



<b>Rag. Franco Peruzzi</b>	Consulente del lavoro
<b>Dott. Franca Peruzzi</b>	Consulente del lavoro
<b>Rag. Giovanni Peruzzi</b>	Consulente del lavoro
<b>Rag. Stefano Dani</b>	Commercialista – Revisore Contabile
<b>Rag. Raffaele Triggiani</b>	Commercialista – Revisore Contabile
<b>Dott. Fulvia Peruzzi</b>	

**CIRCOLARE BIMESTRALE**  
**nr. 02/2010 del 31.03.2010**

## **SOMMARIO**

[RIPOSO SETTIMANALE](#)

[IMPRESE EDILI – PART TIME E BENEFICIO CONTRIBUTIVI](#)

[LICENZIAMENTO DEL LAVORATORE E RISARCIMENTO DEL DANNO](#)

[NUOVI VALORI PER IL CALCOLO DEI CONTRIBUTI](#)

[VISITE MEDICHE PREASSUNTIVE](#)

[VARIE SUL CONTRATTO DI SOLIDARIETÀ - CIG – SUPERAMENTO DEI LIMITI MASSIMI](#)

[LAVORATORI RUMENI E BULGARI – PROROGA DEL REGIME TRANSITORIO DI ACCESSO AL LAVORO](#)

[DIFFERENZE CONTRIBUTIVE PREGRESSE – COMUNICAZIONI INPS](#)

[ISPEZIONI SUL LAVORO – IL PROGRAMMA DEL MINISTERO PER L'ANNO 2010](#)

[ASSISTENZA FISCALE – NEL 2010 INVIO DEI 730-4 AI DATORI DI LAVORO DIRETTAMENTE DALL'AGENZIA DELLE ENTRATE](#)

[CONTRIBUTI 2010 – GESTIONE SEPARATA](#)

[LA GIURISPRUDENZA](#)

SCADENZARIO LAVORO: [MARZO 2010](#), [APRILE 2010](#) e PRIMI GIORNI DI [MAGGIO 2010](#)

## RIPOSO SETTIMANALE

Come già precisato in Nostre precedenti Circolari il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica (ma può essere goduto anche in giorno diverso) da cumulare con le ore di riposo giornaliero. **Il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni.**

In caso di violazione di tale norma verrà applicata al datore di lavoro la sanzione amministrativa da euro 130 a euro 780 per ciascun lavoratore per ogni periodo di riferimento di cui all'art. 4 della disposizione di legge. Questa norma fa riferimento al periodo di osservazione di 4 mesi (derogabile dalla contrattazione collettiva) per il rispetto dell'orario medio settimanale.

Secondo il parere espresso dal Ministero del lavoro in data 14 dicembre 2009, in presenza di più violazioni riferite allo stesso lavoratore nel medesimo periodo di osservazione (4 mesi) si dovrà comunque applicare una sola sanzione.

## IMPRESE EDILI – PART TIME E BENEFICI CONTRIBUTIVI

L'INPS ha emanato la circolare n. 6 del 13.01.2010 con la quale ricorda che il riconoscimento dei benefici contributivi previsti dalla legislazione del lavoro è subordinato al possesso del Durc e al rispetto della contrattazione collettiva.

Con riferimento al rispetto della contrattazione collettiva, la circolare in esame ricorda i limiti quantitativi disposti dalla stessa alla sottoscrizione di contratti di lavoro a tempo parziale.

In particolare il CCNL per le industrie edili recita:

*Fermo restando quanto previsto dalla legge, nelle more dell'adozione dei criteri di congruità da parte delle Casse Edili le parti stabiliscono che un'impresa edile non può assumere operai a tempo parziale per una percentuale superiore al 3% del totale dei lavoratori occupati a tempo indeterminato.*

*Resta ferma la possibilità di impiegare almeno un operaio a tempo parziale, laddove non ecceda il 30% degli operai a tempo pieno dipendenti dell'impresa.*

Tale limite si applica solo ai contratti a tempo parziale stipulati dopo l'entrata in vigore del CCNL del 18.06.2008.

Per i part time regolari che rientrano nel limite disposto dalla contrattazione collettiva, si applica la contribuzione ordinaria, con diritto ai benefici contributivi, ove previsti.

☞ Per i rapporti a tempo parziale stipulati in eccedenza rispetto ai limiti imposti dalla contrattazione collettiva, oltre alla perdita di eventuali benefici contributivi, è dovuta anche la contribuzione virtuale sull'orario a tempo pieno.

Nel settore edile infatti, la contribuzione è dovuta su un numero di ore non inferiori all'orario settimanale previsto dalla contrattazione collettiva (40 ore) salvo assenze tassativamente elencate (ferie, malattia, infortunio, cig, sciopero, altri eventi indennizzati dalle casse edili). A fronte di assenze non rientranti nell'elenco, è dovuta la contribuzione virtuale sull'orario teorico.

Nel caso sopra prospettato di assunzione a tempo parziale in eccedenza, il datore di lavoro dovrà versare la contribuzione sulla retribuzione corrispondente a 40 ore settimanali.

## LICENZIAMENTO DEL LAVORATORE E RISARCIMENTO DEL DANNO

Con sentenza n. 26890 del 21 dicembre 2009, la Corte di Cassazione sottolinea un importante principio in tema di risarcimento del danno a favore del lavoratore licenziato illegittimamente.

In questo periodo connotato da una forte crisi che costringe i datori di lavoro a procedere al licenziamento dei lavoratori, è importante sottolineare che, la gravità dell'atto di licenziamento, impone uno scrupoloso rispetto delle procedure al fine di non incorrere in conseguenze economiche estremamente pesanti.

Al fine di dare maggiore evidenza all'argomento, si ritiene pertanto utile commentare tale pronuncia al di fuori della sezione specificatamente dedicata alla giurisprudenza.

Si enunciano i principi generali senza entrare nello specifico di eventuali situazioni particolari o di eccezioni, al fine di rendere chiaramente comprensibile la casistica.

**Il licenziamento intimato al lavoratore che non sia sorretto da giusta causa o giustificato motivo, qualora impugnato, produce effetti diversi a seconda delle dimensioni della struttura dove operava il lavoratore licenziato:**

DATORE DI LAVORO	TIPOLOGIA DI TUTELA
Fino a 15 dipendenti	In questo caso si applica la così detta <b>tutela obbligatoria</b> ; a fronte di un licenziamento privo di giusta causa o giustificato motivo, il lavoratore che abbia impugnato con successo il licenziamento ha diritto ad essere riassunto o, in alternativa, ad un risarcimento del danno che, in generale, oscilla tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità della retribuzione. Il datore di lavoro può scegliere se riassumere il lavoratore o, in alternativa, liquidare il risarcimento. In ogni caso al lavoratore non spetta alcun risarcimento per le retribuzioni perse dalla data di licenziamento fino alla pronuncia del giudice.
Più di 15 dipendenti	<p>Le conseguenze del licenziamento illegittimo sono ben più gravi in quest'area denominata della <b>tutela reale</b>; qualora il giudice dichiari il licenziamento privo di giusta causa o giustificato motivo, il lavoratore deve essere immediatamente reintegrato nel posto di lavoro. È importante sottolineare il concetto di <u>reintegra</u> in quanto <u>significa che il rapporto di lavoro non si è mai risolto</u> e, quindi, il lavoratore deve semplicemente essere reintegrato nel suo posto. Conseguentemente il datore di lavoro dovrà:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Risarcire il danno subito versando al lavoratore il corrispettivo delle retribuzioni perse dalla data del licenziamento e fino alla data della reintegra;</li> <li>2. Versare i contributi complessivamente dovuti (a carico della ditta e a carico del lavoratore) sulle somme di cui al precedente punto.</li> </ol> <p>Il lavoratore, tuttavia, può decidere di non rientrare in azienda.</p> <p>In questo caso, oltre al risarcimento di cui ai precedenti punti 1 e 2, ha diritto ad una indennità sostitutiva della reintegra pari a 15 mensilità della retribuzione globale di fatto percepita.</p> <p><u>Solo la corresponsione di tale indennità comporta la risoluzione del rapporto di lavoro.</u></p>

## NUOVI VALORI PER IL CALCOLO DEI CONTRIBUTI

Con la circolare n. 18 del 5 febbraio 2010, l'INPS ha comunicato i valori di riferimento per il calcolo delle integrazioni salariali e della indennità di mobilità mentre, con la circolare n. 16 del 2 febbraio 2010, aggiorna i valori per la determinazione della contribuzione per l'anno 2010.

Riepiloghiamo i valori di maggiore interesse per la generalità dei datori di lavoro.

### Indennità di mobilità e integrazioni salariali

I lavoratori sospesi dal lavoro con ricorso alla cassa integrazione, ricevono dall'INPS una indennità il cui ammontare massimo mensile viene aggiornato annualmente.

I valori validi per l'anno 2010 sono i seguenti:

	INDENNITÀ MENSILE IN EURO			
	AL LORDO DELLA RIDUZIONE DEL 5,84%		AL NETTO DELLA RIDUZIONE DEL 5,84%	
	Tutti i settori	Settore edile	Tutti i settori	Settore edile
Fino a Euro 1.931,86	892,96	1.071,55	840,81	1.008,97
Oltre Euro 1.931,86	1.073,25	1.287,90	1.010,57	1.212,69

Anche l'indennità di mobilità concessa ai lavoratori licenziati in seguito a procedure di mobilità viene aggiornata annualmente; i valori validi per il 2010 sono i seguenti:

	INDENNITÀ MENSILE IN EURO	
	AL LORDO DELLA RIDUZIONE DEL 5,84%	AL NETTO DELLA RIDUZIONE DEL 5,84%
Fino a Euro 1.931,86	892,96	840,81
Oltre Euro 1.931,86	1.073,25	1.010,57

### Minimale di retribuzione imponibile

La contribuzione deve essere determinata su una retribuzione non inferiore a quella prevista dalla contrattazione collettiva e comunque non inferiore al 9,5% del trattamento di pensione minimo valevole nell'anno.

Nel 2010 il trattamento minimo di pensione è pari a Euro 460,97; conseguentemente il minimale giornaliero applicabile alla generalità dei lavoratori è pari a Euro 43,79.

Riportiamo nella tabella che segue, i minimali per le principali categorie di lavoratori:

Settore	IMPORTI PER QUALIFICA					
	DIRIGENTE		IMPIEGATO		OPERAIO	
	EURO GIORNO	EURO MESE	EURO GIORNO	EURO MESE	EURO GIORNO	EURO MESE
INDUSTRIA	121,15	3.150,00	43,79	1.139,00	43,79	1.139,00
ARTIGIANATO			43,79	1.139,00	43,79	1.139,00
COMMERCIO CREDITO E ASSICURAZIONI	121,15	3.150,00	43,79	1.139,00	43,79	1.139,00
AGRICOLTURA	96,93	2.520,00	51,12	1.329,00	38,96	1.013,00
SPETTACOLO	99,39	2.584,00	43,79	1.139,00	43,79	1.139,00
AGENZIE DI ASSICURAZIONE IN GESTIONE LIBERA	CAPO UFF. E 1^ CAT.		IMP. 2^ E 3^ CAT			
	43,79	1.139,00	43,79	1.139,00		

Per i lavoratori impiegati con **contratto a tempo parziale** il minimale da rispettare sarà così determinato: minimale giornaliero moltiplicato per 6 giorni e diviso per il numero di ore ordinarie settimanali previste dal C.C.N.L. per i lavoratori a tempo pieno. In caso di orario settimanale contrattuale pari a 40 ore, il minimale orario sarà pari a Euro 6,57.

**Limite minimo settimanale per l'accreditamento dei contributi**

Esiste un importo minimo di retribuzione imponibile, richiesto per ogni settimana, per poter garantire la copertura contributiva ai fini pensionistici.

Tale limite per l'anno 2010 è pari a Euro 184,39 settimanali corrispondenti a 9.588,28 annui.

**Altri valori**

**Tetto contributivo pensionabile** - l'importo valevole per l'anno 2010 ammonta a Euro 92.147,00.

Tale limite massimo di retribuzione imponibile, interessa:

1. i lavoratori dipendenti privi di anzianità contributiva al 1.1.1996;
2. coloro che esercitano l'opzione per il sistema pensionistico contributivo;
3. i lavoratori parasubordinati iscritti alla gestione separata dell'INPS.

**Contribuzione aggiuntiva dell'1%** - il limite di retribuzione imponibile oltre il quale scatta l'aliquota aggiuntiva dell'1% a carico dei lavoratori passa a Euro 42.364,00 annui. Ricordiamo che questa disposizione si applica a tutti i regimi pensionistici che prevedono un'aliquota contributiva a carico del lavoratore inferiore al 10%.

La circolare INPS precisa che i datori di lavoro che hanno calcolato i contributi relativi al mese di gennaio 2010 in base ai vecchi valori, possono regolarizzare le posizioni, senza aggravio di ulteriori oneri, entro il 16.05.2010.

**VISITE MEDICHE PREASSUNTIVE**

Il datore di lavoro è tenuto a sottoporre a visita medica preventiva e periodica i lavoratori adibiti a mansioni che lo espongono a particolari rischi secondo quanto previsto dalle vigenti norme in materia di sicurezza sul lavoro.

☞ A tale proposito si ricorda che è stato definitivamente chiarito (v. d. lgs. 106/2009) che il datore di lavoro può sottoporre il lavoratore a visita medica preventiva anche prima di procedere in concreto all'assunzione.

Nel caso in cui le lavorazioni non espongano a rischi, l'obbligo di visita medica preventiva e periodica sussiste solo per i minori.

La legislazione nazionale si è sovrapposta, talvolta, alle disposizioni emanate in materia da singole regioni creando contrasti e dubbi sulle competenze a rilasciare tale certificazione.

Per questo motivo il Ministero del lavoro in data 22 gennaio 2010 ha emanato la lettera circolare prot. n. 25/III/0001401 con la quale chiarisce gli ambiti e le competenze che riepiloghiamo nella seguente tabella.

OBBLIGO	MODALITÀ DI ADEMPIMENTO
<b>Minori</b> (per attività non soggette all'obbligo di sorveglianza sanitaria)	La visita medica è obbligatoria e deve essere effettuata, a spese del datore di lavoro, dai medici convenzionati con il SSN (anche il medico di base) o presso le ASL. Anche le visite periodiche soggiacciono alle stesse regole.
<b>Minori</b> (per <u>attività soggette</u> all'obbligo di sorveglianza sanitaria)	La visita medica è obbligatoria e deve essere effettuata, a spese del datore di lavoro, dal medico competente in medicina del lavoro, libero professionista o dipendente da una struttura pubblica o privata o anche dipendente dal

	datore di lavoro.
<b>Lavoratori maggiorenni</b> (soggetti all'obbligo di sorveglianza sanitaria)	La visita medica è obbligatoria e deve essere effettuata, a spese del datore di lavoro, dal medico competente incaricato dal datore di lavoro o dai dipartimenti di prevenzione delle Asl.

Come più volte consigliato in precedenza con apposite circolari, per argomenti come questo Vi invitiamo comunque a rivolgerVi al Vostro Consulente / Professionista della sicurezza e/o al Vostro Medico competente.

### **VARIE SUL CONTRATTO DI SOLIDARIETÀ - CIG – SUPERAMENTO DEI LIMITI MASSIMI**

Può avere una durata tra i 12 e i 24 mesi prorogabili di ulteriori 24 (36 per le aree del Mezzogiorno d'Italia).

Anche tale istituto è stato oggetto, nel corso del 2009, di modifiche da parte del legislatore al fine di adeguarlo al particolare momento economico.

Il trattamento concesso ai lavoratori durante il contratto di solidarietà, per le ore di lavoro perse, si sostanzia in un trattamento di integrazione salariale straordinaria.

#### **Trattamento economico**

La norma originaria stabiliva, per il contratto di solidarietà, il trattamento di integrazione salariale straordinaria nella misura del 60% della retribuzione spettante al dipendente coinvolto.

In via sperimentale per gli anni 2009/2010, tale trattamento è stato elevato al 80% della retribuzione persa dal lavoratore, con un tetto di spesa di 40 milioni di euro per l'anno 2009 e di 80 milioni di euro per l'anno 2010.

#### **Congruità del contratto di solidarietà**

Originariamente il contratto di solidarietà era considerato idoneo a perseguire il fine di salvaguardia dei posti di lavoro quando la percentuale di riduzione dell'orario di lavoro concordata non superava il 60% dell'orario di lavoro contrattuale di ciascun lavoratore coinvolto.

- ☞ La nota n. 3558 del 8 febbraio 2010, chiarisce invece che alcuni lavoratori potranno essere coinvolti con una percentuale maggiore del 60% dell'orario contrattuale dovendo l'azienda rispettare tale parametro solo come media nel complesso dei soggetti coinvolti nel contratto di solidarietà.

### **LAVORATORI RUMENI E BULGARI – PROROGA DEL REGIME TRANSITORIO DI ACCESSO AL LAVORO**

Come si ricorderà, l'ingresso in Europa da parte di Romania e Bulgaria non ha comportato la completa liberalizzazione dell'accesso al lavoro in Italia dei rispettivi cittadini.

Per i lavoratori provenienti da questi stati vige infatti un regime transitorio che consente l'accesso diretto al lavoro, come per qualsiasi cittadino europeo, solo in alcuni settori:

- agricolo e turistico alberghiero, lavoro domestico e di assistenza alla persona, edilizio, metalmeccanico;

e per alcune qualifiche:

- dirigenti e qualifiche altamente specializzate.

Nei casi diversi da quelli sopra elencati l'assunzione può avvenire solo previa richiesta di nulla osta allo sportello unico per l'immigrazione secondo le normali procedure previste per i lavoratori extracomunitari.

Tale regime transitorio si intende prorogato fino al 31 dicembre 2010.

### **DIFFERENZE CONTRIBUTIVE PREGRESSE – COMUNICAZIONI INPS**

L'INPS sta inviando ai datori di lavoro/committenti, lettere di comunicazione relative a mancati versamenti di contributi dovuti alla gestione separata o a squadrature tra quanto denunciato con i DM10 e quanto risultante dai flussi Emens.

Le comunicazioni hanno lo scopo principale di interrompere i termini di prescrizione di obbligazioni contributive sorte nel 2005 e risultanti appunto dal confronto di quanto versato dal datore di lavoro mediante F24 e quanto risultante nei flussi Emens che hanno visto il loro avvio proprio nel 2005.

Le lettere fissano un termine per la regolarizzazione delle posizioni trascorso il quale l'istituto procederà con l'iscrizione a ruolo delle differenze contributive a debito del datore di lavoro.

Qualora tuttavia la richiesta fosse infondata il contribuente potrà dimostrarlo producendo idonea documentazione.

**È importante non sottovalutare questo aspetto e procedere alla regolarizzazione o alla produzione di documentazione atta a provare la regolarità della posizione al fine di non precludere il rilascio del Durc con tutte le conseguenze sul piano della legittima fruizione dei benefici contributivi per eventuali assunzioni agevolate o per la partecipazione a gare di appalto o, ancora, per i lavori edili.**

### **ISPEZIONI SUL LAVORO – IL PROGRAMMA DEL MINISTERO PER L'ANNO 2010**

Il Ministero del lavoro ha emanato il programma dell'attività ispettiva per l'anno 2010 prevedendo un incremento dell'attività del 8% rispetto al 2009.

L'attività sarà svolta principalmente alla lotta al lavoro sommerso e alla corretta qualificazione dei rapporti di lavoro, alla tutela della salute nei luoghi di lavoro, alla lotta al lavoro minorile e al rispetto delle norme sui tempi di lavoro.

Saranno maggiormente interessati i settori dell'edilizia e dell'agricoltura nei quali si registrano i maggiori fenomeni di irregolarità.

**Particolare attenzione sarà posta nella verifica dei contratti di lavoro parasubordinato (CO.CO.PRO) qualora non siano stati certificati.**

Quanto allo sfruttamento della manodopera extracomunitaria sono stati predisposti piani di verifica alle aziende agricole e ai cantieri edili principalmente situati in Calabria, Campania, Puglia, Sicilia.



In ogni caso il maggior numero di sopralluoghi è programmato per le seguenti regioni: Puglia, Lazio, Lombardia, Campania, Toscana, Piemonte.

Il settore edile sarà oggetto dei controlli tecnici finalizzati alla verifica del rispetto delle norme antinfortunistiche e verificando anche la correttezza del sistema di appalti e subappalti.

Sempre con finalità di verifica del rispetto delle norme sulla sicurezza verranno ispezionate anche le aziende del settore autotrasporto.

**ASSISTENZA FISCALE – NEL 2010 INVIO DEI 730-4 AI  
DATORI DI LAVORO DIRETTAMENTE  
DALL'AGENZIA DELLE ENTRATE**

Con l'anno 2010 entra a regime la comunicazione diretta ai sostituti di imposta, da parte dell'Agenzia delle entrate, dei risultati contabili dell'assistenza fiscale.

Lo scorso anno questo sistema era stato applicato ad un numero limitato di province pilota.

Il flusso dei dati sarà il seguente:

- entro il 30 giugno i caf e i professionisti abilitati che hanno prestato assistenza fiscale, comunicheranno per via telematica all'Agenzia delle entrate i risultati contabili delle operazioni; eventuali 730-4 integrativi andranno inviati entro il 10 novembre;
- l'Agenzia delle entrate, entro i 10 giorni successivi alle scadenze di cui al precedente punto, renderà disponibili i 730-4 per via telematica direttamente ai sostituti di imposta abilitati alle trasmissioni telematiche delle dichiarazioni o, in alternativa, ai loro intermediari abilitati alla trasmissione del 770 (consulenti del lavoro, ...).

☞ **Per realizzare tale flusso i sostituti di imposta devono comunicare, entro il 31 marzo 2010 anche avvalendosi del proprio intermediario abilitato (consulente del lavoro,...) se:**

- intendono ricevere direttamente i risultati contabili dell'assistenza fiscale in quanto abilitati alla trasmissione telematica delle proprie dichiarazioni;
- intendono far pervenire i predetti risultati all'intermediario incaricato.

I sostituti di imposta che nel 2009 hanno già ricevuto i modelli 730-4 per via telematica (appartenenti alle province pilota) non devono inviare alcuna comunicazione.

Le istruzioni per la compilazione delle comunicazioni da inviare entro il 31 marzo sono state rese note con provvedimento dell'agenzia delle entrate del 03/02/2010.

☞ **Riportiamo di seguito il calendario per l'assistenza fiscale nel 2010**

SCADENZA	ADEMPIMENTO
31 marzo	Il sostituto di imposta comunica all'Agenzia delle entrate la sede dove intende ricevere i 730-4 o il nominativo dell'intermediario autorizzato a ricevere i medesimi modelli.
30 aprile	L'assistito consegna al datore di lavoro <b>che ha dichiarato la disponibilità a prestare assistenza fiscale diretta</b> , il modello 730 compilato e sottoscritto allegando la busta chiusa contenente la scheda per la destinazione dell'8 per mille e del 5 per mille (anche se la scelta non è stata effettuata).
31 maggio	L'assistito consegna al CAF o al professionista abilitato che rilasciano ricevuta:



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• il modello 730;</li> <li>• i modelli 730-1 anche se non ha effettuato la scelta per la destinazione del 8 per mille e del 5 per mille;</li> <li>• la documentazione fiscale necessaria allo svolgimento dell'assistenza.</li> </ul>
31 maggio	Il sostituto di imposta che ha prestato assistenza fiscale diretta, consegna al lavoratore copia della dichiarazione elaborata ed il relativo prospetto di liquidazione, mod. 730-3.
15 giugno	Il CAF o il professionista abilitato consegnano all'assistito copia del mod. 730 elaborato e il mod. 730-3 con la liquidazione delle imposte.
30 giugno	Il CAF o il professionista abilitato e i sostituti che hanno operato l'assistenza fiscale diretta, trasmettono direttamente all'Agenzia delle entrate in via telematica il mod. 730 con il risultato delle dichiarazioni.
	Entro 10 giorni successivi al ricevimento dei risultati contabili da parte di CAF e intermediari abilitati, l'Agenzia delle entrate rende disponibili i modelli 730-4 ai sostituti di imposta o ai loro intermediari abilitati.
Retribuzione di competenza del mese di luglio	I datori di lavoro procedono al conguaglio, in busta paga, degli importi a debito o a credito evidenziati nei modelli 730-4 (730-3 nel caso di assistenza fiscale prestata direttamente dal sostituto) che proseguirà nei mesi successivi nei casi di rateazione o di incapacienza.
30 settembre	Entro questa data l'assistito comunica al proprio datore di lavoro sostituto di imposta, l'eventuale riduzione o l'annullamento della seconda o unica rata di acconto in scadenza a novembre
10 novembre	CAF e professionisti abilitati comunicano all'Agenzia delle entrate eventuali 730 integrativi che l'Agenzia invierà ai sostituti di imposta entro i successivi 10 giorni.
Nel mese di novembre	Il sostituto di imposta trattiene l'eventuale seconda o unica rata di acconto.

### CONTRIBUTI 2010 - GESTIONE SEPARATA

I versamenti vanno arrotondati all'unità di Euro, sia gli acconti che il saldo.

**Tabella anno 2010** - riferimento circolare INPS n. 13 del 2 febbraio 2010.

Soggetto	Limite di reddito	Aliquota IVS	Maggiorazione per maternità, malattia, ass. nucleo familiare	Aliquota totale
Privo di altra gestione pensionistica	92.147,00	26%	0,72%	<b>26,72%</b>
Pensionato o iscritto in altra gestione pensionistica		17%	----	<b>17,00%</b>

**LA GIURISPRUDENZA****CONTRATTO A TERMINE PER MOTIVI DI CARATTERE SOSTITUTIVO****Corte di Cassazione Sezione Lavoro n. 23761 del 10 novembre 2009**

L'assunzione a tempo determinato può avvenire per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

In questi casi però, la giurisprudenza ammette che il lavoratore assunto possa essere impiegato anche in mansioni diverse da quelle svolte dal dipendente sostituito in quanto il datore di lavoro, nell'esercizio del suo potere organizzativo, può attuare gli spostamenti che ritiene opportuni al fine di meglio organizzare il lavoro a fronte di una determinata assenza.

La sentenza in esame precisa però che vi deve essere una correlazione di tipo causale tra l'attività del sostituto e quella precedentemente svolta dal soggetto sostituito di modo che, per effetto di uno scorrimento di mansioni, il nuovo assunto viene di fatto a sostituire la carenza venutasi a creare.

In assenza di tale correlazione il contratto a termine non è giustificato e può essere rivendicato come contratto a tempo indeterminato.

**LICENZIAMENTO PER RIDUZIONE DI PERSONALE E CRITERI DI SCELTA****Corte di Cassazione Sezione Lavoro n. 25353 del 2 dicembre 2009**

I criteri di scelta imposti dalla legge per attuare i licenziamenti collettivi devono essere applicati nel rispetto del principio di correttezza e buona fede, con riguardo all'intero ambito aziendale.

Tuttavia, qualora la riduzione interessi solo una specifica unità produttiva, la scelta dei lavoratori da licenziare, può essere circoscritta solo al reparto, settore, unità aziendale coinvolta.

In caso di controversia l'onere della prova della correttezza nell'applicazione dei criteri di scelta ricade ovviamente sul datore di lavoro.

**LICENZIAMENTO PER GRAVE INADEMPIMENTO****Corte di Cassazione Sezione Lavoro n. 25306 del 1 dicembre 2009**

Nella sentenza in esame la suprema corte sostiene quanto segue.

Il licenziamento rappresenta ovviamente la più grave sanzione disciplinare dalla quale consegue l'espulsione del lavoratore e, pertanto, deve essere valutato con riferimento alla gravità dei fatti commessi ma anche con riferimento all'intenzionalità del lavoratore.

Di conseguenza, se sarà pacifico il licenziamento del lavoratore che abbia commesso con dolo una determinata infrazione, sarà più difficile valutare la sanzione da applicare nel caso in cui vi sia solo colpa e non possa essere addebitata anche l'intenzionalità e, quindi, il dolo.

Tuttavia, afferma la sentenza, a fronte di ripetuti comportamenti negligenti del lavoratore che costituiscono, per la loro usualità, il normale modus operandi dello stesso, si può arrivare al licenziamento disciplinare anche in assenza di dolo in quanto tale atteggiamento configura un comportamento gravemente colposo del lavoratore con conseguente perdita di affidabilità da parte del datore di lavoro.

## SCADENZARIO LAVORO MARZO 2010

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.

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
01	02	03	04	05	06	<b>07</b>
08	09	10	11	12	13	<b>14</b>
15	<u>16</u>	17	18	19	20	<b>21</b>
22	23	24	25	26	27	<b>28</b>
29	30	<u>31</u>				<b>MARZO 2010</b>

<b>Mercoledì 31 INPS UniEMens</b>	M A R	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 febbraio
<b>Mercoledì 31 ENASARCO</b>	M A R Z O	Scade il termine per il versamento all'ENASARCO da parte delle case mandanti, dei contributi per il Fondo Indennità Risoluzione Rapporto, calcolati sulle provvigioni maturate nell'anno solare precedente e contestuale invio all'ente dell'elenco degli aventi diritto con l'indicazione del numero di posizione e degli importi.
<b>Mercoledì 31 Sostituti d'imposta comunicazione per ricezione dati 730/4.</b>	M A R Z O	Scade il termine per l'invio telematico della comunicazione dei sostituti d'imposta per ricevere i mod. 730/4 tramite fisconline, entratel o un intermediario abilitato.  Vedi <a href="#">articolo</a> nel presente notiziario.

## SCADENZARIO LAVORO APRILE 2010

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
<b>APRILE 2010</b>			01	02	03	<b>04</b>
<b>05</b>	06	07	08	09	<u>10</u>	<b>11</b>
12	13	14	15	<u>16</u>	17	<b>18</b>
19	<u>20</u>	21	22	23	24	<b>25</b>
26	27	28	29	<u>30</u>		

<b>Sabato 10 DATORI DI LAVORO DOMESTICO</b>		Scade il termine per versare all'INPS la contribuzione relativa al 1° trimestre 2010.
<b>Sabato 10 DIRIGENTI DEI SETTORI COMMERCIO SPEDIZIONE, TRASPORTO</b>	A P R	Scade il termine per versare i contributi di previdenza ed assistenza integrative per i dirigenti del commercio (fondo Negri, Besusso,

	I L E	Pastore) relativi al 1° trimestre 2010.
<b>Venerdì 16</b> <b>VERSAMENTO UNIFICATO:</b> <b>I.R.P.E.F. RITENUTE</b> <b>LAVORO DIPENDENTE</b>	A P R I L E	Scade il termine per versare in via telematica:  Le ritenute operate nel mese di marzo 2010 sui: compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002 – 1012 - 1004). L'addizionale provinciale e comunale all'IRPEF trattenuta in sede di conguaglio per fine rapporto nel mese di marzo, la rata delle addizionali determinate in sede di conguaglio di fine anno per coloro i quali procedono alla rateazione, la rata dell'acconto dell'addizionale comunale.
<b>LAVORO AUTONOMO E PROVVIGIONI</b>		compensi di lavoro autonomo e provvigioni (cod. 1038 - 1040).
<b>I.N.P.S.</b> <b>LAVORO DIPENDENTE</b>		I contributi previdenziali dovuti sulle retribuzioni relative al mese precedente.
<b>CONTRIBUTO DOVUTO PER GLI ISCRITTI</b> <b>ALLA GESTIONE SEPARATA</b>		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 marzo 2010;
<b>LIBRO UNICO</b>		Scade il termine per le registrazioni da effettuare sul libro unico del lavoro.
<b>Martedì 20</b> <b>PREVINDAI - PREVINDAPI</b>		Scade il termine per il versamento dei contributi di previdenza integrativa per i dirigenti di aziende industriali relativi al 1° trimestre 2010.
<b>Venerdì 30</b> <b>COMUNICAZIONI AGLI AGENTI</b> <b>E RAPPRESENTANTI</b>	A P R I L E	Scade il termine (previsto dagli accordi economici, collettivi di industria, commercio, piccola industria e artigianato) per inviare a ciascun agente o rappresentante il conto delle provvigioni del 1° trimestre solare.
<b>Venerdì 30</b> <b>ENASARCO – AGENTI</b>	A P R I L E	Scade il termine entro il quale le case mandanti devono inviare ai propri agenti l'estratto conto della contribuzione versata all'ENASARCO relativamente al 2009.
<b>Venerdì 30</b> <b>ASSISTENZA FISCALE</b>	A P R	Scade il termine, per i lavoratori, per presentare il mod. 730 al datore di lavoro che ha dichiarato la disponibilità ad effettuare l'assistenza fiscale
<b>Venerdì 30</b> <b>INPS UniEMens</b>	A P R I	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 febbraio

<b>SCADENZARIO LAVORO MAGGIO 2010</b>
---------------------------------------

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
<b>MAGGIO 2010</b>					<b>01</b>	<b>02</b>
03	04	05	06	07	08	<b>09</b>
10	11	12	13	14	15	<b>16</b>
<b>17</b>	18	19	20	21	22	<b>23</b>
24	25	26	27	28	29	<b>30</b>
31						

<p><b>Lunedì 17</b></p> <p><b>VERSAMENTO UNIFICATO</b></p> <p><b>RATEAZIONE PREMIO INAIL</b></p> <p><b>I.R.P.E.F. RITENUTE</b></p> <p><b>LAVORO DIPENDENTE</b></p> <p><b>LAVORO AUTONOMO E PROVVIGIONI</b></p> <p><b>I.N.P.S.</b></p> <p><b>LAVORO DIPENDENTE</b></p> <p><b>CONTRIBUTO DOVUTO PER GLI ISCRITTI</b></p> <p><b>ALLA GESTIONE SEPARATA</b></p>	<p>Scade il termine per versare in via telematica:</p> <p>Scade il termine per il pagamento della seconda rata relativa all'autoliquidazione del premio INAIL.</p> <p>M Le ritenute operate nel mese di aprile 2010 sui:  A compensi per lavoro dipendente e assimilati  G (cod. 1001 – 1002 – 1012 - 1004).  G L'addizionale provinciale e comunale all'IRPEF  I trattenuta in sede di conguaglio per fine  O rapporto nel mese di aprile, la rata delle addizionali determinate in sede di conguaglio di fine anno per coloro i quali procedono alla rateazione, la rata dell'acconto dell'addizionale comunale.</p> <p>compensi di lavoro autonomo e provvigioni (cod. 1038 – 1040).</p> <p>I contributi previdenziali dovuti sulle retribuzioni relative al mese precedente</p> <p>M Il contributo per compensi ad amministratori,  A collaboratori coordinati e continuativi e a  G progetto, venditori porta a porta e professionisti  G privi di cassa corrisposti nel mese di aprile  I 2010;  O</p>
<p><b>LIBRO UNICO</b></p>	<p>Scade il termine per le registrazioni da effettuare sul libro unico del lavoro.</p>