



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. 05/07 del 13/09/2007

SOMMARIO

[LA GESTIONE A REGIME DELLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE](#)

[RIASSETTO E RIFORMA DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LAVORO](#)

[MALATTIE BREVI E DURATA DELL'APPRENDISTATO](#)

[MAXI SANZIONE PER IL LAVORO "NERO" – SOVRAPPOSIZIONE DI ALTRE VIOLAZIONI E RELATIVA SANZIONABILITÀ](#)

[PRIVACY – LE REGOLE PER LE PICCOLE E MEDIE IMPRESE](#)

[COMUNICAZIONE PREVENTIVA DI ASSUNZIONE](#)

[CONGEDO PER MATERNITÀ – CAMBIA IL CRITERIO DI COMPUTO](#)

[CAMBIA IL MODELLO PER LA RICHIESTA DELL'INDENNITÀ DI MOBILITÀ](#)

[LA CONTRIBUZIONE DEGLI APPRENDISTI](#)

[RAPPORTI DI LAVORO AGEVOLATI CONDIZIONATI AL RILASCIO DEL DURC](#)

[ETÀ MINIMA DI AMMISSIONE AL LAVORO](#)

[LA GIURISPRUDENZA](#)

SCADENZARIO LAVORO: [SETTEMBRE 2007](#), [OTTOBRE 2007](#) E PRIMI GIORNI DI [NOVEMBRE 2007](#)

LA GESTIONE A REGIME DELLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

È trascorso il primo semestre del 2007 durante il quale le aziende sono state impegnate nell'avvio della gestione della scelta, imposta ai lavoratori, di conferire o meno il TFR ad un fondo di previdenza complementare.

In primis, queste hanno dovuto informare i lavoratori fornendo loro anche i modelli TFR1 e TFR2 mediante i quali operare la scelta.

Tale scelta, o non scelta, ha posto a carico dei datori di lavoro diversi obblighi aggiuntivi che possiamo così riassumere:

LAVORATORE CHE HA ADERITO AD UN FONDO DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE AL QUALE VERSARE TUTTO O PARTE DEL TFR	<p>In questo caso il datore di lavoro ha dovuto:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. inviare, se richiesto, al fondo di previdenza complementare cui il lavoratore aveva aderito, il modello di adesione dopo averlo completato con i dati della ditta e sottoscritto; 2. valorizzare il TFR maturato del mese in cui il lavoratore ha consegnato il TFR1, più l'eventuale contribuzione a carico del dipendente, e della ditta, e versarlo al Fondo di Previdenza a partire dal mese di luglio in base alle regole dettate dal fondo stesso; in genere i fondi hanno richiesto anche il versamento degli interessi sulle quote di TFR maturate nei mesi pregressi, in ragione del 2,74% annuo; 3. le aziende che occupavano almeno 50 dipendenti nel 2006 (secondo quanto specificato dalla circ. INPS n. 70/2007) dovevano versare al Fondo Tesoreria dell'INPS la quota di TFR che il lavoratore ha eventualmente scelto di mantenere in ditta, a partire dal mese in cui il dipendente ha consegnato il TFR1 (si tratta dei dipendenti con prima iscrizione ante 29 aprile 1993) più il TFR maturato da gennaio fino al mese precedente l'opzione; anche in questo caso andavano calcolati e versati gli interessi sulle quote relative ai mesi precedenti il versamento.
LAVORATORE CHE HA SCELTO DI MANTENERE IL PROPRIO TFR IN DITTA	<p>In questo caso bisogna distinguere tra:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) <u>azienda con meno di 50 dipendenti</u> (secondo quanto precisato dalla citata circolare INPS n. 70/2007) - in questa ipotesi per il datore di lavoro non scaturiva alcun obbligo aggiuntivo se non quello di conservare il modello TFR1 consegnato dal dipendente; il TFR continua ad essere accantonato in ditta e gestito con le consuete modalità previste dall'art. 2120 c.c.; b) <u>azienda con almeno 50 dipendenti</u> - in questa ipotesi la ditta ha dovuto versare tutto il TFR maturato dal lavoratore a partire dal mese di gennaio 2007, al Fondo Tesoreria appositamente costituito presso l'INPS; ha dovuto anche calcolare e versare gli interessi sulle quote di TFR maturate nei mesi pregressi, in ragione del 2,74%.
LAVORATORE CHE NON HA MANIFESTATO ALCUNA SCELTA (SILENTE)	<p>Innanzitutto il datore di lavoro ha dovuto sollecitare il lavoratore, 30 giorni prima della scadenza del termine assegnato per la scelta (cioè entro il 31/05/2007) informandolo sulla destinazione del suo TFR nel caso in cui rimanesse silente.</p> <p>Qualora fosse rimasto silente, bisogna distinguere tra:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) <u>aziende alle quali si applica un contratto collettivo che abbia istituito uno o più fondi di previdenza complementare</u> - la ditta ha provveduto alla iscrizione del lavoratore al FPC contrattuale (nel caso di più fondi avrà scelto quello cui aderisce la maggioranza dei lavoratori) al quale versa il TFR maturato a partire dal mese di luglio 2007; b) <u>aziende il cui contratto applicato non ha istituito fondi di previdenza complementare</u> - in questo caso il datore di lavoro ha dovuto versare a FONDINPS il TFR maturato dal dipendente a partire dal mese di luglio 2007.

Tutte le informazioni conseguenti le scelte dei lavoratori, e alcuni altri dati, devono essere trasmessi all'INPS con il flusso E-Mens.

A tale proposito L'INPS ha rilasciato la nuova versione del flusso E-Mens, annunciata con messaggio n. 16760 del 27 giugno 2007. Con successivo messaggio n. 19165 del 25 luglio 2007, l'INPS ha precisato che tali dati potranno essere forniti con il flusso relativo al mese di settembre **da inviare entro la fine del mese di ottobre 2007.**

Questi sono, in estrema sintesi, gli adempimenti cui hanno dovuto provvedere i datori di lavoro per l'avvio delle operazioni dettate dalle disposizioni di cui al D. Lgs n. 252/2005.

D'ora in avanti i datori di lavoro dovranno gestire i versamenti ai fondi di previdenza complementare avendo cura di conservare puntuale evidenza contabile delle operazioni svolte in modo da dimostrare versamenti e accantonamenti a fronte di eventuali contestazioni che dovessero sorgere da parte dei lavoratori o dei fondi.

A tale proposito si richiama l'attenzione sulla periodicità dei versamenti dovuti ai vari fondi in quanto non c'è omogeneità di scadenze tra un fondo e l'altro.

In particolare risulterà contabilmente complessa la gestione dei versamenti al Fondo di Tesoreria presso l'INPS, in quanto il datore di lavoro dovrà versare il TFR dei dipendenti continuando però a gestire la rivalutazione delle quote accantonate all'INPS e la ritenuta dell'imposta sulla rivalutazione stessa; infatti, nonostante le quote siano state versate all'istituto, il datore di lavoro dovrà provvedere alla liquidazione dei TFR e delle eventuali anticipazioni, ai lavoratori, rivalendosi sull'INPS mediante conguaglio sul DM10.

Ricordiamo che il TFR dovuto al Fondo Tesoreria, ha la valenza della contribuzione ed è quindi soggetto allo stesso sistema sanzionatorio previsto in caso di omesso o insufficiente versamento di contributi.

I datori di lavoro devono inoltre conservare tutta la documentazione (TFR1 ed eventuale modello di adesione al fondo consegnata dal dipendente con le relative ricevute di trasmissione al fondo stesso) al fine di dare prova delle operazioni eseguite e relative decorrenze.

Per i dipendenti assunti a partire dal 1 gennaio 2007, i datori di lavoro devono acquisire le scelte dei lavoratori entro 6 mesi dall'assunzione.

A tal fine devono attenersi ai seguenti adempimenti.

Consegnare, all'atto dell'assunzione, il modello TFR2 o acquisire informazioni circa l'eventuale scelta già espressa dal lavoratore in precedenti rapporti di lavoro.

Per questi casi la Covip ha precisato che il lavoratore, già aderente ad un fondo di previdenza complementare, non dovrà necessariamente consegnare il modello TFR2 al nuovo datore di lavoro; sarà sufficiente che notifichi la scelta già fatta con specifica dichiarazione e/o consegnando le copie dei moduli di adesione a suo tempo inviata al fondo.

Nel caso in cui abbia precedentemente aderito ad un fondo, si dovrà poi verificare se possa continuare a contribuire allo stesso fondo tenendo presente che i fondi chiusi non possono raccogliere contribuzione, se non dai dipendenti che operano in settori coperti dalla contrattazione che li ha istituiti.

Inoltre, salvo il caso di riscatto della contribuzione, il lavoratore che ha aderito alla previdenza complementare, non può tornare indietro ma deve continuare a conferire il TFR alla previdenza complementare.

Pertanto, qualora cambi settore e si occupi in un comparto che ha un fondo chiuso diverso da quello al quale ha aderito, dovrà compilare la scheda di adesione al nuovo fondo.

Conseguentemente il datore di lavoro dovrà completare la scheda e inviarla al fondo iniziando ad accantonare il TFR e l'eventuale contribuzione da versare.

Si ricorda che la scelta del lavoratore deve essere espressa entro 6 mesi dalla data di assunzione.

Decorrenza degli effetti della scelta operata dal lavoratore.

Al fine di evitare laboriose operazioni di conguaglio, i datori di lavoro dovrebbero sollecitare le scelte dei lavoratori e trasmettere tempestivamente la relativa documentazione al proprio consulente del lavoro.

Questo è ancora più importante per i dipendenti il cui semestre utile ai fini della scelta, scade in un anno diverso da quello di assunzione.

Nello specchio che segue riepiloghiamo gli effetti della scelta del lavoratore e relative decorrenze.

SCELTA DEL LAVORATORE	EFFETTI DELLA SCELTA	DECORRENZA DEGLI ADEMPIMENTI
Il lavoratore non aderiva alla previdenza complementare avendo scelto di mantenere il TFR in azienda e conferma tale scelta mediante compilazione del TFR2	<u>Datori di lavoro che occupavano, nel 2006, meno di 50 dipendenti</u> in questo caso il datore di lavoro continua ad accantonare e a gestire il TFR in azienda	
	<u>Datori di lavoro che occupavano, nel 2006, almeno 50 dipendenti</u> In questo caso il datore di lavoro versa il TFR maturando al Fondo tesoreria costituito presso L'INPS	Si versa al Fondo il TFR maturato a partire dalla data di assunzione
Il lavoratore aveva precedentemente aderito ad un fondo di previdenza complementare; comunica al nuovo datore di lavoro la scelta operata con specifica dichiarazione e consegnando le copie dei documenti di adesione al fondo	Il datore di lavoro verifica la possibilità di continuare ad aderire al medesimo fondo già scelto dal dipendente; in caso negativo procede alla iscrizione del lavoratore al fondo chiuso di categoria o ad altro fondo aperto scelti dal dipendente il quale deve compilare e sottoscrivere i relativi documenti	Si versa al fondo tutto il TFR maturato dalla data di assunzione (salvo che il dipendente con anzianità contributiva precedente il 28 aprile 1993, scelga di versare solo parte del TFR)
Il lavoratore non aderiva alla previdenza complementare nel precedente rapporto (oppure aveva riscattato la precedente posizione) ma ora decide di aderirvi. Compila e consegna al datore di lavoro il modello TFR2 e il modulo di adesione al fondo scelto	Il datore di lavoro completa, firma e spedisce al fondo scelto dal lavoratore copia del modulo di adesione e versa al fondo stesso il TFR maturando. Il TFR maturato dalla data di assunzione al momento in cui il lavoratore ha operato la scelta rimane in ditta o va versato al Fondo Tesoreria (qualora la ditta abbia occupato almeno 50 lavoratori nel 2006).	Si versa al fondo tutto il TFR maturato a partire dal mese in cui il lavoratore ha operato la scelta. Il TFR maturato precedentemente rimane in ditta o confluisce al Fondo Tesoreria per le aziende soggette
Il lavoratore non aderiva alla previdenza complementare e non opera alcuna scelta entro 6 mesi dall'assunzione (lavoratore silente)	Il datore di lavoro deve iscrivere il lavoratore al FPC chiuso cui ha aderito la maggioranza dei dipendenti. In assenza di FPC chiuso, il lavoratore va iscritto al FONDINPS	Si versa a FPC o a FONDINPS tutto il TFR maturato successivamente al primo semestre dall'assunzione. Il TFR maturato prima rimane in ditta o confluisce al Fondo Tesoreria per le aziende soggette
Lavoratore non iscritto alla previdenza complementare, in quanto aveva scelto di mantenere il TFR in ditta, che nel corso del rapporto di lavoro decide di aderirvi	Il datore di lavoro raccoglie il modulo di iscrizione al fondo prescelto dal lavoratore (non è prevista la compilazione del mod. TFR1 o TFR2) lo completa, lo sottoscrive e, ove previsto, lo invia al fondo	Versa al fondo il TFR maturato dal dipendente a partire dal mese nel quale ha operato la scelta aggiungendo la eventuale contribuzione. Il TFR maturato prima rimane in ditta o confluisce al Fondo Tesoreria per le aziende soggette

Da quanto sopra evidenziato, si capisce che il funzionamento della previdenza complementare vedrà il datore di lavoro per sempre impegnato in una gestione continua riferita:

- acquisizione della posizione dei nuovi assunti;
- informazione dei lavoratori nuovi assunti non ancora iscritti alla previdenza complementare;
- compilazione e trasmissione ai fondi dei moduli dei nuovi aderenti;

- formale sollecito ai nuovi assunti che rimangono silenti, da consegnare 30 giorni prima della scadenza del semestre loro assegnato per operare la scelta;
- valorizzazione del TFR (e degli eventuali contributi) da versare ai fondi o al Fondo Tesoreria costituito presso l'INPS;
- compilazione e trasmissione a ciascun fondo della distinta nominativa di contribuzione e predisposizione del bonifico per il versamento del dovuto; a tale proposito si ricorda che ciascun fondo ha diverse tempistiche e modalità di trasmissione delle denunce e di pagamento;
- notifica ai dipendenti del TFR e della contribuzione versati al fondo di previdenza complementare.

Si ricorda infine che l'obbligo di conferire il TFR a fondi di previdenza complementare non ricorre per i dipendenti assunti con contratto a termine di durata non superiore a tre mesi. Qualora il contratto venga prorogato scatta comunque l'obbligo indipendentemente dalla durata della proroga.

Anche in questi casi, tuttavia, il lavoratore può decidere di aderire alla previdenza complementare (o può avervi già aderito in precedenti rapporti di lavoro).

Si consiglia quindi di acquisire sempre e comunque una dichiarazione del dipendente riferita alla sua posizione rispetto alla previdenza complementare.

Si ricorda infine che il lavoratore ha 6 mesi di tempo, dalla data di assunzione, per comunicare la sua scelta rispetto alla destinazione del TFR (questo vale solo per i soggetti che non siano già iscritti ad un FPC).

Qualora il rapporto di lavoro si interrompa prima del decorso di questo periodo, senza che il lavoratore abbia espresso la scelta di aderire ad un fondo di previdenza complementare, il TFR sarà rimasto in azienda e andrà liquidato direttamente al lavoratore.

Si segnala, inoltre, il messaggio INPS n. 17959 del 9 luglio 2007 che contiene le **istruzioni per il recupero di eventuali quote di TFR versate in più**, anche erroneamente, al Fondo Tesoreria dell'INPS.

Tali quote potranno essere recuperate mediante conguaglio nel mod. DM10 esponendo i relativi importi nel quadro "D" con il codice "RF01" che assume il seguente significato: "rec. contr. Fondo Tesoreria".

Infine, segnaliamo la circolare n. 98 del 2 luglio 2007, con la quale l'INPS ha fornito le specifiche per il **versamento del contributo di solidarietà del 10%**.

Si tratta:

1. del contributo a carico dei datori di lavoro calcolato sulle somme da questi dovute (diverse dal TFR) a fondi aventi fini previdenziali o assistenziali;
2. del contributo dovuto sulle somme interessate da decontribuzione (premi di rendimento).

La complessità della casistica ha reso necessario diversificare i codici per l'esposizione nel modello DM10 secondo quanto indicato nella seguente tabella.

CASISTICA	ESPOSIZIONE SUL QUADRO BC DEL DM10 CON LA SEGUENTE DESCRIZIONE	CODICE ESPOSIZIONE DM10
Somme a carico del datore di lavoro versate alla previdenza complementare (diverse dal TFR)	Contr. Solid. 10% ex art. 16 D. Lgs n. 252/2005	
	Generalità del lavoratori	M900
	Dirigenti ex INPDAI al 31/12/2002	M940
Somme a carico del datore di lavoro versate a fondi, casse, gestioni aventi finalità diverse dalla previdenza complementare (previsti dalla contrattazione collettiva anche di	Contr. Solid. 10% ex art. 9-bis Dlgs n. 166/1991	
	Generalità del lavoratori	M980
	Dirigenti ex INPDAI al 31/12/2002	M990

secondo livello)		
Somme soggette a decontribuzione in quanto derivanti da contratti di secondo livello (premi di rendimento)	Contr. solid. 10% DI n. 67/1997	
	Generalità del lavoratori	M930
	Dirigenti ex INPDAl al 31/12/2002	M970

**RIASSETTO E RIFORMA DELLA NORMATIVA IN
MATERIA DI TUTELA DELLA SALUTE E DELLA
SICUREZZA SUL LAVORO**

Nella G.U. n. 185 del 10 agosto 2007, è stata pubblicata la legge n. 123 del 3 agosto 2007 entrata in vigore il 25 agosto 2007.

La legge consiste sostanzialmente in una delega al governo per l'adozione di decreti finalizzati al riassetto e alla riforma delle disposizioni vigenti in materia di salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

Quindi dovremo attendere l'emanazione di tali decreti sul contenuto dei quali torneremo a tempo debito.

Alcune disposizioni del provvedimento in oggetto però, sono entrate in vigore dal 25 agosto.

Esaminiamo brevemente le norme più incisive già vigenti dal 25 agosto, rimandando l'analisi dettagliata delle disposizioni quando saranno disponibili anche interpretazioni e istruzioni da fonte ministeriale.

Art. 2 Notizia all'INAIL, in taluni casi di esercizio dell'azione penale

Nel caso in cui si verifichi, in occasione di lavoro, un omicidio colposo o lesioni personali colpose legate a violazioni di norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro, il Pubblico Ministero deve darne notizia all'INAIL ai fini dell'eventuale costituzione di parte civile e dell'azione di regresso.

Art. 3 Contratti di appalto e somministrazione (modifiche al D. Lgs. 626/1994)

Nei contratti di appalto, il committente dovrà promuovere e coordinare l'elaborazione di un documento di valutazione dei rischi unico da allegare al contratto di appalto.

Nei contratti di appalto, somministrazione, subappalto, deve essere data specifica evidenza ai costi relativi alla sicurezza nei luoghi di lavoro. Tale dato può essere visionato dal rappresentante per la sicurezza dei lavoratori e dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori.

Il datore di lavoro è tenuto a consegnare al rappresentante dei lavoratori, su richiesta, copia del documento di valutazione dei rischi e copia del registro infortuni.

Art. 5 Contrasto del lavoro irregolare e tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori

Tale disposizione prevede la **sospensione dell'attività imprenditoriale** qualora gli organi di vigilanza rilevino l'impiego di lavoratori "in nero" in misura pari o superiore al 20% del totale dei lavoratori regolarmente occupati (vedi Nostra circolare Flash n. 11 del 27/08/07).

Identico provvedimento può essere adottato qualora si rilevino ripetute violazioni delle norme in materia di superamento dei tempi di lavoro, di riposo giornaliero e settimanale, ovvero gravi e reiterate violazioni delle norme poste a tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

Tale disposizione era stata sostanzialmente già introdotta, limitatamente ai cantieri edili, dal D.L. n. 223/2006 art. 36bis.

Sull'argomento il Ministero del Lavoro ha emanato la circolare n. 10797 del 22 agosto 2007, con la quale precisa che il provvedimento sospensivo:

- colpisce il singolo cantiere, negozio, ecc., nel quale si riscontra la violazione e non tutta l'azienda;
- non colpisce i soggetti che non esercitano attività di impresa.

La sospensione verrà attuata per le violazioni più gravi o nei casi di reiterazione di una violazione grave nei 5 anni.

Il provvedimento può essere revocato previa eliminazione delle violazioni che ne lo hanno generato (regolarizzazione dei lavoratori, ripristino del rispetto delle norme che regolano l'orario di

lavoro e la sicurezza) e pagamento di una sanzione amministrativa aggiuntiva pari ad un quinto delle sanzioni amministrative complessivamente irrogate.

È comunque fatta salva l'applicazione delle sanzioni civili, penali e amministrative vigenti.

Art. 6 Tessera di riconoscimento per il personale delle imprese appaltatrici e subappaltatrici

Dal primo di settembre (vedi Nostra circolare flash n.11 del 27/08/07), i dipendenti e i lavoratori autonomi che svolgono attività nell'ambito di appalti o subappalti, devono essere muniti di tesserino di riconoscimento, con foto, contenente le generalità del lavoratore e del datore di lavoro. Tale tessera deve essere esposta.

In pratica viene estesa a tutti gli ambiti la normativa già vigente per i cantieri edili.

I datori di lavoro con meno di dieci dipendenti possono assolvere all'obbligo mediante annotazione, su apposito registro vidimato dalla direzione provinciale del lavoro territorialmente competente, da tenersi sul luogo di lavoro, degli estremi del personale giornalmente impiegato nei lavori.

Ricordiamo infine che il tesserino non è il alcun modo sostitutivo del libro matricola o di altri documenti obbligatori in materia di lavoro.

A tal fine, nel computo delle unità lavorative, si tiene conto di tutti i lavoratori impiegati a prescindere dalla tipologia dei rapporti di lavoro instaurati, ivi compresi quelli autonomi per i quali si applicano le disposizioni di cui alla presente disposizione.

Il mancato rispetto della norma comporta una sanzione amministrativa a carico del datore di lavoro da Euro 100 a Euro 500 per ciascun lavoratore mentre il lavoratore che non espone la tessera di cui è stato munito, è punito con la sanzione da Euro 50 a Euro 300.

MALATTIE BREVI E DURATA DELL'APPRENDISTATO

In risposta ad un interpello (prot. n. 9191 del 1 luglio 2007) il Ministero del lavoro ha chiarito l'incidenza delle malattie brevi sulla durata del contratto di apprendistato.

Occorre preliminarmente ricordare che il contratto di apprendistato viene sospeso e, quindi, parimenti prolungato, a fronte di eventi quali malattia, infortunio, maternità, servizio militare.

Qualora gli eventi di malattia o di infortunio siano di breve durata, si pone il problema di decidere se la relativa sospensione incida effettivamente sugli esiti della formazione e, quindi, se la durata dell'apprendistato debba essere effettivamente prorogata.

Con la risposta all'interpello, il Ministero richiama una precedente circolare del 1981 e stabilisce quanto segue.

Le malattie brevi non incidono sulla durata dell'apprendistato e non ne determinano il prolungamento. Tale principio si applica anche per sommatoria di più eventi di breve durata.

Qualora il contratto collettivo applicato non definisca il concetto di breve durata e non regoli quindi tale fattispecie, si deve considerare evento di breve durata, quello che non superi da solo (o per sommatoria di più eventi) la durata di un mese nell'arco del periodo di apprendistato.

MAXI SANZIONE PER LAVORO "NERO" – SOVRAPPOSIZIONE DI ALTRE VIOLAZIONI E RELATIVA SANZIONABILITÀ

Si ricorda che, con Decreto Legislativo del 2003, poi modificato dal D.L. 223/2006 convertito in l. n. 248/2006, è stata introdotta una maxi sanzione a carico dei datori di lavoro che occupano personale "in nero" che non risulti, cioè, dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria.

L'importo della sanzione va da euro 1.500 a Euro 12.000 per ciascun lavoratore, maggiorata di euro 150 per ciascuna giornata di lavoro effettivo.

L'importo delle sanzioni civili connesse all'omesso versamento dei contributi e premi riferiti a ciascun lavoratore in nero, non può essere inferiore a euro 3.000, indipendentemente dalla durata della prestazione lavorativa accertata.

Si ricorda inoltre che troveranno comunque applicazione le sanzioni connesse all'omessa comunicazione al Centro per l'impiego, alla registrazione sui libri contabili, ecc.

Talvolta l'impiego di lavoratori in nero, che configura di per se una violazione delle norme in materia di lavoro, comporta la contemporanea violazione di altre disposizioni.

Il Ministero del lavoro ha emanato la lettera circolare n. 25/l/8906 del 4 luglio 2007, con la quale analizza varie fattispecie di violazioni sovrapposte a fronte delle quali si applicano le specifiche sanzioni oltre alla così detta maxi sanzione.

Impiego di lavoratori extracomunitari clandestini

Si ricorda che l'impiego di **extracomunitari privi di permesso di soggiorno comporta l'arresto da tre mesi ad un anno e l'ammenda di euro 5.000 per ogni lavoratore così occupato.**

Tale specifica sanzione, sostiene il ministero, mira a tutelare specifici interessi giuridici volti a scongiurare l'immigrazione clandestina pertanto, nel caso di specie, troverà contemporanea applicazione anche la maxi sanzione.

Impiego di lavoratori minori

Per le stesse ragioni sopra esposte, anche in questo caso si applicano le sanzioni specificatamente previste dalla legge sulla tutela dei minori n. 977/1977, in aggiunta alla maxi sanzione.

Impiego di lavoratori domestici

L'assunzione di lavoratori domestici prevede obbligo di comunicazione al Centro per l'Impiego, all'INAIL, all'INPS.

La circolare si sofferma sull'ipotesi in cui un lavoratore, denunciato come domestico, venga in realtà impiegato in altre attività imprenditoriali o professionali.

Ebbene, in tal caso, troverà applicazione la maxi sanzione posto che, non è vietato impiegare il lavoratore domestico in altre attività ma, per ogni rapporto di lavoro, sono previsti specifici adempimenti che, ove non effettuati, danno luogo alle relative sanzioni.

Impiego di lavoratori autonomi

In questo caso la maxi sanzione sarà applicabile in aggiunta alle altre specifiche sanzioni, per quelle fattispecie che prevedono comunicazioni o registrazioni sui libri aziendali quali:

- contratti di co.co.co o co.co.pro;
- prestazioni occasionali di cui all'art. 61 c. 2 del D. Lgs. 276/2003 (mini co.co.pro);
- associazione in partecipazione.

Impiego di collaboratori familiari, coadiuvanti ed imprenditori o soci di imprese artigiane

Tali soggetti, qualora occupati con abitualità e prevalenza nella attività dell'impresa artigiana, sono soggetti ad obblighi comunicativi all'INAIL, all'INPS e alla registrazione nel libro matricola aziendale.

L'impiego in nero di tali soggetti configura pertanto la fattispecie prevista per l'applicazione della maxi sanzione cui si aggiungono le ulteriori sanzioni ordinariamente previste.

Impiego di prestatore d'opera autonomo artigiano o non

L'impiego di prestatori d'opera ai sensi di quanto previsto dall'art. 2222 del c.c., non comporta alcun obbligo comunicativo né registrazioni sui libri aziendale del soggetto utilizzatore/committente.

Pertanto, in tal caso, il Ministero non ravvisa la possibilità di applicare la maxi sanzione.

Impugnabilità della maxi sanzione e successione di di trasgressori

La circolare conclude precisando che, il ricorso avverso l'applicazione della maxi sanzione ex art. 17 D. Lgs. 124/2004, è ammissibile solo qualora abbia ad oggetto la contestazione della sussistenza del rapporto di lavoro i cui estremi non siano stati registrati nei libri aziendali.

Nell'ipotesi in cui la violazione sia posta in essere da due o più trasgressori in successione tra loro. Il Ministero precisa che:

1. l'importo della maxi sanzione sia applicato a ciascuno di essi;
2. la maggiorazione di euro 150,00 al giorno, sia imputata a ciascun trasgressore in proporzione al periodo di commissione del fatto illecito.

Infine, poiché l'illecito ha natura permanente (tra l'altro ad esso non si applica l'istituto della diffida) la maxi sanzione e la maggiorazione giornaliera, sono applicabili anche qualora gli organi di vigilanza rilevino che un rapporto di lavoro, attualmente regolarmente registrato, sia stato svolto in nero in un precedente periodo entro il termine prescrizione di cinque anni.

A tale proposito si precisa che trova applicazione il regime sanzionatorio in vigore al momento della cessazione del comportamento illecito.

Si ricorda che, l'organo attualmente competente a irrogare la sanzione, è l'ufficio ispettivo del Ministero del Lavoro mentre, prima del 12 agosto 2006, data di entrata in vigore del D.L. 223/2006, era competente l'Agenzia delle entrate.

Pertanto, per i comportamenti illeciti che hanno cessato di essere tali prima del 12 agosto 2006 troverà applicazione il precedente regime sanzionatorio legato al costo del lavoro del soggetto occupato in nero.

**PRIVACY – LE REGOLE PER LE PICCOLE E MEDIE
IMPRESE**

Si segnala che, sulla Gazzetta Ufficiale del 21 giugno 2007, n. 142, è stata pubblicata la delibera del garante per la privacy che contiene una guida pratica per la gestione degli adempimenti previsti in materia di protezione dei dati personali da parte delle piccole e medie imprese.

Il documento contiene anche una check list, finalizzata alla verifica dello stato di realizzazione degli adempimenti previsti dalla disciplina.

In virtù di ciò Vi rammentiamo il rispetto dell'obbligo di cui sopra (vedi Nostra circolare n. 4 del 10/09/04) ovvero di rivolgerVi, per chi ancora non lo avesse fatto, ai propri responsabili informatici e/o della privacy.

COMUNICAZIONE PREVENTIVA DI ASSUNZIONE

Con effetto dal 1 gennaio 2007 (vedi Nostra circolare flash n. 14 del 27/12/06), l'instaurazione dei rapporti di lavoro deve essere comunicata al Centro per l'impiego competente almeno entro il giorno precedente l'inizio del rapporto con documentazione avente data certa.

La disposizione è stata estesa alle seguenti tipologie di rapporti:

- subordinato;

- autonomo (co.co.co co.co.pro.); è soggetto all'obbligo comunicativo anche il rapporto di agenzia qualora si svolga nella forma del rapporto di collaborazione autonoma e non sia svolta da soggetto imprenditore;
- associazione in partecipazione con apporto di lavoro e socio lavoratore di cooperativa;
- tirocinante.

In occasione di una risposta ad un quesito, il Ministero del lavoro ha ribadito che tale comunicazione preventiva deve avere data certa che potrà essere rappresentata da:

1. **raccomandata con avviso di ricevimento;**
2. **posta elettronica** – questa tipologia di comunicazione è ammessa solo con casella di posta elettronica certificata;
3. **comunicazione on line** - entrerà in vigore previa emanazione del previsto Decreto Ministeriale; (si precisa che in Veneto il sistema è comunque già attivo e obbligatoriamente previsto per le comunicazioni relative ai rapporti di apprendistato; è possibile usarlo per qualsiasi comunicazione dovuta ai Centri per l'Impiego del Veneto);
4. **comunicazione via fax** – è ammesso anche questo mezzo di comunicazione purché si conservi la ricevuta della trasmissione; qualora la trasmissione non vada a buon fine entro il termine previsto, il datore di lavoro potrà inviare nuovamente la comunicazione il giorno successivo; dovrà però conservare la ricevuta del tentativo di trasmissione nei termini, con esito negativo, per dare prova della tempestività dell'adempimento.
5. **consegna a mano** – qui sta la nota dolente in quanto il Ministero del Lavoro precisa che, in questo caso, non è sufficiente il timbro di ricevimento ma il Centro per l'Impiego deve rilasciare specifica ricevuta.

CONGEDO PER MATERNITÀ – CAMBIA IL CRITERIO DI COMPUTO

L'INPS ha emanato il messaggio n. 18311 del 12 luglio 2007, con il quale modifica il criterio di calcolo del periodo di astensione obbligatorio per maternità.

In base alla consolidata giurisprudenza di Cassazione, il periodo di astensione precedente il parto, deve essere conteggiato escludendo la data presunta del parto (le precedenti indicazioni dell'istituto prevedevano che il periodo fosse determinato comprendendo anche la data presunta del parto).

Il messaggio INPS riporta il seguente esempio: se la data presunta del parto è fissata per il 15 di agosto, l'astensione obbligatoria precedente il parto va dal 15 giugno al 14 agosto.

I tre mesi di astensione obbligatoria successivi al parto si continuano a computare dal giorno successivo al parto o, nel caso in cui questo avvenga in anticipo, dal giorno successivo alla data presunta.

Pertanto, quando il parto avviene alla data prestabilita, l'astensione obbligatoria durerà 5 mesi e 1 giorno.

CAMBIA IL MODELLO PER LA RICHIESTA DELL'INDENNITÀ DI MOBILITÀ

Con messaggio n. 18312 del 12 luglio 2007, l'INPS ha introdotto un nuovo modello per l'erogazione dell'indennità di mobilità denominato DS22 Mobilità in vigore dalla data di pubblicazione del messaggio.

Il precedente modello DS22 rimane in uso per l'erogazione della disoccupazione ordinaria.

LA CONTRIBUZIONE DEGLI APPRENDISTI

La legge finanziaria 2007 ha aumentato la contribuzione a carico dei datori di lavoro per gli apprendisti portandola al 10%.

Parziale deroga a tale disposizione è concessa ai datori di lavoro che al momento dell'assunzione dell'apprendista occupano un numero di lavoratori non superiore a 9; per gli apprendisti già assunti al 31 dicembre 2007, tal limite è stato calcolato con riferimento ai dipendenti mediamente occupati nel 2006.

In questi casi il contributo dovuto per i lavoratori apprendisti è pari al 1,5% per il primo anno di apprendistato e al 3% per il secondo anno. Per il rimanente periodo di apprendistato è dovuta la contribuzione nella misura del 10%.

Ricordiamo inoltre che il medesimo provvedimento di legge:

- ha esteso ai lavoratori in oggetto il trattamento economico di malattia a carico dell'INPS;
- ha reso applicabile la nuova aliquota dovuta per gli apprendisti (senza alcuna riduzione) alle assunzioni agevolate (assunzioni dalle liste di mobilità; di lavoratori in CIGS, ecc.).

la legge finanziaria prevedeva l'emanazione di un decreto interministeriale che avrebbe dovuto ripartire tale aliquota contributiva.

Il contenuto di tale decreto è stato anticipato dal comunicato del Ministero del Lavoro del 13 luglio 2007 il quale specifica che la nuova aliquota del 10% viene suddivisa come riportato nella seguente tabella.

TIPOLOGIA DI CONTRIBUTO	ALIQUOTA
Fpld (Fondo pensione lavoratori dipendenti)	9,01%
Cuaf (Assegno familiare)	0,11%
Indennità economica di malattia	0,53%
Indennità economica di maternità	0,05%
INAIL (assicurazione per gli infortuni)	0,30%
TOTALE	10,00%

Nessuna indicazione è stata data, per il momento, con riguardo alla ripartizione delle aliquote ridotte del 1,5% e del 3%.

Vale la pena di ricordare che rimane invariato il contributo a carico dei lavoratori:

- per gli apprendisti, è pari al 5,84%;
- per i lavoratori oggetto di assunzioni agevolate, è pari all'aliquota applicata alla generalità dei dipendenti occupati nell'azienda.

Come si potrà osservare, la composizione dell'aliquota comprende anche il contributo dovuto per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali gestita dall'INAIL.

Pertanto, il premio dovuto annualmente all'INAIL continuerà ad essere determinato con esclusione delle retribuzioni relative agli apprendisti.

Si pone però il problema dei lavoratori assunti dalle liste di mobilità per i quali, in forza della precedente disciplina contributiva, era dovuto all'INPS il contributo fisso settimanale previsto per i lavoratori non soggetti all'INAIL in quanto, per tali lavoratori, era dovuto il premio INAIL completo da determinarsi in sede di autoliquidazione.

Si rimane pertanto in attesa di sapere se, per tali lavoratori, sia dovuto il contributo nella misura del 10% che comprende anche la copertura INAIL, oppure se sia dovuta la contribuzione del 9,70% (al netto dell'aliquota destinata all'INAIL) dovendo poi autoliquidare il premio INAIL unitamente a quello dovuto per la generalità dei lavoratori occupati nell'azienda.

**RAPPORTI DI LAVORO AGEVOLATI CONDIZIONATI
AL RILASCIO DEL DURC**

Il Ministero del Lavoro ha emanato la nota n. 25/l/9503 del 17 luglio 2007 con la quale riprende la disposizione contenuta nella legge finanziaria 2007 (art. 1 c. 1175, 1176):

*1175. A decorrere dal 1° luglio 2007, i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva (DURC) **fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali**, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.*

Ai sensi di quanto disposto dal successivo comma 1176, apposito decreto ministeriale avrebbe dovuto regolare i contenuti del DURC specificando *le tipologie di pregresse irregolarità di natura previdenziale ed in materia di tutela delle condizioni di lavoro da non considerare ostative al rilascio del documento medesimo. In attesa dell'entrata in vigore del decreto di cui al presente comma sono fatte salve le vigenti disposizioni speciali in materia di certificazione di regolarità contributiva nei settori dell'edilizia e dell'agricoltura.*

Alla luce delle disposizioni richiamate, la nota ministeriale precisa che, in attesa dell'emanazione del previsto decreto, **la normativa sul rilascio del DURC trova applicazione nei settori dell'edilizia e dell'agricoltura** dove è già prevista per l'apertura di nuovi cantieri.

Dal tenore della norma, sembra che la fruizione delle agevolazioni concesse per determinate assunzioni in tali settori, siano già subordinate al rilascio del DURC. A tale proposito sarebbe auspicabile un chiarimento da parte degli istituti interessati.

Per tutti i settori risulta invece di immediata applicazione la disposizione che subordina la validità dei benefici normativi e contributivi al rispetto delle altre condizioni di legge e degli accordi e contratti collettivi.

Con riguardo ai benefici contributivi riteniamo si debbano considerare le riduzioni concesse per apprendisti, o per le altre assunzioni agevolate quali quelle previste per i soggetti iscritti nelle liste di mobilità, disoccupati di lungo periodo, contratti di inserimento ecc.

Per quanto riguarda invece i benefici normativi, non meglio identificati dalla disposizione di legge originaria, riteniamo che rientrino tra questi il giusto inquadramento dei dipendenti e la totale applicazione dei contratti collettivi e delle norme di legge che regolano il rapporto di lavoro.

In questa sede preme sottolineare come la nota ministeriale abbia evidenziato, in attesa dell'emanazione del decreto, l'onere, a carico del datore di lavoro, del rispetto degli **altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali.**

Non è chiaro se il concetto di altri obblighi di legge debba intendersi in senso restrittivo o in senso lato.

Nel primo caso i citati benefici contributivi, sarebbero subordinati al rispetto delle sole disposizioni dettate dalla norma che consente la specifica assunzione agevolata.

Per esempio, l'assunzione di lavoratori iscritti alle liste di mobilità consente di fruire del pagamento di un'aliquota contributiva ridotta. In questo caso la norma da rispettare impone di assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità.

Una interpretazione più ampia assoggetterebbe il diritto ai benefici contributivi al rispetto di tutta la normativa sul lavoro non necessariamente riferita allo specifico rapporto di modo che, i benefici concessi per una determinata assunzione, sarebbero compromessi anche dalla violazione di una disposizione riferita ad altri lavoratori.

Lo stesso principio potrebbe valere anche per il rispetto delle norme contrattuali nazionali o di secondo livello.

Si rimane pertanto in attesa di conoscere il contenuto del decreto e di eventuali auspicabili chiarimenti.

ETÀ MINIMA DI AMMISSIONE AL LAVORO

Il Ministero del Lavoro ha emanato la nota n. 25/I/0009799 con la quale, in risposta ai quesiti ricevuti, specifica i tempi dell'innalzamento dell'età di ammissione al lavoro dei minori.

Il ministero precisa che la l. n. 977/1967 sulla tutela dei minori, individua l'età minima di ammissione al lavoro al termine dell'obbligo di frequenza scolastica e, comunque, non prima del compimento del quindicesimo anno di età.

La legge finanziaria 2007, ha portato l'obbligo di frequenza scolastica a dieci anni elevando, con effetto dall'anno scolastico 2007/2008, l'età minima di ammissione al lavoro a 16 anni.

Quindi, conclude la nota, con effetto dal prossimo 10 settembre, i minori potranno essere ammessi al lavoro solo dopo il compimento del sedicesimo anno di età.

Detto questo, rimane comunque da stabilire quale tipologia di rapporto sia possibile con un minore posto che il c. 622 dell'art. 1 della legge finanziaria 2007 stabilisce che *l'istruzione impartita per almeno dieci anni è obbligatoria ed è finalizzata a consentire il conseguimento di un titolo di studio di scuola secondaria superiore o di una qualifica professionale di durata almeno triennale entro il diciottesimo anno di età*

Alla luce di questa disposizione sembra che l'unico contratto possibile per un minore privo di un diploma di qualifica professionale, sia il contratto di apprendistato per il diritto dovere di formazione.

Occorre però rilevare che tale tipologia di apprendistato, successivamente alla sua introduzione con il D. lgs. n. 276/003, è ancora in attesa di regolamentazione.

Si ritiene comunque che il contratto di apprendistato sia l'unica tipologia di rapporto a tempo pieno ipotizzabile per i soggetti in questione anche alla luce delle precisazioni contenute nella circolare n. 40/2004 a suo tempo emanata dal Ministero del Lavoro.

LA GIURISPRUDENZA

INCIDENZA DELLO STRAORDINARIO NEL TFR

Sentenza Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 893 DEL 3.4.2007

La sentenza risulta interessante in quanto definisce ancora una volta i requisiti per la computabilità del corrispettivo del lavoro straordinario nella base per il calcolo del TFR.

Ebbene il corrispettivo del lavoro straordinario si computa ai fini del calcolo del TFR quando si verifichi la **regolarità o frequenza o periodicità della prestazione**.

Occorre misurare la riconoscibilità di regolarità, frequenza o anche mera periodicità di una prestazione eccedente l'orario ordinario con riguardo al suo ripetersi con costanza ed uniformità per un apprezzabile periodo di tempo, così da divenire abituale nel quadro dell'organizzazione del lavoro.

Precisiamo che tale concetto, espresso dalla suprema corte, travalica eventuali esclusioni previste dalla contrattazione collettiva.

UTILIZZO DEL TELEFONO CELLULARE AZIENDALE PER SCOPI PERSONALI - LICENZIAMENTO

Sentenza Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 15334 del 9.7.2007

Tale sentenza ha confermato il licenziamento intimato ad un lavoratore che aveva utilizzato il telefono cellulare aziendale per scopi personali. Nel caso specifico era stato il figlio ad usare il telefonino assegnato al lavoratore al quale, la Suprema Corte, ha imputato un comportamento omissivo tale da far venir meno il rapporto fiduciario (il lavoratore avrebbe dovuto vigilare sul comportamento del figlio).

Alla luce di tale sentenza si suggerisce di regolamentare in modo chiaro e inequivocabile l'uso degli strumenti aziendali concessi ai dipendenti specificando se l'utilizzo debba limitarsi a motivi di lavoro o se ne sia concesso anche l'uso per scopi personali.

In particolare si ricorda che l'uso personale di strumenti aziendali concessi ai lavoratori, configura benefit che ha rilevanza sul piano della determinazione del reddito imponibile ai fini contributivi e fiscali.

SICUREZZA SUL LAVORO E OBBLIGO FORMATIVO AGLI APPRENDISTI

Sentenza Corte di Cassazione Sez. Lav. n. 11622 del 18 maggio 2007

Va segnalata questa sentenza che attribuisce particolare responsabilità al datore di lavoro per un infortunio occorso ad un apprendista.

La Corte sottolinea l'importanza fondamentale dell'aspetto formativo e informativo in materia di sicurezza e prevenzione che, in riferimento alla giovane età e all'inesperienza dell'apprendista, deve essere intensificata rispetto alla generalità dei lavoratori.

In carenza di tale adempimento, la responsabilità per un infortunio eventualmente occorso ricade sul datore di lavoro, salvo il caso in cui l'eventuale imprudenza dal lavoratore assuma i caratteri dell'abnormità ed imprevedibilità.

SCADENZARIO LAVORO SETTEMBRE 2007

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
SETTEMBRE 07					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

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.

Lunedì 17 VERSAMENTO UNIFICATO IRPEF RITENUTE	S E T T	Scade il termine per versare in via telematica le ritenute operate nel mese di agosto 2006 sui:
- LAVORO DIPENDENTE	S E T T E M B R E	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 agosto e la rata delle addizionali determinate in sede di conguaglio di fine anno per coloro i quali procedono alla rateazione (cod. 3802 e 3816) la rata dell'acconto dell'addizionale comunale (cod. 3860). Le ritenute conseguenti ai conguagli per assistenza fiscale operati nel mese di agosto (cod. 4731 – 4730 - 4201 – 3803 – 3818 – 3862 - 1668 – 3804 – 3805).
- LAVORO AUTONOMO E PROVVIGIONI		compensi di lavoro autonomo e provvigioni (cod. 1038 – 1040).
- I.N.P.S. LAVORO DIPENDENTE		I contributi previdenziali dovuti sulle retribuzioni relative al mese precedente.
- CONTRIBUTO ALLA GESTIONE SEPARATA	S E T T T	Il contributo alla gestione separata per compensi ad amministratori, collaboratori e associati in partecipazione corrisposti nel mese di agosto 2007.
Venerdì 28 D.P.L. COMUNICAZIONE LAVORO STRAORDINARIO	S E T T E M B R E	Scade il termine per inviare alla Direzione provinciale del lavoro la comunicazione delle ore di lavoro straordinario eccedenti le 48 settimanali svolte nel corso del 2° quadrimestre 2007 nelle aziende che occupano più di 10 addetti (salvo diversa scadenza prevista dal CCNL)
Domenica 30 (posticipata al 1 ottobre) SOSTITUTI DI IMPOSTA MOD. 770 SEMPLIFICATO	S E T T	Scade il termine per trasmettere, via telematica, il modello 770 semplificato, da parte dei sostituti di imposta che nel corso del 2006 hanno operato ritenute sui compensi erogati per prestazioni di lavoro dipendente e autonomo.

Domenica 30 (posticipata al 1 ottobre) INPS LAVORO DIPENDENTE	S E T	Scade il termine per i datori di lavoro, per l'invio telematico all'INPS della denuncia mensile DM 10 relativo al mese di agosto.
Domenica 30 (posticipata al 1 ottobre) INPS EMens	S E T	Scade il termine per l'invio telematico della denuncia mensile dei dati riferiti ai soggetti assicurati relativa al mese di agosto.
Domenica 30 settembre Sanatoria lavoro sommerso	S E T	Scade il termine per regolarizzare i lavoratori occupati in nero (vedi articolo su questo notiziario)

SCADENZARIO LAVORO OTTOBRE 2007
--

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
<u>01</u>	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	31				OTTOBRE 07

Lunedì 1 SOSTITUTI DI IMPOSTA MOD. 770 SEMPLIFICATO	O T T O B R E	Scade il termine per trasmettere, via telematica, il modello 770 semplificato, da parte dei sostituti di imposta che nel corso del 2006 hanno operato ritenute sui compensi erogati per prestazioni di lavoro dipendente e autonomo.
Lunedì 1 INPS LAVORO DIPENDENTE	O T T	Scade il termine per i datori di lavoro, per l'invio telematico all'INPS della denuncia mensile DM 10 relativa al mese di agosto.
Lunedì 1 INPS EMens	O T T	Scade il termine per l'invio telematico della denuncia mensile dei dati riferiti ai soggetti assicurati relativa al mese di agosto.
Mercoledì 10 DATORI DI LAVORO DOMESTICO	O T T	Scade il termine per versare i contributi relativi al 3° trimestre 2007.
Mercoledì 10 DIRIGENTI DEL COMMERCIO	O T T	Scade il termine per versare i contributi relativi al 3° trimestre 2007 ai fondi Negri, Besusso, PREVIR.
Martedì 16 VERSAMENTO UNIFICATO IRPEF RITENUTE - LAVORO DIPENDENTE	O T T O B R E	Scade il termine per versare in via telematica le ritenute operate nel mese di settembre 2007 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 agosto e la rata delle addizionali determinate in sede di conguaglio di fine anno per coloro i quali procedono alla rateazione (cod. 3802 e 3816) la rata dell'acconto dell'addizionale comunale (cod. 3860). Le ritenute conseguenti ai conguagli per assistenza fiscale operati nel mese di agosto (cod. 4731 – 4730 - 4201 – 3803 – 3818 – 3862 - 1668 – 3804 – 3805).

- LAVORO AUTONOMO E PROVVIGIONI	O T	compensi di lavoro autonomo e provvigioni (cod. 1038 – 1040 –).
- I.N.P.S. LAVORO DIPENDENTE - CONTRIBUTO ALLA GESTIONE SEPARATA	O T O T T	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 settembre 2007.
Sabato 20 PREVINDAI – PREVINDAPI	O T	Scade il termine per il versamento dei contributi relativi al 3° trimestre 2007.
Mercoledì 31 INPS LAVORO DIPENDENTE	O T T	Scade il termine per i datori di lavoro, per l'invio telematico all'INPS della denuncia mensile DM 10 relativo al mese di settembre.
Mercoledì 31 INPS EMens	O T T	Scade il termine per l'invio telematico della denuncia mensile dei dati riferiti ai soggetti assicurati relativa al mese di agosto.
Mercoledì 31 SOSTITUTI D'IMPOSTA MODELLO 770 ORDINARIO	O T T	Scade il termine per l'invio telematico del modello 770 ordinario da parte dei sostituti d'imposta che nel 2006 hanno erogato redditi di capitale e redditi diversi di natura finanziaria.

SCADENZARIO LAVORO NOVEMBRE 2007

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

Venerdì 16 VERSAMENTO UNIFICATO	N O V	Scade il termine per versare in via telematica le ritenute operate nel mese precedente sui:
--	-------------	--