



STUDIO PERUZZI

Via Arnolfo Di Cambio, 67 - 50053 Empoli (Fi)
Tel. 0571.77201 - 0571.78472 - Fax 0571.77206

Rag. Franco Peruzzi
Consulente del Lavoro
Dott. Franca Peruzzi
Consulente del Lavoro
Rag. Giovanni Peruzzi
Consulente del Lavoro
Rag. Raffaele Triggiani
Commercialista-Revisione Contabile
Rag. Stefano Dani
Commercialista-Revisione Contabile

CIRCOLARE BIMESTRALE
nr. 01/05 del 10.01.2005

SOMMARIO

[LA NORMATIVA DEL LAVORO A CHIAMATA ED ALTRE MODIFICHE ALLA LEGGE "BIAGI"](#)

[BORSA CONTINUA NAZIONALE DI LAVORO](#)

[FLUSSI DI INGRESSO PER LAVORATORI STRANIERI](#)

[IL TRATTAMENTO CONTRIBUTIVO E FISCALE DEI BUONI PASTO](#)

[I CONGUAGLI DI FINE ANNO](#)

[DOMANDA DI RIDUZIONE DEL TASSO INAIL E RIDUZIONE DELLE RETRIBUZIONI PRESUNTE](#)

[IL MODELLO CUD 2005](#)

[PERMESSI PER PORTATORI DI HANDICAP E FAMILIARI](#)

[LA CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI DI LAVORO](#)

[LA NUOVA DENUNCIA CONTRIBUTIVA MENSILE](#)

[IL PROSPETTO INFORMATIVO PER IL COLLOCAMENTO DEI DISABILI](#)

[LA GIURISPRUDENZA](#)

SCADENZARIO LAVORO [GENNAIO 2005](#), [FEBBRAIO 2005](#) E
PRIMI GIORNI DI [MARZO 2005](#)

LA NORMATIVA DEL LAVORO A CHIAMATA ED ALTRE MODIFICHE ALLA LEGGE "BIAGI"

Diamo notizia dell'avvenuta pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale del Decreto Ministeriale 23 ottobre 2004 che è entrato in vigore il 4 novembre 2004.

Tale provvedimento di modifica della legge Biagi è stato commentato nella circolare bimestrale precedente al quale rimandiamo.

Segnaliamo in particolare l'ampliamento delle possibilità di costituzione di rapporti di lavoro a chiamata che disciplinano il ricorso al lavoro intermittente troppo spesso non regolarizzato.

BORSA CONTINUA NAZIONALE DEL LAVORO

Con Decreto Ministeriale del 13 ottobre 2004, entrato in vigore l'8 novembre 2004, è stata istituita la "Borsa nazionale continua del lavoro".

Si tratta di uno strumento che avrà bisogno di parecchio tempo per decollare ma che, almeno nelle intenzioni del legislatore, dovrebbe agevolare e rendere più immediato l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Il sistema si fonda sul collegamento informatico dei soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro, attraverso nodi informatici costituiti a livello regionale e coordinati da un livello nazionale.

L'efficacia del sistema dovrebbe essere garantita dall'obbligatorietà, in capo ai soggetti pubblici e privati (agenzie per il lavoro, università, comuni, camere di commercio, scuole, associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, fondazione dell'ordine dei consulenti del lavoro, altri soggetti accreditati in base all'art. 7 D.Lgs. 276/2003) di inserire i dati dei lavoratori in cerca di occupazione, nel circuito della Borsa continua nazionale del lavoro.

I lavoratori, dal canto loro, potranno accedere alla borsa inserendo il proprio curriculum, previa registrazione nel sito, scegliendo se affidare il proprio profilo ad uno dei soggetti abilitati alla ricerca e selezione del personale o se rendersi personalmente identificabili e, quindi, direttamente contattabili.

Anche i datori di lavoro potranno accedere direttamente a tale sistema, sempre previa registrazione, inserendo le loro offerte di lavoro e consultando i profili disponibili.

Lavoratori e datori di lavoro potranno scegliere l'ambito geografico nel quale estendere la loro ricerca.

La funzionalità del sistema dovrebbe essere garantita da modelli e procedure standard cui riferirsi per l'inserimento e per la ricerca dei dati.

Il sistema sarà avviato non appena almeno due regioni avranno creato il collegamento per l'inserimento dei dati.

FLUSSI DI INGRESSO PER LAVORATORI STRANIERI

Con DPCM del 8 ottobre 2004, pubblicato nella G.U. del 16 novembre 2004, sono stati emanati nuovi limitati flussi per l'ingresso in Italia di cittadini appartenenti ad alcuni dei paesi appena entrati nell'UE.

Gli ingressi sono consentiti solo per il lavoro a carattere stagionale in agricoltura e sono stati fissati in n. 16.000 unità che non sono state ripartite territorialmente in quanto contabilizzate a livello nazionale con un contatore unico.

Per la richiesta di autorizzazione i datori di lavoro dovranno seguire le consuete procedure inoltrando domanda alle direzioni provinciali del lavoro.

Si informa inoltre che, con circolare n. 44, il Ministero del lavoro ha parzialmente ridistribuito quote di ingresso di lavoratori stranieri appartenenti a particolari nazionalità e non utilizzate.

Tali quote sono finalizzate all'accesso al lavoro, anche non stagionale, in agricoltura con precedenza ai cittadini Rumeni e Bulgari nonché all'ingresso di badanti provenienti in via preferenziale da Filippine, Ucraina, Romania.

IL TRATTAMENTO CONTRIBUTIVO E FISCALE DEI BUONI PASTO

Con la risoluzione n. 153 del 15 dicembre 2004 l'Agenzia delle entrate ha precisato il regime contributivo e fiscale da riservare ai buoni pasto concessi da alcuni datori di lavoro ai propri dipendenti, come prestazione sostitutiva del servizio di mensa.

Occorre ricordare che, con il D.Lgs. n. 314 del 1997, si è operata la sostanziale unificazione della base imponibile ai fini contributivi e fiscali.

Premesso questo, nella risoluzione in esame, l'Agenzia delle entrate precisa che, il corrispettivo dei buoni pasto concessi ai dipendenti è esente da contributi e ritenute nei limiti giornalieri di Euro 5,29, solo nel caso in cui l'orario di lavoro del dipendente destinatario di tale prestazione, preveda una pausa finalizzata alla consumazione del pranzo.

In assenza di tale pausa la concessione del ticket restaurant perde la finalità che ne consente l'esenzione.

I CONGUAGLI DI FINE ANNO

Ogni anno con la retribuzione relativa al mese di dicembre o in occasione della risoluzione del rapporto di lavoro, i datori di lavoro, in qualità di sostituti di imposta e di contribuzione, devono effettuare il conguaglio contributivo e fiscale relativamente ai compensi corrisposti nell'esercizio.

A tal fine ricordiamo che, per la determinazione della retribuzione imponibile:

- ai fini contributivi, si segue il criterio di competenza;
- ai fini fiscali si segue il criterio di cassa allargato in base al quale si considerano reddito del 2004 tutti i compensi corrisposti entro il 12 gennaio 2005.

Ai fini contributivi le operazioni di conguaglio possono rientrare nella denuncia DM10/2 relativa al mese di dicembre o in quella relativa al mese di gennaio (da presentare obbligatoriamente in via telematica entro il mese di febbraio 2005, fermo restando il termine ordinario per il versamento dei contributi).

Il conguaglio fiscale viene normalmente effettuato in occasione della corresponsione della retribuzione relativa al mese di dicembre ma può essere effettuato anche entro il 28 febbraio 2005 (dovrà comunque riguardare solo i compensi corrisposti entro il 12 gennaio 2005). È quasi superfluo ricordare che il conguaglio deve essere effettuato sempre in occasione della risoluzione del rapporto di lavoro.

Le ritenute operate in sede di conguaglio di fine anno, effettuato con la retribuzione di dicembre corrisposta nel mese di gennaio '05, dovranno essere versate con il codice 1001 o 1004 entro il 16 febbraio successivo.

Nel caso in cui il conguaglio venga effettuato con le retribuzioni relative ai mesi di gennaio o febbraio, le ritenute andranno versate entro il 16 del mese successivo a quello nel quale verranno operate e comunque non oltre il 16 marzo con il codice 1013.

Cerchiamo di riassumerne gli aspetti principali e i problemi più diffusi consapevoli che non è possibile esaurire l'intera casistica.

IL CONGUAGLIO CONTRIBUTIVO

Le fattispecie più ricorrenti che obbligano il datore di lavoro a procedere al conguaglio contributivo sono "principalmente" le seguenti.

Decontribuzione della retribuzione variabile

I contratti collettivi territoriali o aziendali possono prevedere l'erogazione di premi variabili legati alla produttività o alla redditività dell'impresa.

Tali premi, incerti nella corresponsione e nell'ammontare, sono esenti dall'ordinaria contribuzione e scontano un contributo di solidarietà del 10%, esclusivamente a carico del datore di lavoro. Tale contributo, secondo l'INPS, non sarebbe dovuto sulla parte di premio di rendimento devoluta ai fondi di previdenza complementare. Il Ministero del lavoro però, rispondendo ad uno specifico quesito dell'INPS, sostiene che il contributo di solidarietà del 10% è comunque dovuto anche sui premi destinati alla previdenza complementare.

La quota di premio decontribuito non può superare il 3% della retribuzione contrattuale corrisposta ad ogni singolo lavoratore nell'anno. A tal fine non si tiene conto della retribuzione eventualmente percepita dal lavoratore da altri datori di lavoro, precedenti o contestuali.

È evidente che tale parametro potrà essere verificato solo alla fine dell'anno e, in questa occasione, il datore di lavoro procederà al calcolo dell'esatto contributo dovuto tenendo conto di quanto eventualmente già decontribuito in corso d'anno.

Contributo aggiuntivo IVS

Si tratta di un contributo pari all'1% esclusivamente a carico dei lavoratori soggetti ad un'aliquota contributiva inferiore al 10%, che nell'anno superano la prima fascia di retribuzione pensionabile pari, nel 2004, a Euro 37.883,00.

Sulla retribuzione mensile eccedente un dodicesimo di tale limite, i datori di lavoro devono applicare il contributo aggiuntivo, salvo conguaglio a fine anno, che dovrà tenere conto anche di retribuzioni eventualmente percepite dal lavoratore in precedenti rapporti di lavoro intrattenuti nel corso del medesimo esercizio.

Tuttavia qualora il lavoratore in uno o più mesi superi il limite mensile il datore di lavoro può evitare l'applicazione del contributo aggiuntivo qualora sia evidente che il reddito annuo non supererà la fascia di Euro 37.883,00.

Nel caso di più rapporti di lavoro ai fini dell'assolvimento dell'obbligo contributivo i redditi si sommano.

Nel caso di rapporti di lavoro simultanei sarà il datore di lavoro che eroga il compenso maggiore ad operare il conguaglio.

È evidente che, per l'esecuzione di tale operazione, è necessario farsi rilasciare dai lavoratori neo assunti, una dichiarazione del precedente datore di lavoro dalla quale risulti la retribuzione imponibile assoggettata a contributi. (CUD)

Massimale contributivo e pensionabile

I lavoratori privi di anzianità contributiva al 31 dicembre 1995, scontano la contribuzione per l'IVS, compreso il contributo aggiuntivo dell'1% di cui sopra, sulla retribuzione percepita fino ad un massimale annuo che, per il 2004, è pari a Euro 82.401,00.

Il datore di lavoro dovrà assoggettare tutta la retribuzione corrisposta ogni mese fino al raggiungimento del massimale (metodo a contatore).

A tal fine dovrà tenere conto della retribuzione eventualmente percepita dal lavoratore nello stesso anno in altri rapporti di lavoro precedenti o contestuali.

Ogni datore di lavoro procederà all'assoggettamento di quanto corrisposto tenendo conto, ai fini del raggiungimento del massimale, anche di quanto percepito dal lavoratore dall'altro datore di lavoro.

È del tutto evidente che anche questo sistema impone il conguaglio qualora si raggiunga il massimale.

È appena il caso di precisare che sulla retribuzione eccedente il limite in questione è comunque dovuta la contribuzione diversa da quella destinata al fondo IVS.

Erogazioni liberali e fringe benefit

Vedi la trattazione degli stessi elementi nel conguaglio fiscale.

IL CONGUAGLIO FISCALE

Le nuove deduzioni

Il nuovo meccanismo di deduzioni, introdotte dall'anno 2003, conclude il secondo esercizio di vigenza della clausola di salvaguardia, in base alla quale il contribuente che lo ritiene più vantaggioso, può optare per il vecchio regime di detrazioni. Tale opzione può tuttavia essere esercitata solo in sede di dichiarazione dei redditi. Il sostituto d'imposta pertanto, eseguirà le operazioni di conguaglio applicando il nuovo sistema di determinazione dell'imponibile introdotto dal nuovo art. 10 bis del TUIR, vigente dal 2003.

In estrema sintesi: dalla retribuzione lorda si detraggono i contributi a carico del dipendente ottenendo così l'imponibile su cui si calcoleranno le addizionali regionale e comunale; dall'importo così ottenuto, sottraendo le deduzioni, si giunge all'imponibile da assoggettare ad IRPEF. L'imposta così determinata andrà diminuita delle eventuali detrazioni per familiari a carico.

Ricordiamo che le deduzioni sono di due tipi:

- a) deduzione generalizzata concessa per tutti i tipi di reddito pari a Euro 3.000,00 annui;
- b) ulteriore deduzione specifica per tipo di reddito che, per quello derivante da lavoro dipendente e assimilato, ammonta a Euro 4.500,00 annui.

La deduzione di cui alla lettera a) spetta indipendentemente dalla durata del rapporto mentre la deduzione di cui alla lettera b) deve essere rapportata al periodo di lavoro nell'anno.

Inoltre tali deduzioni devono essere riproporzionate secondo una formula indicata nello stesso articolo 10 bis che riduce l'ammontare delle deduzioni all'aumentare del reddito.

I datori di lavoro devono, per ogni periodo di paga, riconoscere le deduzioni riproporzionandole in base al reddito complessivo erogato al dipendente (che deve tenere conto anche delle mensilità aggiuntive).

Inoltre, per i redditi superiori a Euro 27.000,00 e fino a Euro 52.000,00 annui, il lavoratore ha diritto ad una detrazione di imposta che decresce con l'aumentare del reddito.

È chiaro che la complessità del sistema di determinazione dell'imposta da trattenere comporta la necessità di procedere al conguaglio in occasione della risoluzione del rapporto di lavoro o alla fine dell'anno, quando il sostituto d'imposta può operare con i redditi complessivamente percepiti dal dipendente.

In occasione del conguaglio il datore di lavoro deve riconoscere le deduzioni per oneri a fronte dei quali ha operato le trattenute in busta paga.

Il lavoratore può chiedere al datore di lavoro di considerare, ai fini del conguaglio, anche altri oneri sostenuti personalmente (spese mediche, polizze vita, interessi su mutui, ecc.): **precisiamo che in questo caso il sostituto di imposta non ha l'obbligo ma ha la facoltà di effettuare il conguaglio considerando anche gli oneri direttamente sostenuti dal lavoratore.**

Ovviamente in questo caso il datore di lavoro dovrà acquisire la documentazione necessaria a verificare le correttezza della deducibilità sia con riguardo al merito che al limite.

Per quanto riguarda le detrazioni per familiari a carico si ricorda che le stesse possono essere fruite se il familiare possiede un reddito non superiore a Euro 2.840,51 al lordo della eventuale deduzione per assicurare la progressività dell'imposta. Inoltre il datore di lavoro non deve procedere ad alcuna verifica rispetto alla esistenza e alla vivenza a carico dei familiari dichiarati dal lavoratore.

I cittadini extracomunitari devono però certificare ai datori di lavoro l'esistenza dei figli dichiarati a carico.

A tal fine dovranno produrre:

- certificato di stato di famiglia rilasciato dell'anagrafe del comune, nel caso in cui i figli siano residenti in Italia;
- qualora i figli dichiarati a carico siano residenti all'estero dovrà produrre un documento equivalente allo stato di famiglia, redatto all'estero, tradotto in italiano ed asseverato come conforme all'originale dal Consolato italiano nel paese di origine.

Precedenti rapporti di lavoro

Il datore di lavoro ha l'obbligo di considerare, ai fini del conguaglio, tutti i redditi da lui corrisposti nell'anno allo stesso dipendente anche nel corso di eventuali precedenti rapporti (p. es.: dipendente cessato e poi riassunto) o contestualità di diversi tipi di rapporto (dipendente e collaborazioni).

È inoltre tenuto a considerare, se il dipendente lo richiede entro il 12 gennaio dell'anno successivo a quello cui si riferisce il conguaglio, anche eventuali redditi percepiti dal lavoratore, nel medesimo esercizio, in rapporti di lavoro precedentemente intercorsi con altri sostituti di imposta.

A tal fine il lavoratore consegnerà al datore di lavoro la CUD relativa al reddito che intende ricomprendere nel conguaglio.

Si ritiene che tale disposizione non sia applicabile nel caso di più rapporti contestuali di lavoro (per esempio a due rapporti di lavoro a tempo parziale contestuali) per l'impossibilità, da parte del lavoratore, di ottenere la certificazione dei redditi percepiti da un datore di lavoro, da consegnare all'altro che dovrebbe procedere al conguaglio riepilogativo.

Anche in virtù di tale meccanismo, il conguaglio può generare significativi importi a debito del lavoratore che il datore di lavoro dovrà trattenerne fino a concorrenza delle retribuzioni corrisposte al dipendente.

Nel caso in cui le retribuzioni corrisposte in tale sede non siano state sufficienti a coprire il debito di imposta, il lavoratore comunicherà per iscritto al datore di lavoro:

- 1) l'intenzione di saldare il debito in unica soluzione, liquidando il corrispettivo al sostituto che provvederà al versamento del saldo entro il 16 marzo;
- 2) la facoltà di procedere al pagamento rateale; in tal caso sulle rate successive il datore di lavoro dovrà trattenerne anche gli interessi in ragione dello 0,5% mensile.

L'eventuale anticipazione, da parte del sostituto di imposta, dell'importo da versare non configura fringe benefit in capo al lavoratore.

Sempre in merito alla possibilità di procedere al conguaglio con i redditi corrisposti da precedenti datori di lavoro riteniamo utile richiamare l'attenzione sui limiti di esenzione dei fringe benefit e delle liberalità.

Fringe benefit

I beni ceduti e i servizi prestati al lavoratore non concorrono a formare il reddito a condizione che il loro ammontare non superi Euro 258,23 nell'anno, considerando anche i benefit eventualmente concessi da precedenti datori di lavoro; nel caso di superamento di tale soglia, tutto il benefit diventa fiscalmente imponibile.

Per quanto riguarda l'aspetto contributivo, nel caso in esame, il datore di lavoro considererà i benefit corrisposti da precedenti datori di lavoro solo ai fini del raggiungimento della soglia di esenzione ma potrà assoggettare, in caso di superamento della soglia stessa, solo quanto da lui corrisposto.

A titolo esemplificativo rientrano nella categoria dei fringe benefit: i beni prodotti dall'azienda e ceduti gratuitamente, l'uso promiscuo della vettura aziendale, la concessione dell'uso gratuito di fabbricati, la concessione di prestiti agevolati ecc.

Liberalità

Si tratta di erogazioni, che non discendono da obblighi contrattuali, concesse dal datore di lavoro in occasione di festività o ricorrenze, in denaro o in natura, alla generalità o a categorie di lavoratori.

Tali erogazioni sono esenti, sia da contributi che da imposte, nel limite di Euro 258,23 annui; nel caso di importi superiori, diversamente dal fringe benefit, è tassabile solo la parte eccedente.

Fringe benefit e liberalità devono essere indicati nella CUD anche per consentire al sostituto di imposta che procede al conguaglio di fine anno, di verificare il rispetto di tali limiti con riguardo all'intero esercizio e alla totalità dei rapporti di lavoro i cui compensi rientrano nel conguaglio.

A tal fine il datore di lavoro dovrebbe farsi consegnare dai dipendenti neo assunti una dichiarazione rilasciata dal precedente datore di lavoro dalla quale risulti l'eventuale ammontare degli elementi in esame.

Il conguaglio delle addizionali

In occasione del conguaglio di fine anno si deve procedere anche alla valorizzazione delle addizionali regionali e comunali.

Le addizionali sono dovute solo se risulta dovuta l'IRPEF a debito del dipendente e vengono calcolate sull'imponibile al lordo delle deduzioni.

L'aliquota di compartecipazione relativa alle addizionali regionali risulta essere pari allo 0,9% per tutto il territorio nazionale. Ogni regione ha inoltre la facoltà di aumentare l'aliquota fino all'1,4% con provvedimento da pubblicare nella Gazzetta Ufficiale entro il 30 novembre dell'anno precedente quello cui si riferisce l'aliquota.

Le addizionali comunali entrano in vigore dal momento della pubblicazione, da parte dell'ufficio federalismo fiscale su richiesta dei comuni, nel sito www.finanze.gov.it, nel quale sono reperibili anche le addizionali regionali.

Per l'individuazione della regione e del comune ai quali versare le addizionali, si deve fare riferimento al domicilio fiscale del lavoratore al 31 dicembre dell'anno cui si riferisce il conguaglio (o alla data di cessazione del rapporto). **A tal fine si raccomanda, ai dipendenti e co.co.co., di comunicare sempre tempestivamente ogni variazione di domicilio fiscale.**

Nella busta paga del mese di dicembre le addizionali vengono solo evidenziate. La trattenuta viene operata ratealmente nel corso dell'anno successivo.

Il numero delle rate, con un massimo di 11, deve consentire di versare il saldo entro il 16 di dicembre dell'anno successivo a quello cui si riferiscono le addizionali.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro in corso d'anno, il sostituto tratterrà in unica soluzione le rate residue nonché le eventuali addizionali calcolate sul reddito relativo all'anno in cui si verifica la risoluzione del rapporto.

Il lavoratore può chiedere di pagare le addizionali in unica soluzione o in un minor numero di rate.

Anche il datore di lavoro può, unilateralmente, decidere di addebitare le addizionali in unica soluzione nel caso in cui gli importi siano di modesta entità.

Collaboratori coordinati e continuativi e a progetto

Come noto i compensi derivanti da rapporti di collaborazione coordinata e continuativa sono assimilati, dal 1 gennaio 2001, ai redditi da lavoro dipendente.

Anche per questa tipologia di reddito si deve procedere al conguaglio di fine anno in quanto, nel corso dell'anno, i sostituti hanno operato le ritenute a titolo di acconto ogniqualvolta hanno erogato i compensi.

In linea di massima valgono quindi le considerazioni fatte per il conguaglio dei dipendenti.

Codici tributo

Se le operazioni di conguaglio vengono effettuate con le retribuzioni del mese di dicembre, corrisposte entro il 12 gennaio dell'anno successivo, le ritenute andranno versate con i soliti codici tributo:

- 1001 per l'IRPEF relativa ai redditi da lavoro dipendente;
- 1004 per l'IRPEF relativa ai compensi corrisposti ai parasubordinati.

Nel caso in cui il conguaglio venga effettuato con le retribuzioni di gennaio o di febbraio, entro il 28 febbraio dell'anno successivo, la relativa ritenuta andrà versata con il codice 1013. **Si precisa che l'effettuazione del conguaglio entro il 28 febbraio non modifica i redditi sui quali calcolarlo che rimangono quelli riferiti al 2004 e corrisposti entro il 12.01.2005.**

Nel caso in cui il lavoratore decida da pagare ratealmente la ritenuta che non ha potuto pagare per incapienza delle retribuzioni, come sopra specificato, i versamenti dell'imposta, comprensiva degli interessi, andranno effettuati con il codice 1013.

La richiesta di applicazione di un'aliquota più elevata

Per completezza di informazione precisiamo che i lavoratori dipendenti e anche i parasubordinati, possono richiedere al sostituto di imposta di operare le ritenute tenendo conto di un'aliquota fiscale più elevata di quella dovuta.

Tale previsione, contenuta anche nella circolare n. 326/E del 1997, consente di versare un'imposta superiore al dovuto in sede di ritenuta d'acconto, per evitare eccessivi carichi fiscali in sede di conguaglio o di denuncia dei redditi.

Tale principio è stato esteso anche ai compensi per lavoro autonomo ed è precisato nella risoluzione dell'Agenzia delle entrate del 30 novembre 2001 n. 199/E.

In ogni caso il sostituto di imposta dovrà farsi rilasciare richiesta scritta, in tal senso, dal sostituto.

La risoluzione precisa che i sostituti d'imposta tenuti alla compilazione del modello CUD, dovranno evidenziare la mancata restituzione dell'eventuale credito, che scaturisce in sede di conguaglio a seguito dell'applicazione di un'aliquota superiore a quella dovuta, barrando l'apposita casella del modello.

DOMANDA DI RIDUZIONE DEL TASSO INAIL E RIDUZIONE DELLE RETRIBUZIONI PRESUNTE

Nel corso del mese di dicembre i datori di lavoro hanno ricevuto la comunicazione del tasso utile per la determinazione del premio dovuto all'INAIL per all'anno 2005.

Trascorso il primo biennio di attività, il tasso applicato dall'INAIL, oscilla in base all'andamento infortunistico rilevato in azienda e la sua entità è automaticamente determinata dall'Istituto.

I datori di lavoro possono tuttavia chiedere **un'ulteriore riduzione del tasso, presentando istanza alla sede INAIL** nel cui territorio è ubicata l'azienda, in base all'art. 24 del D.M. 12 dicembre 2002 che regola l'oscillazione del tasso successivamente al primo biennio di attività. La domanda di riduzione deve essere presentata **entro il 31 gennaio dell'anno per il quale si richiede la riduzione.**

Tale riduzione viene riconosciuta nei limiti del 10%, del tasso medio di tariffa, per le aziende fino a 500 lavoratori/anno, del 5% per le altre.

È doveroso precisare che **l'INAIL procederà alla valutazione** del rispetto dei requisiti richiesti per il riconoscimento del beneficio.

Le sedi INAIL, inoltre, dovranno procedere a **verifiche a campione** programmate a livello regionale o locale **da effettuarsi presso le sedi delle Aziende**

Saranno invece senz'altro sottoposte a verifica tecnica le domande nelle quali vengono dichiarati interventi migliorativi particolarmente rilevanti o non rientranti tra quelli espressamente menzionati nel modulo di domanda.

L'INAIL ha predisposto un nuovo modello unico per la presentazione dell'istanza finalizzata all'ottenimento di tale sconto, alla quale ha allegato le istruzioni che riteniamo utile riportare integralmente.

“Guida per ottenere il riconoscimento della riduzione del tasso medio di tariffa di cui all'art.24 del D.M. 12.12.2000

L'art. 24 delle Modalità per l'applicazione delle Tariffe emanate con D.M. 12.12.2000 prevede che le aziende che abbiano effettuato interventi per il miglioramento delle condizioni di sicurezza e di igiene nei luoghi di lavoro, possano presentare istanza di riduzione del tasso medio di tariffa fornendo tutti gli elementi, le notizie e le indicazioni definiti a tal fine dall'INAIL in un apposito modulo di domanda (MOD. OT24).

La riduzione del tasso medio, pari al 10% per le aziende fino a 500 lavoratori-anno e al 5% oltre 500 lavoratori anno, riguarda gli interventi attuati nell'anno solare precedente quello di presentazione della domanda, ha effetto per l'anno in corso alla data di presentazione della domanda ed è applicata in sede di regolazione del premio assicurativo dovuto per lo stesso anno.

Per l'anno 2005 l'INAIL ha predisposto un MODELLO UNICO che sostituisce i 4 modelli in vigore per gli anni precedenti.

La domanda di riduzione deve essere presentata per tutte le P.A.T. afferenti alla specifica unità produttiva per la quale si propone istanza e deve pervenire alla Sede INAIL nel cui territorio è ubicata l'azienda richiedente entro il 31 gennaio dell'anno per il quale la riduzione è richiesta.

Nel caso di aziende con più Unità produttive ricadenti in diversi ambiti territoriali, le relative domande devono essere presentate o spedite a ciascuna Sede INAIL competente, tenendo conto della ubicazione delle Unità produttive facenti parte dell'azienda richiedente.

Nel caso di aziende con più Unità produttive gestite in forma accentrata (anche in via di fatto) deve essere formulata un'unica domanda, secondo le istruzioni fornite nel successivo § 2. La domanda deve essere presentata o spedita alla Sede INAIL accentrante.

1 - STRUTTURA DEL MODULO

Il modulo di domanda è composto da:

*una **SCHEDA INFORMATIVA GENERALE**, nella quale il richiedente deve produrre le informazioni necessarie ad una corretta individuazione da parte dell'INAIL (denominazione e ragione sociale, posizione assicurativa e Sede territoriale di competenza), nonché quelle relative al ciclo produttivo;*

*la **domanda di riduzione**, nella quale devono essere indicate le esatte generalità e la qualifica del richiedente;*

*la **dichiarazione del richiedente**, finalizzata ad autocertificare la ricorrenza dei presupposti applicativi previsti dall'articolo 24 delle Modalità per l'applicazione delle Tariffe dei premi (regolarità contributiva ed assicurativa; osservanza delle norme di prevenzione infortuni e di igiene del lavoro; attuazione di interventi di miglioramento delle condizioni di sicurezza e di igiene dei luoghi di lavoro).*

2 - COMPILAZIONE

Il modulo di domanda deve essere compilato dal Datore di lavoro per l'Unità produttiva facente parte dell'azienda. Per Unità produttiva deve intendersi lo stabilimento o la struttura definiti all'art.2, lettera "i", del D.Lgs. 626/1994.

Nel caso di azienda con più Unità produttive, deve essere compilato un modulo di domanda per ciascuna di esse.

*È comunque possibile compilare un modulo unico per le Unità produttive ricadenti nell'ambito territoriale della medesima Sede INAIL, sempreché sussistano, per tutte le Unità, le condizioni sopra descritte e siano stati attuati i medesimi interventi di miglioramento di cui al successivo § 4. In tali casi, nella **SCHEDA INFORMATIVA GENERALE** del modulo di domanda dovranno essere riportati i dati e le informazioni relativi ad una delle Unità produttive. I dati e le informazioni relativi alle altre dovranno essere riportati in specifici fogli aggiunti, debitamente sottoscritti dal richiedente. Nei fogli aggiunti, il ciclo produttivo dovrà essere indicato soltanto se differente nelle diverse Unità produttive. Nell'apposito spazio del modulo di domanda dovrà essere riportato il numero dei fogli allegati.*

Nel caso di aziende con più Unità produttive e con posizione assicurativa territoriale gestita in forma accentrata, i requisiti previsti per l'accoglimento dell'istanza di cui al successivo § 3 dovranno sussistere per tutte le Unità produttive.

*Per quanto riguarda, in particolare, i dati e le informazioni da riportare negli appositi spazi della **SCHEDA INFORMATIVA GENERALE** occorre indicare:*

l'anno cui si riferisce la domanda;

la denominazione o la ragione sociale dell'azienda richiedente, specificando eventuali acronimi;

il Codice Ditta assegnato dall'INAIL;

il Codice della Sede INAIL competente;

il Numero (o i Numeri) di P.A.T. relativi all'Unità produttiva (in caso di più Unità produttive, valgono le istruzioni sopra fornite);

una descrizione sintetica dell'attività svolta nell'Unità produttiva. In caso di più Unità produttive con cicli differenti, valgono le istruzioni sopra fornite.

*La **dichiarazione del richiedente**, resa sotto forma di autocertificazione, riguarda:*

la regolarità contributiva ed assicurativa nei confronti dell'INAIL;

il rispetto di tutte le norme vigenti in materia di prevenzione infortuni e di igiene del lavoro e, in particolare, degli adempimenti elencati nel modulo di domanda;

l'effettuazione degli interventi di miglioramento delle condizioni di sicurezza e di igiene nei luoghi di lavoro richiesti dall'INAIL (v. il successivo § 3) ed attuati nell'anno solare precedente.

Il richiedente, ammonito sulle conseguenze penali previste dalla Legge 15/1968 e dal D.P.R. 403/1998, dovrà sottoscrivere il modello con firma per esteso e leggibile e prendere visione della nota a tutela dei dati personali.

3 - PRESUPPOSTI APPLICATIVI

In riferimento ai presupposti applicativi di cui al paragrafo precedente, si forniscono le precisazioni che seguono.

Regolarità contributiva ed assicurativa

La regolarità contributiva ed assicurativa deve ricorrere per tutte le P.A.T. intestate al medesimo Datore di lavoro e va riferita alla data del 31 dicembre dell'anno precedente quello cui si riferisce la domanda.

Nel caso di pagamenti rateali (in tutte le ipotesi previste dalla normativa vigente), la regolarità contributiva sussiste qualora siano rispettate le relative scadenze.

Per quanto concerne, invece, la regolarità assicurativa, rilevano la mancata o tardiva denuncia delle variazioni riguardanti il rischio assicurato (estensione e natura del rischio stesso, ecc.), ma non la mancata o tardiva denuncia delle variazioni riguardanti l'individuazione del titolare dell'azienda, il domicilio e la residenza dello stesso, nonché la sede dell'azienda.

In ogni caso, non rilevano le irregolarità risultanti o derivanti da provvedimenti non definitivi a norma di legge o comunque sospesi in sede di contenzioso amministrativo o giudiziario. In tali casi, tuttavia, qualora l'irregolarità sia definitivamente accertata nelle sedi competenti, si procederà all'annullamento della riduzione eventualmente concessa.

Osservanza delle norme in materia di prevenzione infortuni e di igiene del lavoro

Il requisito s'intende realizzato qualora siano osservate tutte le disposizioni obbligatorie in materia di prevenzione infortuni e di igiene del lavoro. La regolarità va riferita alla data del 31 dicembre dell'anno precedente quello cui si riferisce la domanda. Rilevano anche le irregolarità degli anni ulteriormente precedenti, qualora non sanate alla data di presentazione della domanda di riduzione.

Non rilevano le irregolarità risultanti da accertamenti non definitivi a norma di legge o comunque sospesi in sede di contenzioso amministrativo o giudiziario, salvo l'annullamento della riduzione concessa qualora l'irregolarità sia definitivamente accertata nelle sedi competenti.

Interventi migliorativi in materia di sicurezza ed igiene nei luoghi di lavoro

*La specifica condizione riguardante l'attuazione di interventi per il miglioramento delle condizioni di sicurezza e di igiene nei luoghi di lavoro s'intende realizzata qualora all'interno dell'Unità produttiva (o delle Unità produttive) cui si riferisce la domanda sia stato effettuato almeno un intervento tra quelli indicati nella sezione A - **INTERVENTI PARTICOLARMENTE RILEVANTI** del modello, o in alternativa almeno 3 tra quelli indicati nelle sezioni da B a H, di cui almeno uno appartenente alla sezione E - **FORMAZIONE**.*

Nel caso in cui l'azienda abbia effettuato interventi migliorativi diversi da quelli indicati nel modulo di domanda, potrà compilare uno o più campi "Altro" posti nella sezione I del modello, fermo restando, anche in questo caso, l'obbligo di un requisito afferente alla sezione E. In tal caso il riconoscimento della riduzione del tasso medio di tariffa sarà valutato in relazione agli obblighi stabiliti dalla normativa vigente.

4 – INTERVENTI MIGLIORATIVI

Si forniscono nel seguito alcuni chiarimenti e definizioni per una migliore lettura della presente istanza di riduzione del tasso di tariffa ed utili a evitare incertezze interpretative.

4.1 Sezione A - INTERVENTI PARTICOLARMENTE RILEVANTI

Per comportamento socialmente responsabile secondo i principi CSR-SC si fa riferimento al recente progetto della commissione europea (libro verde 2001) e del ministero del lavoro e delle politiche sociali che mira a incentivare gli investimenti in termini di capitale umano, preoccupazioni sociali ed ecologiche da parte delle imprese.

4.2 Sezione B - PREVENZIONE E PROTEZIONE

Al punto 2 l'anno a cui si fa riferimento è quello immediatamente precedente la presentazione della domanda.

Al punto 3 per procedura si intende un insieme sistematico di istruzioni operative su come eseguire una determinata operazione, emessa dal datore di lavoro e nota ai lavoratori.

Al punto 4 per lay-out aziendale si intende la disposizione ottimale di apparecchiature, strumenti, impianti e postazioni di lavoro.

4.3 Sezione C - ATTREZZATURE, MACCHINE E IMPIANTI

Al punto 15 per incidente si intende un insieme di eventi e/o fattori concatenati o meno, che interrompono il regolare procedere delle attività pianificate e che hanno la potenzialità di provocare danni alle persone e o alle cose. Per mancato infortunio si intende un incidente che solo per una coincidenza fortuita non ha causato danni alle persone.

4.4 Sezione D - SORVEGLIANZA SANITARIA

Al punto 18 le informazioni anamnestiche sono la raccolta di informazioni, dati storici e notizie che il medico acquisisce, interrogando il paziente o i familiari, per la formulazione della diagnosi.

4.5 Sezione G - CANTIERI TEMPORANEI O MOBILI

Al punto 28 per selezione qualificata si intende che l'impresa titolare del cantiere applica specifiche procedure volte ad accertare che i professionisti ed i tecnici con cui collabora possiedano una specifica competenza in tema di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro (ad es. mediante acquisizione e verifica dei curricula) e le imprese utilizzino attrezzature e macchine idonee (ad es. marcate CE).

5 - DEFINIZIONE DELLA DOMANDA

La domanda di riduzione verrà accolta qualora risulti accertata la ricorrenza dei requisiti indicati nel precedente punto 3.

La ricorrenza dei succitati presupposti s'intende comprovata dalle relative dichiarazioni contenute nel modulo di domanda. È fatta salva la facoltà dell'INAIL di procedere, in sede d'istruttoria o successivamente, alla verifica di quanto dichiarato dal richiedente.

L'accoglimento o il rigetto della domanda riguarderà tutte le P.A.T. relative all'Unità produttiva indicata nella domanda. Nel caso di domanda relativa a più Unità produttive, l'accoglimento o il rigetto potrà riguardare anche singole Unità produttive, escluso il caso di P.A.T. gestite in forma accentrata (anche di fatto), nel quale l'accoglimento o la riduzione non potrà che riguardare tutte le P.A.T. interessate.

Il provvedimento di accoglimento o di rigetto della domanda, debitamente motivato, sarà comunicato al Datore di lavoro con lettera raccomandata con avviso di ricevimento entro 120 giorni dalla data di ricezione della domanda.

Si segnala, infine, che qualora la mancanza dei presupposti applicativi sia accertata successivamente alla definizione della domanda si procederà all'annullamento della riduzione concessa e alla richiesta delle integrazioni dei premi dovuti, nonché all'applicazione delle vigenti sanzioni."

Tale riduzione viene riconosciuta nella misura fissa del 15% qualora l'azienda risulti aver rispettato le norme che regolano la sicurezza e la prevenzione degli infortuni sul lavoro.

La citata circolare INAIL n. 9/2002, impone a ciascuna sede INAIL, di trasmettere con cadenza semestrale alle Direzioni provinciali del lavoro, alle AA.SS.LL., ai Vigili del fuoco, l'elenco delle aziende che hanno inoltrato la domanda di riduzione del tasso.

Qualora siate interessati a presentare tale richiesta Vi invitiamo di farlo presente allo studio entro e non oltre il **20 Gennaio 2005**

RIDUZIONE DELLE RETRIBUZIONI PRESUNTE

In occasione dell'autoliquidazione del premio dovuto all'INAIL per l'anno 2004, i datori di lavoro dovranno determinare e pagare anche la rata di premio per l'anno 2004, prendendo come base di calcolo le retribuzioni corrisposte nell'anno 2005.

Nell'ipotesi in cui si preveda una riduzione delle retribuzioni nell'anno 2005, rispetto a quelle corrisposte nell'anno 2004, i datori di lavoro possono modificare la base di calcolo della rata dovuta per l'anno 2005 presentando all'INAIL motivata istanza di riduzione delle retribuzioni presunte entro il 16 febbraio prossimo.

Le ipotesi più comuni di riduzione dei salari presunti possono essere ricondotte alla riduzione del personale, alla previsione di ricorso alla cassa integrazione salari, a operazioni societarie straordinarie (cessioni di rami d'azienda, scissioni ecc.).

IL MODELLO CUD 2005

Con provvedimento del 15 novembre 2004 l'Agenzia delle entrate ha approvato il modello "CUD 2005", che i sostituti di imposta dovranno utilizzare per certificare i redditi di lavoro dipendente e assimilato, le pensioni e le indennità di fine rapporto erogate nell'anno 2004.

Come di consueto il modello contiene anche i dati contributivi.

Non risultano sostanziali modifiche in quanto la disciplina fiscale e contributiva non ha subito variazioni di rilievo rispetto all'anno scorso. Anche la data di consegna viene confermata al 15 marzo 2005.

Per i lavoratori cessati nel corso del 2004, ai quali è già stato consegnato il modello CUD provvisorio, si ritiene che si debba comunque procedere alla ristampa dello stesso sul nuovo tracciato.

Il nuovo tracciato dovrà essere utilizzato anche per certificare, entro 12 giorni dalla eventuale richiesta, i redditi relativi all'anno 2005, dei dipendenti che dovessero risolvere il rapporto di lavoro in corso d'anno.

PERMESSI PER PORTATORI DI HANDICAP E FAMILIARI

Con messaggio n. 39956 del 9 dicembre 2004, l'INPS ha diffuso i nuovi modelli da utilizzare per la richiesta di permessi spettanti ai lavoratori portatori di handicap grave o ai familiari di questi.

Con l'occasione l'INPS precisa che la domanda deve essere presentata all'Istituto e al datore di lavoro e che la stessa ha validità di 12 mesi dalla data di presentazione.

Infine si ricorda che la stessa va accompagnata dalla certificazione rilasciata dalla specifica commissione dell'ASL, attestante la gravità dell'handicap.

LA CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI DI LAVORO

Tra le novità introdotte dalla legge Biagi, si annovera l'istituto della certificazione dei contratti di lavoro.

Tale strumento è finalizzato alla riduzione del contenzioso in tema di qualificazione del rapporto di lavoro ed è regolato dagli articoli 75 e seguenti del D.Lgs. 276/2003.

L'argomento è già stato trattato nel notiziario n. 6/2004 in occasione dell'emanazione del decreto ministeriale 21 luglio 2004 che dettava le regole per la costituzione delle commissioni di certificazione presso le direzioni provinciali del lavoro e presso le province.

Nel notiziario n. 7/2004 avevamo precisato che il decreto correttivo della legge Biagi, aveva esteso la possibilità di certificazione a tutti i contratti di lavoro e non solo a quelli originariamente previsti.

Ora, con la circolare n. 48 del 15 dicembre 2004, il Ministero del Lavoro passa alla fase operativa regolando la costituzione e l'attività delle commissioni e prevedendo anche un modello di istanza per il ricorso alla commissione di certificazione.

Si ricorda che l'istanza deve essere presentata congiuntamente dalle parti contraenti, in bollo, allegando originale del contratto sottoscritto.

La forma della domanda è libera ma la bozza diffusa con la citata circolare è un'utile traccia per compilare l'istanza in modo completo.

LA NUOVA DENUNCIA CONTRIBUTIVA MENSILE

In adempimento delle disposizioni contenute nell'art. 44 del D.L. n. 269/2003, convertito in L. n. 326/2003, l'INPS ha emanato la circolare n. 152 del 22 novembre 2004 con la quale detta le istruzioni per il nuovo adempimento a carico dei datori di lavoro a partire dal 2005.

Presentazione del nuovo modello "EMENS"

Soggetti obbligati

Sono soggetti al nuovo adempimento:

- tutti i sostituti di imposta tenuti al rilascio del modello CUD e alla compilazione della parte C del modello 770 (dati previdenziali ed assistenziali);
- i committenti che hanno l'obbligo di presentare il modello GLA annuale per i collaboratori a progetto.

Sono esclusi dal nuovo adempimento i datori di lavoro domestico e agricolo.

Termini e modalità di presentazione

Il nuovo adempimento decorre dai compensi relativi al periodo di paga di gennaio 2005 e avrà cadenza mensile.

Entro la fine di ogni mese il sostituto di imposta dovrà pertanto provvedere all'invio telematico del nuovo modello denominato "Emens":

- relativo alle **retribuzioni di competenza** del periodo di paga precedente;
- relativo ai **compensi corrisposti** a collaboratori/associati nel mese precedente.

Teoricamente la prima denuncia, riferita al mese di gennaio 2005, dovrebbe essere inviata entro il successivo mese di febbraio.

È tuttavia previsto un regime transitorio che dispone l'invio dei dati riferiti al primo trimestre, entro il 30 aprile (prorogato al successivo 2 maggio in quanto il 30 aprile cade in giornata non lavorativa).

I sostituti di imposta potranno provvedere in proprio alla trasmissione o per il tramite degli intermediari individuati all'art. 3 c. 2 bis e 3 del DPR n. 322 DEL 1998 (consulenti del lavoro ecc.)

Contenuto della denuncia

La nuova denuncia dovrà, in sostanza, contenere i dati che dovrebbero essere indicati nella parte previdenziale del modello CUD.

In tal modo l'INPS sostiene che sarà in grado di acquisire in modo tempestivo i dati a tutto beneficio della immediatezza delle prestazioni.

Con la circolare richiamata l'INPS precisa che ha già messo a disposizione i tracciati per la costruzione delle nuove denunce e il software di controllo.

IL PROSPETTO INFORMATIVO PER IL COLLOCAMENTO DEI DISABILI

La legge n. 68/1999 ed il relativo regolamento emanato con D.M. del 22 novembre 1999, regolano la disciplina del collocamento dei disabili e dispongono che, i datori di lavoro soggetti all'obbligo, inviino annualmente al Centro per l'Impiego competente per territorio, entro il 31 gennaio, un prospetto informativo con l'indicazione dei lavoratori occupati.

Sono interessati a tale adempimento, i datori di lavoro che occupano più di 35 dipendenti, oppure più di 15 se effettuano una neo assunzione e devono riservare:

- n. 1 posto se occupano da 15 a 35 dipendenti (in caso di neo assunzione e/o trasformazione a di dipendente a tempo indeterminato);
- n. 2 posti se occupano da 36 a 50 dipendenti;
- il 7% calcolato sui lavoratori computabili in servizio, se occupano più di 50 dipendenti.

Si precisa che ai fini della legge in esame non sono computabili:

- i lavoratori con contratto a termine di durata non superiore a 9 mesi;
- i dirigenti;
- i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro;
- i lavoratori assunti con contratto di apprendistato;
- i lavoratori assunti con contratto di reinserimento;
- i lavoratori interinali presenti in azienda;
- i lavoranti a domicilio;
- i lavoratori assunti per attività da svolgere all'estero;
- i lavoratori disabili assunti tramite il collocamento obbligatorio.

LA GIURISPRUDENZA**MANCATO SUPERAMENTO DEL PERIODO DI PROVA*****Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 19279 del 24 settembre 2004***

Durante il periodo di prova le parti possono recedere dal rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso. Il mancato superamento del periodo di prova però presuppone che, nel contratto individuale di lavoro, siano specificate esattamente le mansioni affidate al lavoratore in prova. La definizione delle mansioni, afferma la sentenza in esame, può essere fatta anche mediante rinvio alla classificazione contenuta nella contrattazione collettiva di riferimento purché espressa in modo dettagliato.

LICENZIAMENTO FINALIZZATO ALLA RIDUZIONE DI COSTI AZIENDALI***Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 21212 del 4 novembre 2004***

La sentenza richiamata ribadisce la facoltà, concessa all'imprenditore, di recedere dal rapporto di lavoro per dare una diversa organizzazione produttiva finalizzata al contenimento dei costi.

Il licenziamento per soppressione del posto di lavoro può essere quindi attuato anche quando le mansioni svolte dal lavoratore licenziato vengano ripartite tra altri lavoratori o vengano affidate all'esterno della ditta.

NULLITA' DEL CONTRATTO A TERMINE PRIVO DELLA SPECIFICAZIONE DEL MOTIVO***Sentenza Tribunale di Bolzano del 16 giugno 2004***

Si segala questa sentenza, in linea con la giurisprudenza consolidata, in quanto sottolinea che, la mancata specificazione delle motivazioni che giustificano l'apposizione del termine nel contratto di lavoro, rendono nullo il termine apposto con la conseguente trasformazione dello stesso in contratto a tempo indeterminato. Ciò significa che non è sufficiente indicare la generica definizione che il contratto è stipulato a termine per motivi di carattere tecnico o produttivo o organizzativo ma bisogna anche specificare in che cosa esattamente consistono tali motivi.

SCADENZARIO LAVORO GENNAIO 2005
--

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

Le scadenze di seguito riportate sono di carattere generale non potendo adeguarsi alle specifiche esigenze di tutte le aziende, l'elenco pertanto non può considerarsi esaustivo di ogni e qualsiasi adempimento in scadenza.

Lunedì 10 CONTRIBUZIONE DOMESTICI	G E N N	Scade il termine per versare i contributi per i lavoratori domestici relativi al 4° trimestre 2004.
Lunedì 10 CONTRIBUTI DIRIGENTI COMMERCIO		Scade il termine per versare i contributi di previdenza e assistenza integrativi relativi al 4° trimestre 2004 (Fondo Negri, Fondo Besusso, PREVIR).
Mercoledì 12 RETRIBUZIONI AI DIPENDENTI ASSIMILATI	G E N N	Entro questa data si devono effettivamente corrispondere, ai dipendenti e ai collaboratori coordinati e continuativi, le retribuzioni che si intende far rientrare nel conguaglio fiscale del 2004.
Sabato 15 ASSISTENZA FISCALE	G E N N	I datori di lavoro che intendono prestare assistenza fiscale diretta ai loro dipendenti, anche tramite un CAF con il quale sono convenzionati, devono darne comunicazione entro questa data.
Lunedì 17 VERSAMENTO UNIFICATO: - I.R.P.E.F. RITENUTE - LAVORO DIPENDENTE - LAVORO AUTONOMO E PROVVIGIONI - I.N.P.S. LAVORO DIPENDENTE	G E N N A I C	Scade il termine per versare in banca, in concessione o in posta: Le ritenute operate nel mese di dicembre 2004 sui compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002 – 1004 – 1012); l'addizionale regionale IRPEF (cod. 3802) trattenuta in sede di conguaglio di fine rapporto nel mese di dicembre 2004; l'addizionale provinciale e comunale all'IRPEF trattenuta in sede di conguaglio per fine rapporto nel mese di dicembre 2004 (codice 3816). Le ritenute sui compensi di lavoro autonomo e provvigioni operate nel mese di dicembre 2004 (cod. 1038 – 1040); I contributi previdenziali dovuti sulle retribuzioni relative al mese precedente.

- INPS CONTRIBUTO DOVUTO PER GLI ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA	G E N N il contributo per compensi ad amministratori, collaboratori coordinati e continuativi e a progetto, venditori porta a porta e professionisti privi di cassa corrisposti nel mese di dicembre 2004;
Giovedì 20 PREVINDAI – PREVINDAPI	G E N N Scade il termine per versare i premi e le quote di T.F.R. relativi al 4° trimestre 2004.
Venerdì 28 Datori di lavoro che occupano più di 10 dipendenti per unità produttiva	G E N N Scade il termine per comunicare alla Direzione provinciale del lavoro il numero di settimane del quadrimestre 30 agosto-29 dicembre 2004 in cui si sono superate le 48 ore di lavoro con ricorso allo straordinario.
Lunedì 31 I.N.P.S.	G E N N Scade il termine per trasmettere in via telematica all'INPS il DM10 relativo al mese di dicembre 2004.
Lunedì 31 ASSUNZIONI OBBLIGATORIE	G E N N Scade il termine per presentare agli uffici del lavoro territorialmente competenti, le denunce del personale occupato di fini dell'adempimento dell'obbligo di assunzione di personale appartenente alle categorie protette . (Vedere articolo su questo Notiziario)
Lunedì 31 I.N.A.I.L. Norma premiale	G E N N Scade il termine per la presentazione della domanda di riduzione del tasso INAIL. (Vedi articolo su questo notiziario)

SCADENZARIO LAVORO FEBBRAIO 2005

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

<p>Mercoledì 16 VERSAMENTO UNIFICATO:</p> <p>- I.R.P.E.F. RITENUTE: LAVORO DIPENDENTE</p> <p>- LAVORO AUTONOMO E PROVVIGIONI</p> <p>- I.N.P.S. LAVORO DIPENDENTE</p> <p>- INPS CONTRIBUTO DOVUTO PER GLI ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA</p> <p>INPS ARTIGIANI E COMMERCianti</p> <p>I.N.A.I.L.</p>	<p>Scade il termine per versare in banca, in concessione o in posta:</p> <p>Le ritenute operate nel mese di gennaio 2005 sui compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002 – 1004 – 1012);</p> <p>F E B B R A I O C l'addizionale regionale IRPEF (cod. 3802) trattenuta nel mese di gennaio 2005;</p> <p>l'addizionale provinciale e comunale all'IRPEF trattenuta in sede di conguaglio per fine rapporto nel mese di gennaio 2005 (codice 3816) e la prima rata delle addizionali regionale e comunale determinate in sede di conguaglio di fine anno trattenute nel mese di gennaio 2005;</p> <p>Le ritenute sui compensi di lavoro autonomo e provvigioni operate nel mese di gennaio 2005 (cod. 1038 – 1040);</p> <p>i contributi previdenziali dovuti sulle retribuzioni relative al mese precedente</p> <p>F E B B B il contributo per compensi ad amministratori, collaboratori coordinati e continuativi e a progetto, venditori porta a porta e professionisti privi di cassa corrisposti nel mese di gennaio 2005;</p> <p>Scade il termine per il versamento della 4^a rata del contributo minimo per il 2004.</p> <p>Scade il termine per versare il saldo del premio relativo al 2004 e la rata relativa al 2005 risultanti dall'autoliquidazione.</p>
<p>INAIL</p>	<p>F E B B R Scade il termine per presentare all'INAIL :</p> <p>- la denuncia annuale dei salari relativa al 2004;</p> <p>- la comunicazione motivata dell'eventuale riduzione delle retribuzioni presunte relative al 2005.</p>

Lunedì 21 ENASARCO		Scade il termine per il versamento dei contributi relativi alle provvigioni maturate nel 4° trimestre 2004.
Lunedì 28 FASI		Scade il termine per versare i contributi relativi al 1° trimestre 2005.
Lunedì 28 I.N.P.S.	G E N N	Scade il termine per inviare in via telematica all'INPS il DM10 relativo al mese di gennaio 2005.
Lunedì 28 INPS	F E B B R A A I C	Scade il termine per presentare all'INPS la dichiarazione del numero medio dei dipendenti occupati nel 2004 al fine dell'applicazione del contributo CIG ridotto; l'adempimento interessa le aziende che nell'anno precedente hanno occupato un numero medio di dipendenti pari o inferiore alle 50 unità.
Lunedì 28 DATORI DI LAVORO SOSTITUTI DI IMPOSTA		Scade il termine per effettuare il conguaglio d'imposta sulle retribuzioni corrisposte ai dipendenti nel 2004.

SCADENZARIO LAVORO MARZO 2005

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
MARZO 2004	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			

Mercoledì 16 VERSAMENTO UNIFICATO: - I.R.P.E.F. RITENUTE: LAVORO DIPENDENTE	M A R Z O	<p>Scade il termine per versare in banca, in concessione o in posta:</p> <p>Le ritenute operate nel mese di febbraio 2005 sui compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002 – 1004 – 1012);</p> <p>l'addizionale regionale IRPEF (cod. 3802) trattenuta nel mese di febbraio 2005;</p> <p>l'addizionale provinciale e comunale all'IRPEF trattenuta in sede di conguaglio per fine rapporto nel mese di febbraio 2005 (codice 3816) e la rata delle addizionali all'IRPEF determinate in sede di conguaglio di fine anno.</p>
--	-----------------------	---