



<b>Rag. Franco Peruzzi</b>	Consulente del lavoro
<b>Dott. Franca Peruzzi</b>	Consulente del lavoro
<b>Rag. Giovanni Peruzzi</b>	Consulente del lavoro
<b>Rag. Stefano Dani</b>	Commercialista – Revisore Contabile
<b>Rag. Raffaele Triggiani</b>	Commercialista – Revisore Contabile
<b>Dott. Fulvia Peruzzi</b>	

**CIRCOLARE BIMESTRALE**  
**nr. 03/09 del 11.05.2009**

**SOMMARIO**

[SICUREZZA NEGLI AMBIENTI DI LAVORO PROSSIME SCADENZE](#)

[DECRETO INCENTIVI](#)

[MISURE ANTI CRISI – CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA E STRAORDINARIA – ESTENSIONE DEI CRITERI DI APPLICAZIONE](#)

[MISURE ANTI CRISI – SOSPENSIONI DELL'ATTIVITÀ E TRATTAMENTI DI DISOCCUPAZIONE](#)

[MISURE DI SOSTEGNO A FAVORE DEI CO.CO.PRO.](#)

[CIGS E MOBILITÀ PER COMMERCIO E AGENZIE DI VIAGGIO](#)

[CRITERI DI SPETTANZA DELLA MOBILITÀ](#)

[PART TIME VERTICALE](#)

[LE DIMISSIONI DELLA LAVORATRICE MADRE](#)

[TRASFORMAZIONE ANTICIPATA DEL CONTRATTO DI INSERIMENTO](#)

[LE DETRAZIONI PER FAMILIARI A CARICO DI CITTADINI EXTRACOMUNITARI RESIDENTI](#)

[DETASSAZIONE DEI PREMI DI RENDIMENTO](#)

[ASSUNZIONE DI LAVORATORI ISCRITTI NELLE LISTE DI MOBILITÀ O TITOLARI DI AMMORTIZZATORI IN DEROGA E AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE](#)

[ASSUNZIONE DI LAVORATORI PROVENIENTI DA GRANDI AZIENDE IN CRISI - AGEVOLAZIONI](#)

[NUOVO RAPPORTO DI LAVORO SUCCESSIVO AL PENSIONAMENTO – NECESSARIA INTERRUZIONE TEMPORALE](#)

[AUTOCERTIFICAZIONE AI FINI DURC](#)

[TERMINI PER L'ASSISTENZA FISCALE](#)

[LA GIURISPRUDENZA](#)

SCADENZARIO LAVORO: [MAGGIO 2009](#), [GIUGNO 2009](#), PRIMI GIORNI DI [LUGLIO 2009](#)

**SICUREZZA NEGLI AMBIENTI DI LAVORO –  
PROSSIME SCADENZE****Due importanti adempimenti impegnano i datori di lavoro nel corso del mese di maggio.**

Entro il 16 maggio 2009 (salvo proroghe), infatti, dovranno:

1. Comunicare all'INAIL, mediante accesso al portale dell'istituto, il nominativo del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza; si tratta di una figura espressamente prevista dall'art. 47 del D. Lgs. 81/2008 la cui elezione/nomina è rimessa ai lavoratori. Tali rappresentanti sono destinatari di specifica formazione a cura e carico del datore di lavoro che inizialmente non può essere inferiore a 32 ore;
2. Dare data certa al documento di valutazione dei rischi già presente in azienda, in forza di quanto disposto dal D. Lgs. 626/1994, previa integrazione con la valutazione del rischio derivante dello stress da lavoro correlato.

**Per quanto riguarda la disposizione di cui al punto 1**, l'INAIL ha emanato la circolare n. 11 del 12 marzo 2009 con la quale fornisce le necessarie precisazioni.

Entro il 31 marzo di ogni anno i datori di lavoro dovranno comunicare il nominativo del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) con riferimento alla situazione in essere al 31 dicembre dell'anno precedente.

Tale adempimento, in vigore dal corrente anno, è stato posticipato, solo per l'anno 2009, al 16 maggio prossimo.

**Entro tale data dovranno pertanto essere comunicati all'INAIL il/i nominativo/i del/dei RLS per ciascuna azienda o unità produttiva solo qualora già eletti al 31 dicembre 2008.**

Quanto alle modalità, l'INAIL precisa che la comunicazione dovrà avvenire accedendo al portale dell'Istituto [www.inail.it](http://www.inail.it) previa registrazione.

I datori di lavoro potranno affidare al proprio consulente del lavoro, normalmente già registrato, l'onere di provvedere alla comunicazione.

A tal fine dovranno essere trasmessi: il codice fiscale, cognome e nome del RLS, data inizio incarico e azienda/unità produttiva in cui opera.

La procedura INAIL rilascia una certificazione dell'avvenuto adempimento che, ricordiamo, è assistito dalla sanzione amministrativa di euro 500,00, in caso di omessa o tardiva comunicazione.

**Nessuna comunicazione dovrà essere inviata nel caso in cui i lavoratori non abbiano eletto/nominato il proprio RLS.**

Per gli anni successivi i datori di lavoro potranno comunicare, entro il 31 marzo, le variazioni intervenute nell'anno precedente, oppure confermare la situazione già comunicata.

La circolare precisa infine che, qualora per problemi tecnici l'inserimento non potesse avvenire on-line, si potrà inviare eccezionalmente la segnalazione di cui trattasi al fax n. 800 657 657, utilizzando il modello predisposto che può essere richiesto alle sedi INAIL o scaricato dal sito [www.inail.it](http://www.inail.it). (Per questo argomento vedi Nostra Circolare Flash n. 6 del 2 Aprile 2009).

Vi invitiamo a consultare il Vostro Consulente / Professionista della sicurezza sul lavoro ai fini di eseguire ed adempiere ai vari obblighi.

**DECRETO INCENTIVI**

Si dà notizia della conversione in legge n. 33 del 9 aprile 2009, pubblicata in G.U. n. 85 del 11 aprile 2009, del decreto legge n. 5 del 10 febbraio 2009.

Tale decreto modifica o integra le disposizioni in materia di Cassa integrazione e mobilità, strutturali o in deroga, ammortizzatori sociali in deroga, incentivi all'assunzione di lavoratori in sospensione o licenziati per crisi aziendale ecc.

La trattazione dei vari argomenti è integrata nei vari articoli presenti nella Circolare in modo da dare a ciascun argomento, singolarmente considerato, una trattazione più completa.

**MISURE ANTI CRISI – CASSA INTEGRAZIONE  
GUADAGNI ORDINARIA E STRAORDINARIA –  
ESTENSIONE DEI CRITERI DI APPLICAZIONE**

**La cassa integrazione guadagni ordinaria CIGO** è uno strumento che consente alle aziende di fronteggiare temporanei periodi di contrazione dell'attività dovuti a momentanee contrazioni di mercato o per fronteggiare eventi imprevisti, quali calamità naturali o eventi meteorologici.

È uno strumento particolarmente utilizzato per fronteggiare questo momento di crisi ma talvolta può non essere sufficiente a superarla.

La durata massima dell'intervento ordinario è prevista in n. 52 settimane nell'arco di un biennio. Salvo rari casi di forza maggiore, il ricorso alla CIGO prevede l'attivazione di una procedura di consultazione sindacale al termine della quale il datore di lavoro può sospendere o ridurre l'attività per il periodo previsto nel verbale di accordo con il quale si è conclusa la procedura.

Le domande vanno proposte per periodi non superiori a 13 settimane consecutive.

Ai fini dell'erogazione del relativo trattamento economico a carico dell'INPS, i datori di lavoro devono presentare mensilmente all'Istituto, entro il giorno 25 del mese successivo, la domanda di integrazione salariale relativa alle ore utilizzate nel mese precedente. Tale termine è perentorio e non ammette deroghe.

Una volta ottenuta l'autorizzazione il datore di lavoro può legittimamente erogare l'integrazione salariale per conto dell'istituto che verrà posta a conguaglio con la contribuzione mensile del DM10.

Ricordiamo che l'integrazione salariale riconosciuta dall'INPS, è pari al 80% della retribuzione persa nei limiti dei massimali che di seguito riportiamo.

**Indennità di mobilità e integrazioni salariali**

I lavoratori sospesi dal lavoro con ricorso alla cassa integrazione, ricevono dall'INPS una indennità il cui ammontare massimo mensile viene aggiornato annualmente.

I valori validi per l'anno 2009 sono i seguenti:

STIPENDIO MENSILE TEORICO SPETTANTE	INDENNITÀ MENSILE IN EURO			
	AL LORDO DELLA RIDUZIONE DEL 5,84%		AL NETTO DELLA RIDUZIONE DEL 5,84%	
	Tutti i settori	Settore edile	Tutti i settori	Settore edile
Fino a Euro 1.917,48	886,31	1.063,57	834,55	1.001,46
Oltre Euro 1.917,48	1.065,26	1.278,31	1.003,05	1.203,66

Anche l'indennità di mobilità concessa ai lavoratori licenziati in seguito a procedure di mobilità viene aggiornata annualmente; i valori validi per il 2009 sono i seguenti:

STIPENDIO MENSILE TEORICO SPETTANTE	INDENNITÀ MENSILE IN EURO	
	AL LORDO DELLA RIDUZIONE DEL 5,84%	AL NETTO DELLA RIDUZIONE DEL 5,84%
Fino a Euro 1.917,48	886,31	834,55
Oltre Euro 1.917,48	1.065,26	1.003,05

In considerazione dell'attuale congiuntura particolarmente negativa, abbiamo recentemente assistito ad interventi interpretativi da parte dell'INPS e del Ministero del lavoro tesi ad estendere le possibilità di accesso a tale istituto.

Ebbene, **il primo intervento estensivo** riguarda proprio la concessione delle autorizzazione che, soprattutto presso alcune commissioni provinciali INPS (questo non riguarda più la Provincia di Firenze), avveniva solo dopo che l'attività produttiva era effettivamente ripresa.

☞ Con il messaggio n. 6990 del 27 marzo 2009, l'INPS ribadisce come l'autorizzazione debba essere concessa non tanto sulla base della effettiva ripresa dell'attività ma sulla scorta delle valutazioni di concreta possibilità di ripresa effettuate al momento dell'avvio del periodo di CIGO non rilevando le circostanze sopravvenute al termine del periodo per il quale è stata chiesta l'integrazione salariale.

Non sarà pertanto necessario attendere il termine del periodo di riduzione dell'attività per ottenere l'autorizzazione al pagamento della CIGO.

A tale proposito sarà importante esprimere, nei verbali sottoscritti a conclusione della procedura di consultazione sindacale, la concreta possibilità di ripresa al termine del periodo programmato di riduzione dell'attività.

Si ritiene comunque che le aziende debbano essere in grado di provare, a fronte di una eventuale verifica, i presupposti concreti su cui si basa la previsione di ripresa (es.: contratti di vendita già conclusi, contatti commerciali in atto, ecc.).

Sulla scorta di tale interpretazione le commissioni provinciali esaminano mensilmente le domande di autorizzazione al fine di accelerare la liquidazione delle integrazioni da parte delle aziende.

**Il secondo intervento estensivo** riguarda la possibilità di proroga successivamente al primo periodo di 3 mesi (13 settimane) di CIGO.

In genere le commissioni provinciali, successivamente ai primi 3 mesi di CIGO, concedevano una proroga solo a fronte **di una effettiva ripresa lavorativa**.

Ora, con il medesimo messaggio di cui sopra, l'INPS ricorda come la norma disponga che, l'integrazione salariale è concessa per un periodo massimo di tre mesi continuativi e che, **in casi eccezionali**, detto periodo può essere prorogato fino ad un massimo di 12 mesi, secondo alcuni orientamenti recenti, addirittura senza che vi sia una ripresa d'attività lavorativa una volta trascorsi i primi 3 mesi. A questo punto (almeno per il momento e salvo conferme future) noi consigliamo di

essere cauti e invitiamo le Aziende che si trovano in tale situazione, a riprendere l'attività lavorativa almeno per 1 settimana, onde correre il rischio di spiacevoli reiezioni della CIG.

☞ Pertanto, fermo restando i requisiti previsti per la concessione dell'integrazione, nessuna ripresa dell'attività produttiva può essere imposta all'azienda per le proroghe richieste fino a 12 mesi.

Solo dopo 12 mesi continuativi di CIGO la ditta dovrà, prima di presentare una nuova domanda, riprendere l'attività per un periodo di almeno 52 settimane.

**Il terzo intervento estensivo** riguarda le modalità di computo delle settimane di CIGO fruito.

A questo proposito è intervenuta la circolare INPS n. 58 del 20 aprile 2009 a fornire un nuovo criterio di conteggio.

Da sempre, infatti, ai fini del raggiungimento del tetto delle 13 e delle 52 settimane di CIGO, si considerava utilizzata una settimana anche nel caso in cui un solo dipendente avesse fruito di CIGO in un solo giorno.

Ora l'INPS, d'intesa con il Ministero del lavoro, in considerazione del particolare momento di crisi, ha modificato il criterio di computo.

☞ A far data del 20 aprile 2009, verrà computata una settimana solo quando la contrazione dell'attività avrà interessato complessivamente 5 giorni lavorativi (6 nel caso in cui l'orario contrattuale sia distribuito su 6 giorni). Ad esempio: se la ditta sospende l'attività un solo giorno alla settimana per cinque settimane consecutive, al termine del periodo si considererà fruita una sola settimana mentre, in base alla precedente interpretazione, si consideravano fruito 5 settimane.

È evidente che tale criterio estende notevolmente la possibilità per le aziende di ricorrere allo strumento della CIGO, per fronteggiare il particolare momento di crisi che stiamo affrontando.

La circolare dispone che, a partire dal 20 aprile 2009, *le aziende ricadenti nella fattispecie di cui sopra (settimane usufruite parzialmente) comunicheranno all'Inps il numero di settimane effettivamente usufruite (somma di singoli giorni diviso 5/6) affinché l'Istituto ne tenga conto ai fini del computo delle 52 settimane.*

Si attende di conoscere le concrete modalità di comunicazione di tale dato.

**La cassa integrazione guadagni straordinaria CIGS**, è preposta alla gestione della sospensione o della riduzione dell'attività a fronte di:

1. crisi aziendale (economica, settoriale, locale);
2. processi di ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione aziendale;
3. procedure concorsuali;
4. cessazione dell'attività.

La CIGS serve quindi ad affrontare situazioni ben più gravi e complesse che necessitano di un arco temporale più ampio di quello previsto per la CIGO. A seconda dei casi la durata della CIGS può arrivare fino a 36 mesi nell'arco di un quinquennio.

La concessione di tale istituto è subordinata alla verifica di una serie di requisiti finalizzati all'approvazione del programma di intervento che dovrà essere presentato finalizzato al rilancio dell'attività e alla salvaguardia, anche parziale dei livelli occupazionali.

Tali requisiti sono rappresentati:

- a) dagli indicatori economico finanziari (risultato di impresa; fatturato; risultato operativo; indebitamento), complessivamente considerati e riguardanti il biennio precedente, deve emergere un andamento a carattere negativo ovvero involutivo; l'impresa deve presentare - unitamente ai documenti contabili relativi al suddetto biennio - specifica relazione tecnica, recante le motivazioni a supporto della propria critica situazione economico finanziaria;
- b) deve essere verificato, in via generale, il ridimensionamento - o, quantomeno, la stabilità - dell'organico aziendale nel biennio precedente all'intervento CIGS; deve, altresì, riscontrarsi, di norma, l'assenza di nuove assunzioni, con particolare riguardo a quelle assistite da agevolazioni contributive e/o finanziarie. Nel caso in cui l'impresa abbia proceduto ad assumere personale, ovvero intenda assumerne durante il periodo di fruizione del beneficio della Cassa integrazione guadagni straordinaria, l'impresa stessa motiva la necessità delle suddette assunzioni, nonché la loro compatibilità con la disciplina normativa e le finalità dell'istituto della CIGS;
- c) deve essere presentato, da parte dell'impresa, un piano di risanamento che, sul presupposto delle cause che hanno determinato la situazione di crisi aziendale, definisca le azioni intraprese, o da intraprendere, per il superamento delle difficoltà dell'impresa, distinte per ciascun settore di attività dell'impresa stessa, nonché per ciascuna unità aziendale interessata dall'intervento straordinario di integrazione salariale;
- d) qualora l'impresa, nel corso dell'intervento CIGS, ovvero al termine dello stesso, preveda esuberi strutturali, deve presentare un piano di gestione degli stessi;

### **MISURE ANTI CRISI – SOSPENSIONI DELL'ATTIVITÀ E TRATTAMENTI DI DISOCCUPAZIONE**

Nella precedente Circolare del 2009, abbiamo commentato le misure adottate per fronteggiare la crisi e relative ripercussioni sul mercato del lavoro.

Con circolare n. 39/2009 l'INPS ha fornito le prime istruzioni che confermano sostanzialmente quanto già espresso in precedenza.

In pratica i lavoratori che non sono destinatari della cassa integrazione guadagni, sospesi per crisi aziendali o occupazionali, possono fruire dell'indennità di disoccupazione ordinaria, o con requisiti ridotti, per un massimo di 90 giornate nell'anno solare.

L'indennità spetta anche agli apprendisti dei medesimi settori purché già in forza alla data del 29 novembre 2008 con almeno tre mesi di servizio presso l'azienda interessata al trattamento ed è subordinata alla concessione, da parte degli enti bilaterali, di un contributo pari ad almeno il 20% dell'indennità stessa.

**Con il messaggio n. 6731 del 24 marzo 2009, l'INPS ricorda che, prima dell'accesso ai trattamenti di CIGS e mobilità in deroga, dovranno esaurirsi le 90 giornate di disoccupazione.**

**In seguito all'entrata in vigore della l. n. 33 del 9 aprile 2009, che ha convertito il D.l. n. 5 del 10 febbraio 2009, in assenza dell'intervento integrativo da parte degli enti bilaterali, si considerano esaurite le 90 giornate di disoccupazione e sarà possibile accedere direttamente agli ammortizzatori sociali in deroga (CIGS e mobilità).**

Risulta così superato il problema relativo all'assenza, in determinati settori, di enti bilaterali o la mancata adesione agli stessi da parte dei datori di lavoro.

È inoltre importante notare come la legge di conversione del decreto, abbia esteso gli ammortizzatori in deroga anche alla cassa integrazione guadagni ordinaria mentre la precedente disposizione di legge richiamava solo la cassa integrazione straordinaria.

Si attendono ora istruzioni operative da parte dell'INPS.

### **MISURE DI SOSTEGNO A FAVORE DEI CO.CO.PRO.**

La L. n. 33/2009 ha elevato al 20% (il decreto anti crisi aveva previsto il 10%) del reddito percepito nell'anno precedente il contributo erogato dall'INPS, a titolo di indennità nei casi di fine lavoro, a favore dei soggetti titolari di contratti di collaborazione coordinata a progetto CO.CO.PRO. che:

- a) operino in regime di monocommittenza;
- b) abbiano conseguito l'anno precedente un reddito superiore a 5.000 euro e pari o inferiore al minimale di reddito previsto per artigiani e commercianti (euro 13.819,00 per l'anno 2008) e siano stati accreditati presso la predetta gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, un numero di mensilità non inferiore a tre;
- c) con riferimento all'anno di riferimento, quello in cui viene riconosciuta l'indennità, siano accreditati presso la predetta gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, un numero di mensilità non inferiore a tre;
- d) svolgano nell'anno di riferimento l'attività in zone dichiarate in stato di crisi ovvero in settori dichiarati in crisi;
- e) risultino non accreditati, nell'anno precedente quello dell'erogazione, almeno due mesi presso la predetta gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335.

L'erogazione dell'indennità è subordinata alla presenza di tutti i requisiti elencati.

### **CIGS E MOBILITÀ PER COMMERCIO E AGENZIE DI VIAGGIO**

Il D. M. 19 febbraio 2009, con lo stanziamento dei fondi necessari, rende operativa la disposizione di estensione della CIGS e della mobilità per:

- imprese commerciali con più di 50 addetti e fino a 200 (si ricorda che oltre i 200 addetti gli ammortizzatori sociali sono ordinariamente previsti);
- imprese di viaggio con più di 50 addetti;
- imprese di vigilanza con più di 15 addetti.

Ricordiamo che l'estensione di tali ammortizzatori vale fino al 31 dicembre 2009 secondo quanto previsto dall'art. 19 DI n. 185 del 29/12/2008 convertito in l. n. 2/2009.

### **CRITERI DI SPETTANZA DELLA MOBILITÀ**

Vista la frequenza del ricorso all'istituto della mobilità, in considerazione della crisi in corso, si ritiene utile riassumere brevemente i criteri di spettanza dell'indennità di mobilità.

Occorre innanzitutto precisare che, con la messa in mobilità dei lavoratori, si attua di fatto la risoluzione del rapporto di lavoro, contrariamente a quanto avviene durante i periodi di sospensione dal lavoro con ricorso alla CIG o CIGS, a fronte dei quali il rapporto di lavoro permane.

#### **Campo di applicazione**

Possono essere messi in mobilità:

1. i lavoratori dipendenti da imprese soggette alla CIGS (diverse da quelle edili);

2. che vengono licenziati per riduzione di personale nell'ambito di una procedura di mobilità.

Relativamente al primo requisito sono soggette alla CIGS le imprese industriali che occupano più di 15 addetti, le imprese commerciali che occupano più di 50 addetti, le imprese artigiane dell'indotto che occupano più di 15 dipendenti.

Quanto al secondo occorre precisare che il diritto all'indennità di mobilità spetta ai soggetti licenziati per riduzione di personale nell'ambito di una procedura di mobilità.

Questa deve essere avviata, in base a quanto disposto dagli articoli 4 e 24 della l. n. 223/1991, con una consultazione sindacale quando il datore di lavoro intenda licenziare almeno 5 lavoratori nell'arco di 120 giorni.

### **Requisiti**

I lavoratori licenziati nell'ambito di una procedura di mobilità hanno diritto alla relativa indennità qualora siano in possesso dei seguenti requisiti:

- titolarità di un contratto a tempo indeterminato con qualifica di operaio, impiegato, quadro, socio lavoratori di cooperativa di produzione e lavoro, lavorante a domicilio; sono esclusi i dirigenti, gli apprendisti, i lavoratori assunti con contratto a termine oltre ai lavoratori del trasporto marittimo e aereo;
- anzianità aziendale di almeno 12 mesi di cui almeno 6 di effettivo lavoro (sono parificati ai periodi di effettivo lavoro le assenze per ferie, festività, malattia, maternità, infortunio).

### **Misura e durata dell'indennità**

La misura dell'indennità è ragguagliata al massimale Cig vigente nell'anno e spetta:

- per 12 mesi ai lavoratori che non hanno compiuto 40 anni;
- per 24 mesi per i lavoratori che hanno compiuto 40 anni e fino a 50;
- 36 mesi per i lavoratori che hanno compiuto 50 anni.

Nei territori del mezzogiorno d'Italia i periodi sopra riportati vengono aumentati di 12 mesi. Per l'individuazione di questo requisito si deve fare riferimento al luogo dove l'azienda organizza stabilmente l'attività del lavoratore interessato al licenziamento.

L'indennità non può essere erogata per un periodo superiore all'anzianità aziendale e cessa al raggiungimento dei requisiti per il pensionamento.

Per i primi 12 mesi l'indennità è pari al massimale Cig mentre per i periodi successivi viene ridotta all'80% del massimale stesso.

### **Piccola mobilità**

È utile ricordare infine che i lavoratori licenziati per riduzione di personale al di fuori delle procedure di mobilità in quanto dipendenti da aziende che non rientrano nel campo di applicazione, possono iscriversi alle liste di mobilità pur non avendo diritto alla relativa indennità.

Tale disposizione viene prorogata di anno in anno da specifico provvedimento di legge e consente ai lavoratori licenziati, di accedere al mercato del lavoro con le agevolazioni contributive previste dalla l. 223/1991 per i lavoratori posti in mobilità nell'ambito delle relative procedure.

Tali lavoratori non hanno diritto all'indennità di mobilità ma percepiscono il trattamento di disoccupazione.

## PART TIME VERTICALE

Il D. Lgs. 61/2000 definisce tre forme di contratto di lavoro a tempo parziale:

c) «*rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale*» in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;

d) «*rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale*» in relazione al quale risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;

d-bis) «*rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto*» che si svolge secondo una combinazione delle due modalità indicate nelle lettere c) e d).

È noto che nel contratto a tempo parziale è necessario individuare esattamente la collocazione temporale della prestazione.

Per esempio, nel contratto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, si dovrà precisare il numero di ore richieste per ogni giornata ma anche la fascia oraria nella quale la prestazione dovrà essere effettuata.

In risposta a interpello n. 11 del 20 febbraio 2009, il Ministero del lavoro precisa ora che, nei contratti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, dove la prestazione giornaliera si svolge con orario pieno, non è necessario definire l'orario di svolgimento della stessa essendo quindi sufficiente indicare il numero di ore di prestazione previste nella giornata.

## LE DIMISSIONI DELLA LAVORATRICE MADRE

Una delle tutele della maternità, prevede che la lavoratrice non possa essere licenziata (salvo giusta causa o giustificato motivo legato alla cessazione dell'attività o per la fine del contratto a tempo determinato o all'esito negativo della prova) dalla data del concepimento e fino al compimento di un anno di vita del bambino.

Identica tutela spetta al padre lavoratore che fruisca dei congedi di paternità previsti dal D. Lgs. n. 151/2001.

A garanzia di questa tutela, la legge prevede che la lavoratrice (o il lavoratore nei casi previsti) che intendano dimettersi durante i periodi nei quali vige il divieto di licenziamento, debbano convalidare le dimissioni presso la Direzione Provinciale del Lavoro.

Quanto sopra al fine di verificare la reale spontaneità e volontarietà delle dimissioni.

Con nota del Ministero del lavoro del 26 febbraio 2009, al fine di uniformare le procedure in uso, è stato diffuso un modulo per la raccolta della dichiarazione della lavoratrice che dovrà recarsi personalmente presso la Direzione Provinciale del Lavoro.

Durante il colloquio che ne seguirà, il funzionario dovrà informare la lavoratrice, o il lavoratore, sui diritti previsti dal testo unico sulla tutela della maternità e paternità, acquisirà la dichiarazione di volontà del soggetto e lo informerà in merito alla possibilità di rivolgersi alla consigliera provinciale per le pari opportunità.

La risoluzione del rapporto di lavoro si perfeziona solo dopo avere esperito tale procedura al termine della quale la Direzione Provinciale del Lavoro rilascerà la dichiarazione di convalida delle dimissioni.

In caso di dimissioni nel periodo protetto, spetta alla lavoratrice, o al lavoratore, le indennità dovute in caso di licenziamento. Pertanto, oltre al TFR, spetta anche l'indennità sostitutiva del preavviso.

**Si ricorda che le dimissioni rese dalla lavoratrice o dal lavoratore nei periodi protetti, senza la convalida prevista, sono considerate nulle.**

### **TRASFORMAZIONE ANTICIPATA DEL CONTRATTO DI INSERIMENTO**

Con risposta ad interpello n. 14 del 20 febbraio 2009, il Ministero del lavoro precisa che, in caso di trasformazione anticipata del contratto di inserimento in contratto di lavoro a tempo indeterminato, cessa il diritto ai benefici contributivi previsti dall'art. 59 c. 3 D. Lgs. 276/2003.

Quanto sopra anche qualora, nonostante la trasformazione a tempo indeterminato, continui la formazione nei confronti del lavoratore.

### **LE DETRAZIONI PER FAMILIARI A CARICO DI CITTADINI EXTRACOMUNITARI RESIDENTI**

La circolare n. 8/E del 13 marzo 2009 ha avuto modo di ritornare sul tema della riconoscibilità delle detrazioni per carichi di famiglia a favore dei lavoratori extracomunitari.

In particolare si possono verificare 2 casi:

- a) I familiari del lavoratore risiedono all'estero;
- b) I familiari del lavoratore risiedono in Italia.

Nel caso di cui al punto a) il riconoscimento delle detrazioni per familiari a carico avverrà su richiesta prodotta con la consueta domanda e dietro presentazione della seguente documentazione che attesti la relazione di parentela e lo status di familiare a carico (che non possiede redditi superiori a euro 2.840,51):

- 1) documentazione originale prodotta dall'autorità consolare del paese d'origine, con traduzione in lingua italiana e asseverazione da parte del prefetto competente per territorio;
- 2) documentazione con apposizione dell'Apostille, per il soggetti provenienti da paese che hanno sottoscritto la Convenzione dell'Aja del 5 ottobre 1961;
- 3) documentazione validamente formata dal paese d'origine, ai sensi della normativa ivi vigente, tradotta in italiano e asseverata come conforme all'originale dal consolato italiano nel paese di origine.

Nel caso di cui al punto b) le detrazioni per i figli a carico saranno riconosciute, sempre su richiesta prodotta sul consueto modulo, producendo uno stato di famiglia nel quale risulti l'iscrizione dei figli nell'anagrafe italiana.

L'Agenzia delle entrate precisa che, anche per il riconoscimento delle detrazioni per coniuge a carico, non legalmente ed effettivamente separato, sarà sufficiente produrre uno stato di famiglia rilasciato dall'anagrafe del comune di residenza a condizione che il matrimonio sia stato riconosciuto e quindi sia trascritto nello stato civile del lavoratore extracomunitario richiedente la detrazione medesima.

Se il coniuge non è residente il lavoratore richiedente dovrà produrre la documentazione sopra elencata.

A parere di chi scrive, per gli altri familiari a carico, anche se residenti in Italia, si dovrà in ogni caso produrre la documentazione specificata per il caso di familiari residenti all'estero.

## **DETAZZAZIONE DEI PREMI DI RENDIMENTO**

Si ricorderà che il sistema di detassazione delle erogazioni *corrisposte in relazione a incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa e altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa*, è stato prorogato, con modifiche, anche per l'anno 2009.

Varie sono state le interpretazioni rispetto agli elementi che si ritiene possibile detassare ma una interpretazione letterale della norma prorogata, anche alla luce delle circolari emanate lo scorso anno, consente di individuare i seguenti elementi che possono essere detassati anche per il corrente anno.

Queste circolari, in merito alle ipotesi di cui all'art. 2 c. 1 lett. c) del D. l. n. 97/2008 – premi di produttività – consideravano detassabili le somme erogate:

- per prestazioni effettuate su turni;
- premi presenza;
- indennità aggiuntive e premi giustificati da incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa; (ovviamente debbono essere dimostrabili)
- provvigioni su vendite;
- premi di produttività e premi consolidati; (ovviamente debbono essere dimostrabili)
- elemento economico territoriale nel settore edile o altri elementi economici, premi di rendimento comunque legati all'andamento economico dell'impresa o del settore;
- corrispettivo di ferie e permessi non fruiti.

Con riguardo all'ultima ipotesi citata (ferie e permessi non fruiti) la circolare precisa che l'agevolazione è applicabile non solo nelle ipotesi di liquidazione per sopravvenuta scadenza contrattuale ma anche nel caso di richiesta di liquidazione da parte del lavoratore.

L'elencazione sopra riportata è solo esemplificativa e, ai sensi di quanto precisato dalle circolari citate, possono essere detassate in linea di principio tutte le somme erogate ai lavoratori a fronte di incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa, nonché altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico della impresa.

È sempre stata dubbia la possibilità di detassare i premi legati alla presenza dei lavoratori in quanto non si può sempre ritenere che la presenza rappresenti un indice di produttività, innovazione, efficienza organizzativa, ecc.

**Il Ministero del Lavoro, con risposta ad interpello n. 25 del 20 marzo 2009, ammette la detassazione del premio di presenza disposto da un contratto collettivo di lavoro.**

Tale premio erogato al raggiungimento di un numero minimo di giorni di lavoro, viene incrementato a fronte di un maggior numero di giorni di presenza e, viceversa, si decrementa a fronte di giorni di mancata presenza.

Ebbene, il Ministero del lavoro ha ritenuto di ravvisare gli estremi per poter applicare il meccanismo della detassazione a detto premio.

Ricordiamo che, per l'anno 2009, la detassazione viene applicata:

- ai lavoratori che non abbiano superato euro 35.000,00 di reddito da lavoro dipendente nell'anno 2008;
- limitatamente ad un ammontare di euro 6.000,00.

**ASSUNZIONE DI LAVORATORI ISCRITTI NELLE  
LISTE DI MOBILITÀ O TITOLARI DI  
AMMORTIZZATORI SOCIALI IN DEROGA E  
AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE**

La risposta ad interpello n. 18 del 20 marzo 2009, emessa dal Ministero del lavoro, ci dà l'occasione di richiamare una norma che, in considerazione del particolare momento economico, potrebbe trovare frequente applicazione.

Il datore di lavoro che, senza esservi tenuto, assuma lavoratori iscritti alle liste di mobilità, ha diritto a sgravi contributivi rappresentati dall'assolvimento dell'obbligazione contributiva nei confronti dell'INPS mediante pagamento del contributo dovuto per l'apprendista (10%) per un periodo variabile a seconda che l'assunzione avvenga a tempo determinato o a tempo indeterminato.

Nel caso di assunzione a termine lo sgravio contributivo spetterà per tutta la durata del contratto a termine (massimo 12 mesi) e, qualora il rapporto venga trasformato a tempo indeterminato durante il suo svolgimento, lo sgravio permarrà per altri 12 mesi. Se il contratto è a tempo pieno spetta all'azienda anche il 50% dell'indennità di mobilità residua cui avrebbe avuto diritto il lavoratore.

Nel caso di assunzione a tempo indeterminato lo stesso sgravio contributivo verrà riconosciuto per 18 mesi. Per i contratti di lavoro a tempo pieno l'azienda potrà chiedere subito anche il 50% dell'indennità di mobilità residuale cui avrebbe avuto diritto il lavoratore.

*il diritto ai benefici economici previsti dalla legge non sussiste con riferimento ai lavoratori che siano stati collocati in mobilità, nei sei mesi precedenti, da parte di imprese dello stesso o di diverso settore di attività che, al momento del licenziamento, presentino assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume ovvero risultino con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo.*

**L'interpello chiede se una società cessionaria, possa fruire dei benefici assumendo lavoratori posti in mobilità dalla ditta cedente.**

**Il Ministero del lavoro precisa che, anche in questo caso, si applica la disciplina generale la quale consente al datore di lavoro di assumere lavoratori, precedentemente da lui stesso posti in mobilità, fruendo dei benefici contributivi, una volta trascorsi sei mesi dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro.**

Tale disciplina è stata posta dal legislatore al fine di evitare comportamenti fraudolenti volti a mettere in essere licenziamenti fittizi, al solo fine di fruire i benefici contributivi a fronte di successive assunzioni effettuate dalla medesima azienda o da altre collegate.

**Lavoratori destinatari di ammortizzatori sociali in deroga**

La citata legge n. 33/2009 ha introdotto un ulteriore incentivo all'assunzione dei lavoratori provenienti da situazioni di crisi.

L'incentivo è (inspiegabilmente) rivolto alle sole imprese industriali destinatarie della CIGS (che nel semestre precedente hanno occupato più di 15 lavoratori):

- che non hanno in atto sospensioni dal lavoro;
- che senza esservi tenute assumono lavoratori destinatari per gli anni 2009 e 2010 di ammortizzatori sociali in deroga;
- licenziati o sospesi per cessazione totale o parziale dell'attività o per intervento di procedura concorsuale da imprese non rientranti della disciplina della CIGS.

L'incentivo riconosciuto è pari all'indennità che il lavoratore avrebbe percepito qualora fosse rimasto disoccupato (con esclusione di quanto dovuto a titolo di contribuzione figurativa) e può essere recuperato direttamente con la contribuzione corrente nel DM10.

Il diritto al beneficio economico in questione è escluso con riferimento a quei lavoratori che siano stati collocati in mobilità, nei sei mesi precedenti, da parte di impresa dello stesso o diverso settore di attività che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume, ovvero risulta con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo.

A tal fine il datore di lavoro è tenuto a rilasciare apposita dichiarazione.

Si rimane in attesa di sapere se i benefici spettano a fronte di qualsiasi tipologia contrattuale (a tempo indeterminato, determinato, pieno, parziale).

**ASSUNZIONE DI LAVORATORI PROVENIENTI DA  
GRANDI AZIENDE IN CRISI - AGEVOLAZIONI**

Si segnala la circolare n. 46 del 26 marzo 2009 con la quale l'INPS detta le istruzioni per le assunzioni agevolate di lavoratori provenienti da grandi aziende in crisi.

Si tratta di provvedimenti mirati a riassorbire i lavoratori eccedentari provenienti da grandi imprese operanti nel settore dei pubblici servizi essenziali e nel settore del trasporto aereo.

Le agevolazioni spettano per l'assunzione o il trasferimento di lavoratori per cui sussistano, congiuntamente, i seguenti requisiti:

- siano provenienti da un'impresa operante nel settore dei servizi pubblici essenziali, ammessa alla procedura di amministrazione straordinaria, ai sensi dell'art. 2, co. 2 della l. 39/2004; al momento dell'ammissione alla procedura, l'impresa di provenienza deve, singolarmente o come gruppo, avere almeno 500 lavoratori alle proprie dipendenze e essere gravata da debiti per un importo complessivo non inferiore a 300 milioni di euro;
- siano stati collocati dalla suddetta impresa in cassa integrazione guadagni straordinaria o in mobilità (anche solo un giorno; non è necessario che abbiano fruito della CIGS per almeno tre mesi).

Le agevolazioni contributive sono le stesse riconosciute per l'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità esposte nell'articolo precedente.

**NUOVO RAPPORTO DI LAVORO SUCCESSIVO AL  
PENSIONAMENTO – NECESSARIA INTERRUZIONE  
TEMPORALE**

La concessione della pensione di anzianità è subordinata alla cessazione del rapporto di lavoro.

Tale principio è stato successivamente esteso anche alla pensione di vecchiaia.

In particolare l'INPS, già con circolari n. 53422 del 1970 e n. 65 del 1995, precisa che la risoluzione del rapporto di lavoro deve avvenire entro la fine del mese di presentazione della domanda, cioè, del mese precedente la decorrenza della pensione.

Ora il Ministero del lavoro, con risposta ad interpello n. 19 del 20 marzo 2009, precisa che è necessaria una interruzione tra la cessazione del rapporto di lavoro che dà diritto al pensionamento e l'avvio di un nuovo rapporto di lavoro subordinato.

**In pratica, recita la risposta, non sembra possibile concedere trattamenti di anzianità nel caso in cui vi sia coincidenza temporale tra la data di rioccupazione (riscontrabile dalle comunicazioni da effettuarsi ai sensi della normativa vigente) e la decorrenza della pensione stessa.**

Accade a volte che lavoratori, i quali hanno raggiunto il diritto al pensionamento, cessino il rapporto di lavoro l'ultimo giorno del mese per essere riassunti il primo giorno del mese successivo al fine di far scattare il diritto alla liquidazione della pensione.

In questi casi vi sarebbe quindi coincidenza tra la decorrenza della pensione (primo giorno del mese successivo alla risoluzione del rapporto di lavoro) e l'avvio del nuovo rapporto di lavoro e verrebbe pertanto meno il diritto alla liquidazione della pensione.

Raccomandiamo ora di porre particolare attenzione e di far trascorrere, in tali casi, un ragionevole periodo prima di avviare un nuovo contratto di lavoro (con il precedente o con altro datore di lavoro) al fine di non compromettere il diritto al trattamento pensionistico.

**AUTOCERTIFICAZIONE AI FINI DURC**

Entro il 30 aprile scorso, i datori di lavoro che hanno fruito di benefici normativi e contributivi in materia di lavoro negli anni 2007 e 2008, hanno dovuto autocertificare **di non avere a carico provvedimenti amministrativi o giurisdizionali definitivi per violazioni di norme poste a tutela delle condizioni di lavoro anche nei confronti del dirigente responsabile (all. A del D.M. 24/10/2007)**. Con la tabella che segue elenchiamo le violazioni che impediscono il rilascio del DURC.

VIOLAZIONE	DESCRIZIONE DELLA VIOLAZIONE	PERIODO DI NON RILASCIO DEL DURC
Articolo 589, comma 2, c.p.	Omicidio colposo con violazione delle norme di sicurezza	24 mesi
Articolo 437 c.p.	Omissione dolosa delle misure di sicurezza	24 mesi
Articolo 590, comma 3, c.p.	Lesioni colpose gravi con violazione delle norme di sicurezza	18 mesi
Disposizioni indicate dall'articolo 22, comma 3 lett a), del decreto legislativo 14 agosto 1996 n. 494	Violazione delle norme di sicurezza nei cantieri temporanei e mobili	12 mesi

Disposizioni indicate dall'articolo 89, comma 1 e comma 2 lett. a) del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626	Violazione delle norme di sicurezza previste dal D. Lgs. 626/1994, da parte dei datori di lavoro e dei dirigenti preposti	12 mesi
Disposizioni indicate dall'articolo 77, comma 1, lett. a) e B), del decreto del Presidente della Repubblica 7 gennaio 1956, n. 164	Violazione delle norme di sicurezza nelle costruzioni	12 mesi
Disposizioni indicate dall'articolo 58, comma 1 lett. a) e b), DPR 303/1956	Violazione delle norme generali di igiene del lavoro	12 mesi
Disposizioni indicate dall'articolo 389, comma 1 lett. a) e b), DPR 547/1955	Violazione delle norme generali di prevenzione infortuni sul lavoro	12 mesi
Articolo 22, comma 12, D.Lgs 286/1998	Occupazione di lavoratori extracomunitari sprovvisti di permesso di soggiorno	8 mesi
Articolo 3, commi da 3 a 5, del decreto legge 22 febbraio 2002, n. 12, convertito con modificazioni, dalla legge 23 aprile 2002, n. 73 (come modificato dall'articolo 36 bis del decreto legge 4 luglio 2006 n. 223 conv. dalla legge 4 agosto 2006, n. 248)	Occupazione di lavoratori non risultanti da scritture contabili o da altra documentazione obbligatoria (lavoratori in nero)	6 mesi
Articoli 7 e 9 del D.Lgs n. 66/2003	Mancata concessione del riposo giornaliero e del riposo settimanale	3 mesi

Si ricorda che l'autocertificazione presentata è valida fino a cambiamento della situazione dichiarata.

Si raccomanda pertanto le aziende di comunicare tempestivamente allo Studio eventuali modifiche della situazione dichiarata e in particolare eventuali provvedimenti amministrativo o giurisdizionali definitivi che dovessero essere emessi a carico del datore di lavoro o del dirigente responsabile, in modo da procedere alla tempestiva comunicazione di variazione e alla eventuale sospensione dei benefici per il previsto periodo di decadenza.

I datori di lavoro che, non avendo fruito in passato dei benefici subordinati al rilascio del DURC, non hanno presentato detta autocertificazione, qualora in futuro dovessero accedere a tali benefici, dovranno presentare preventivamente l'autocertificazione.

### TERMINI PER L'ASSISTENZA FISCALE

Il decreto mille proroghe ha fissato nuove scadenze anche per le operazioni relative all'assistenza fiscale che riportiamo nello specchio sottostante.

**Ricordiamo che non possono ricevere l'assistenza fiscale i dipendenti il cui rapporto sia cessato al momento della presentazione delle dichiarazioni.**

**I dipendenti occupati a tempo determinato possono ricevere assistenza fiscale solo se il rapporto di lavoro dura da giugno a luglio (in caso contrario non è materialmente possibile procedere alle operazioni di conguaglio).**

Riportiamo le scadenze che interessano lavoratori e datori di lavoro coinvolti nelle operazioni di conguaglio.

SCADENZA	ADEMPIMENTO
30 aprile	L'assistito consegna al datore di lavoro <b>che ha dichiarato la disponibilità a prestare assistenza fiscale diretta</b> , il modello 730 compilato e sottoscritto allegando la busta chiusa contenente la scheda per la destinazione dell'8 per mille e del 5 per mille (anche se la scelta non è stata effettuata).
31 maggio	L'assistito consegna al CAF o al professionista abilitato che rilascia ricevuta: <ul style="list-style-type: none"> <li>• il modello 730;</li> <li>• i modelli 730-1 anche se non ha effettuato la scelta per la destinazione del 8 per mille e del 5 per mille;</li> <li>• la documentazione fiscale necessaria allo svolgimento dell'assistenza.</li> </ul>
31 maggio	Il sostituto di imposta che ha prestato assistenza fiscale diretta, consegna al lavoratore copia della dichiarazione elaborata ed il relativo prospetto di liquidazione, mod. 730-3.
30 giugno	Il CAF o il professionista abilitato, comunica al sostituto di imposta, con 730-4, il risultato della dichiarazione e consegna all'assistito una copia della stessa con modello 730-3. N. B.: per le provincie interessate dal provvedimento dell'Agenzia delle entrate (trasmissione telematica dei dati da 730) il CAF comunica per via telematica il risultato all'Agenzia delle entrate. Questa invia, entro i successivi 10 giorni e, quindi, entro il 10 luglio, il risultato al sostituto di imposta.
Retribuzione di competenza del mese di luglio	I datori di lavoro procedono al conguaglio, in busta paga, degli importi a debito o a credito evidenziati nei modelli 730-4 (730-3 nel caso di assistenza fiscale prestata direttamente dal sostituto) che proseguirà nei mesi successivi nei casi di rateazione o di incapacienza.
Entro 15 giorni dal ricevimento del mod. 730-4	I sostituti di imposta restituiscono ai CAF o ai professionisti che hanno svolto l'assistenza fiscale, una copia del 730-4 datato e firmato per ricevuta. <b><u>È importante apporre la data di ricevimento per comprovare eventuali ritardi nel ricevimento del modello che comportano slittamenti nella effettuazione delle operazioni di conguaglio con conseguenti possibili sanzioni a carico di chi ha determinato il ritardo.</u></b>

Rimangono immutate tutte le altre scadenze.

**Poiché il risultato contabile della dichiarazione dovrà essere addebitato o accreditato con la retribuzione relativa al mese di luglio, si raccomanda alle aziende di trasmettere tempestivamente allo studio i modelli 730-4 che arriveranno dai CAF o dai professionisti.**

**Eventuali modelli 730 relativi a dipendenti estranei all'azienda o cessati e già liquidati, dovranno essere immediatamente restituiti al CAF con una lettera accompagnatoria che precisi l'impossibilità di dare seguito alle operazioni di conguaglio.**

**Tuttavia, l'Agenzia delle entrate precisa che, nel caso di 730 a credito, il sostituto d'imposta è tenuto a dare seguito alle operazioni di conguaglio anche nei confronti dei dipendenti già cessati.**

## LA GIURISPRUDENZA

### **ASSEGNAZIONE A MANSIONI SUPERIORI**

#### **Sentenza Corte di Cassazione Sez. lav. N. 3185 del 9 febbraio 2009**

La sentenza consente di ritornare sul contenuto dell'art. 2103 del c.c. il quale, in sintesi, prevede che il lavoratore deve essere adibito:

- alle mansioni per le quali è stato assunto;
- oppure a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito;
- o a mansioni equivalenti alle ultime che abbia effettivamente svolte;
- senza alcuna diminuzione di retribuzione.

In caso di assegnazione del lavoratore a mansioni superiori il lavoratore ha diritto alla retribuzione corrispondente all'attività svolta.

Inoltre, salvo il caso in cui il lavoratore ricopra le nuove mansioni superiori espressamente in sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, l'assegnazione diviene definitiva dopo un periodo individuato dal CCNL comunque non superiore a tre mesi.

Tale diritto matura automaticamente senza bisogno di alcuna formalizzazione.

Si richiama l'attenzione su tale sentenza in quanto talvolta il datore di lavoro sottovaluta le conseguenze pratiche dell'assegnazione, al lavoratore, di mansioni diverse da quelle inizialmente affidate e definite nel contratto individuale.

## SCADENZARIO LAVORO MAGGIO 2009

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

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

<b>Sabato 16 INAIL – RLS</b>	Entro questa data, salvo proroghe, i datori di lavoro devono comunicare il nominativo del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (vedi articolo in questo notiziario)
<b>Sabato 16 SICUREZZA</b>	Entro questa data i datori di lavoro devono integrare il Documento di Valutazione dei Rischi e dargli data certa (vedi articolo in questo notiziario)
<b>Sabato 16 – termine posticipato a lunedì 18 VERSAMENTO UNIFICATO:</b>	Scade il termine per versare <b>in via telematica</b> :

<p><b>I.R.P.E.F. RITENUTE LAVORO DIPENDENTE</b></p> <p><b>LAVORO AUTONOMO E PROVVIGIONI</b></p> <p><b>I.N.P.S. LAVORO DIPENDENTE CONTRIBUTO GESTIONE SEPARATA</b></p> <p><b>ARTIGIANI E COMMERCANTI</b></p> <p><b>I.N.A.I.L.</b></p>	<p>M A G G I O</p> <p>M A G G I O</p> <p>M A G</p>	<p>Le ritenute operate nel mese di aprile 2009 sui: compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002 – 1004 – 1012); l'addizionale regionale e comunale all'IRPEF trattenuta in sede di conguaglio per fine rapporto nel mese di aprile e la rata delle addizionali determinate in sede di conguaglio di fine anno 2008 per coloro i quali procedono alla rateazione (cod. 3802 e 3816); la rata dell'acconto dell'addizionale comunale (cod. 3860).</p> <p>compensi di lavoro autonomo e provvigioni (cod. 1038 – 1040).</p> <p>I contributi previdenziali dovuti sulle retribuzioni relative al mese precedente.</p> <p>Il contributo alla gestione separata per compensi ad amministratori, collaboratori e associati in partecipazione corrisposti nel mese di aprile 2009.</p> <p>La prima rata trimestrale dei contributi dovuti sul minimale per l'ano 2009.</p> <p>Scade il termine per coloro che hanno scelto il pagamento rateale, per versare la seconda rata del premio risultante dall'autoliquidazione 2009 più gli interessi.</p>
<p><b>Mercoledì 20 ENASARCO</b></p>	<p>M A G</p>	<p>Scade il termine per il versamento, per le case mandanti, dei contributi relativi al 1° trim. 2009.</p>
<p><b>Domenica 31 (scadenza spostata a lunedì 1 giugno)</b></p> <p><b>FASI</b></p>	<p>M A G</p>	<p>Scade il termine per il versamento dei contributi dovuti per i dirigenti relativi al 2° trimestre 2009.</p>
<p><b>Domenica 31 (scadenza spostata a lunedì 1 giugno)</b></p> <p><b>INPS DM10</b></p>	<p>M A G</p>	<p>Scade il termine per l'invio telematico della denuncia mensile DM10 da parte dei datori di lavoro.</p>
<p><b>Domenica 31 (scadenza spostata a lunedì 1 giugno)</b></p> <p><b>INPS EMens</b></p>	<p>M A G</p>	<p>Scade il termine per l'invio telematico della denuncia mensile dei dati riferiti ai soggetti assicurati relativa al mese di aprile.</p>
<p><b>Domenica 31</b></p> <p><b>ASSISTENZA FISCALE</b></p>	<p>M A G G</p>	<p>Scade il termine, per i lavoratori che si avvalgono dell'assistenza fiscale prestata dai CAF o dai professionisti, per la presentazione, agli stessi, del modello 730 (<a href="#">v. articolo su questo notiziario</a>).</p>

<b>Domenica 31</b>	<b>PER</b>	<b>M A G G I O</b>	Per i sostituti di imposta che hanno prestato assistenza fiscale diretta, scade il termine per consegnare ai dipendenti assistiti, il prospetto di liquidazione (mod. 730-3) con il risultato dell'assistenza fiscale.
<b>SOSTITUTI D'IMPOSTA ASSISTENZA FISCALE</b>			

<b>SCADENZARIO LAVORO GIUGNO 2009</b>
---------------------------------------

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

<b>Lunedì 1 giugno</b> <b>FASI</b>	Scade il termine per il versamento dei contributi dovuti per i dirigenti relativi al 2° trimestre 2009.		
<b>Lunedì 1 giugno</b> <b>INPS DM10</b>	Scade il termine per l'invio telematico della denuncia mensile DM10 da parte dei datori di lavoro.		
<b>Lunedì 1 giugno</b> <b>INPS EMens</b>	Scade il termine per l'invio telematico della denuncia mensile dei dati riferiti ai soggetti assicurati relativa al mese di aprile.		
<b>Martedì 16</b> <b>VERSAMENTO UNIFICATO:</b> <b>I.R.P.E.F. RITENUTE</b> <b>LAVORO DIPENDENTE</b>	<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="text-align: center; vertical-align: middle;"><b>G I U G N O</b></td> <td>Scade il termine per versare <b>in via telematica</b>:  Le ritenute operate nel mese di maggio 2009 sui: compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002 – 1004 - 1012).  l'addizionale regionale e comunale all'IRPEF trattenuta in sede di conguaglio per fine rapporto nel mese di maggio e la rata delle addizionali determinate in sede di conguaglio di fine anno 2008 per coloro i quali procedono alla rateazione (cod. 3802 e 3816); la rata dell'acconto dell'addizionale comunale (cod. 3860).  compensi di lavoro autonomo e provvigioni (cod. 1038 – 1040).  I contributi previdenziali dovuti sulle retribuzioni relative al mese precedente.</td> </tr> </table>	<b>G I U G N O</b>	Scade il termine per versare <b>in via telematica</b> :  Le ritenute operate nel mese di maggio 2009 sui: compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002 – 1004 - 1012).  l'addizionale regionale e comunale all'IRPEF trattenuta in sede di conguaglio per fine rapporto nel mese di maggio e la rata delle addizionali determinate in sede di conguaglio di fine anno 2008 per coloro i quali procedono alla rateazione (cod. 3802 e 3816); la rata dell'acconto dell'addizionale comunale (cod. 3860).  compensi di lavoro autonomo e provvigioni (cod. 1038 – 1040).  I contributi previdenziali dovuti sulle retribuzioni relative al mese precedente.
<b>G I U G N O</b>		Scade il termine per versare <b>in via telematica</b> :  Le ritenute operate nel mese di maggio 2009 sui: compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002 – 1004 - 1012).  l'addizionale regionale e comunale all'IRPEF trattenuta in sede di conguaglio per fine rapporto nel mese di maggio e la rata delle addizionali determinate in sede di conguaglio di fine anno 2008 per coloro i quali procedono alla rateazione (cod. 3802 e 3816); la rata dell'acconto dell'addizionale comunale (cod. 3860).  compensi di lavoro autonomo e provvigioni (cod. 1038 – 1040).  I contributi previdenziali dovuti sulle retribuzioni relative al mese precedente.	
<b>LAVORO AUTONOMO E PROVVIGIONI</b>			
<b>I.N.P.S.</b> <b>LAVORO DIPENDENTE</b>			

<b>CONTRIBUTO ALLA GESTIONE SEPARATA</b>		Il contributo alla gestione separata per compensi ad amministratori, collaboratori e associati in partecipazione corrisposti nel mese di maggio 2009.
<b>PROFESSIONISTI CON PARTITA IVA ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA CHE PRESENTANO IL MODELLO UNICO</b>	G I U	Scade il termine per il versamento dei contributi a saldo relativi al 2008 e della prima rata di acconto 2009.
<b>ARTIGIANI E COMMERCianti</b>	G I U	Scade il termine per il versamento dei contributi a saldo relativi al 2008 e della prima rata di acconto 2009 sui redditi eccedenti il minimale.
<b>Martedì 30 COMUNICAZIONI DEL CAF</b>	G I U	Il CAF comunica al sostituto di imposta, con 730-4, il risultato della dichiarazione e consegna all'assistito una copia del prospetto di liquidazione (mod. 730-3).
<b>Martedì 30 INPS DM10</b>	G I U	Scade il termine per l'invio telematico della denuncia mensile DM10 da parte dei datori di lavoro
<b>Martedì 30 INPS EMens</b>		Scade il termine per l'invio telematico della denuncia mensile dei dati riferiti ai soggetti assicurati relativa al mese di maggio.
<b>Martedì 30 Datori di lavoro</b>	G I U G N O	Presentazione della domanda per ottenere le agevolazioni modulate in relazione al grado di invalidità dei disabili occupati (in ogni caso superiore al 67%) sulla base di convenzione stipulata col Servizio prov. per le politiche dei disabili

<b>SCADENZARIO LAVORO LUGLIO 2009</b>
---------------------------------------

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

<b>ASSISTENZA FISCALE</b>	L U G	Con le retribuzioni relative al mese di luglio i datori di lavoro devono trattenere o rimborsare le imposte risultanti dall'assistenza fiscale.
<b>Venerdì 10 DATORI DI LAVORO DOMESTICO</b>		Scade il termine per versare i contributi relativi al 2° trimestre 2009.
<b>Venerdì 10 DIRIGENTI COMMERCIO</b>	L U G	Scade il termine per versare i contributi relativi al 2° trimestre 2009 ai fondi Negri, Besusso, PREVIR.

**Venerdì 10****ASSISTENZA FISCALE**

Entro questa data il datore di lavoro riceve dall'Agenzia delle entrate, nelle provincie interessate alla trasmissione telematica dei 730, il risultato contabile dell'assistenza fiscale prestata ai propri dipendenti.