



<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. 03/2010 del 20.05.2010**

**SOMMARIO**

[IL CONTROLLO A DISTANZA DEI LAVORATORI](#)

[SGRAVIO CONTRIBUTIVO SUI PREMI DI RISULTATO](#)

[SOSPENSIONE DEL PERIODO DI APPRENDISTATO E PROLUNGAMENTO DEI BENEFICI CONTRIBUTIVI](#)

[PRESTAZIONI A CARICO DELL'ISTITUTO PREVIDENZIALE CONGUAGLIATE CON I CONTRIBUTI E NON CORRISPOSTE AI LAVORATORI](#)

[CERTIFICAZIONE DI MALATTIA – INVIO TELEMATICO ALL'INPS](#)

[AUTOIMPRENDITORIALITÀ – INCENTIVI AI CASSINTEGRATI](#)

[FAMILIARI DEI SOCI DI SOCIETÀ DI PERSONE – ASSICURAZIONE INAIL](#)

[OCCUPAZIONE DI EXTRACOMUNITARIO PRIVO DI PERMESSO DI SOGGIORNO](#)

[LA GIURISPRUDENZA](#)

SCADENZARIO LAVORO: [MAGGIO 2010](#), [GIUGNO 2010](#), PRIMI GIORNI DI [LUGLIO 2010](#)

## IL CONTROLLO A DISTANZA DEI LAVORATORI

Lo statuto dei lavoratori, l. n. 300/1970, regola la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori e in particolare, all'art. 4 recita:

*È VIETATO L'USO DI IMPIANTI AUDIOVISIVI E DI ALTRE APPARECCHIATURE PER FINALITÀ DI CONTROLLO A DISTANZA DELL'ATTIVITÀ DEI LAVORATORI.*

*GLI IMPIANTI E LE APPARECCHIATURE DI CONTROLLO CHE SIANO RICHIESTI DA ESIGENZE ORGANIZZATIVE E PRODUTTIVE OVVERO DALLA SICUREZZA DEL LAVORO, MA DAI QUALI DERIVI ANCHE LA POSSIBILITÀ DI CONTROLLO A DISTANZA DELL'ATTIVITÀ DEI LAVORATORI, POSSONO ESSERE INSTALLATI SOLTANTO PREVIO ACCORDO CON LE RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI, OPPURE, IN MANCANZA DI QUESTE, CON LA COMMISSIONE INTERNA. IN DIFETTO DI ACCORDO, SU ISTANZA DEL DATORE DI LAVORO, PROVVEDE L'ISPettorato DEL LAVORO, DETTANDO, OVE OCCORRA, LE MODALITÀ PER L'USO DI TALI IMPIANTI.*

☞ **In pratica qualsiasi forma di controllo a distanza dell'attività del lavoratore è lecita solo se realizzata nel rispetto dell'art. 4 sopra citato e cioè, previo accordo sindacale, o in mancanza dell'RSU e dell'organizzazioni Sindacali mediante richiesta di autorizzazione alla Direzione Provinciale del Lavoro. La violazione di tale disposizione comporta sanzioni anche di carattere penale.**

Particolarmente delicato risulta essere il controllo sull'utilizzo degli strumenti informatici.

In tal caso è assolutamente vietata l'installazione di apparecchiature di controllo della posta elettronica e dei siti visitati dal lavoratore in quanto configura controllo a distanza dell'attività dello stesso e viola anche le norme in materia di privacy.

In base ad una recente pronuncia della cassazione tale principio è stato ribadito.

Diversamente non configura controllo a distanza il rilievo delle tracce automaticamente lasciate nel computer che non sono state rilevate da programmi espressamente finalizzati al controllo dell'attività del lavoratore ma che sono insite nei sistemi operativi.

## SGRAVIO CONTRIBUTIVO SUI PREMI DI RISULTATO

Il D.M. 17 dicembre 2009, pubblicato sulla G.U. n. 58 del 11.03.2010, detta le regole per la decontribuzione sulle somme erogate nel 2009 a fronte di contratti di secondo livello.

La norma è rivolta ad incentivare la contrattazione di secondo livello le cui erogazioni siano legate al raggiungimento di obiettivi di produttività o di redditività.

Queste disposizioni sostituiscono le precedenti che riconoscevano uno sgravio contributivo generalizzato sulle somme di cui sopra, nei limiti del 3% della retribuzione lorda annua di ciascun lavoratore.

Per il triennio 2008/2010 vige dunque un sistema diverso che presuppone l'istanza da parte dei lavoratori interessati.

Nel merito l'INPS ha emanato la circolare n. 39 del 19 marzo 2010 la quale riassume le caratteristiche del beneficio e ne detta le modalità di fruizione.

Per l'anno 2009 il beneficio spetta su un imponibile non superiore al 2,25% della retribuzione contrattuale annua di ciascun lavoratore.

Lo sgravio contributivo risulta così articolato:

- sgravio totale della quota a carico del lavoratore;
- sgravio di 25 punti percentuali dell'aliquota a carico del datore di lavoro.

Per accedere al beneficio i premi di risultato devono essere previsti da contratti collettivi aziendali o territoriali di secondo livello che rispettino i seguenti requisiti:

1. essere sottoscritti dai datori di lavoro e depositati (ove già non lo fossero stati), a cura dei medesimi o delle associazioni a cui aderiscono, presso le Direzioni provinciali del Lavoro, entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore del decreto ministeriale;
2. prevedere erogazioni incerte nella corresponsione o nel loro ammontare e correlate a parametri atti a misurare gli aumenti di produttività, qualità ed altri elementi di competitività assunti come indicatori dell'andamento economico dell'impresa e dei suoi risultati.

Per i contratti territoriali il parametro può riferirsi anche alle aziende di un determinato settore o area.

Il beneficio è inoltre subordinato al rispetto delle condizioni economiche dei contratti collettivi e alla regolarità contributiva dell'azienda.

Per ottenere lo sgravio le aziende, anche per il tramite degli intermediari abilitati (consulenti del lavoro, ecc.) dovranno presentare apposita domanda all'INPS, anche per i datori di lavoro che versano i contributi ad altri enti, esclusivamente per via telematica accedendo al sito dell'Istituto.

La domanda dovrà contenere i seguenti dati:

- a) i dati identificativi dell'azienda;
- b) la tipologia di contratto (aziendale o territoriale) e la data di sottoscrizione dello stesso;
- c) la data di avvenuto deposito del contratto di cui alla lett. b) presso la Direzione Provinciale del Lavoro territorialmente competente;
- d) l'importo annuo complessivo delle erogazioni - corrisposte nel corso dell'anno 2009 - per le quali si chiede l'ammissione allo sgravio, entro il limite massimo individuale del 2,25% della retribuzione imponibile, dei lavoratori beneficiari e il numero degli stessi;
- e) l'ammontare dello sgravio sui contributi previdenziali e assistenziali, dovuti dal datore di lavoro, entro il limite massimo di 25 punti percentuali dell'aliquota a suo carico;
- f) l'ammontare dello sgravio in misura pari ai contributi previdenziali e assistenziali dovuti dal lavoratore;
- g) l'indicazione dell'Ente previdenziale al quale sono versati i contributi pensionistici;

La procedura provvederà ad assegnare a tutte le istanze inviate un numero di protocollo informatico.

**Con successivo messaggio saranno rese note giorno e ora a partire da cui sarà possibile la trasmissione telematica delle istanze** secondo lo schema di cui all'allegato n. 2 della circolare INPS e saranno, altresì, messe a disposizione la guida operativa e le specifiche tecniche.

L'Istituto, raccolte le domande, determinerà l'entità dello sgravio richiesto e ne verificherà la capienza rispetto al tetto di spesa prestabilito.

Nel caso di in capienza rideterminerà l'importo massimo concedibile e ne darà comunicazione ai richiedenti.

**SOSPENSIONE DEL PERIODO DI APPRENDISTATO E  
PROLUNGAMENTO DEI BENEFICI CONTRIBUTIVI**

L'INPS ha emanato il messaggio n. 6827 del 9 marzo 2010 con il quale precisa quanto segue:

- il contratto di apprendistato è notoriamente un contratto a causa mista (lavoro e formazione) dove l'aspetto formativo assume carattere pregnante al punto che, l'inadempimento di tale obbligo a causa del datore di lavoro, comporta la decadenza dei benefici contributivi a favore dello stesso;
- eventuali periodi di sospensione del rapporto rendono pertanto difficoltoso, se non impossibile, il raggiungimento dell'obiettivo formativo insito nel contratto.

Pertanto, precisa l'INPS, i periodi di astensione obbligatoria e facoltativa per maternità, intervenuti nel corso del rapporto di apprendistato, ne posticipano la scadenza con conseguente slittamento anche dei benefici contributivi tipici di questo contratto.

Con l'occasione l'INPS ricorda che le integrazioni alla retribuzione o emolumenti di altra natura previsti a carico del datore di lavoro dalla contrattazione collettiva, beneficiano del trattamento contributivo generalmente previsto per gli apprendisti.

**PRESTAZIONI A CARICO DELL'ISTITUTO  
PREVIDENZIALE CONGUAGLIATE CON I  
CONTRIBUTI E NON CORRISPOSTE AI LAVORATORI**

Segnaliamo questa importante sentenza in quanto, in questo periodo di crisi economica, la fattispecie descritta potrebbe configurarsi anche involontariamente, senza cioè il preciso intento di realizzare una frode a carico dell'ente previdenziale ma semplicemente per mancanza di liquidità del datore di lavoro.

La pronuncia (sentenza della Corte di Cassazione penale sez. II del 2 febbraio 2010) si riferisce ad un caso in cui il datore di lavoro ha conguagliato con i contributi dovuti all'ente di previdenza gli assegni familiari dovuti al lavoratore senza peraltro corrisponderli allo stesso.

In questo caso, sostiene la sentenza, non si configura una semplice omissione contributiva ma si realizza la ben più grave ipotesi di truffa che, nel caso di specie, è stata punito con la pena di 9 mesi di reclusione e 600 euro di multa.

Pertanto, nell'ipotesi di scarsa liquidità, il datore di lavoro dovrà prestare particolare attenzione provvedendo sicuramente a liquidare al lavoratore, le prestazioni previdenziali (ANF, indennità di malattia, maternità, integrazioni salariali, ecc.) conguagliate con i contributi.

**CERTIFICAZIONE DI MALATTIA – INVIO  
TELEMATICO ALL'INPS**

Il Decreto ministeriale 26 febbraio 2010 (pubblicato in G.U. n. 65 del 19 marzo 2010) detta le regole per la trasmissione telematica dei certificati medici di malattia all'INPS da parte dei medici.

La effettiva realizzazione di tale sistema, prevede la definizione di accordi tra il Ministero della salute e le singole Regioni che dovrebbero essersi conclusi il 30 aprile 2010.

In ogni caso, nelle more della messa a regime di ogni singola Regione, i medici devono comunque dare seguito alla procedura prevista dal decreto che di seguito illustriamo.

La certificazione di malattia deve quindi essere redatta su un modulo telematico, dal medico curante, che ne cura anche l'invio telematico all'INPS (Sac – Sistema di accoglienza centrale).

Questo restituisce subito la conferma di accettazione dell'invio attribuendo il relativo numero di protocollo.

Lo stesso medico rilascia al lavoratore:

- copia del certificato medico di malattia telematico completo di tutti i dati del lavoratore, del medico, della diagnosi e della prognosi oltre al recapito del lavoratore durante la malattia;
- una attestazione di malattia per il datore di lavoro che contiene gli stessi dati del certificato medico, fatta eccezione per la diagnosi.

Il lavoratore deve infatti continuare a consegnare o inviare al datore di lavoro, entro 2 giorni dal rilascio, una copia del certificato medico di malattia.

In alternativa il datore di lavoro può decidere di ricevere direttamente dall'INPS il certificato medico:

- attraverso accesso diretto al sistema tramite apposite credenziali;
- attraverso l'invio alla casella Pec (posta elettronica certificata) indicata dal datore di lavoro.

Restano alcune perplessità in merito alla concreta possibilità di funzionamento di questo sistema di trasmissione. Non si capisce, per esempio, come possa il medico provvedere all'invio telematico immediato nel caso di visite domiciliari.

Potrebbe inoltre verificarsi il caso di mancato funzionamento del sistema telematico di invio dei certificati con conseguente impossibilità di consegnare al lavoratore il certificato medico e l'attestazione da consegnare al datore di lavoro.

- ☞ Pertanto, finché il sistema non sarà perfettamente a regime, si consiglia di assicurarsi che il medico provveda all'invio telematico del certificato per evitare l'omissione con conseguente perdita, da parte del datore di lavoro, dell'indennità di malattia.

## AUTOIMPRENDITORIALITÀ – INCENTIVI AI CASSINTEGRATI

Con messaggio n. 8123 del 23 marzo 2010 l'INPS fornisce le istruzioni per dare concreta attuazione alle disposizioni della l. n. 102/2009 nella parte in cui riconosce incentivi ai lavoratori titolari di trattamenti di sostegno al reddito, che intendano avviare un'attività di lavoro autonomo o in cooperativa.

La legge n. 33/2009 aveva previsto che i datori di lavoro che, senza esservi tenuti (purché non avessero sospensioni in atto) assumono lavoratori licenziati o sospesi destinatari di ammortizzatori sociali in deroga, relativamente agli anni 2009 e 2010, possono godere di un indennizzo pari all'indennità spettante ai lavoratori per il numero di mensilità o di giornate di trattamento integrativo non ancora fruito.

Tale incentivo potrà essere corrisposto in unica soluzione e previa dimissioni dall'impresa da cui è dipendente, al lavoratore che faccia richiesta di intraprendere un'attività autonoma, anche di micro impresa, o finalizzata ad un'associazione in cooperativa.

Analogo percorso è previsto per i lavoratori già percettori di cassa integrazione ordinaria o straordinaria che intendano mettersi in proprio; questi, previa dimissioni, potranno percepire le mensilità deliberate ma non ancora incassate.

Inoltre, se il lavoratore ha un'anzianità aziendale di almeno 12 mesi di cui almeno 6 effettivamente lavorati, avrà diritto al trattamento di mobilità per un numero massimo di 12 mesi.

**Per fruire di tali benefici riferiti ai titolari di ammortizzatori sociali in deroga** i lavoratori interessati dovranno presentare alla sede INPS territorialmente competente alla erogazione del

trattamento, entro i termini di fruizione dello stesso, una specifica domanda che illustri l'attività da intraprendere.

La sede INPS accerta il diritto del beneficiario all'ammortizzatore sociale in deroga, verifica l'idoneità della documentazione presentata attestante la sussistenza delle condizioni per avviare un'attività di lavoro autonomo, quantifica il beneficio in relazione al numero di mensilità residue spettanti al lavoratore e ne liquida il 25% interrompendo il trattamento.

Il rimanente 75% verrà liquidato dall'INPS una volta acquisite le prove dell'effettivo avvio dell'attività di lavoro autonomo o in cooperativa.

**Per i benefici spettanti ai lavoratori titolari di integrazione salariale ordinaria o straordinaria o in contratto di solidarietà** i lavoratori interessati dovranno proporre domanda all'INPS competente con procedura simile a quella sopra descritta per il titolare di ammortizzatori in deroga.

A tale proposito è stato predisposto il modulo SR78 disponibile sul sito INPS.

### **FAMILIARI DEI SOCI DI SOCIETÀ DI PERSONE – ASSICURAZIONE INAIL**

Si segnala la nota INAIL n. 2653 del 22 marzo 2010 con la quale l'istituto si adegua ad una pronuncia della Corte Costituzionale.

Conseguentemente a tale pronuncia anche i familiari collaboratori di società in nome collettivo e gli accomandanti di società in accomandita semplice coadiuvanti familiari degli accomandatari, devono essere assicurati all'INAIL qualora:

- partecipino al lavoro aziendale con carattere di abitudine e prevalenza;
- svolgano la loro attività con le caratteristiche del lavoro subordinato o sovrintendano al lavoro altrui;
- eseguano lavorazioni soggette a rischio assicurabile.

Precedentemente tali figure, in base all'interpretazione letterale del DPR n. 1124/195, erano escluse dall'obbligo assicurativo.

### **OCCUPAZIONE DI EXTRACOMUNITARIO PRIVO DI PERMESSO DI SOGGIORNO**

La corte di Cassazione con sentenza n. 7380 del 26 marzo 2010 ha chiaramente sancito che, nell'ipotesi di impiego di cittadino extracomunitario privo di permesso di soggiorno, il pagamento delle sanzioni penali previste, non esclude l'obbligo, in capo al datore di lavoro, del pagamento dei contributi calcolati sulle retribuzioni dovute al lavoratore.

Si ricorda che tale fattispecie si realizza anche quando il permesso di soggiorno sia scaduto e non sia stato richiesto il rinnovo nei termini.

La sanzione penale per l'impiego di lavoratori extracomunitari privi del permesso di soggiorno consiste nella reclusione da sei mesi a tre anni e nella multa di 5.000 euro per ogni lavoratore impiegato.

A questa quindi si deve aggiungere la sanzione per l'impiego di lavoratore in nero che va da euro 1.500 a 12.000 per ciascun lavoratore più 150 euro per ogni giorno di lavoro effettivo.

Infine sono quindi dovuti i contributi sulla retribuzione spettante al lavoratore.

**LA GIURISPRUDENZA****LA PRESCRIZIONE DEI CREDITI DA LAVORO****Sentenza Corte di Cassazione n. 947 del 20 gennaio 2010****Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 4381 del 23 febbraio 2010**

Con la prima sentenza in esame la Corte di Cassazione ha ribadito che i crediti da lavoro si prescrivono nel termine di 5 anni dalla loro maturazione.

Questo principio è applicabile non solo alla retribuzione ordinaria ma anche allo straordinario, a prescindere dalla periodicità di tale prestazione, e ad ogni altro elemento accessorio alla retribuzione.

Per completezza di trattazione ricordiamo che il termine di 5 anni decorre dalla data di maturazione del credito per i rapporti di lavoro assistiti dalla tutela reale mentre decorre dalla cessazione del contratto per i rapporti assistiti dalla sola tutela obbligatoria.

La seconda sentenza in esame si riferisce alla prescrizione del TFR e chiarisce che la prescrizione di tale elemento decorre dalla data di cessazione del rapporto di lavoro e non in costanza del rapporto di lavoro con riferimento ai singoli accantonamenti annuali.

**MALATTIA PROFESSIONALE****Sentenza Corte di Costituzionale 12 febbraio 2010 n. 46**

Un lavoratore, già titolare di rendita INAIL per malattia professionale (ipoacusia) è stato esposto a fonti di rumore tali da aggravare la precedente situazione.

Gli è stato quindi riconosciuto un aggravamento della precedente invalidità con conseguente modifica della rendita.

Il datore di lavoro sconterà quindi l'oscillazione negativa del tasso INAIL conseguente l'aggravamento della rendita.

**SANZIONI DISCIPLINARI****Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 3604 del 16 febbraio 2010**

La sentenza citata precisa che, così come il datore di lavoro è tenuto a muovere addebiti precisi e circostanziati al lavoratore, allo stesso modo il lavoratore che intenda opporvisi non può limitarsi ad una contestazione generica degli addebiti mossigli.

Deve invece contrapporre specifici elementi tali da escludere l'esistenza di quelli riferiti all'addebito.

**LICENZIAMENTO PER ABUSO DI UTILIZZO DEL CELLULARE AZIENDALE****Sentenza Corte di Cassazione sez. Lavoro n. 5546 del 8 marzo 2010**

Si segnala questa sentenza per sottolineare la necessità di regolare puntualmente l'utilizzo degli strumenti aziendali concessi in uso ai lavoratori.

Nel caso in questione il lavoratore aveva inviato, con cellulare aziendale, un numero spropositato di sms per fatti estranei all'esecuzione della sua mansione.

Nei confronti del lavoratore era stata avviata una procedura disciplinare conclusasi con il licenziamento.

Il lavoratore aveva impugnato il licenziamento adducendo il fatto che: a) era vietato il traffico privato, cioè le telefonate e non gli sms pertanto il lavoratore era in buona fede ritenendo ammissibile l'invio di sms; b) analoghi abusi erano stati commessi da altri lavoratori che non erano stati licenziati; c) il datore di lavoro non aveva subito alcun danno in quanto l'utilizzo non aveva nel complesso esaurito il traffico prepagato.

La suprema corte, posto che l'uso del telefono era consentito solo per motivi di servizio, ha escluso la buona fede del lavoratore e ha confermato il licenziamento.

### **TRASFERIMENTO D'AZIENDA E DIRITTI DEI LAVORATORI**

#### ***Sentenza Corte di Cassazione n. 5882 del 11 marzo 2010***

In caso di trasferimento d'azienda ai lavoratori ceduti si applica la contrattazione collettiva applicata presso il cessionario anche se tale contrattazione preveda un trattamento sfavorevole rispetto a quello applicato dalla ditta cedente.

Tale regola vale anche per gli usi aziendali.

### **DANNI SUBITI DAL DATORE DI LAVORO**

#### ***Sentenza tribunale di Vicenza n. 48 del 17 febbraio 2010***

La sentenza affronta il caso delle dimissioni di un lavoratore il quale ha abbandonato il posto di lavoro senza preavviso.

La sua improvvisa dipartita e il tempo necessario per il reperimento di un sostituto, hanno causato il deterioramento della merce in lavorazione.

Il datore di lavoro chiedeva quindi il risarcimento dei danni per la ricerca della sostituzione del lavoratore dimissionario e per la merce avariata.

Entrambe le richieste sono state respinte in quanto il datore di lavoro, per effetto della improvvisa risoluzione del rapporto di lavoro, ha diritto al risarcimento rappresentato dal corrispettivo del mancato preavviso.

Quanto alla merce avariata non è stato riconosciuto il diritto al risarcimento in quanto il lavoratore non era l'unico addetto alla lavorazione ma della stessa si occupavano saltuariamente anche i soci.

## SCADENZARIO LAVORO MAGGIO 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
<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>
<u>17</u>	18	19	<u>20</u>	21	22	<b>23</b>
24	25	26	27	28	29	<b>30</b>
<u>31</u>						



<b>Giovedì 20</b> <b>ENASARCO</b>	M A G	Scade il termine per il versamento, per le case mandanti, dei contributi relativi al 1° trim. 2010.
<b>Lunedì 31</b> <b>FASI</b>	M A G	Scade il termine per il versamento dei contributi dovuti per i dirigenti relativi al 2° trimestre 2010.
<b>Lunedì 31</b> <b>INPS UniEmens</b>	M A G	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 aprile.
<b>Domenica 31</b> <b>ASSISTENZA FISCALE</b>	M A G G	Scade il termine, per i lavoratori che si avvalgono dell'assistenza fiscale prestata dai CAF o dai professionisti, per la presentazione, agli stessi, del modello 730
<b>Lunedì 31</b> <b>SOSTITUTI D'IMPOSTA PER ASSISTENZA FISCALE</b>	M A G G I O	Per i sostituti di imposta che hanno prestato assistenza fiscale diretta, scade il termine per consegnare ai dipendenti assistiti, il prospetto di liquidazione (mod. 730-3) con il risultato dell'assistenza fiscale.

### SCADENZARIO LAVORO GIUGNO 2010

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

**Mercoledì 16**  
**VERSAMENTO UNIFICATO:**  
**I.R.P.E.F. RITENUTE**  
**LAVORO DIPENDENTE**

**LAVORO AUTONOMO E PROVVISORI**

**I.N.P.S.**  
**LAVORO DIPENDENTE**

Scade il termine per versare **in via telematica**:

Le ritenute operate nel mese di maggio 2010 sui: compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002 – 1004 - 1012).

l'addizionale regionale e comunale all'IRPEF trattenuta in sede di conguaglio per fine rapporto nel mese di maggio e la rata delle addizionali determinate in sede di conguaglio di fine anno 2009 per coloro i quali procedono alla rateazione; la rata dell'acconto dell'addizionale comunale.

compensi di lavoro autonomo e provvigioni (cod. 1038 – 1040).

I contributi previdenziali dovuti sulle retribuzioni relative al mese precedente.

<b>CONTRIBUTO ALLA GESTIONE SEPARATA</b>		Il contributo alla gestione separata per compensi ad amministratori, collaboratori e associati in partecipazione corrisposti nel mese di maggio 2010.
<b>PROFESSIONISTI CON PARTITA IVA ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA CHE PRESENTANO IL MODELLO UNICO</b>	G I U	Scade il termine per il versamento dei contributi a saldo relativi al 2009 e della prima rata di acconto 2010.
<b>ARTIGIANI E COMMERCianti</b>	G I U	Scade il termine per il versamento dei contributi a saldo relativi al 2009 e della prima rata di acconto 2010 sui redditi eccedenti il minimale.
<b>Mercoledì 30 ASSISTENZA FISCALE</b>	G I U	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.
<b>Mercoledì 30 ASSISTENZA FISCALE</b>	G I U	I sostituti di imposta che non sono inseriti nell'elenco dei soggetti che ricevono i 730-4 per via telematica, ricevono dai CAF o dai professionisti abilitati, il risultato dell'assistenza fiscale 730-4.
<b>Mercoledì 30 INPS UniEmens</b>	G I U	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 maggio.
<b>Mercoledì 30 Datori di lavoro per disabili</b>	G I U G N O	Presentazione della domanda per ottenere le agevolazioni modulate in relazione al grado di invalidità dei disabili occupati (in ogni caso superiore al 67%) sulla base di convenzione stipulata col Servizio prov. per le politiche dei disabili

### SCADENZARIO LAVORO LUGLIO 2010

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

<b>ASSISTENZA FISCALE</b>	L U G	Con le retribuzioni relative al mese di luglio i datori di lavoro devono trattenere o rimborsare le imposte risultanti dall'assistenza fiscale.
<b>Sabato 10 DATORI DI LAVORO DOMESTICO</b>		Scade il termine per versare i contributi relativi al 2° trimestre 2010.
<b>Sabato 10 DIRIGENTI COMMERCIO</b>	L U G	Scade il termine per versare i contributi relativi al 2° trimestre 2010 ai fondi Negri, Besusso, PREVIR.