



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. 04/09 del 08.07.2009

SOMMARIO

[INCENTIVI ALL'ASSUNZIONE DI LAVORATORI DESTINATARI DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI IN DEROGA](#)

[AMMORTIZZATORI SOCIALI IN DEROGA](#)

[DURC – PRECISAZIONI MINISTERIALI](#)

[DENUNCIA ALL'INAIL DEGLI INFORTUNI BREVI E DEL NOMINATIVO DEL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA](#)

[PROSECUZIONE DEL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO OLTRE IL TERMINE FISSATO](#)

[ASSEGNO PER IL NUCLEO FAMILIARE](#)

[IL RUOLO DEL TUTOR NELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE](#)

[CONTRATTO DI COLLABORAZIONE A PROGETTO E PROROGA PER MATERNITÀ](#)

[LA GIURISPRUDENZA](#)

SCADENZARIO LAVORO: [LUGLIO 2009](#), [AGOSTO 2009](#) PRIMI GIORNI [SETTEMBRE 2009](#)

INCENTIVI ALL'ASSUNZIONE DI LAVORATORI DESTINATARI DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI IN DEROGA

Nell'ultima Circolare abbiamo illustrato, tra l'altro, gli ammortizzatori sociali in deroga introdotti per fronteggiare l'attuale situazione di crisi.

La l. n. 33/2009, al fine di incentivare l'assunzione dei lavoratori espulsi dalle attività produttive, ha disposto benefici contributivi a favore dei datori di lavoro che li assumono.

In pratica i datori di lavoro che, senza essere tenuti, assumono lavoratori destinatari di ammortizzatori sociali in deroga licenziati o sospesi per cessazione totale o parziale dell'attività o per intervento di procedura concorsuale, da imprese non rientranti nella disciplina di cui alla medesima legge n. 223 del 1991 (legge sulla mobilità) è concesso dall'INPS un incentivo pari all'indennità spettante al lavoratore, nel limite di spesa autorizzato e con esclusione di quanto dovuto a titolo di contribuzione figurativa, per il numero di mensilità di trattamento di sostegno al reddito non erogate.

La circolare INPS n. 60 del 21 aprile 2009, che richiama questa disposizione, fa riserva di ulteriori istruzioni per il recupero di tale beneficio che potrà comunque essere conguagliato con la contribuzione dovuta, nel DM10.

AMMORTIZZATORI SOCIALI IN DEROGA

Dall'inizio dell'anno si sono succeduti una serie di provvedimenti di legge e di circolari finalizzati a fronteggiare il particolare momento di crisi che stiamo attraversando.

Gli elementi principali sono stati commentati nella precedente circolare.

Il legislatore si è preoccupato di garantire sostegno anche alle aziende e ai lavoratori che, normalmente, non sono destinatari degli ammortizzatori tipici delle imprese industriali.

La concessione di tali ammortizzatori per il momento è prevista per gli anni 2009 e 2010 (**nei limiti della dotazione finanziaria concessa**).

L'intervento più significativo approntato dal legislatore è la così detta cassa integrazione in deroga destinata alle aziende e ai lavoratori che non sono normalmente coperti da questa tipologia di intervento.

Le regioni e le parti sociali stabiliscono, con specifici accordi, settori e ambiti di intervento della cig in deroga. Ne risulta quindi un quadro piuttosto variegato sul piano nazionale. La Nostra Regione con accordo Quadro del 30 Aprile 2009 ha disciplinato la materia.

Il nuovo istituto è pertanto attivabile, a titolo esemplificativo, nei seguenti casi:

- Crisi di mercato;
- Mancanza di lavoro, mancanza di commesse o di materie prime;
- Altri eventi improvvisi ed imprevisti.

Possano accedervi i seguenti datori di lavoro:

- aziende industriali per le quali non sia utilizzabile la CIG ordinaria, né la CIG straordinaria;
- aziende artigiane;
- aziende del terziario (commercio, servizi, ecc.);
- aziende cooperative (comprese quelle di trasporto e facchinaggio)
- studi professionali.

Nell'ambito dei datori di lavoro sopra elencati, l'intervento è rivolto ai seguenti soggetti:

- operai;
- impiegati;
- quadri;
- apprendisti;
- soci di cooperative;
- lavoratori con contratto di inserimento;

Per poter usufruire dell'istituto ogni lavoratore deve avere un valido rapporto di lavoro subordinato alle dipendenze di un datore di lavoro destinatario della normativa in deroga e un'anzianità aziendale di almeno 90 giorni.

Durata

Il trattamento dura al massimo 180 giorni a tal fine si considerano le giornate di utilizzo effettivo anche non continuativo.

Misura

Il trattamento è pari all'importo di integrazione salariale ordinaria cioè:

- 80% della retribuzione persa nei limiti del massimale mensile euro 834,55 o 1.003,05 a seconda che la retribuzione mensile lorda del lavoratore interessato (comprensiva dei ratei di 13[^]) sia inferiore/pari o superiore a 1.917,48 euro.

Procedura sindacale

Per l'attivazione di questo istituto il datore di lavoro interessato avvierà una procedura di consultazione sindacale nei confronti della RSU, ove esistente, o dei sindacati territoriali i quali possono chiedere un incontro. Nella comunicazione il datore di lavoro preciserà il periodo di sospensione prevista e il numero di lavoratori interessati

Le organizzazioni sindacali potranno chiedere un incontro al termine del quale sarà sottoscritto specifico accordo.

Presentazione della richiesta

Una volta esperita la procedura di consultazione sindacale il datore di lavoro, anche tramite il proprio consulente del lavoro, dovrà inoltrare istanza, per via telematica (da fine luglio), dal portale che gestisce le comunicazioni dei rapporti di lavoro.

Oltre all'invio telematico la domanda dovrà essere spedita in formato cartaceo con marca da bollo di euro 14,62, con raccomandata A/R alla direzione regionale del lavoro.

L'invio deve avvenire entro il 25 del mese successivo a quello di inizio della CIG. Qualora si richieda il pagamento diretto da parte dell'INPS, l'invio deve avvenire tassativamente entro 20 giorni dall'inizio della sospensione.

Una volta ottenuta l'autorizzazione le aziende comunicheranno mensilmente all'INPS, con le modalità che verranno definite, l'effettivo utilizzo della cig ai fini della liquidazione della relativa integrazione salariale.

Si segnala nel merito la circolare INPS n. 75 del 26 maggio 2009 che specifica i dettagli generali della gestione di questo nuovo istituto.

DURC – PRECISAZIONI MINISTERIALI

Nel sito del Ministero del lavoro www.lavoro.gov.it sono pubblicate le risposte ricorrenti ai quesiti posti in materia di Durc.

Riteniamo utile richiamare l'attenzione su alcuni degli aspetti rimandando ai contenuti riportati nel sito per eventuali ulteriori dubbi.

In questa sede preme ricordare che il Durc attesta la regolarità contributiva del soggetto richiedente alla data di richiesta, nei confronti degli enti previdenziali e assistenziali e, per le imprese edili, per la contribuzione dovuta alle casse edili.

Ha validità di n. 1 mese dalla data di rilascio, nel caso di richiesta per la partecipazione ad appalti pubblici e di n. 3 mesi dal rilascio per gli appalti privati.

Nel caso in cui, a fronte di una richiesta, gli enti rilevino irregolarità negli adempimenti contributivi, prima di emettere un Durc negativo, devono invitare l'azienda a regolarizzare la propria posizione entro 15 giorni.

Il Durc è richiesto in tutti i casi di appalti per lavori pubblici non solo per la partecipazione alla gara di appalto ma anche per la liquidazione dei corrispettivi.

Nell'edilizia privata il Durc è necessario per il rilascio del permesso a costruire (DIA).

Autocertificazione Durc interno

Si precisa che, l'adempimento scaduto il 30 aprile 2009, mediante il quale i datori di lavoro dovevano autocertificare il possesso dei requisiti normativi per il rilascio del Durc, non comporta l'emanazione di alcun documento ma serviva solo a legittimare la fruizione di eventuali sgravi contributivi nel periodo dal 1 gennaio 2008.

I datori di lavoro che alla data del 30 aprile non avevano mai fruito di benefici contributivi non erano tenuti ad inviare la dichiarazione alla Direzione Provinciale del Lavoro. Dovranno farlo preventivamente, in futuro, qualora dovessero procedere ad assunzioni agevolate.

DENUNCIA ALL'INAIL DEGLI INFORTUNI BREVI E DEL NOMINATIVO DEL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

A partire dal 16 maggio scorso (vedi Nostre precedenti circolari) i datori di lavoro avrebbero dovuto denunciare all'INAIL, ai soli fini statistici, gli infortuni con prognosi di almeno un giorno.

Entro la medesima data si sarebbe dovuto comunicare il nominativo del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Entrambi gli adempimenti sono stati prorogati.

Quanto all'obbligo di denuncia degli infortuni della durata di almeno un giorno, il Ministero del lavoro con circolare n. 17 del 12 maggio 2009, ha ribadito la sospensione di tale adempimento che sarà operativo dopo l'emanazione del decreto che regolerà le modalità di funzionamento del sistema informativo nazionale.

Non è quindi fissata una data per l'avvio di tale obbligo. La circolare ricorda comunque che, nel registro infortuni, devono già essere registrati tutti gli infortuni con prognosi di almeno un giorno oltre a quello del sinistro.

Con circolare n. 26 del 21 maggio 2009, l'INAIL ha comunicato lo slittamento al 16 agosto della comunicazione del nominativo del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

La proroga è intervenuta alla vigilia della scadenza pertanto si presume che l'adempimento sia già stato eseguito da gran parte dei datori di lavoro che vi erano tenuti

Tuttavia riteniamo utile riepilogarlo in quanto la disposizione è destinata a dispiegare i suoi effetti anche negli anni a venire.

La scadenza del 16 maggio 2009, ora prorogata al 16 agosto 2009, serve solo a fotografare la situazione in atto al 31 dicembre del 2008.

In pratica, solo i datori nelle cui unità produttive è stato eletto o nominato il R.L.S. entro il 31 dicembre 2008, devono comunicarne il nominativo all'INAIL per via telematica entro la nuova scadenza del 16 agosto 2009 (quelli che hanno già effettuato la comunicazione entro il 16 maggio non devono comunicare alcunché).

Se al 31 dicembre 2008 non era nominato alcun rappresentante, non è dovuta alcuna comunicazione né il datore di lavoro deve attivarsi per la nomina in quanto l'iniziativa è a carico dei lavoratori.

Al momento non è dovuta alcuna comunicazione nemmeno nel caso in cui nell'unità produttiva sia stato assegnato un R.L.S. territoriale. Ricordiamo che tale figura è designata nell'ambito degli organismi paritetici nelle unità prive di tale figura.

A regime la norma prevede che, entro il 31 marzo di ogni anno, il datore di lavoro comunichi all'INAIL il nominativo del R.L.S. in forza al 31 dicembre dell'anno precedente o la variazione rispetto alla precedente comunicazione.

La citata circolare INAIL preannuncia prossime istruzioni in merito alle modalità di comunicazione anche del nominativo del R.L.S. territoriale.

**PROSECUZIONE DEL CONTRATTO A TEMPO
DETERMINATO OLTRE IL TERMINE FISSATO**

Il contratto a tempo determinato si risolve al termine senza obbligo di preavviso. Il D.Lgs. 368/2001 dispone che, qualora il contratto a termine continui ad essere eseguito successivamente alla scadenza, esiste un periodo di tolleranza durante il quale il contratto non si trasforma automaticamente a tempo indeterminato.

Tale periodo è pari a:

- 20 giorni se il contratto ha avuto una durata complessiva fino a 6 mesi;
- 30 giorni se il contratto ha avuto una durata complessiva superiore a 6 mesi.

Durante tali periodi è dovuta al lavoratore una retribuzione maggiorata del 20% fino al decimo giorno successivo alla scadenza e del 40% per i giorni successivi.

Con risposta ad interpello del 7 maggio 2009, il Ministero del lavoro ha precisato che, lo sconfinamento nei limiti sopra citati, oltre il termine originariamente fissato, non è soggetto a comunicazioni obbligatorie essendo la fattispecie soggetta allo specifico ed esclusivo sistema sanzionatorio sopra esposto, dettato dall'art. 5 c. 1 e 2 del D.Lgs. 368/2001.

Pertanto, nel caso in cui gli organi di vigilanza dovessero riscontrare prestazioni rese nelle ipotesi sopra descritte, non dovranno applicare la maxi sanzione prevista per i casi di lavoro nero che, ricordiamo, va da un minimo di 1.500 ad un massimo di 12.000 euro per persona oltre a 150 euro per ogni giornata di impiego dei lavoratori in nero.

ASSEGNO PER IL NUCLEO FAMILIARE

Ai fini dell'erogazione dell'Assegno per il Nucleo Familiare (ANF) nel periodo da luglio 2009 a giugno 2010, i lavoratori dovranno consegnare al datore di lavoro il modello ANF/DIP con l'indicazione della composizione del proprio nucleo familiare ed il relativo reddito complessivamente percepito nel 2008 corredato da una fotocopia del documento di identità del richiedente e del coniuge.

Quest'anno l'INPS propone una modulistica con veste grafica modificata rispetto a quella degli anni precedenti che conferma sostanzialmente i vecchi contenuti.

Riepiloghiamo brevemente le condizioni ed i requisiti richiesti per la fruizione dell'assegno.

Composizione del nucleo familiare:

- richiedente;
- coniuge del richiedente non legalmente ed effettivamente separato;
- figli ed equiparati minori di età e non coniugati;
- figli o equiparati di età compresa tra i 18 e i 21 anni purché apprendisti o dediti agli studi, se il nucleo familiare è composto da più di tre figli di età inferiore a 26 anni (in questo caso serve autorizzazione rilasciata dall'INPS);
- figli ed equiparati maggiorenni che, a causa di difetto fisico o mentale, si trovano nell'impossibilità assoluta e permanente di dedicarsi ad un proficuo lavoro;
- fratelli, sorelle, nipoti minori e non coniugati, ovvero senza limiti di età qualora siano inabili, e solo se sono orfani di entrambi i genitori e non sono titolari di pensione ai superstiti.

La circ. INPS n. 40/1997 prevedeva che la situazione familiare potesse essere comprovata solo dallo stato di famiglia che ha validità quinquennale. Tuttavia l'Istituto, interpellato per le vie brevi, ammette, qualora il datore di lavoro lo consenta, anche l'autocertificazione ovviamente delle sole situazioni che trovano riscontro nell'anagrafe italiana.

Il datore di lavoro infatti non è obbligato ad accettare l'autocertificazione e riteniamo sia più sicuro rilevare la composizione del nucleo familiare dallo **stato di famiglia** rilasciato dall'anagrafe che, per i cittadini italiani, **ha validità quinquennale**. Per i cittadini stranieri l'INPS, sempre interpellato per le vie brevi, ha confermato che lo stato di famiglia attestante situazioni rilevabili dall'anagrafe italiana, deve essere prodotto con cadenza annuale.

I cittadini extracomunitari che, nei casi previsti dalle convenzioni internazionali, richiedono l'ANF per i familiari residenti all'estero, devono ottenere specifica autorizzazione per la quale devono produrre apposita documentazione.

Il modello ANF/DIP dovrà essere restituito al datore di lavoro in tempo utile per procedere con le elaborazioni degli stipendi relativi al mese di luglio.

In assenza della documentazione il datore di lavoro non potrà dar luogo alla liquidazione dell'assegno.

L'ANF viene determinato rapportando il numero dei componenti il nucleo familiare al reddito da questo conseguito nell'anno 2008.

I redditi interessati (rilevabili da: mod. 730/2009 - Unico 2009 - mod. Cud 2009 - altra documentazione) sono i seguenti:

- ***reddito complessivo assoggettabile a IRPEF (al lordo degli oneri deducibili e delle deduzioni), compresi i redditi a tassazione separata (ad esempio: arretrati anni precedenti, indennità sostitutiva del preavviso, incentivo all'esodo, ecc.).***

Il reddito dell'abitazione principale deve essere considerato al lordo della deduzione prevista dalla legislazione tributaria (cfr. Inps, messaggio 28 giugno 1994, n. 13065);

- ***redditi di qualsiasi natura compresi, se superiori a euro 1.032,91 (limite annuo riferito all'intero nucleo familiare e non ai singoli componenti al lordo delle ritenute fiscali), quelli esenti da imposta e quelli soggetti alla ritenuta alla fonte o a imposta sostitutiva.***

Si ricorda che il diritto all'assegno presuppone che il reddito del nucleo familiare sia composto, almeno per il 70%, da reddito da lavoro dipendente (compreso il corrispettivo di eventuali collaborazioni coordinate e continuative).

Il lavoratore è tenuto a comunicare al datore di lavoro eventuali variazioni alla composizione del nucleo familiare che dovessero intervenire successivamente al 1 luglio 2009.

Il modello ANF/DIP deve essere sottoscritto dal lavoratore, dal rispettivo coniuge e dal datore di lavoro e va conservato presso la sede della ditta.

IL RUOLO DEL TUTOR NELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Il Ministero del lavoro risponde ad un interpello n. 49 del 5 giugno 2009 in materia di tutor per gli apprendisti.

Nel caso specifico nega la possibilità di ricoprire tale ruolo da parte di un soggetto titolare di un contratto di associazione in partecipazione in un'azienda che occupa meno di 15 dipendenti.

La risposta al quesito è importante in quanto il Ministero ribadisce che il tutor deve possedere i requisiti di cui al DM 28 febbraio 2000 salvo diverse disposizioni contenute nella disciplina dell'apprendistato professionalizzante dettata dalle regioni o dai contratti.

Riportiamo l'articolo 2 del DM citato che definisce i requisiti di cui deve essere in possesso il tutore:

1. Le funzioni di tutore possono essere svolte da un lavoratore qualificato designato dall'impresa oppure, nel caso di imprese con meno di quindici dipendenti e nelle imprese artigiane, dal titolare dell'impresa stessa, da un socio o da un familiare coadiuvante.

2. Il lavoratore designato dall'impresa per le funzioni di tutore deve:

- a) possedere un livello di inquadramento contrattuale pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato;*
- b) svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista;*
- c) possedere almeno tre anni di esperienza lavorativa.*

3. Il requisito di cui al comma 2, lettera c), del presente articolo non si applica nel caso in cui non siano presenti in azienda lavoratori in possesso di tale caratteristica.

4. Ciascun tutore può affiancare non più di cinque apprendisti, ferme restando, per le imprese artigiane, le limitazioni numeriche poste dalla legge-quadro di settore.

Secondo quanto previsto dalla disposizione sopra riportata, e in base al parere espresso dal ministero, riteniamo che, oltre all'associato in partecipazione, anche altre figure presenti in azienda (collaboratori coordinati e continuativi, lavoratori autonomi, ecc.) non abbiano titolo per poter svolgere il ruolo di tutore nel contratto di apprendistato professionalizzante.

CONTRATTO DI COLLABORAZIONE A PROGETTO E PROROGA PER MATERNITÀ

L'art. 66 del D.Lgs. 276/2003 dispone che in caso di gravidanza, malattia, infortunio, il contratto a progetto non si risolve ma viene sospeso senza erogazione del corrispettivo.

Il Ministero del lavoro con risposta ad interpello n. 39 del 15 maggio 2009 (riferito alla pubblica amministrazione ma estendibile al settore privato) stabilisce che, qualora l'assenza per gravidanza incida negativamente nella realizzazione del progetto di lavoro, il contratto possa essere risolto ed il compenso possa essere corrispondentemente ridotto.

Quanto sopra si coniuga perfettamente con il settore privato che subordina la validità del contratto a progetto alla realizzazione di un progetto, programma o fase di lavoro, definito nel tempo, che potrebbe compiersi prima della fine del periodo di sospensione del rapporto per maternità, rendendo vana la prosecuzione del rapporto.

LA GIURISPRUDENZA**LICENZIAMENTO PER PRESTAZIONE DI ATTIVITÀ DURANTE LA MALATTIA****Sentenza Corte di Cassazione Sez. Lav. n. 9474 del 21 aprile 2009**

In questo caso la Corte di Cassazione ha ritenuto giustificato il licenziamento intimato ad un lavoratore (nello specifico un medico dipendente di una casa di cura) che durante la malattia si era recato al mare in moto ed aveva prestato altra attività di lavoro presso un centro sanitario privato.

La corte ha stabilito che il comportamento del lavoratore violava i doveri di correttezza e di buona fede cui è tenuto, in quanto le attività svolte durante la malattia da un lato dimostravano che lo stato di malattia non impediva lo svolgimento di qualsiasi attività, dall'altro erano indice di una scarsa attenzione al proprio stato di salute ed ai relativi doveri di cura.

SCADENZARIO LAVORO LUGLIO 2009

Le scadenze di seguito riportate sono di carattere generale non potendo adeguarsi alle specifiche esigenze di tutte le aziende.

Inoltre, fermo restando che, come indicato in sommario, si tratta di uno scadenziario lavoro, abbiamo ritenuto opportuno riportare anche qualche altra scadenza che può interessare l'azienda, senza che per questo l'elenco possa considerarsi esaustivo di ogni e qualsiasi adempimento in scadenza.

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
LUGLIO 2009		01	02	03	04	05
06	07	08	09	<u>10</u>	11	12
13	14	15	<u>16</u>	17	18	19
<u>20</u>	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	<u>31</u>		

ASSISTENZA FISCALE	L U G	Con le retribuzioni di competenza del mese di luglio (retribuite in agosto) i datori di lavoro devono trattenere o rimborsare le imposte risultanti dall'assistenza fiscale. Questo mese l'ipotesi riguarda il caso in cui il mese di competenza e il mese di erogazione coincidano.
Venerdì 10 DATORI DI LAVORO DOMESTICO		Scade il termine per versare i contributi relativi al 2° trimestre 2009.
Venerdì 10 DIRIGENTI DEL COMMERCIO	L U G	Scade il termine per versare i contributi relativi al 2° trimestre 2009 ai fondi Negri, Besusso, PREVIR.
Giovedì 16 VERSAMENTO UNIFICATO IRPEF/IRE RITENUTE - LAVORO DIPENDENTE	L U G L I O	Scade il termine per versare in via telematica le ritenute operate nel mese di giugno 2009 sui: compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002 – 1012 - 1004); l'addizionale regionale e comunale all'IRPEF trattenuta in sede di conguaglio per fine rapporto nel mese di aprile e la rata delle addizionali determinate in sede di conguaglio di fine anno 2008 per coloro i quali procedono alla rateazione (cod. 3802 e 3848); la rata dell'acconto dell'addizionale comunale (cod. 3847).
LAVORO AUTONOMO E PROVVIGIONI		compensi di lavoro autonomo e provvigioni (cod. 1038 – 1040).
I.N.P.S. LAVORO DIPENDENTE CONTRIBUTO ALLA GESTIONE SEPARATA INPS		I contributi previdenziali dovuti sulle retribuzioni relative al mese precedente Il contributo alla gestione separata per compensi ad amministratori, collaboratori e associati in partecipazione corrisposti nel mese di giugno 2009.
Lunedì 20 PREVINDAI PREVINDAPI	L U G	Scade il termine per versare i contributi ai rispettivi fondi di previdenza integrativa relativi al 2° trimestre 2009.

Venerdì 31 INPS DM10	L U G	Scade il termine per l'invio telematico della denuncia mensile DM10, relativa al mese di giugno, da parte dei datori di lavoro
Venerdì 31 INPS EMens	L U G L	Scade il termine per l'invio telematico della denuncia mensile dei dati riferiti ai soggetti assicurati relativa al mese di giugno
Venerdì 31 SOSTITUTI D'IMPOSTA		Scade il termine per l'invio telematico della denuncia telematica dei sostituti d'imposta 770 Semplificato e Ordinario

Ricordiamo che lo Studio rimarrà chiuso per ferie dal giorno 06 Agosto 2009 al giorno 26 Agosto 2009 compresi.

SCADENZARIO LAVORO AGOSTO 2009

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
AGOSTO 2009					01	02
03	04	05	06	07	08	09
10	11	12	13	14	15	16
<u>17</u>	18	19	<u>20</u>	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
<u>31</u>						

**Lunedì 17
VERSAMENTO UNIFICATO
IRPEF/IRE RITENUTE
- LAVORO DIPENDENTE**

A
G
O
S
T
O

Scade il termine per versare in via telematica le ritenute operate nel mese di luglio 2009 sui:

compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002 – 1012 - 1004).

l'addizionale regionale e comunale all'IRPEF trattenuta in sede di conguaglio per fine rapporto nel mese di luglio e la rata delle addizionali determinate in sede di conguaglio di fine anno 2008 per coloro i quali procedono alla rateazione (cod. 3802 e 3848); la rata dell'acconto dell'addizionale comunale (cod. 3847).

Le ritenute conseguenti ai conguagli per assistenza fiscale eventualmente operati nel mese di luglio (vedi tabella dei codici tributo nell'articolo di questo Notiziario)

<p>- LAVORO AUTONOMO E PROVVIGIONI</p> <p>- I.N.P.S. LAVORO DIPENDENTE</p> <p>- ARTIGIANI E COMMERCANTI</p> <p>- CONTRIBUTO ALLA GESTIONE SEPARATA INPS</p> <p>- INAIL RATEIZZATO</p>	<p>A G O A G O S T O</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>La seconda rata trimestrale del contributo dovuto sul minimale per l'anno 2009.</p> <p>Il contributo alla gestione separata per compensi ad amministratori, collaboratori e associati in partecipazione corrisposti nel mese di luglio 2009.</p> <p>Terza rata INAIL rateizzato</p>
<p>NB. ABITUALMENTE UN APPOSITO PROVVEDIMENTO PROROGA LE SCADENZE DI AGOSTO, spostando le scadenze che cadono dal 2 al 19 fino al 20 AGOSTO.</p>		
<p>Giovedì 20 ENASARCO</p>	<p>A G O S T O</p>	<p>Scade il termine per versare all'ENASARCO, da parte delle case mandanti, i contributi relativi al Fondo Previdenza e Assistenza, calcolati sulle provvigioni relative al 2° trimestre 2009 anche se non liquidate. Si ricorda che i contributi si possono versare solo on line.</p>
<p>Lunedì 31 F.A.S.I.</p>	<p>A G</p>	<p>Scade il termine per versare i contributi dovuti per i dirigenti relativi al 3° trimestre 2009.</p>
<p>Lunedì 31 INPS DM10</p>	<p>O S T</p>	<p>Scade il termine per l'invio telematico della denuncia mensile DM10, relativa al mese di luglio, da parte dei datori di lavoro</p>
<p>Lunedì 31 INPS EMens</p>	<p>A G O</p>	<p>Scade il termine per l'invio telematico della denuncia mensile dei dati riferiti ai soggetti assicurati relativa al mese di luglio</p>

SCADENZARIO LAVORO SETTEMBRE 2009

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				SETTEMBRE 09

<p>Mercoledì 16 VERSAMENTO UNIFICATO</p>	<p>S E T T</p>	<p>Scade il termine per versare in via telematica le ritenute operate nel mese di agosto 2009.</p>
---	----------------------------	--