%	01.01.2004	31.12.2007
3%	01.01.2008	31.12.2009
1%	01.01.2010	-----

La nuova misura del tasso legale d'interesse si rende applicabile tra l'altro alla remunerazione dei **depositi cauzionali**, al pagamento degli interessi con **ravvedimento operoso** nei ritardati pagamenti delle imposte.

LA CESSIONE DEL CONTRATTO DI LAVORO

Si ritiene utile segnalare la possibilità di stipula di un accordo di cessione del contratto di lavoro in base alla disposizione dell'art. 1406 del c.c..

Tale istituto può essere particolarmente interessante soprattutto in periodi di crisi, al fine di evitare la dispersione di professionalità che, una volta immesse nel mercato del lavoro, non sempre sono in grado di ricollocarsi.

- È quindi possibile che un datore di lavoro (cedente) si accordi con un altro datore di lavoro (cessionario) per la cessione del contratto di lavoro relativo ad un dipendente il quale deve prestare necessariamente il suo consenso.

È chiaro che in questa ipotesi non rientra nei casi di operazioni societarie che, regolate dall'art. 2112 del c.c., non prevedono il consenso dei lavoratori coinvolti.

È opportuno regolare la cessione mediante atto scritto che verrà formalmente accettato dal lavoratore. La forma scritta è comunque obbligatoriamente prevista nei casi in cui il contratto di lavoro ceduto richieda già tale forma.

Per effetto della cessione la titolarità del rapporto di lavoro passa quindi in capo al datore di lavoro cessionario il quale assume tutte le obbligazioni derivanti dal contratto di lavoro ceduto.

Il lavoratore proseguirà quindi il rapporto di lavoro, senza soluzione di continuità, conservando l'anzianità maturata con il precedente datore di lavoro. Anche tutti i crediti vantati dal lavoratore (ratei di ferie, mensilità aggiuntive, TFR, ecc.) maturati al momento della cessione, saranno riconosciuti dal nuovo datore di lavoro.

Quanto agli adempimenti amministrativi, ciascun datore di lavoro dovrà dar seguito a quelli previsti per il periodo di occupazione del lavoratore.

Il datore di lavoro cessionario dovrà:

- Comunicare la cessione del contratto al centro per l'impiego anche per conto del datore di lavoro cedente mediante specifica funzione "Vardatori";
- Effettuare i conguagli di fine anno tenendo conto anche di quanto corrisposto dal datore di lavoro cedente rilasciando la relativa certificazione CUD;
- Compilare il mod. 770 comprensivo dei dati del cedente;
- Riconoscere al lavoratore tutti i diritti e crediti maturati durante il rapporto di lavoro con il cedente.

**REGOLARIZZAZIONE COLF E BADANTI – RINUNCIA
ALLA PROSECUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
PER IMPOSSIBILITÀ SOPRAVVENUTA –
VERSAMENTO CONTRIBUTI PREGRESSI**

Nelle more dal procedimento di emersione del rapporto di lavoro con colf e badanti, si possono verificare cause di forza maggiore che ne impediscono la prosecuzione.

Tale può essere, ad esempio, il caso del decesso del soggetto da assistere.

Il Ministero dell'Interno ha emanato, a tale proposito, la circolare n. 6466 del 29 ottobre 2009 con la quale precisa che, in tale fattispecie, il lavoratore ha diritto ad ottenere un permesso di soggiorno in attesa di occupazione.

La circolare precisa che, salvo i casi di forza maggiore, la rinuncia alla prosecuzione delle procedura di emersione, comporta l'applicazione dell'ordinario regime sanzionatorio in capo al datore di lavoro.

Solo la conclusione della procedura di emersione, comporta infatti l'applicazione del regime agevolato che prevede anche la sanatoria di tutte le sanzioni mediante pagamento del contributo forfetario di Euro 500,00 il cui versamento è già avvenuto all'atto della presentazione della domanda.

☞ Nel l'ipotesi di sopravvenuta impossibilità, come sopra prospettato, sarà quindi consentito il subentro di altro familiare o, in mancanza, è previsto il rilascio del permesso di soggiorno in attesa di occupazione.

Con decreto del 2 settembre 2009 (in G.U. del 2/11/2009) il Ministero del lavoro ha dettato le modalità di versamento dei contributi per i periodi precedenti il 1 aprile 2009.

Il contributo da versare per la regolarizzazione pari a euro 500.00, copriva infatti il periodo dal 1 aprile al 30 giugno 2009.

Qualora il rapporto di lavoro fosse stato preesistente a tale data, il datore di lavoro, previa domanda da inoltrare all'INPS, potrà versare nei termini di prescrizione quinquennale i contributi dovuti per i periodi precedenti.

Il versamento può avvenire in unica soluzione o in forma rateale:

- Fino a 24 mesi vengono richiesti gli interessi al tasso legale;
- Fino a 36 mesi vengono richiesti gli interessi al tasso di dilazione a decorrere dal 25° mese.

LA NATURA DEL RAPPORTO DI APPRENDISTATO

Con risposta ad interpello n. 79 del 12 novembre 2009, il Ministero del Lavoro chiarisce la natura del rapporto di lavoro di apprendistato precisando definitivamente che non si tratta di un rapporto di lavoro a termine.

Nel contratto di apprendistato il lavoratore assume l'obbligo di effettuare la prestazione lavorativa e il datore di lavoro, oltre al corrispettivo trattamento economico, assume l'obbligo di impartire la formazione necessaria ad acquisire la qualifica professionale per tutta la durata del periodo di tempo predeterminato dalle disposizioni contrattuali.

Di conseguenza il contratto di apprendistato gode, durante il suo svolgimento, delle tutele previste per l'ordinario rapporto di lavoro compresa la tutela reale o obbligatoria in caso di recesso ingiustificato da parte del datore di lavoro.

Questa è una differenza sostanziale rispetto al contratto a termine nel quale, la risoluzione anticipata è ingiustificata da parte del datore di lavoro, comporta l'obbligo di risarcimento del danno con l'esclusione dell'applicazione delle tutele previste per i contratti a tempo indeterminato (risarcimento o reintegra).

☞ È quindi importante ribadire ancora una volta che il contratto di apprendistato si può risolvere, al termine del periodo contrattualmente previsto, solo con preavviso in mancanza del quale sarà dovuta la relativa indennità sostitutiva.

Prima della fine del tirocinio il contratto di apprendistato può essere risolto solo per giusta causa o giustificato motivo.

Si rammenta inoltre che l'eventuale o mancata conferma del rapporto alla sua scadenza, può pregiudicare eventuali future assunzioni di altri apprendisti, (ciò in virtù di alcune discipline contrattuali) le quali prevedono che per poter assumere un nuovo apprendista, siano stati confermati (normalmente nella misura del 70% / 80%) dei contratti di apprendistato scaduti nei 24 mesi precedenti.

Non è ammissibile la stipula di un contratto di apprendistato con un soggetto che abbia già svolto presso il medesimo datore di lavoro tale tipo di contratto con la medesima mansione e/o qualifica.

Per quanto riguarda le agevolazioni contributive si richiama l'attenzione sul fatto che la mancata formazione dell'apprendista comporta la decadenza delle stesse, con il relativo recupero delle differenze contributive maggiorate dalle sanzioni.

RIPOSI GIORNALIERI (EX ALLATTAMENTO) AL PADRE LAVORATORE

Il Ministero del lavoro, con lettera circolare n. 19605 del 16 novembre 2009, torna sul tema dei riposi giornalieri spettanti al padre lavoratore in alternativa alla madre.

L'art. 40 del D. lgs. 151/2001 recita:

1. I periodi di riposo di cui all'articolo 39 (riposi giornalieri di 2 ore fino al compimento di un anno di vita del bambino) sono riconosciuti al padre lavoratore:
 - a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
 - b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
 - c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
 - d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

L'ipotesi prevista dalla lettera c) della norma sopra riportata era sempre stata interpretata nel senso che i permessi spettano al padre lavoratore qualora la madre, pur non essendo dipendente, sia lavoratrice autonoma, libera professionista, ecc.

Con lettera circolare del 12 maggio 2009 il Ministero del lavoro, adeguandosi agli indirizzi dettati dal Consiglio di stato e dalla giurisprudenza, precisa che i permessi di cui sopra spettano al padre lavoratore anche quando la madre è casalinga.

L'INPS a sua volta aveva diramato istruzioni con circolare n. 112 del 15 ottobre 2009 nella quale precisava che i permessi spettavano al padre quando la madre casalinga fosse stata oggettivamente impossibilitata alla cura del bambino perché impegnata in altre attività. A tal fine il padre lavoratore avrebbe dovuto esibire idonea documentazione.

Con la nuova circolare, il Ministero del lavoro ribadisce il diritto del padre lavoratore a fruire dei suddetti riposi anche quando la madre è casalinga; tale diritto non è subordinato ad altre condizioni.

A sua volta l'INPS è nuovamente intervenuto adeguandosi alla nuova interpretazione fornita dal Ministero emanando la circolare n. 118 del 25 novembre 2009.

Il padre lavoratore potrà quindi fruire dei permessi per allattamento presentando la relativa domanda all'INPS senza dover produrre alcuna prova circa l'impossibilità della madre di accudire il figlio.

ISCRIZIONE OBBLIGATORIA ALLA CASSA EDILE

Con nota del 6 novembre 2009 il Ministero del lavoro ribadisce l'obbligatorietà dell'iscrizione alle casse edili da parte delle imprese appartenenti al settore.

La precisazione deriva da specifica richiesta rivolta da un'impresa edile che si è vista negare il rilascio del DURC in quanto non iscritta alla cassa edile.

☞ Il Ministero del lavoro conferma l'obbligo di iscrizione indipendentemente dall'adesione, da parte dell'impresa, ad associazioni di categoria firmatarie del CCNL.

La disciplina relativa alle casse non appartiene infatti, secondo il ministero, alla parte normativa del CCNL bensì alla parte economica e, come tale, applicabile a tutte le imprese.

Ricorda inoltre come il D. Lgs n. 81/2008, all'art. 90, preveda espressamente che il committente chieda gli estremi delle denunce dei lavoratori effettuate ai vari istituti tra i quali viene citata espressamente la cassa edile.

CIG IN EDILIZIA – ESTESO IL CRITERIO DI COMPUTO A GIORNI

Con circolare n. 58 del 2009, l'INPS ha fornito una nuova interpretazione per il computo del periodo massimo di cassa integrazione ordinaria utilizzabile:

in pratica il periodo massimo di cig è pari a 12 mesi (52 settimane) nell'ultimo biennio; ai fini del calcolo delle 52 settimane i datori di lavoro devono totalizzare il numero dei singoli giorni di cassa integrazione fruita e dividere il totale per 6 o per 5 nel caso di settimana ridotta.

Nel settore industriale (non nel settore edile) ai fini del computo delle giornate di cig, vengono escluse quelle utilizzate per eventi oggettivamente non evitabili (calamità, eventi fortuiti, ecc.).

Tale criterio di computo viene esteso anche al settore edile; lo comunica l'INPS con la circolare n. 116 del 20 novembre 2009.

La circolare precisa anche che i nuovi criteri si applicano limitatamente ai casi di riduzione di attività dovuta a momentanea mancanza di lavoro, a riduzione di commesse o di ordini da parte di enti appaltanti o committenti, con conseguente generalizzata crisi aziendale che comporta una contrazione del ciclo produttivo.

In questi casi la cassa integrazione investe la totalità dell'azienda e non i singoli cantieri. Questa precisazione è importante in quanto solo il computo di questa causale di ricorso all'integrazione salariale investe tutta la ditta mentre negli altri casi (intemperie) il computo avviene con riferimento al singolo cantiere.

Risulta comunque difficile il coordinamento tra i due sistemi di calcolo e sarebbe necessario un chiarimento da parte dell'istituto.

LA CONCILIAZIONE MONOCRATICA

Si ritiene utile richiamare l'attenzione sulla conciliazione monocratica in quanto potrebbe essere proposta ai datori di lavoro da parte degli organi di vigilanza delle Direzioni Provinciali del Lavoro. È quindi utile comprenderne il significato, il fine, e gli effetti.

La l. n. 124/2004, ha introdotto uno strumento utile a diminuire il contenzioso tra lavoratori e datori di lavoro e tra datori di lavoro e istituti previdenziali assicurativi: la conciliazione monocratica.

Gli organi ispettivi della Direzione Provinciale del Lavoro:

- in seguito a richiesta pervenuta dal lavoratore
- o per sanare situazioni irregolari emerse in fase ispettiva

possono invitare le parti (datore di lavoro e lavoratore) a sottoscrivere una conciliazione mediante la quale il datore di lavoro sana la situazione patrimoniale lesa nei confronti del lavoratore, derivante da obbligazioni contrattuali o di legge.

Il pagamento delle somme definite nella conciliazione e dei relativi contributi, anche in forma rateale, estingue il procedimento ispettivo e, sui contributi dovuti, il datore di lavoro è tenuto a versare le sanzioni ridotte previste per i casi di omissione contributiva in luogo di quelle previste in caso di evasione.

Tale istituto può essere applicato solo nelle ipotesi in cui non si ravvisino violazioni che configurano reati, puniti quindi con sanzioni penali.

Qualora fosse rilevata tale ipotesi, gli organi di vigilanza dovranno senz'altro dare corso alla verifica ispettiva.

Il Ministero del lavoro ha emanato la circolare n. 36 del 26 novembre 2009 con la quale sintetizza le linee di tale strumento invitando gli ispettori ad un suo maggiore utilizzo.

Si ha la conciliazione preventiva quando avviene in seguito a richiesta del lavoratore; a tale proposito la circolare ribadisce che dovrà essere dato seguito alle richieste fondate evitando di intervenire quando le stesse siano palesemente pretestuose, inattendibili e prive di fondamento.

Quando invece la richiesta di intervento risulti fondata, la conciliazione monocratica deve costituire la via assolutamente privilegiata per la definizione del caso.

La conciliazione contestuale può invece essere attivata durante un accesso ispettivo su iniziativa degli ispettori i quali raccolgono la disponibilità delle parti (lavoratore e datore di lavoro) di pervenire ad un accordo.

È importante sottolineare che la circolare, al fine di incentivare l'uso di tale istituto, fornisce alcune indicazioni di metodo.

Nei casi di richieste di intervento pervenute da parte del lavoratore, gli ispettori dovranno procedere al tentativo di conciliazione monocratica informando:

- **il lavoratore che, in caso di mancato accordo, la Direzione del lavoro può rinunciare a procedere all'accertamento;**

- **il datore di lavoro che, in caso di mancato accordo, darà necessariamente luogo all'accertamento.**

La circolare precisa infine che la conciliazione monocratica non può essere applicata per sanare situazioni di lavoro nero o il cui fine sia palesemente volto ad eludere norme di legge.

DOMANDA DI RIDUZIONE DEL TASSO INAIL E RIDUZIONE DELLE RETRIBUZIONI PRESUNTE

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 2010.

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 dell'aliquota applicata 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 oscillazione viene riconosciuta nei limiti del 10% del tasso medio di tariffa per le aziende fino a 500 lavoratori/anno, del 5% per le altre.

☞ A tale proposito si richiama l'articolo pubblicato nella precedente Circolare Bimestrale n. 5 del 16/11/2009 con allegato il modello da utilizzare per la richiesta di riduzione del tasso.

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 2009, i datori di lavoro dovranno determinare e pagare anche la rata di premio per l'anno 2010, prendendo come base di calcolo le retribuzioni corrisposte nell'anno 2009.

Nell'ipotesi in cui si preveda una riduzione delle retribuzioni nell'anno 2010, rispetto a quelle corrisposte nell'anno 2009, i datori di lavoro possono modificare la base di calcolo della rata dovuta per l'anno 2010 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 2010 deve comunque essere effettuato prendendo a base i salari corrisposti nel 2009.

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.).

LA GIURISPRUDENZA

LEGITTIMO IL PATTO DI DURATA MINIMA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Sentenza Cassazione Sez. Lavoro n. 18376 del 19 agosto 2009

È interessante la sentenza segnalata in quanto ammette la possibilità di pattuire la durata minima del rapporto.

In alcuni casi può essere interesse del datore di lavoro, ma anche del lavoratore, prevedere una limitazione alla facoltà di recesso in capo al lavoratore che potrà esercitarla solo dopo una certa data.

Si pensi, per esempio, all'ipotesi in cui il datore di lavoro debba affrontare un cospicuo investimento formativo per rendere operativo il lavoratore nella mansione affidatagli.

Ebbene, tali clausole sono legittime potendo il lavoratore disporre liberamente della facoltà di recesso del rapporto; il relativo accordo necessita di forma scritta ma non della esplicita accettazione così come regolata dall'art. 1341 c. 2 c.c.

Va comunque sottolineato che il patto di durata minima può presentare aspetti interessanti nella gestione di particolari rapporti di lavoro ma è impegnativo per entrambi i contraenti e, quindi, anche per il datore di lavoro.

LICENZIAMENTO DISCIPLINARE

Sentenza Cassazione Sez. Lavoro n. 21795 del 14 ottobre 2009

La sentenza ribadisce l'impossibilità di modificare gli addebiti mossi al dipendente con la lettera di contestazione.

Tale principio non ha bisogno di conferme in quanto sorretto dalla disposizione di legge e da costante giurisprudenza.

Vale la pena di sottolinearlo per ricordare l'importanza di redigere le lettere di contestazione in modo tempestivo, preciso e circostanziato al fine di poter applicare la sanzione prevista.

Il provvedimento disciplinare inflitto al dipendente deve essere infatti proporzionato solo a quanto contestato, potendo il datore di lavoro fare riferimento a fatti precedenti solo per supportare le recenti contestazioni ma non per portare nuovi elementi di addebito rispetto a quanto scritto nella relativa lettera.

Sentenza Cassazione Sez. Lavoro n. 22105 del 19 ottobre 2009

La sentenza conferma che il lavoratore dispone liberamente del proprio posto di lavoro.

Pertanto ha facoltà di sottoscrivere un valido atto di transazione con il proprio datore di lavoro con il quale, a fronte di una erogazione, si priva della possibilità di impugnare il licenziamento rinunciando quindi anche alla reintegra.

A fronte di tale rinuncia il recesso già intimato del datore di lavoro non risulta più essere viziato da illegittimità.

Sentenza Cassazione Sez. Lavoro n. 22648 del 27 ottobre 2009

Il riassetto organizzativo legittima il licenziamento intimato dal datore di lavoro qualora dalla sua realizzazione ne consegua la soppressione del posto di lavoro.

L'organizzazione dell'attività spetta infatti insindacabilmente al datore di lavoro che la realizza in base ai principi di economicità.

Ovviamente la soppressione del posto di lavoro deve essere effettiva e non pretestuosa.

Sentenza Cassazione Sez. Lavoro n. 23444 del 5 novembre 2009

La suprema corte ha confermato il licenziamento intimato ad un lavoratore che, assente per malattia, aveva prestato la propria attività presso altro datore di lavoro.

Per quanto possa sembrare ovvia, la questione non è affatto pacifica e precedenti sentenze avevano invece annullato il licenziamento intimato ad un lavoratore che, assente per malattia, prestava la propria opera altrove.

In questo caso la Corte di Cassazione ha confermato il licenziamento in quanto il comportamento del lavoratore viola i principi generali di correttezza e buona fede cui è tenuto il lavoratore.

La prestazione lavorativa può infatti dimostrare, in sé, l'inesistenza della malattia. Inoltre la medesima attività può compromettere o ritardare la guarigione e, quindi, la ripresa del servizio.

Sentenza Tribunale di Genova n. 1188 del 31 agosto 2009

Con questa sentenza il Tribunale di Genova ribadisce che il rapporto di lavoro contrattualmente definito dalle parti come contratto a progetto, deve necessariamente individuare un progetto alla cui realizzazione mira il contratto e il relativo termine temporale.

In assenza di tali requisiti si applica la sanzione che consiste nella conversione automatica del contratto da parasubordinato a subordinato con tutte le conseguenze del caso.

SCADENZARIO FISCALE GENNAIO 2010

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

Regole generali

Il pagamento di ritenute alla fonte, di imposte, di tasse e contributi erariali, regionali e locali il cui termine cade di sabato o di giorno festivo è considerato tempestivo se effettuato il primo giorno lavorativo successivo.	Art. 6 comma 8 D.L. 31.5.93 convertito in legge 173 del 27.7.1994
Le somme di cui all'art. 17 (quelle da versare col mod. F24).....Se il termine scade di sabato o di giorno festivo il versamento è tempestivo se effettuato il primo giorno lavorativo successivo.	Art. 18 comma 1 D.Lgs. 241 del 9 luglio 1997

<p>Lunedì 18 VERSAMENTO UNIFICATO:</p> <ul style="list-style-type: none"> - I.R.P.E.F. RITENUTE - LAVORO DIPENDENTE <p style="text-align: center;">- LAVORO AUTONOMO E PROVVIGIONI</p> <ul style="list-style-type: none"> - I.N.P.S. LAVORO DIPENDENTE - INPS CONTRIBUTUTO DOVUTO PER GLI ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA 	<p>Scade il termine per versare per versare in via telematica:</p> <p>G E N N A I O</p> <p>Le ritenute operate nel mese di dicembre 2009 sui compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002 – 1004 – 1012-...); l'addizionale regionale IRPEF trattenuta in sede di conguaglio di fine rapporto nel mese di dicembre 2009; l'addizionale comunale all'IRPEF trattenuta in sede di conguaglio per fine rapporto nel mese di dicembre 2009.</p> <p>Le ritenute sui compensi di lavoro autonomo e provvigioni operate nel mese di dicembre 2009 (cod. 1038 – 1040); I contributi previdenziali dovuti sulle retribuzioni relative al mese precedente.</p> <p>G E N N</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 dicembre 2009;</p>
<p>Mercoledì 20 PREVINDAI – PREVINDAPI</p>	<p>Scade il termine per versare i contributi e le quote di T.F.R. relativi al 4° trimestre 2009.</p>
<p>Domenica 31 I.N.P.S. Posticipato al 1 febbraio</p>	<p>Scade il termine per trasmettere in via telematica all'INPS il DM10 e la denuncia Emens relativi al mese di dicembre 2009. In alternativa si può inviare il flusso unificato Uniemens obbligatorio a partire dai dati di competenza del mese di gennaio.</p>
<p>Domenica 31 ASSUNZIONI OBBLIGATORIE Posticipato al 1 febbraio</p>	<p>G E N N</p> <p>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.</p>

Domenica 31 I.N.A.I.L. Norma premiale	Scade il termine per la presentazione della domanda di riduzione del tasso INAIL. (v. articolo in questo notiziario)
--	--

SCADENZARIO FISCALE FEBBRAIO 2010

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
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
						FEBBRAIO 10

Martedì 16 VERSAMENTO UNIFICATO: - I.R.P.E.F. RITENUTE: LAVORO DIPENDENTE - LAVORO AUTONOMO E PROVVIGIONI - I.N.P.S. LAVORO DIPENDENTE - INPS CONTRIBUTO DOVUTO PER GLI ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA INPS ARTIGIANI E COMMERCianti I.N.A.I.L.	F E B B R A I O F E B B R	<p>Scade il termine per versare per versare in via telematica:</p> <p>Le ritenute operate nel mese di gennaio 2010 sui compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002 – 1004 – 1012-...);</p> <p>l'addizionale regionale IRPEF trattenuta nel mese di gennaio 2010;</p> <p>l'addizionale provinciale e comunale all'IRPEF trattenuta in sede di conguaglio per fine rapporto nel mese di gennaio 2010 e la prima rata delle addizionali regionale e comunale determinate in sede di conguaglio di fine anno trattenute nel mese di gennaio 2010;</p> <p>Le ritenute sui compensi di lavoro autonomo e provvigioni operate nel mese di gennaio 2010 (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 2010;</p> <p>Scade il termine per il versamento della 4^a rata del contributo minimo per il 2009.</p> <p>Scade il termine per versare il saldo del premio relativo al 2009 e la rata relativa al 2010 risultanti dall'autoliquidazione.</p>
INAIL	F E B B R	<p>Scade il termine per presentare all'INAIL :</p> <p>- la denuncia annuale dei salari relativa al 2009;</p> <p>- la comunicazione motivata dell'eventuale riduzione delle retribuzioni presunte relative al 2010. Vedi articolo in questo notiziario.</p>

Sabato 20 ENASARCO		Scade il termine per il versamento dei contributi relativi alle provvigioni maturate nel 4° trimestre 2009.
Domenica 28 FASI Spostato a lunedì 1 marzo		Scade il termine per versare i contributi relativi al 1° trimestre 2010.
Domenica 28 I.N.P.S.	F E B	Scade il termine per trasmettere in via telematica all'INPS la denuncia UniEmens relativi al mese di gennaio 2010 compilata sul nuovo tracciato in vigore dall'anno 2010.
Domenica 28 INPS Spostato a lunedì 1 marzo	F E B B R A I O	Scade il termine per presentare all'INPS la dichiarazione del numero medio dei dipendenti occupati nel 2009 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.
Domenica 28 DATORI DI LAVORO SOSTITUTI DI IMPOSTA Spostato a lunedì 1 marzo		Scade il termine per effettuare il conguaglio d'imposta sulle retribuzioni corrisposte ai dipendenti nel 2009.
Domenica 28 SOSTITUTO DI IMPOSTA modello CUD Spostato al 1 marzo		Scade il termine, per il sostituto di imposta, per consegnare la certificazione dei compensi erogati e delle ritenute operate nell'anno 2009.

SCADENZARIO FISCALE MARZO 2010

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
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				MARZO 2010

Lunedì 1 marzo INPS	M A R Z O	Scade il termine per presentare all'INPS la dichiarazione del numero medio dei dipendenti occupati nel 2009 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.
--------------------------------------	-----------------------	--

Lunedì 1 marzo DATORI DI LAVORO SOSTITUTI DI IMPOSTA	Scade il termine per effettuare il conguaglio d'imposta sulle retribuzioni corrisposte ai dipendenti nel 2009.
Lunedì 1 marzo SOSTITUTO DI IMPOSTA modello CUD	Scade il termine, per il sostituto di imposta, per consegnare la certificazione dei compensi erogati e delle ritenute operate nell'anno 2009.
Martedì 16 VERSAMENTO UNIFICATO: - I.R.P.E.F. RITENUTE: LAVORO DIPENDENTE	Scade il termine per versare in via telematica: Le ritenute operate nel mese di febbraio 2008 sui compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002 – 1004 – 1012); M A R Z O l'addizionale regionale IRPEF trattenuta nel mese di febbraio 2008; l'addizionale provinciale e comunale all'IRPEF trattenuta in sede di conguaglio per fine rapporto nel mese di febbraio 2008 e la rata delle addizionali all'IRPEF determinate in sede di conguaglio di fine anno.