

TOMIOLO

STUDIO ASSOCIATO

di consulenza commerciale e del lavoro

Con la collaborazione del Centro Studi SEAC siamo lieti di inviarLe il n. 08 di

SPAZIO AZIENDE – AGOSTO 2012

LE ULTIME NOVITÀ

| | |
|--|--|
| <p>Convertito in Legge il Decreto sviluppo</p> <p>Approvazione Senato del 3 agosto 2012</p> | <p>In data 3 agosto 2012 il Senato ha convertito in Legge (prossima alla pubblicazione in Gazzetta Ufficiale) il DL n. 83 del 22 giugno 2012, recante “Misure urgenti per la crescita del Paese”. Il provvedimento introduce le seguenti disposizioni di interesse per i datori di lavoro:</p> <ul style="list-style-type: none"> • alcune modifiche alla Riforma del mercato del Lavoro (Legge n. 92/2012), soprattutto concernenti le tipologie contrattuali; • un credito d'imposta per le nuove assunzioni a tempo indeterminato di profili altamente qualificati; • finanziamenti a tasso agevolato per l'assunzione a tempo indeterminato di giovani lavoratori nel settore della c.d. “green economy”. |
| <p>Sisma Emilia: conversione del Decreto Legge</p> <p>Legge n. 122 del 1° agosto 2012</p> | <p>In relazione agli eventi sismici del 20 e 29 maggio 2012, che hanno interessato alcune zone dell'Emilia, il Decreto Legge n. 74 del 6 giugno 2012 è stato convertito, con modificazioni, nella Legge n. 122 del 1° agosto 2012, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 180 del 3 agosto 2012. La principale modifica apportata in sede di conversione in legge, ai fini degli adempimenti datoriali, risulta essere la modifica della scadenza, per la successiva ripresa degli adempimenti, che è stata prorogata dal 30 settembre al 30 novembre 2012. Inoltre, si sottolinea che il DL Sviluppo, convertito in legge e prossimo alla pubblicazione, allarga la platea dei comuni interessati dalla sospensione degli adempimenti.</p> |
| <p>ExtraUE: emersione del lavoro irregolare ed obblighi di comunicazione</p> <p>Circolare Ministero dell'Interno n. 6410 del 27 luglio 2012</p> | <p>Il Ministero dell'Interno, con la Circolare n. 6410 del 27 luglio 2012, è intervenuto per fornire chiarimenti in merito:</p> <ul style="list-style-type: none"> • alla “sanatoria” dei lavoratori extracomunitari occupati in maniera irregolare, disciplinata dall'art. 5 del D.Lgs n. 109/2012; • all'obbligo di comunicazione allo Sportello unico per l'immigrazione di qualsiasi variazione del rapporto di lavoro con lo straniero, previsto dall'art. 22, comma 7 del D.Lgs n. 286/1998. In merito a tale aspetto, si segnala che dal 9 agosto 2012 tale obbligo è stato abolito ed i datori di lavoro saranno tenuti ad effettuare esclusivamente la CO al Centro per l'impiego. |
| <p>770/2012: in Gazzetta la proroga</p> <p>DPCM 26 luglio 2012</p> | <p>Sulla Gazzetta Ufficiale n. 176 del 30 luglio 2012, è stato pubblicato il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri avente ad oggetto la proroga dei termini di presentazione dei Modelli 770/2012 Semplificato ed Ordinario al 20 settembre 2012.</p> |
| <p>Sgravio contributivo 2011: indicazioni</p> <p>Circolare INPS n. 96 del 16 luglio 2012</p> | <p>L'INPS, con la Circolare n. 96 del 16 luglio 2012, è intervenuta per illustrare le modalità che i datori di lavoro dovranno seguire per richiedere lo sgravio contributivo per gli importi corrisposti nell'anno 2011. In particolare, le aziende (anche tramite gli intermediari autorizzati) dovranno inoltrare, esclusivamente in via telematica, apposita domanda all'INPS, anche per i lavoratori iscritti ad altri Enti previdenziali. La procedura provvederà ad assegnare a tutte le istanze inviate un numero di protocollo informatico.</p> |

COMMENTI

Il **Ministero del Lavoro**, con la **Circolare n. 18 del 18 luglio 2012**, ha fornito i **primi chiarimenti** concernenti le modifiche introdotte dalla cd. “Riforma Fornero” in relazione ai seguenti argomenti: contratto a **tempo determinato**, contratto di **apprendistato**, contratto di **lavoro intermittente**, **lavoro occasionale accessorio**, **collocamento obbligatorio dei disabili**, **dimissioni in bianco**.

Il Ministero chiarisce che le precisazioni fornite con la Circolare n. 18/2012 sono da considerarsi quali **“primissime indicazioni”**, riservandosi di emanare successivi e ulteriori chiarimenti con provvedimenti separati.

Di seguito sono illustrate le precisazioni fornite in tema di contratto a tempo determinato, lavoro intermittente e di contrasto al fenomeno delle dimissioni in bianco.

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Contratto a termine “acausale”

In merito all’introduzione della possibilità, per il datore di lavoro, di:

- non giustificare mediante una ragione di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo,
- l’apposizione del termine al primo rapporto a tempo determinato,
- di durata non superiore a 12 mesi,
- concluso per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione,

introdotta dall’art. 1, comma 9 della Legge n. 92/2012, il Ministero chiarisce innanzitutto un aspetto forse sottovalutato della norma, legato alla corretta interpretazione delle diciture **“primo rapporto a tempo determinato”** e **“per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione”**, contenute nel nuovo comma 1-bis dell’articolo 1 del D.Lgs n. 368/2001.

Nel particolare, tali espressioni si devono intendere nel senso che la deroga al cd. “causalone” è consentita **“una e una sola volta tra due medesimi soggetti stipulanti il contratto a tempo determinato”**. Ciò significa che il contratto acausale è escluso:

- **quando** si è già verificato un **primo rapporto** tra le parti (datore di lavoro e lavoratore);
- **indipendentemente dalla mansione svolta** dal lavoratore nel rapporto precedente.

Il Welfare, infatti, afferma chiaramente:

“In altre parole, il causalone sarebbe quindi richiesto nel caso in cui il lavoratore venga assunto a tempo determinato o inviato in missione presso un datore di lavoro/utilizzatore con cui ha intrattenuto già un primo rapporto lavorativo di natura subordinata.”

Si ricorda che la possibilità del contratto acausale, infatti, è consentita **anche** nel caso in cui il lavoratore sia assunto mediante contratto di **somministrazione di lavoro**.

A motivazione di tale presa di posizione, il Ministero sostiene che la **ratio** sottostante l’introduzione del “contratto acausale” è da ricercarsi nella volontà di permettere al datore di lavoro di **“verificare”** nel contesto lavorativo specifico le **attitudini** e le **capacità professionali del lavoratore**. Tale finalità, pertanto, non si può ritenere applicabile anche a rapporti di lavoro a termine le cui parti abbiano già intrattenuto rapporti di lavoro subordinato tra di loro, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato.

Inoltre, il Ministero precisa che la **durata massima del rapporto acausale** (12 mesi) **non è “frazionabile” in più rapporti.**

Infine, dopo aver ricordato che il **contratto acausale**, indipendentemente dalla sua durata (non superiore a 12 mesi), **non può essere in nessun caso oggetto di proroga**, viene precisato che anche in relazione a tale contratto **trova applicazione** la disciplina di cui all’articolo 5, comma 2 del D.Lgs n. 368/2001, così come modificata dalla Legge n. 92/2012, concernente il cd. **periodo di ultrattività** del contratto (prosecuzione di 30 o 50 giorni, a seconda che il contratto avesse o meno durata superiore a 6 mesi, con pagamento delle maggiorazioni relative, senza per questo comportare la trasformazione a tempo indeterminato).

In merito alla possibilità che la contrattazione collettiva possa prevedere, in via alternativa alla disciplina dettata dalle legge, l’applicazione del contratto acausale nell’ipotesi dei processi organizzativi previsti dall’articolo 5, comma 3 del D.Lgs n. 368/2001, il Ministero precisa che tale **facoltà attiene alla contrattazione collettiva nazionale e solo in via delegata alla contrattazione collettiva** propria dei **livelli decentrati.**

Quanto sopra in deroga alla previsione dell’articolo 8 del DL n. 138/2011, che invece aveva stabilito che la contrattazione collettiva, anche aziendale, poteva introdurre discipline derogatorie alle previsioni di legge e dei CCNL in determinate materie. Di conseguenza, chiarisce il Ministero,

“... si ritiene pertanto esclusa la possibilità, da parte della contrattazione collettiva decentrata, di introdurre una disciplina diversa da quella già prevista dal Legislatore se non espressamente delegata a livello interconfederale o di categoria.”

Periodo massimo di occupazione di 36 mesi

Il secondo aspetto trattato dal Ministero in relazione alla disciplina del contratto a tempo determinato attiene al computo dei 36 mesi quale periodo massimo di occupazione con contratti a tempo determinato, stabilito dall’articolo 5, comma 4-bis del D.Lgs n. 368/2001 e modificato dalla Riforma del lavoro.

In merito il Ministero ricorda che la Legge n. 92/2012 ha modificato il comma in questione aggiungendo al primo periodo la seguente dicitura:

“ai fini del computo del periodo massimo di trentasei mesi si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti, svolti fra i medesimi soggetti, ai sensi del comma 1 bis dell’articolo 1 del presente decreto e del comma 4 dell’articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 [...]”.

Con tale norma il Legislatore ha voluto far sì che:

- nel computo dei 36 mesi di occupazione mediante contratto a tempo determinato,
- superati i quali il contratto è considerato a tempo indeterminato,
- si tenga conto anche di eventuali periodi svolti dal lavoratore, presso il medesimo datore di lavoro e per mansioni equivalenti, mediante **contratto di somministrazione.**

Il Ministero, a riguardo, precisa che **nel computo dei 36 mesi** devono essere computati i **periodi di lavoro** svolti in somministrazione **in forza a contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati a decorrere dal 18 luglio 2012.**

Di conseguenza, i **periodi di lavoro effettuati** a partire **dal 18 luglio 2012, in forza ad un contratto di somministrazione di lavoro stipulato prima di tale data, non devono essere computati nei 36 mesi.**

In ultimo, il Ministero ricorda che il limite di 36 mesi previsto per i contatti a tempo determinato rappresenta un vincolo al ricorso a quest'ultima tipologia e non all'utilizzo esclusivo del contratto di somministrazione di lavoro.

LAVORO INTERMITTENTE

Campo di applicazione

Il Ministero, innanzitutto, individua il nuovo campo di applicazione della fattispecie in oggetto, fornendo alcuni importanti chiarimenti.

Con riferimento al **requisito soggettivo dell'età del lavoratore**, il Welfare chiarisce che per poter stipulare il contratto di lavoro intermittente, il lavoratore:

- **non deve aver compiuto 24 anni**, ossia che il contratto è sottoscrivibile fino a 23 anni e 364 giorni, ovvero
- **deve avere più di 55 anni.**

Nel primo caso, le prestazioni possono essere rese fino al giorno antecedente il compimento del 25° anno di età.

Circa il **requisito oggettivo** dei “**periodi predeterminati**”, il Ministero conferma che:

- da una parte, l'abrogazione dell'articolo 37 e del relativo rimando presente nell'articolo 34, hanno eliminato i periodi predeterminati individuati *ex lege*, ma
- dall'altra, la contrattazione collettiva potrà prevedere precisi periodi di tempo ricorrendo i quali sarà sempre consentita la stipula del contratto, che potranno essere anche analoghi a quelli previsti dall'abrogato articolo 37 del D.Lgs n. 276/2003 (fine settimana, vacanze estive, natalizie o pasquali).

In merito all'ultimo **requisito oggettivo** che demanda alla **contrattazione collettiva** l'individuazione delle attività/mansioni per le quali il ricorso al lavoro intermittente è lecito, il Ministero ricorda che, nelle more dell'intervento della contrattazione collettiva, le occupazioni individuate dal DM 23 ottobre 2004 (cioè le attività indicate nell'Allegato al RD n. 2657/1923), consentono la stipula del contratto di lavoro intermittente. A riguardo, inoltre, il Ministero conferma le indicazioni già fornite circa la corretta applicazione del RD n. 2657/1923.

Clausola di salvaguardia

Un'importante precisazione il Ministero la fornisce in relazione all'articolo 1, comma 22 della Legge n. 92/2012, laddove è previsto che:

“I contratti di lavoro intermittente già sottoscritti alla data di entrata in vigore della presente legge, che non siano compatibili con le disposizioni di cui al comma 21, cessano di produrre effetti decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge.”

Sul punto, il Ministero afferma che:

- **dal 18 luglio 2012 non è più possibile stipulare contratti di lavoro intermittente secondo la previgente disciplina;**
- **“sin da subito, non è poi possibile imputare la chiamata del lavoratore intermittente alle causali di cui all'art. 37 del D.Lgs n. 276/2003 (i c.d. periodi predeterminati), in quanto abrogato”.**

Se l'interpretazione della prima affermazione non lascia spazio a dubbi, il secondo punto, sembra indicare che:

- **il datore di lavoro non potrà più effettuare la “chiamata” di un lavoratore intermittente,**
- il cui contratto di lavoro è stato stipulato prima del 18 luglio 2012 sulla base del requisito oggettivo dei periodi predeterminati (fine settimana, vacanze estive, natalizie o pasquali) previsti dall'abrogato articolo 37 della Legge Biagi,
- nonostante il contratto resti in vigore fino alla sua scadenza.

Violazione dei requisiti

Il Ministero, in relazione all'eventualità che si verifichi l'**impiego** di lavoratori in **violazione** del **requisito** soggettivo dell'età, precisa che tale violazione determinerà la **“trasformazione”** del rapporto in un rapporto di **lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato**.

A riguardo, si ritiene che la trasformazione operi anche negli altri casi di utilizzo del lavoratore intermittente al di fuori dei requisiti, oggettivi o soggettivi, che hanno consentito la stipula del contratto di lavoro intermittente.

Infine, il Ministero ribadisce che i contatti incompatibili con il nuovo campo di applicazione, fatto salvo quanto sopra precisato, cesseranno di produrre i loro effetti trascorsi 12 mesi dall'entrata in vigore della Legge n. 92/2012. In particolare, chiarisce che il contratto stipulato con un soggetto con più di 45 anni di età, ma che comunque non ha superato i 55 anni, cesserà di produrre effetti entro il 18 luglio 2013 e le prestazioni rese in violazione di tale divieto saranno considerate **“lavoro nero”**.

Comunicazione obbligatoria prima dell'inizio dell'attività lavorativa

Il Ministero chiarisce innanzitutto che la finalità dell'introduzione della comunicazione obbligatoria preventiva rispetto all'inizio della prestazione lavorativa è da ricercarsi nella volontà di **“scongiurare possibili fenomeni distorsivi nell'utilizzo dell'istituto”**.

Partendo da tale presupposto, dopo aver analizzato la norma (art. 1, comma 21, lett. b) della Legge n. 92/2012) e aver ribadito la prossima emanazione di un decreto nel quale verranno individuate le **“modalità applicative”** ed eventuali ulteriori modalità di comunicazione, il Ministero chiarisce che:

- in attesa dell'emanazione di detto decreto, **l'adempimento va comunque effettuato con gli strumenti ad oggi previsti** (posta elettronica, anche non certificata e fax);
- la **comunicazione** va fatta **“senza particolari formalità”**;
- la **comunicazione** deve contenere i **dati identificativi del lavoratore** e **“il giorno o i giorni in cui lo stesso è occupato nell'ambito di un periodo non superiore a 30 giorni dalla comunicazione stessa”**;
- **non è necessario indicare l'orario** che il lavoratore svolgerà nell'ambito della singola giornata lavorativa;
- la comunicazione potrà riguardare anche più lavoratori;
- la comunicazione potrà essere effettuata anche nello stesso giorno dell'inizio della prestazione lavorativa, **“purché antecedentemente all'effettivo impiego”**.

Stante tali chiarimenti, si sottolinea quanto segue:

- non è al momento previsto un modello standard per l'effettuazione della comunicazione e, pertanto, si ritiene che il datore di lavoro possa utilizzare un

formato qualunque, ferma restando l'indicazione dei dati richiesti e salvo il caso in cui la DTL competente per territorio abbia previsto un modello specifico;

- la dicitura *“prima dell’inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni”*, deve essere intesa semplicemente nel senso che il datore di lavoro deve comunicare le singole giornate di prestazione o i cicli di prestazioni di durata continuativa di più giornate, fermo restando che i 30 giorni individuano il termine temporale massimo al quale la comunicazione in oggetto può riferirsi, da computarsi con riferimento alla data di effettuazione della comunicazione.

Esempio

Il Ministero, a riguardo, chiarisce che il datore di lavoro può comunicare sia l'effettuazione delle prestazioni previste, ad esempio, nei **giorni 15, 18 e 21 agosto 2012** (intese come singole giornate lavorative), sia i **giorni dal 15 al 22 agosto 2012**, inteso come periodo continuativo di prestazione lavorativa (ciclo integrato).

Inoltre, il Ministero precisa che la **comunicazione può essere modificata o annullata** in qualsiasi momento, mediante l'invio di una nuova comunicazione, che però va inviata sempre prima dell'inizio della prestazione.

In merito, il Welfare precisa che in assenza di modifica o annullamento della comunicazione inoltrata, ***“è da ritenersi comunque effettuata la prestazione lavorativa per i giorni indicati, con le relative conseguenze di natura retributiva e contributiva”***.

La chiamata del lavoratore in **giorni non coincidenti** con quelli comunicati, anche solo in caso di diversa collocazione temporale degli stessi e non solo, quindi, in caso di un numero maggiore o minore di giorni effettivamente lavorati, comporterà:

- il riconoscimento del rapporto come “lavoro nero” e la trasformazione a tempo indeterminato full-time;
- l'**applicazione della sanzione per mancata comunicazione** preventiva, prevista dall'articolo 35, comma 3-bis del D.Lgs n. 276/2003.

Infine, il Ministero sollecita gli ispettori, almeno fino al momento in cui non verranno specificate le modalità di effettuazione della comunicazione (cioè fino all'emanazione del decreto ministeriale di cui in precedenza), soprattutto con riferimento alla comunicazione mediante SMS, ad adottare

“la massima prudenza e cautela nella identificazione dei fenomeni sanzionatori in quanto va comunque assicurata la semplificazione degli adempimenti comunicativi proprio in relazione alla specificità dell'istituto che nasce per far fronte a esigenze organizzative e produttive anche contingenti e non sempre preventivabili”.

Ulteriori chiarimenti

Il Ministero del Lavoro, con la **Circolare n. 20 del 1° agosto 2012**, è intervenuto nuovamente sulla disciplina del lavoro intermittente, fornendo ulteriori precisazioni sull'utilizzo di tale fattispecie alla luce delle modifiche introdotte dalla Legge n. 92/2012.

In particolare sono affrontati i seguenti aspetti: **inquadramento** giuridico, **ambito di applicazione**, **divieto** di ricorso al lavoro intermittente, **indennità di disponibilità**, obbligo di **comunicazione**, **regime transitorio**, **attività di vigilanza**.

L'OBBLIGO DI CONVALIDA DELLE DIMISSIONI

La Riforma del lavoro (articolo 4, commi da 17 a 23 della Legge n. 92/2012) ha introdotto, **dal 18 luglio 2012**, l'obbligo di convalida:

- delle **dimissioni della lavoratrice o del lavoratore** e
- della **risoluzione consensuale del rapporto**

per la generalità dei rapporti di lavoro.

Più precisamente, il meccanismo introdotto dal Legislatore prevede che le dimissioni o la risoluzione consensuale del rapporto presentate a partire dal 18 luglio 2012, siano *"sospensivamente condizionate"*:

- alla **convalida delle stesse presso la DTL competente** (ovvero presso i Centri per l'impiego o altre sedi individuate dalla contrattazione collettiva) o, in alternativa
- alla sottoscrizione di una **dichiarazione apposta in calce** alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro.

Il Ministero precisa, al riguardo, che:

- la convalida presso le DTL **non prevede particolari formalità istruttorie**, in quanto i funzionari si limiteranno a constatare la genuina manifestazione di volontà del lavoratore a cessare il rapporto di lavoro;
- non è necessario procedere alla convalida in tutti i casi in cui la cessazione del rapporto di lavoro rientri nell'ambito di **procedure di riduzione del personale svolte in una sede qualificata istituzionale o sindacale** (ad es. ex artt. 410, 411 e 420 c.p.c.).

La Legge n. 92/2012 stabilisce, inoltre, che il rapporto di lavoro **si intende risolto**, per il verificarsi della condizione sospensiva, se:

- **entro 7 giorni di calendario** dalla ricezione, il lavoratore o la lavoratrice non aderiscono all'invito del datore di lavoro a presentarsi presso i Servizi ispettivi per la convalida o ad apporre la suddetta sottoscrizione;
- la lavoratrice o il lavoratore non effettuano, nei predetti 7 giorni (che possono sovrapporsi con il periodo di preavviso) la **revoca** delle dimissioni o della risoluzione consensuale.

Nella circolare in esame viene precisato che, sebbene la legge non imponga che la **revoca** venga effettuata in forma scritta, è necessario che quest'ultima **venga comunque formalizzata** al fine di evitare dubbi sull'effettiva volontà della lavoratrice o del lavoratore e quindi possibili contenziosi.

GLI ADEMPIMENTI DEL MESE DI AGOSTO 2012

GIOVEDÌ 16 (TERMINI PROROGATI AL 20 AGOSTO)

Ritenute IRPEF mensili

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento delle ritenute alla fonte operate da tutti i datori di lavoro, sostituti d'imposta, sui redditi di lavoro dipendente e assimilati, corrisposti nel mese di **luglio 2012**.

Versamento a mezzo dichiarazione unificata, Modello F24 "Fisco/INPS/Regioni".

Contributi INPS mensili

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento dei contributi previdenziali, a favore della generalità dei lavoratori dipendenti, relativi alle retribuzioni maturate nel periodo di paga di **luglio 2012**.

Versamento a mezzo dichiarazione unificata, Modello F24 "Fisco/INPS/Regioni".

Contributi INPS mensili Gestione separata

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento alla Gestione separata dei contributi dovuti su compensi erogati nel mese di **luglio 2012** a collaboratori coordinati e continuativi.

Versamento a mezzo dichiarazione unificata, Modello F24 "Fisco/INPS/Regioni".

Contributi ENPALS mensili

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento dei contributi previdenziali a favore dei lavoratori dello spettacolo, relativi alle retribuzioni maturate nel periodo di paga di **luglio 2012**.

Versamento a mezzo dichiarazione unificata, Modello F24 "Fisco/INPS/Regioni".

Contributi INPGI mensili

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento dei contributi previdenziali a favore dei giornalisti professionisti, relativi alle retribuzioni maturate nel periodo di paga di **luglio 2012**.

Versamento a mezzo dichiarazione unificata, Modello F24 "Accise".

Addizionali

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento delle addizionali regionale/comunale su redditi da lavoro dipendente (**luglio 2012**).

Terza rata premi INAIL

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento della terza rata dei premi INAIL.

LUNEDÌ 20

INPS e INAIL – Differimento dei termini

Ultimo giorno per l'effettuazione degli adempimenti fiscali e previdenziali e i versamenti, in scadenza nel periodo compreso tra il 1° ed il 20 agosto 2012.

Il differimento in parola riguarda tutti i versamenti unitari che dovranno essere effettuati a mezzo del modello F24.

È previsto anche il differimento dei termini aventi scadenza ricompresa tra il 1° ed il 20 agosto 2012, riguardanti il versamento dei premi assicurativi e/o dei relativi accessori, nonché gli altri titoli, di qualsiasi natura, oggetto di richiesta dell'Istituto in relazione al rapporto assicurativo.

| |
|------------------|
| LUNEDÌ 27 |
|------------------|

ENPALS – Denuncia contributiva mensile unificata

Ultimo giorno utile per la presentazione della denuncia mensile unificata delle somme dovute e versate, relative al mese di **luglio 2012**, a favore dei lavoratori dello spettacolo.
Invio attraverso la procedura on-line fruibile dal portale dell'ENPALS o attraverso la trasmissione telematica dei flussi contributivi in formato Xml.

| |
|-------------------|
| VENERDÌ 31 |
|-------------------|

Contributi FASI

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento al FASI dei contributi integrativi per i dirigenti industriali relativi al III trimestre 2012.
Versamento tramite bollettino di c/c postale predisposto dal FASI.

Modello 730 – Operazioni di conguaglio

Il sostituto trattiene/rimborsa al dipendente le somme risultanti dal prospetto di liquidazione o dal Modello 730-4 (busta paga di luglio erogata nel mese di agosto).

Invio telematico del Flusso UNIEMENS

Ultimo giorno utile per inviare telematicamente la denuncia mensile UNIEMENS dei **dati retributivi e contributivi** INPS per i lavoratori dipendenti e parasubordinati iscritti alla Gestione separata (co.co.co., co.co.pro., co.co.co. occasionali, lavoratori autonomi occasionali, incaricati della vendita a domicilio e associati in partecipazione) relativa ai compensi corrisposti nel mese di **luglio 2012**.
Presentazione all'INPS del Flusso UNIEMENS tramite Internet.

Stampa libro unico

Ultimo giorno utile per effettuare la stampa del Libro unico relativamente alle variabili retributive del mese di **luglio 2012**.

| |
|--|
| FESTIVITÀ CADENTI NEL MESE DI AGOSTO 2012 |
|--|

Mercoledì 15: Festa dell'Assunzione

Eventuali festività legate alla ricorrenza del **Santo Patrono**. ■