



Rag. Franco Peruzzi	Consulente del lavoro
Dott. Franca Peruzzi	Consulente del lavoro
Rag. Giovanni Peruzzi	Consulente del lavoro
Rag. Stefano Dani	Commercialista ó Revisore Contabile
Rag. Raffaele Triggiani	Commercialista ó Revisore Contabile
Dott. Fulvia Peruzzi	

CIRCOLARE BIMESTRALE
nr. 05/08 del 11/09/2008

SOMMARIO

[LA MANOVRA D'ESTATE](#)

[DETTASSAZIONE DEL LAVORO STRAORDINARIO . CODICI TRIBUTO PER IL VERSAMENTO DELLA RITENUTA](#)

[LE SANZIONI PER OCCUPAZIONE DI CLANDESTINI](#)

[INTERRUZIONE DI GRAVIDANZA E MALATTIA](#)

[SGRAVIO CONTRIBUTIVO ALLE IMPRESE EDILI](#)

[PREMI DI RISULTATO E SGRAVI CONTRIBUTIVI . TERMINE PER LA DOMANDA](#)

[DURC INTERNO PER SGRAVI CONTRIBUTIVI](#)

[LA GIURISPRUDENZA](#)

SCADENZARIO LAVORO: [SETTEMBRE 2008](#), [OTTOBRE 2008](#) E PRIMI GIORNI DI [NOVEMBRE 2008](#)

LA MANOVRA D'ESTATE

Il D.L. n. 112 del 25 giugno 2008 è stato convertito in legge n. 133 del 6 agosto 2008 pubblicata nella G.U. n. 195 del 21.8.2008 supplemento ordinario n. 196.

Tale provvedimento è già stato brevemente commentato nella precedente Circolare Bimestrale e in maniera più dettagliata con apposite Circolari Flash.

Ora ritorniamo sulla materia alla luce delle disposizioni definitivamente approvate dal Parlamento.

Nella tabella sottostante sono riportati i titoli degli argomenti in tema di lavoro compresi nella legge in esame.

Art. 19 - abolizione dei limiti al cumulo tra pensione e redditi da lavoro

Con tale disposizione le pensioni dirette di anzianità a carico dell'assicurazione generale obbligatoria e delle forme pensionistiche sostitutive ed esclusive della stessa, saranno totalmente cumulabili con i redditi da lavoro autonomo e subordinato con effetto dal 01 gennaio 2009.

La norma è finalizzata a scoraggiare le forme di lavoro nero che nascevano per evitare appunto problemi di incumulabilità tra pensione e reddito.

Esclusioni

Vi sono tuttavia alcune tipologie di pensioni escluse dall'intervento normativo che rimangono totalmente o parzialmente incumulabili con i redditi da lavoro.

Si tratta di alcune pensioni a carico dello Stato e di enti pubblici secondo quanto previsto dalla l. n. 1268 del 1964 che non sono cumulabili con reddito derivante da incarichi nella pubblica amministrazione.

Inoltre non sono cumulabili le pensioni indirette erogate ai superstiti e gli assegni in invalidità.

Art. 21 modifica alla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato

Causali

La modifica dell'art. 1 del D. Lgs. 368/2001, consente di stipulare il contratto a termine, sempre per ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo, sostitutivo, **anche se riferite alla ordinaria attività del datore di lavoro.**

Fino alla data di entrata in vigore di tale disposizione, nel silenzio della norma, la giurisprudenza era prevalentemente orientata a sostenere che le ragioni che consentivano l'apposizione del termine, dovevano avere natura straordinaria.

Violazione delle disposizioni sull'apposizione del termine e sanzione È disciplina transitoria

Come noto, in linea di principio, la violazione delle norme che regolano il contratto di lavoro subordinato a termine, comportano la conversione dello stesso in contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Nella disposizione in esame è stata introdotta una eccezione valida per i soli giudizi in corso alla data di entrata in vigore della legge in esame la quale prevede, nel caso di violazione degli articoli 1 (apposizione del termine) 2 (disciplina aggiuntiva per il trasporto aereo) 4 (disciplina della proroga) del D. Lgs. 368/2001, un indennizzo a favore del lavoratore.

In questi casi, infatti, il rapporto di lavoro non si converte a tempo indeterminato ma il datore di lavoro è tenuto a indennizzare il prestatore di lavoro con una indennità compresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione.

Ripetiamo che tale deroga si riferisce esclusivamente alle sole controversie in corso alla data di entrata in vigore della legge di conversione (22 agosto 2008).

Durata

Quanto alla durata del contratto, si conferma il teito massimo di 36 mesi determinati sommando le proroghe e i nuovi contratti a termine (indipendentemente dai periodi di interruzione) stipulati per lo svolgimento di mansioni equivalenti.

L'unica eccezione ammessa prevedeva che le parti stipulassero un nuovo contratto a termine presso la Direzione Provinciale del Lavoro e con l'assistenza di un rappresentante sindacale. La durata massima di questo ulteriore contratto a termine deve ora essere individuata dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro.

Inoltre viene data la possibilità ai contratti collettivi di prevedere altre ipotesi che consentano il superamento di detto limite di 36 mesi.

Diritto di precedenza

Il D. Lgs. garantisce un diritto di precedenza a favore dei lavoratori assunti a termine per più di 6 mesi nel caso in cui il datore di lavoro assuma, nei 12 mesi successivi, dipendenti con contratto a tempo indeterminato per lo svolgimento delle medesime mansioni espletate nei contratti a termine.

Tale diritto deve essere fatto valere dal lavoratore mediante esplicita manifestazione da esercitare entro 3 mesi (in caso di contratti a termine per lavoro stagionale) o 6 mesi (per gli altri contratti a termine).

Art. 22 modifiche alla disciplina dei contratti di lavoro occasionale di tipo accessorio

Il lavoro accessorio è stato introdotto nel nostro ordinamento dal D. Lgs. 276/2003 (legge Biagi) ma, di fatto, non ha trovato pratica applicazione anche per le limitazioni imposte.

La nuova versione, così come modificata dal provvedimento in esame, amplia le possibilità di ricorso a tale tipologia di lavoro soprattutto perché è stato abrogato l'art. 71 del D. Lgs. 276/2003 che limitava a particolari tipi di soggetti svantaggiati la possibilità di impiego con questo contratto.

Ora chiunque può essere impiegato con tale tipologia di rapporto.

Riportiamo la nuova definizione di contratto di lavoro accessorio fornita dal c. 1 dell'art. 70 del D. Lgs. 276/2003 nella nuova versione.

*Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative di **natura occasionale** rese nell'ambito:*

- a) di lavori domestici;*
- b) di lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici, strade, parchi e monumenti;*
- c) dell'insegnamento privato supplementare;*
- d) di manifestazioni sportive, culturali o caritatevoli o di lavori di emergenza o di solidarietà;*
- e) dei periodi di vacanza da parte di giovani con meno di 25 anni di età, regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università o un istituto scolastico di ogni ordine e grado;*
- f) di attività agricole di carattere stagionale (effettuate da pensionati e da giovani di cui alla lettera e) ovvero delle attività agricole svolte a favore dei soggetti di cui all'articolo 34, comma 6, del decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633);*
- g) dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del codice civile, limitatamente al commercio, al turismo e ai servizi;*
- h) della consegna porta a porta e della vendita ambulante di stampa quotidiana e periodica».*

Per l'esatta individuazione dell'ambito di applicazione della norma riportiamo anche i commi 2 e 3 del medesimo articolo, i quali non sono stati modificati:

2. Le attività lavorative di cui al comma 1, anche se svolte a favore di più beneficiari, configurano rapporti di natura meramente occasionale e accessoria, intendendosi per tali le attività che non danno complessivamente luogo, con riferimento al medesimo committente, a compensi superiori a 5.000 euro nel corso di un anno solare.

2-bis. Le imprese familiari possono utilizzare prestazioni di lavoro accessorio per un importo complessivo non superiore, nel corso di ciascun anno fiscale, a 10.000 euro.

In attesa del decreto che individui i concessionari del servizio e che regoli le modalità di versamento dei contributi a favore dei lavoratori, l'INPS e le agenzie per il lavoro individuate dalla legge Biagi fungeranno da concessionari del servizio.

Sono comunque necessarie istruzioni per il pratico avvio delle procedure.

Art. 23 modifiche alla disciplina del contratto di apprendistato

Viene rimessa alla contrattazione collettiva la capacità di definire la nozione di formazione esclusivamente aziendale determinando, per ciascun profilo formativo, la durata e le modalità di erogazione della formazione, le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali.

I CCNL stabiliranno anche la durata del contratto che in ogni caso non può superare i 6 anni; è stato quindi eliminato il limite minimo di durata prima fissato in 2 anni.

Inoltre l'apprendistato per i percorsi di alta formazione sono ammessi anche per i dottorati di ricerca.

Il decreto abroga:

- la norma che prevede l'obbligo di comunicare, entro 30 giorni dall'assunzione, il nominativo dell'apprendista e del tutore ai servizi regionali o provinciali per l'impiego e altri obblighi comunicativi; rimane quindi l'obbligo di comunicare ai servizi per l'impiego, come per la generalità dei lavoratori, l'assunzione, la qualificazione, la risoluzione del rapporto entro le ordinarie scadenze;
- l'obbligo di informare i familiari del minore sull'andamento dell'apprendistato;
- l'obbligo di visita medica preassuntiva dell'apprendista che risulta ora soggetto alla ordinaria disciplina delle visite mediche previste per la generalità dei lavoratori comprese, eventualmente, le particolari tutele previste per i minori.

Art. 39 È 40 adempimenti di natura formale nella gestione dei rapporti di lavoro È Libro unico del lavoro - Tenuta dei documenti di lavoro e altri adempimenti formali

La novità più significativa introdotta dalla disposizione in esame consiste nella istituzione del libro unico del lavoro che sostituisce il libro matricola e il libro paga (con le sue sezioni relative alla registrazione delle presenze e alla contabilizzazione degli stipendi).

Sul tema, il Ministero del Lavoro ha emanato il Decreto Ministeriale 9 luglio 2008 pubblicato nella G.U. n. 192 del 18 agosto 2008 e la circolare n. 20 del 21 agosto 2008.

Abrogazioni

La legge n. 133/2008 ha abrogato:

- il libro matricola;
- il libro paga;

- il registro d'impresa dei lavoratori agricoli;
- il registro dei lavoratori mobili per il settore autotrasporto;
- l'obbligo di iscrizione dei committenti lavoro a domicilio nell'apposito registro tenuto presso le Direzioni Provinciali del Lavoro;
- il registro dei lavoratori a domicilio e relativo libretto di controllo.

Nuovo libro unico

Viene istituito il libro unico del lavoro dove confluiscono sostanzialmente tutti i dati prima contenuti nei registri abrogati.

Soggetti obbligati

Sono soggetti all'istituzione del nuovo libro unico tutti i datori di lavoro privati compresi quelli del settore agricolo, dello spettacolo, dell'autotrasporto e marittimo con la sola eccezione dei datori di lavoro domestico.

Contenuto

Nel nuovo libro dovranno essere registrati i dati riferiti a:

- lavoratori subordinati anche se occupati presso sedi operative situate all'estero (compresi i lavoratori in missione nell'ambito di un contratto di somministrazione) e i lavoratori distaccati;
- i collaboratori coordinati e continuativi;
- gli associati in partecipazione con apporto di lavoro (anche se misto capitale/lavoro).

Non sono invece soggetti a registrazione:

1. i collaboratori e coadiuvanti delle imprese familiari;
2. i coadiuvanti delle imprese commerciali;
3. i soci lavoratori di attività commerciale e di impresa in forma societaria.

Non devono quindi essere registrati nel libro unico, i soci di qualsiasi tipo di società (salvo che non siano titolari di rapporto di collaborazione o di dipendenza), i partecipanti all'impresa familiare che prestano attività nell'impresa, i titolari di aziende individuali artigiane.

ATTENZIONE

Successivamente all'emanazione del Decreto Ministeriale IdNAIL ha diffuso la nota n. 6798 del 25 agosto 2008 con la quale precisa che, per le tre tipologie sopra elencate di soggetti esclusi dall'obbligo di registrazione nel libro unico, dal 18 agosto 2008 vige l'obbligo della denuncia nominativa da effettuare all'Istituto prima dell'inizio del rapporto di lavoro.

In attesa che venga reso noto il canale telematico attraverso il quale effettuare la denuncia, IdNAIL comunica che è ora possibile inviarla via fax al numero verde 800.657.657 utilizzando il modulo prelevabile dal sito dell'IdNAIL e che riportiamo di seguito.

Comunicazione di assunzione

In considerazione dell'abrogazione del libro matricola, assume particolare importanza la comunicazione preventiva della costituzione del rapporto di lavoro inviata telematicamente ai servizi per l'impiego entro il giorno precedente la costituzione del rapporto di lavoro, che diventa praticamente l'unica prova certa della regolare costituzione di un rapporto di lavoro.

Modalità di tenuta

Il nuovo libro è unico anche in presenza di più posizioni assicurative o di più sedi di lavoro stabili.

Inoltre la circolare ministeriale ribadisce la disposizione di legge precisando che il libro unico del lavoro dovrà essere tenuto esclusivamente in base ad uno dei seguenti sistemi:

- a) *elaborazione e stampa meccanografica su fogli mobili a ciclo continuo, con numerazione in ogni pagina e vidimazione prima della messa in uso presso l'INAIL o, in alternativa, con numerazione e vidimazione effettuata, dai soggetti appositamente autorizzati dall'INAIL (consulenti del lavoro ed altri professionisti abilitati), in sede di stampa del modulo continuo;*
- b) *a stampa laser con autorizzazione preventiva, da parte dell'INAIL, alla stampa e generazione della numerazione automatica;*
- c) *su supporti magnetici, sui quali ogni singola scrittura costituisca documento informatico e sia collegata alle registrazioni in precedenza effettuate, o ad elaborazione automatica dei dati, garantendo oltre alla consultabilità in ogni momento, anche la inalterabilità e la integrità dei dati nonché la sequenzialità cronologica delle operazioni eseguite nel rispetto delle regole tecniche di cui all'art. 71 del D. Lgs. 7 marzo 2005 n. 82; tali mezzi sono sottratti ad obblighi di vidimazione ed autorizzazione previa comunicazione scritta alla D.P.L. competente, prima della messa in uso, con indicazione dettagliata delle caratteristiche tecniche del sistema adottato.*

Risulta subito chiaro come non sia più possibile tenere registrazioni a mano.

Luogo di tenuta

Il luogo di tenuta e conservazione del libro unico può essere, alternativamente:

- ❖ la sede legale dell'impresa (non più il luogo dove si svolge il lavoro);
- ❖ lo studio del consulente del lavoro o di altro professionista abilitato; in tal caso il datore di lavoro deve comunicare alla competente D.P.L. le generalità del professionista e il luogo dove sono reperibili i documenti;
- ❖ i servizi e i centri di assistenza delle associazioni di categoria delle imprese artigiane e delle altre piccole imprese anche in forma cooperativa.

Per i gruppi di imprese la società capogruppo potrà essere depositaria del libro unico.

Non è più quindi necessario istituire e tenere copie conformi del libro unico del lavoro per le filiali.

Numerazione

Abbiamo già detto che i fogli che compongono il documento devono essere numerati progressivamente.

Quanto alla possibilità, per i professionisti abilitati, di adottare una numerazione unica, la circolare conferma sostanzialmente il sistema di autorizzazioni attualmente in uso.

Vale la pena di segnalare che i soggetti attualmente autorizzati ad utilizzare la vidimazione unica dovranno, entro la fine del corrente anno, trasmettere all'INAIL un elenco dei clienti assistiti.

Contenuto

Nel libro unico dovranno essere registrati tutti i lavoratori subordinati nonché i soggetti titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, anche se occasionale nonché gli associati in partecipazione con apporto di lavoro o misto capitale e lavoro.

Per ciascun lavoratore di cui sopra si dovranno indicare:

1. il cognome e il nome;
2. il codice fiscale;
3. la qualifica e il livello di inquadramento contrattuale (nei casi in cui ricorrano);
4. la retribuzione base;
5. l'anzianità di servizio;
6. le relative posizioni assicurative e previdenziali.

Quanto ai dati contabili il testo di legge e la circolare prevedono l'indicazione di qualsiasi annotazione riferita a dazioni in danaro o in natura corrisposte o gestite dal datore di lavoro

Nelle registrazioni obbligatorie devono essere comprese anche:

1. le somme erogate a titolo di rimborso spese;
2. le trattenute a qualsiasi titolo effettuate;
3. le detrazioni fiscali;
4. i dati relativi agli assegni per il nucleo familiare;
5. le prestazioni previste da enti e istituti previdenziali.

Vale la pena di richiamare l'attenzione sulla necessità di evidenziare, sempre nel libro unico del lavoro, i rimborsi spese anticipati dal lavoratore (generalmente in occasione di viaggi e trasferte) che non potranno più essere rimborsati per cassa.

Quanto alle trattenute si sottolinea la necessità di evidenziare necessariamente, tra l'altro, la gestione di eventuali prestiti concessi ai lavoratori.

Il libro unico dovrà inoltre contenere **il calendario delle presenze** dove indicare:

1. il numero delle ore di lavoro effettuate;
2. l'indicazione delle ore di straordinario;
3. le eventuali assenze dal lavoro, anche non retribuite;
4. le ferie;
5. i riposi.

La circolare precisa che, per la compilazione del calendario, qualora si usino sigle o abbreviazioni, si dovranno indicare causali inequivoche risultanti da apposita legenda.

Per i lavoratori retribuiti in misura fissa (si ritiene che la circolare si riferisca ai soli lavoratori che percepiscono una retribuzione fissa mensile indipendentemente dalla quantità della prestazione resa e quindi già comprensiva anche del corrispettivo dell'eventuale straordinario) sarà possibile annotare la sola giornata di presenza del lavoratore, fermo restando l'obbligo di specificare le eventuali assenze.

Novità discutibile è rappresentata dalla necessità di registrare le assenze di lavoratori autonomi (si ritiene che la circolare si riferisca a collaboratori coordinati e continuativi o associati in partecipazione) con riguardo ad assenze che hanno riflessi su istituti legali o prestazioni previdenziali.

Per questi lavoratori, anche in assenza di compenso, sarà quindi necessario compilare il libro unico del lavoro solo per registrare l'assenza (per esempio in caso di maternità obbligatoria o sospensione del rapporto).

La circolare precisa poi che, nel caso di mancata prestazione nel rapporto di lavoro dipendente (sospensione del rapporto di lavoro o assenza di chiamata in caso di lavoro intermittente senza indennità di disponibilità) non dovrà essere effettuata alcuna registrazione.

Stesso principio vale nel caso, per esempio, di amministratori nei periodi nei quali non percepiscono compenso.

In entrambi i casi appena descritti resta comunque fermo l'obbligo di effettuare comunque la registrazione nel mese in cui avviene *la prima immissione al lavoro+e al termine del rapporto medesimo+*

Non devono essere registrati i collaboratori coordinati e continuativi e gli associati in partecipazione che svolgono la loro attività in forma professionale o imprenditoriale autonoma. Ad esempio:

- agenti e rappresentanti che svolgono l'attività in forma di impresa;
- amministratori, sindaci e componenti dei collegi e commissioni i cui compensi sono compresi tra i redditi di natura professionale;
- associati in partecipazione che svolgono la loro attività in forma imprenditoriale.

Il registro delle presenze può anche essere tenuto, con sezione a parte; poiché il libro del lavoro è unico, anche in questo caso sembra sia necessario rispettare la numerazione unica sequenziale.

Lavoratori interinali

Novità assoluta è rappresentata dalla necessità di indicare i dati dei lavoratori interinali utilizzati:

- cognome e nome;
- codice fiscale;
- qualifica e livello di inquadramento professionale;
- agenzia di somministrazione.

Lavoranti a domicilio

Quanto ai lavoranti a domicilio, la soppressione del registro dei lavoratori a domicilio e del libretto di controllo comporta la necessità di indicare nel libro unico:

1. le date e le ore di consegna del lavoro;
2. le date e le ore di riconsegna del lavoro;
3. la descrizione del lavoro eseguito;
4. la specificazione della quantità e della qualità del lavoro eseguito.

Prospetto paga

La circolare precisa che il datore di lavoro può assolvere all'obbligo di consegnare il prospetto paga al lavoratore anche consegnando una copia del libro unico del lavoro che può anche non contenere la sezione presenze.

Tempi di registrazione

Cade l'obbligo di registrare le presenze entro il giorno successivo a quello nel quale avviene la prestazione.

Con l'avvio del libro unico, infatti, le registrazioni sia delle presenze che dello sviluppo e calcolo della retribuzione, devono avvenire entro il giorno 16 del mese successivo a quello di riferimento.

Fanno eccezione le ditte che, pagando lo stipendio entro la fine del mese, liquidano gli elementi variabili (straordinari, ferie, ecc.) il mese successivo. In questi casi la registrazione dei soli elementi variabili può avvenire addirittura entro il 16 del secondo mese successivo a quello di riferimento.

La circolare lega il termine di registrazione al termine ultimo per il pagamento dei contributi. Si ritiene quindi che si debbano seguire le stesse regole in caso di scadenza coincidente con sabato, domenica o giorno festivo. In tal caso l'adempimento dovrebbe quindi venire posticipato al primo giorno successivo lavorativo.

Sotto il profilo della vigilanza si osserva che gli ispettori potranno richiedere solo il libro unico per il quale è scaduto il termine di compilazione.

Elenchi riepilogativi mensili

Le sole aziende che occupano più di dieci lavoratori o che operano con più sedi stabili di lavoro, dovranno poter esibire, in caso di richiesta da parte del personale ispettivo, elenchi riepilogativi mensili del personale occupato, relativi dati individuali di presenza, ferie, tempi di lavoro e riposo.

Vale la pena di precisare però che l'omessa esibizione di tali elenchi non comporta alcuna sanzione pecuniaria.

Obbligo di conservazione

Si abbassano i tempi di conservazione. **Il libro unico del lavoro deve infatti essere conservato per 5 anni dalla data dell'ultima registrazione.**

Stesso termine di conservazione viene esteso anche ai libri (matricola e paga) dismessi dopo l'entrata in vigore delle nuove disposizioni.

Accertamenti ispettivi

Competenti ad effettuare accertamenti e verifiche sugli obblighi di istituzione e regolare tenuta del libro unico del lavoro sono gli organi di vigilanza delle Direzioni Provinciali del Lavoro e degli enti di previdenza e assistenza.

Gli organi di vigilanza dell'Agenzia delle entrate non potranno quindi accertare violazioni delle norme in esame.

Obbligo di esibizione

Come abbiamo detto il libro del lavoro può essere tenuto presso la sede legale della ditta o presso il professionista incaricato.

Si rimane peraltro in attesa di ulteriori precisazioni in quanto a volte la sede legale della ditta non coincide, per vari motivi, con la sede dove si svolge l'attività della stessa.

Il datore di lavoro depositario del libro unico, dovrà esibirlo anche a mezzo fax o posta elettronica, tempestivamente (prima cioè della redazione del verbale di primo accesso ispettivo) nel luogo di lavoro quando questo sia definibile come sede stabile di lavoro ai sensi della seguente definizione data dal D. M. 9 luglio 2008: qualsiasi articolazione autonoma dell'impresa, stabilmente organizzata, che sia idonea ad espletare, in tutto o in parte, l'attività aziendale e risulti dotata degli strumenti necessari, anche con riguardo alla presenza di uffici amministrativi.

Il professionista incaricato deve invece esibire il libro unico entro 15 giorni dalla richiesta espressamente formulata dal verbale di primo accesso ispettivo.

Regime transitorio

Fino al periodo di paga in corso al 31/12/2008, i datori di lavoro possono adempiere agli obblighi di istituzione e tenuta del libro unico del lavoro attraverso la corretta e regolare tenuta del libro paga (sezione paga e presenze) o del registro dei lavoratori e libretto personale di controllo dei lavoratori a domicilio, preventivamente vidimati.

La circolare precisa però che tali documenti sono assoggettati agli obblighi di tenuta, compilazione ed esibizione di cui all'art. 39 del decreto legge in esame.

Secondo alcuni commentatori questo può far pensare che, pur compilando il vecchio libro paga fino al mese di dicembre 2008, si debbano integrare i dati che in esso non erano obbligatoriamente indicati e che saranno previsti dal nuovo libro unico e cioè:

- elenco dei lavoratori interinali;
- rimborsi spese;
- assenze dei lavoratori autonomi;
- elenco dei lavoratori interinali; eccõ

A parere Nostro questa interpretazione vanificherebbe però il senso del periodo transitorio concesso, durante il quale le softer house hanno il tempo di adeguare le procedure alle nuove modalità di tenuta e di contenuti.

Sarebbe opportuno un chiarimento in merito, nel frattempo continueremo ad operare come per il passato.

Sistema sanzionatorio

Con l'abrogazione del libro matricola e paga sono abrogate anche le relative sanzioni che vengono sostituite da quelle di seguito indicate.

Si ricorda che, nel caso di occupazione di lavoratori in nero (che non risultino da alcuna registrazione o da altra documentazione obbligatoria) vige la maxi sanzione che va da un minimo di 1.500 ad un massimo di 12.000 euro più 150 euro per ogni giornata di lavoro effettivo.

Essendo abrogato il libro matricola, gli organi di vigilanza accerteranno la regolare costituzione del rapporto di lavoro verificando la comunicazione preventiva di assunzione e le scritture del libro unico, nonché la consegna della lettera di assunzione al lavoratore prima dell'inizio dell'attività (vedi regime sanzionatorio per la mancata consegna).

Nei casi in cui la misura della sanzione sia collegata alle dimensioni occupazionali dell'azienda, ai fini della determinazione del numero dei lavoratori si dovranno computare:

- i lavoratori subordinati a prescindere dall'orario di lavoro svolto;
- i collaboratori coordinati e continuativi e gli associati in partecipazione che siano iscritti nel libro unico del lavoro e ancora in forza al momento della commissione dell'illecito;
- la circolare ministeriale precisa che vanno considerati anche i lavoratori occupati in nero.

FATTISPECIE	SANZIONE	AMMISSIBILITÀ DIFFIDA	SANZIONE RIDOTTA PER ADEMPIMENTO O POST DIFFIDA
Mancata istituzione del libro unico o tenuta con sistema non conforme	Da euro 500,00 a euro 2.500,00	Sì	500,00
Omesse o infedeli registrazioni che direttamente comportano un disvalore ai fini retributivi, previdenziali o fiscali relativamente al singolo rapporto di lavoro ovvero occultamento ai fini legali	Fino a 10 lavoratori Da euro 150,00 a euro 1.500,00	Solo in caso di omissione non in caso di infedele registrazione	Fino a 10 lavoratori Euro 150,00
	Oltre 10 lavoratori Da euro 500,00 a euro 3.000,00		Oltre 10 lavoratori Euro 500,00
Registrazione tardiva (oltre il 16 del mese successivo a quello di competenza)	Fino a 10 lavoratori Da euro 100,00 a euro 600,00	SI	Fino a 10 lavoratori Euro 100,00
	Oltre 10 lavoratori Da euro 150,00 a euro 1.500,00		Oltre 10 lavoratori Euro 150,00
Mancata esibizione del libro unico	Commessa dal datore di lavoro Da euro 200,00 a euro 2.000,00	NO	
	commessa dal consulente del lavoro Da euro 100,00 a euro 1.000,00 più segnalazione all'ordine in caso di recidiva		
	Commessa da Associazione di categoria Da euro 250,00 a euro 2.000,00 In caso di recidiva Da euro 500,00 a euro 3.000,00		
Mancata conservazione nei termini di legge (5 anni) ora applicabile anche al libro matricola e paga	Da euro 100,00 a euro 600,00	NO	
Mancata consegna al lavoratore della dichiarazione di assunzione (contratto di lavoro/lettera di assunzione oppure copia del modello UniLAV)	Da euro 250,00 a euro 1.500,00 per ogni lavoratore interessato	SI	Euro 250,00

Altri adempimenti formali È collocamento personale disabile

Entro il 31 gennaio di ogni anno i datori di lavoro che occupano più di 15 lavoratori, devono inviare alla Direzione Provinciale del Lavoro competente, un prospetto informativo sulla situazione occupazionale che determina il relativo obbligo di assunzione di personale appartenente alle categorie protette, in base alla l. n. 68/1999.

Da ora in avanti tale denuncia dovrà essere inviata, esclusivamente attraverso il canale telematico, solo nelle ipotesi in cui le variazioni intervenute rispetto alla precedente denuncia, incidano sul computo della quota di riserva.

Inoltre, per la partecipazione bandi di gara per appalti pubblici, non è più richiesta la certificazione rilasciata dagli uffici competenti attestante il rispetto delle norme sul collocamento obbligatorio dei disabili. Sarà sufficiente un'autocertificazione.

Abolizione delle dimissioni online

Come anticipato nelle precedenti circolari, è stata abrogata la norma che imponeva al lavoratore di rassegnare le dimissioni mediante compilazione di un apposito modulo al quale si accedeva dal sito del Ministero del lavoro o recandosi presso i Centri per l'impiego, DPL, ecc.

Ora le dimissioni possono essere rese in forma libera secondo la vecchia disciplina.

Art. 41 - modifiche alla disciplina in materia di orario di lavoro

Il provvedimento di legge in esame apporta alcune modifiche al D. Lgs. N. 66/2003 che disciplina l'orario di lavoro.

Lavoro notturno

In particolare puntualizza la definizione del lavoratore notturno la cui definizione risulta ora essere la seguente:

*qualsiasi lavoratore che **durante il periodo notturno svolga almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo normale***

A tale proposito si ricorda che:

- è considerato periodo notturno un periodo di almeno sette ore comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino;
- in assenza di disposizioni contrattuali che dispongano diversamente, è considerato lavoratore notturno chi svolge almeno 3 ore di lavoro notturno per almeno 80 giorni lavorativi all'anno.

Esclusioni dalla disciplina sull'orario di lavoro

Vengono esclusi dalla disciplina sull'orario di lavoro prevista dal D. Lgs. 66/2003 anche agli addetti ai servizi di vigilanza privata.

Precedentemente l'esclusione riguardava: il personale delle Forze di polizia, delle Forze armate, nonché agli addetti al servizio di polizia municipale e provinciale.

Riposo giornaliero

Ricordiamo che, la norma originaria, prevede 11 ore di riposo ogni 24 ore; questo deve essere fruito in maniera consecutiva fatte salve la attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati.

Ora vengono escluse dall'obbligo della consecutività anche le attività caratterizzate da regimi di reperibilità.

Riposo settimanale

La norma originaria prevede: *«Il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero»*

Ora è previsto che il riposo di cui sopra si debba calcolare come media in un periodo non superiore a 14 giorni.

Inoltre tra le deroghe previste per il rispetto di tale riposo, è ora previsto anche il cambio di turno quando tra la fine di un turno e l'inizio di quello successivo, non sia possibile fruire del riposo.

Infine, anche la contrattazione territoriale o aziendale può derogare alle norme previste in materia di riposi, pause e lavoro notturno.

Il mancato rispetto del riposo giornaliero viene ora punito con la sanzione amministrativa da 25 a 100 euro per ogni lavoratore e per ogni giorno di violazione.

Sospensione dell'attività imprenditoriale

È stata esclusa la possibilità di sospendere l'attività imprenditoriale in caso di ripetute violazioni della disciplina in materia di orario di lavoro e di riposi.

Comunicazione del lavoro straordinario

Come precisato anche nella precedente circolare è stata abrogato:

- l'obbligo di comunicazione del superamento delle 48 ore settimanali di lavoro per le imprese che occupano più di 10 dipendenti;
- l'obbligo di comunicazione annuale in caso di esecuzione continuativa di lavoro notturno o compreso in regolari turni periodici.

DETAZZAZIONE DEL LAVORO STRAORDINARIO ó CODICI TRIBUTO PER IL VERSAMENTO DELLA RITENUTA
--

Nelle scorse circolari abbiamo illustrato il meccanismo di detassazione del corrispettivo del lavoro straordinario e dei premi erogati a livello aziendale nel periodo dal 1 luglio 2008 al 31 dicembre 2008.

Su tali somme, in luogo dell'IRPEF e relative addizionali, è dovuta un'imposta sostitutiva calcolata in ragione del 10%.

L'Agenzia delle entrate ha emanato la risoluzione n. 287 del 8 luglio 2008 con la quale ha reso noto i codici tributo con i quali versare l'imposta in oggetto.

Riportiamo l'elenco contenuto nella risoluzione:

- **053** denominato *«imposta sostitutiva dell'irpef e delle addizionali regionali e comunali sui compensi accessori del reddito da lavoro dipendente - articolo 2, decreto legge 27 maggio 2008, n. 93»*
- **604** denominato *«imposta sostitutiva dell'irpef e delle addizionali regionali e comunali sui compensi accessori del reddito da lavoro dipendente, maturati in Sicilia e versata fuori regione - articolo 2, decreto legge 27 maggio 2008, n. 93»*
- **904** denominato *«imposta sostitutiva dell'irpef e delle addizionali regionali e comunali sui compensi accessori del reddito da lavoro dipendente, maturati in Sardegna e versata fuori regione - articolo 2, decreto legge 27 maggio 2008, n. 93»*

- **905** denominato imposta sostitutiva dell'irpef e delle addizionali regionali e comunali sui compensi accessori del reddito da lavoro dipendente, maturati in Valle d'Aosta e versata fuori regione - articolo 2, decreto legge 27 maggio 2008, n. 93;

- **305** denominato imposta sostitutiva dell'irpef e delle addizionali regionali e comunali sui compensi accessori del reddito da lavoro dipendente versata in Sicilia, Sardegna e Val d'Aosta e maturati fuori dalle predette regioni - articolo 2, decreto legge 27 maggio 2008, n. 93;

In sede di compilazione del modello F24, tali codici tributo sono esposti nella sezione **Erario**, esclusivamente in corrispondenza delle somme indicate nella colonna **Importi a debito versati**, con indicazione, quale **Mese di riferimento** del mese in cui il sostituto d'imposta effettua la trattenuta (00MM) e quale **Anno di riferimento** l'anno d'imposta cui si riferisce il versamento (AAAA).

LE SANZIONI PER OCCUPAZIONE DI CLANDESTINI

La legge n. 125 del 24 luglio 2008 ha convertito il decreto legge n. 92/2008 che dettava misure urgenti sulla pubblica sicurezza.

In questa sede preme evidenziare il sistema sanzionatorio che grava sui datori di lavoro che occupano lavoratori extracomunitari clandestini.

Le disposizioni ora vigenti prevedono la pena dell'arresto da 6 mesi a 3 anni e la multa di 5.000 euro per ogni lavoratore extracomunitario occupato, privo di permesso di soggiorno o anche con il permesso di soggiorno scaduto.

È quindi estremamente importante che le ditte si preoccupino di verificare se, alla scadenza, il lavoratore ha avviato le pratiche per il rinnovo del permesso e, in attesa del nuovo documento, chiedano copia dei documenti di rinnovo.

Vale la pena di sottolineare che la richiesta di nulla osta all'ingresso di cittadino straniero, non legittima la regolare occupazione dello stesso. Finché il lavoratore non entra regolarmente in Italia e non ottiene il permesso di soggiorno, non può essere impiegato e il suo utilizzo configura violazione delle norme di sicurezza con la conseguente applicazione delle sanzioni di cui sopra.

Inoltre, **la cessione di immobile a titolo oneroso ad un clandestino**, al fine di trarre un ingiusto profitto, è punita con la reclusione da 6 mesi a 3 anni. La disposizione prevede anche la confisca dell'immobile.

l'ingiusto profitto può configurarsi quando il proprietario dell'immobile applichi canoni di affitto particolarmente onerosi o quando ceda l'immobile a fronte di prestazioni di lavoro che non vengono remunerate.

INTERRUZIONE DI GRAVIDANZA E MALATTIA

Con risposta ad un interpello n. 32/2008, il Ministero del Lavoro precisa che la malattia conseguente l'interruzione di gravidanza intervenuta entro il 180° giorno di gestazione, va considerata come malattia conseguente lo stato di gravidanza.

Indipendentemente dalla durata della stessa, il relativo periodo non dovrà essere sommato ai fini del superamento del comporto (si tratta del periodo massimo di malattia a fronte del quale il datore di lavoro ha l'obbligo di conservare il posto).

Il Ministero precisa inoltre che, in tali casi, la certificazione può essere rilasciata anche dal medico di base.

SGRAVIO CONTRIBUTIVO ALLE IMPRESE EDILI

Il D. M. 24 giugno pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 190 del 14 agosto 2008, ripristina, per l'anno 2008, lo sgravio contributivo riconosciuto alle imprese edili contraddistinte dai codici ISTAT dal 45.11 al 45.45.2.

Si ricorda che lo sgravio è pari all'1,50% dei contributi previdenziali e assistenziali dovuti per gli operai occupati con orario non inferiore a 40 ore settimanali. Sono quindi esclusi i lavoratori occupati a tempo parziale.

Per fruire del beneficio le imprese devono essere in possesso dei requisiti necessari al rilascio del Durc e non devono aver riportato, nel quinquennio precedente l'anno di agevolazione, condanne passate in giudicato per violazioni sulle norme di sicurezza e prevenzione infortuni nei luoghi di lavoro.

PREMI DI RISULTATO E SGRAVI CONTRIBUTIVI 6 TERMINE PER LA DOMANDA

A partire dalle ore 15,00 del 15 settembre prossimo, i datori di lavoro potranno, anche tramite i consulenti del lavoro o altri intermediari abilitati, presentare istanza per la fruizione degli sgravi contributivi sui premi di risultato pattuiti nella contrattazione di secondo livello.

Le domande verranno accolte nel rispetto del tetto di spesa complessivo di 650 milioni di euro PER L'ANNO 2008, validi per l'intero territorio nazionale, così ripartiti:

- 62,5% per la contrattazione aziendale;
- 37,5% per la contrattazione territoriale.

Riepiloghiamo la normativa.

A partire dal 1997, al fine di incentivare la contrattazione di secondo livello (territoriale o aziendale) era stato concesso uno sgravio contributivo sulle somme pattuite in tali contratti ed erogate ai lavoratori nei limiti del 3% della retribuzione imponibile annua.

Su tali importi i lavoratori non pagavano alcun contributo mentre i datori di lavoro scontavano un contributo di solidarietà del 10%.

Con effetto dal 2008, tale disciplina è stata sospesa e, in cambio, è stata prevista l'introduzione di una agevolazione fiscale a favore dei lavoratori, per la quale si è in attesa del relativo decreto attuativo, ed una agevolazione di tipo contributivo per la quale è stato appunto emanato il Decreto Ministeriale 7 maggio 2008 pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 31 luglio 2008 n. 178.

L'agevolazione contributiva vige per il triennio 2008/2010.

Nel merito l'INPS ha emanato la circolare n. 82 del 6 agosto 2008 alla quale si rimanda per il dettaglio tecnico della procedura di autorizzazione.

Oggetto del beneficio

Possono fruire del beneficio le somme già decontribuite in base alla precedente normativa: erogazioni derivanti da contrattazione di secondo livello (territoriale o aziendale) incerte nella corresponsione e nell'ammontare, legate a miglioramenti della produttività, qualità ed altri elementi di competitività. È sufficiente la sussistenza anche di uno solo dei parametri sopra descritti.

Tali contratti devono essere stati depositati presso la Direzione Provinciale del Lavoro entro 30 giorni dalla stipula.

Lo sgravio viene riconosciuto su una somma non superiore al 3% della retribuzione imponibile annua del lavoratore. Tale limite vale per l'anno 2008 e potrà essere aumentato dai decreti che regoleranno l'agevolazione per i prossimi esercizi fino ad un massimo del 5%.

Misura del beneficio

L'agevolazione contributiva consiste:

- Nello sgravio totale dei contributi a carico dei lavoratori dipendenti;
- Nello sgravio di 25 punti percentuali dell'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro: ovviamente i 25 punti rappresentano lo sgravio massimo concesso fermo restando che, per i contratti agevolati che scontano un'aliquota inferiore, il datore di lavoro fruirà di un'agevolazione pari all'aliquota dovuta (non potrà vantare alcun credito).

Condizioni

La fruizione del beneficio presuppone la regolarità contributiva dei datori di lavoro e il rispetto della parte economica dei contratti e accordi collettivi.

Modalità di accesso

La presentazione delle domande va effettuata all'INPS (anche per i lavoratori iscritti ad altri enti previdenziali) esclusivamente per via telematica e deve contenere i dati sotto elencati:

- a) i dati identificativi dell'azienda;
- b) la data di sottoscrizione del contratto aziendale, territoriale, ovvero di secondo livello;
- 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 che si prevede possano essere ammesse allo sgravio, entro il limite massimo individuale del 3% 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 indicazione degli importi di cui alle lettere d), e) ed f), va riferita a ciascuno degli anni per i quali sono dovute le erogazioni contrattuali.

Le domande possono essere presentate solo a partire dalle ore 15,00 del 15 settembre 2008.

L'accesso telematico è subordinato alla registrazione nel sito dell'INPS ed al rilascio del codice PIN. Gli intermediari già abilitati alla trasmissione delle denunce previdenziali all'INPS sono automaticamente abilitati anche a questa funzione.

Si precisa che lo studio sta già ottemperando a quanto sopra per quelle Aziende che rientrano in tali fattispecie.

Ammissione allo sgravio

Fatte le opportune verifiche sulla regolarità contributiva e sulla capienza entro il tetto massimo di spesa, l'istituto comunicherà agli interessati o agli intermediari, al momento della domanda.

DURC INTERNO PER SGRAVI CONTRIBUTIVI

Si richiama l'attenzione in merito alla dichiarazione di regolarità contributiva estesa a tutti i settori di attività ai fini del riconoscimento dei benefici normativi e contributivi in materia di lavoro e di legislazione sociale nonché ai fini della fruizione dei benefici e sovvenzioni previsti dalla disciplina comunitaria.

L'INPS aveva emanato la circolare n. 51 del 18/04/2008 con la quale dettava le istruzioni pratiche per l'acquisizione dei dati necessari al riconoscimento dei benefici contributivi per le assunzioni agevolate.

In pratica l'istituto confermava che la regolarità contributiva della ditta, rispetto alla contribuzione dovuta all'INPS, viene verificata dall'istituto stesso.

Per i benefici contributivi fruiti a partire dal 1 gennaio 2008, i datori di lavoro dovranno però dichiarare:

- 1. Integrale applicazione della parte normativa ed economica dei contratti collettivi;**
- 2. di essere in regola con gli adempimenti contributivi riferiti agli altri istituti e, per le imprese edili, la regolarità dei versamenti dovuti alle casse edili.**

Per tale motivo è stato predisposto il modello "SC 37 DURC Interno" che le aziende dovranno inviare annualmente all'INPS.

La circolare citata prevedeva che, per l'anno 2008, tale dichiarazione doveva essere resa entro il 18 maggio 2008.

Successivamente tale termine è stato prorogato al 30 settembre 2008.

LA GIURISPRUDENZA

LAVORO SUBORDINATO

Sentenza Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 10345 del 22.4.2008

La sentenza ribadisce che, l'elemento principale che caratterizza il lavoro subordinato, è il assoggettamento del lavoratore al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro che determinano una limitazione dell'autonomia del lavoratore e l'inserimento dello stesso nell'organizzazione aziendale.

L'assenza di rischio, la continuità della prestazione, l'obbligo di osservare un orario prefissato e l'progazione della retribuzione in forma continuativa, sono solo elementi sussidiari che possono solo rafforzare il profilo subordinato.

SCADENZARIO LAVORO SETTEMBRE 2008
--

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 08

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 15 DECONTRIBUZIONE PREMI DI RISULTATO	S E T T	A partire dalle ore 15 è possibile inviare telematicamente all'INPS le domande per la fruizione della decontribuzione sui premi di risultato (vedi articolo su questo notiziario).
Martedì 16 VERSAMENTO UNIFICATO IRPEF RITENUTE	S E T T	Scade il termine per versare in via telematica le ritenute operate nel mese di agosto 2008 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 aprile e la rata delle addizionali determinate in sede di conguaglio di fine anno 2007 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 operati nel mese di agosto (vedi tabella codici sul precedente notiziario).
- LAVORO AUTONOMO E PROVVISORI		compensi di lavoro autonomo e provvisori (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	Il contributo alla gestione separata per compensi ad amministratori, collaboratori e associati in partecipazione corrisposti nel mese di agosto 2008.
Martedì 30 SOSTITUTI DI IMPOSTA MOD. 770 ORDINARIO	S E T T	Scade il termine per l'invio telematico del modello 770 ordinario da parte dei sostituti d'imposta che nel 2007 hanno erogato redditi di capitale e redditi diversi di natura finanziaria

Martedì 30 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.
Martedì 30 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.
Martedì 30 DURC INTERNO	S E T	Scade il termine per l'invio all'INPS del modulo SC37 Durc interno con il quale dichiarare il rispetto della parte economica e normativa del contratto al fine della fruizione degli sgravi contributivi. Vedi articolo nel presente notiziario.

SCADENZARIO LAVORO OTTOBRE 2008

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

Venerdì 10 DATORI DI LAVORO DOMESTICO	O T	Scade il termine per versare i contributi relativi al 3° trimestre 2008.
Giovedì 16 VERSAMENTO UNIFICATO IRPEF RITENUTE - LAVORO DIPENDENTE	O T T	Scade il termine per versare in via telematica le ritenute operate nel mese di settembre 2008 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 2007 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 operati nel mese di agosto (vedi tabella codici sul precedente notiziario).
- LAVORO AUTONOMO E PROVVISORI	O T	compensi di lavoro autonomo e provvisori (cod. 1038 . 1040 .).
- I.N.P.S. LAVORO DIPENDENTE - CONTRIBUTO ALLA GESTIONE SEPARATA	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 2008.
Lunedì 20 PREVINDAI È PREVINDAPI	O T	Scade il termine per il versamento dei contributi relativi al 3° trimestre 2008.

Venerdì 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.
Venerdì 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.

SCADENZARIO LAVORO NOVEMBRE 2008

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

Lunedì 17 VERSAMENTO UNIFICATO	N O V	Scade il termine per versare in via telematica le ritenute operate nel mese precedente sui: o o o o o o o
---	-------------	--