



Studio Filippi
Consulenti d'impresa
Viale Dieci Martiri, 37
36100 Vicenza
Linea 1: 0444 525824
Linea 2: 0444 231183
Fax: 0444 809824
www.studio-filippi.it



Circolare 38 2012

*Questa mail è generata da un sistema automatico non presidiato pertanto si invita cortesemente a non rispondere.
Eventuali e-mail ricevute rimarranno inevase.*

affronteremo oggi i seguenti argomenti:

- **Le modifiche alla “Riforma Fornero”**
- **Trasferimento d’azienda: situazioni di crisi (art. 46-bis, comma 2)**
- **Gli adempimenti del mese**

È stata pubblicata sul **Supplemento Ordinario n. 171** della **Gazzetta Ufficiale n. 187** dell’**11 agosto 2012**, la **Legge n. 134 del 7 agosto 2012** di conversione, con modificazioni, del **Decreto Legge 22 giugno 2012, n. 83** recante *“Misure urgenti per la crescita del Paese”*. La suddetta Legge è entrata in vigore il **12 agosto 2012**.

Il provvedimento introduce le seguenti disposizioni di interesse per i datori di lavoro:

- alcune **modifiche** alla **Riforma del mercato del Lavoro** (Legge n. 92/2012), soprattutto concernenti le tipologie contrattuali;
- modifiche alla disciplina del **trasferimento d’azienda**, con riferimento alle **ipotesi di crisi** delle imprese;

Di seguito si analizzano le novità del DL Sviluppo come convertito in Legge n. 134/2012.

LE MODIFICHE ALLA “RIFORMA FORNERO”

Appalto e responsabilità solidale (articolo 13-ter)

Con il Decreto Sviluppo il legislatore torna ad occuparsi di responsabilità solidale nell’appalto già oggetto di recenti modifiche ad opera sia della Riforma del Lavoro (Legge n. 92/2012) che del c.d. “DL Semplificazioni fiscali” (Legge n. 44/2012).

L’articolo 13-ter del DL in esame interviene nuovamente sul **comma 28, dell’articolo 35 della Legge n. 248/2006**, il quale ha introdotto la responsabilità solidale del committente con l’appaltatore ed eventuali subappaltatori, entro il limite di due anni dalla cessazione dell’appalto, per il versamento delle ritenute fiscali sui redditi di lavoro dipendente e al versamento dell’IVA scaturente dalle fatture inerenti le prestazioni

effettuate nell'ambito dell'appalto, qualora non dimostri di avere messo in atto tutte le cautele possibili per evitare l'inadempimento.

Il DL Sviluppo, riscrivendo il comma 28, dell'articolo 35 della Legge n. 248/2006, conferma la responsabilità solidale tra appaltatore e subappaltatore, ma non quella del committente al quale viene affidato unicamente un compito di controllo della correttezza degli adempimenti fiscali da parte dell'appaltatore e di eventuali subappaltatori.

Pertanto, in caso di appalto di opere o di servizi, l'appaltatore risponde in solido con il subappaltatore, nei limiti dell'ammontare del corrispettivo dovuto, del versamento all'erario delle ritenute fiscali sui redditi di lavoro dipendente e del versamento dell'IVA dovuta dal subappaltatore all'erario in relazione alle prestazioni effettuate nell'ambito del rapporto di subappalto.

La **responsabilità solidale viene meno** se l'appaltatore verifica, acquisendo la documentazione prima del versamento del corrispettivo, che gli adempimenti, scaduti alla data del versamento, sono stati correttamente eseguiti dal subappaltatore.

L'attestazione dell'avvenuto adempimento degli obblighi fiscali può essere rilasciata anche attraverso un'**asseverazione** da parte del responsabile dei centri di assistenza fiscale (art. 35, comma 1, del D.Lgs, n. 241/1997) e dei commercialisti e consulenti del lavoro (art. 3, comma 3, lettera a), del D.Lgs, n. 322/1998).

L'appaltatore può sospendere il pagamento del corrispettivo fino all'esibizione della predetta documentazione da parte del subappaltatore. Gli atti che devono essere notificati entro un termine di decadenza al subappaltatore sono notificati entro lo stesso termine anche al responsabile in solido.

Da parte sua, il committente che non risulta più obbligato in solido con l'appaltatore ed eventuali subappaltatori, procede al pagamento del corrispettivo dovuto all'appaltatore subordinatamente all'esibizione da parte di quest'ultimo della documentazione attestante la correttezza degli adempimenti eseguiti dall'appaltatore e dagli eventuali subappaltatori. Il committente può sospendere il pagamento del corrispettivo fino all'esibizione della predetta documentazione da parte dell'appaltatore.

L'inosservanza delle modalità di pagamento previste a carico del committente è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 5.000 a euro 200.000.

Le nuove disposizioni si applicano in relazione ai contratti di appalto e subappalto di opere, forniture e servizi conclusi nell'ambito di attività rilevanti ai fini dell'IVA e, in ogni caso, dai soggetti individuati dagli articoli 73 e 74 del TUIR (soggetti passivi dell'imposta sul reddito delle società, Stato ed enti pubblici).

Le nuove disposizioni non si applicano alle stazioni appaltanti (committenza pubblica).

Collaboratori call center outbound (articolo 24-bis, comma 7)

L'articolo 24-bis, comma 7 del Decreto Sviluppo, modificando l'articolo 61, comma 1 del D.Lgs n. 276/2003 in tema di collaborazioni a progetto, specifica che per le attività di vendita diretta di beni e di servizi realizzate attraverso **call center "outbound"**, il ricorso ai contratti di collaborazione a progetto è consentito sulla base del corrispettivo definito dalla contrattazione collettiva nazionale di

riferimento.

Contratto di lavoro a tempo determinato (articolo 46-bis, comma 1, lettera a)

La Riforma del lavoro ha incrementato il **periodo di intervallo minimo** da rispettare prima di una successiva **riassunzione** con contratto a termine (art. 5, comma 3, D.Lgs n. 368/2001), che risulta fissato in:

- **60 giorni** dalla data di scadenza del rapporto a tempo determinato nel caso di **contratto di durata fino a 6 mesi**;
- **90 giorni** dalla data di scadenza del rapporto a tempo determinato se la durata è **superiore ai 6 mesi**.

È comunque ammessa la possibilità di **ridurre** tali limiti temporali, definendone le condizioni, da parte dei **contratti collettivi** stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In particolare, può essere prevista la **riduzione** dei predetti periodi fino a:

- **20 giorni** nel caso di un contratto di durata **fino a 6 mesi**;
- **30 giorni** nel caso di un contratto di durata **superiore ai 6 mesi**.

Tale riduzione è possibile per l'assunzione a tempo determinato nell'ambito di un **processo organizzativo**, determinato da precise ragioni, ovvero dall'avvio di una nuova attività, dal lancio di un prodotto o di un servizio innovativo, dall'implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico, dalla fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo, dal rinnovo o dalla proroga di una commessa consistente.

In **manca** dell'intervento della **contrattazione collettiva**, trascorsi 12 mesi dalla data di entrata in vigore della suddetta previsione, il **Ministero del Lavoro**, sentite le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, individua le specifiche condizioni per l'operatività delle suddette riduzioni dei periodi.

Il **DL Sviluppo** con una aggiunta all'articolo 1, comma 9, lett. h) della Legge n. 92/2012 **amplia** la **sfera applicativa** della suddetta **riduzione** degli **intervalli** temporali **minimi** tra un contratto a tempo determinato ed il successivo. Pertanto, oltre alle ipotesi sopra riportate, la riduzione dei termini trova applicazione

- per le **attività stagionali**, definite dal D.P.R. n. 1525/1963 e successive modifiche, nonché individuate dagli avvisi comuni e dai CCNL stipulati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative (art. 5, comma 4-ter, D.Lgs n. 368/2001);
- per ulteriori **altre ipotesi** previste dai **contratti collettivi** stipulati a ogni livello di dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Apprendistato e somministrazione (articolo 46-bis, comma 1, lettera b))

Il Decreto Sviluppo, in aggiunta a quanto previsto dalla "Riforma Fornero", apporta un'ulteriore modifica in materia di apprendistato e somministrazione.

Più precisamente, viene stabilito che la somministrazione di lavoro a tempo indeterminato è **ammessa**:

- oltre a tutte le ipotesi previste dall'art. 20, comma 3 del D.Lgs n. 276/2003, anche
- in **tutti i settori produttivi**, in caso di utilizzo da parte del somministratore di **uno o più lavoratori** con contratto di apprendistato.

Titolari di partita iva (articolo 46-bis, comma 1, lettera c))

Sono apportate rilevanti modifiche ai **requisiti**, introdotti dalla Legge n. 92/2012, in presenza dei quali si **presume** che le prestazioni lavorative rese da un soggetto titolare di partita IVA siano una **collaborazione coordinata e continuativa**.

Alla luce delle nuove disposizioni, salvo prova contraria del committente, si presume il carattere coordinato e continuativo della prestazione resa da un titolare di partita IVA tutte le volte che ricorrano almeno due dei seguenti presupposti (c.d. "indici di subordinazione"):

- la collaborazione **con il medesimo committente** abbia una durata complessiva superiore a **8 mesi annui per due anni consecutivi** (in precedenza, erano 8 mesi nell'arco dell'anno solare),
- da essa il collaboratore ricavi più dell'80% dei **corrispettivi annui complessivamente percepiti nell'arco di due anni solari consecutivi** (in precedenza, si faceva riferimento ai compensi complessivamente percepiti nell'arco dello stesso anno solare), anche se fatturati a più soggetti riconducibili al medesimo centro di interessi,
- il collaboratore disponga di una postazione fissa di lavoro presso una delle sedi del committente.

Lavoro accessorio (articolo 46-bis, comma 1, lettera d))

La Riforma del lavoro ha rivisto la disciplina del lavoro occasionale accessorio, di cui agli artt. 70 - 74 del D.Lgs n. 276/2003 prevedendo che:

- le prestazioni di lavoro accessorio sono intese come quelle **"attività lavorative di natura meramente occasionale"**,
- che **non danno luogo a compensi superiori a 5.000 euro** nel corso di un **anno solare "con riferimento alla totalità dei committenti"**.

Pertanto il lavoro accessorio è sempre attivabile, indipendentemente dai soggetti prestatori o dall'attività svolta, con l'avvertenza che le attività lavorative svolte tramite lavoro accessorio, a favore di committenti imprenditori commerciali o professionisti, sono consentite purché non diano luogo a compensi superiori a 2.000 euro per ciascun singolo committente, annualmente rivalutabili, fermo restando il limite di 5.000 euro complessivi in capo al lavoratore, per anno solare. Ora il DL Sviluppo interviene sull'art. 1, comma 32, lett. a), della Legge n. 92/2012, prevedendo che, per **l'anno 2013**, possano essere rese prestazioni di lavoro accessorio,

- da **percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito**,
- in tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali,
- nel **limite** massimo di **3.000 euro** di corrispettivo per anno solare.

L'INPS provvederà a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni di lavoro accessorio.

Durata mobilità: disposizioni transitorie (articolo 46-bis, comma 1, lettere e) ed f))

L'articolo 2, comma 46 della Riforma del lavoro prevede un periodo "transitorio" in cui permane il diritto all'indennità dei lavoratori collocati in mobilità (di cui all'articolo 7, commi 1 e 2, della Legge n. 223/1991), tuttavia, con una progressiva

riformulazione del periodo massimo.

Il DL Sviluppo interviene modificando l'articolo 2, comma 46, lett. a) della Legge n. 92/2012 relativamente ai lavoratori collocati in mobilità nel periodo dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2016, **estendendo il regime transitorio** previsto per il 2013 anche all'anno **2014**.

Pertanto, per quanto attiene ai lavoratori collocati in mobilità a decorrere dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2016, il **periodo** massimo di diritto della relativa indennità è così ridefinito:

a) dal **1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2014**:

- **Centro Nord**: 12 mesi, elevato a 24 per i lavoratori che hanno compiuto i 40 anni e a 36 per i lavoratori che hanno compiuto i 50 anni;
- **Sud**: 24 mesi, elevato a 36 per i lavoratori che hanno compiuto i 40 anni e a 48 per i lavoratori che hanno compiuto i 50 anni;

b) dal **1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2015**:

- **Centro Nord**: 12 mesi, elevato a 18 per i lavoratori che hanno compiuto i 40 anni e a 24 per i lavoratori che hanno compiuto i 50 anni;
- **Sud**: 12 mesi, elevato a 24 per i lavoratori che hanno compiuto i 40 anni e a 36 per i lavoratori che hanno compiuto i 50 anni;

c) dal **1° gennaio 2016 al 31 dicembre 2016**:

- **Centro Nord**: 12 mesi, elevato a 18 per i lavoratori che hanno compiuto i 50 anni;
- **Sud**: 12 mesi, elevato a 18 per i lavoratori che hanno compiuto i 40 anni e a 24 per i lavoratori che hanno compiuto i 50 anni.

Il DL Sviluppo introduce, inoltre, il **nuovo comma 46-bis**, all'**art. 2 della Legge n. 92/2012** secondo il quale, **entro il 31 ottobre 2014**, il Ministero del Lavoro insieme alle associazioni dei datori di lavoro e alle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale è chiamato ad effettuare una ricognizione delle prospettive economiche e occupazionali in atto, al fine di **verificare** che la **disciplina transitoria** in tema di durata della mobilità sia corrispondente a tali prospettive ed eventualmente a proporre nuove iniziative.

Aumento contributi iscritti Gestione Separata (articolo 46-bis, comma 1, lettera g))

Viene prorogata al 2014 la decorrenza dell'aumento dell'aliquota contributiva IVS da versare alla Gestione separata per i **non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie**.

Per quanto riguarda i **pensionati** e gli **assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie**, invece, viene anticipata al 2016 (anziché al 2018) l'incremento dell'aliquota nella misura del 24%.

Pertanto, è previsto l'incremento dell'aliquota contributiva IVS da versare alla Gestione separata nelle seguenti misure:

- per i **non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie** si passa da un'aliquota pari al 28% per l'anno 2014 ad un'aliquota del **33%** nell'anno 2018;
- per i **pensionati** e gli **assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie**

si passa da un'aliquota pari al 20% per l'anno 2013 ad un'aliquota del **24%** nel 2016.

CIGS e procedure concorsuali (articolo 46-bis, comma 1, lettera h))

La Riforma del Lavoro delinea un nuovo assetto degli ammortizzatori sociali che comporta, per quanto riguarda l'istituto della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria, da un lato, l'**allargamento** della **platea** dei soggetti **beneficiari** del trattamento di CIGS e dall'altro, con l'abrogazione dell'articolo 3 della Legge n. 223/1991 a decorrere dal 1° gennaio 2016, la **soppressione** della **possibilità** di **ricorrere** alla CIGS in caso di **procedure concorsuali**.

Il DL Sviluppo, intervenendo sull'articolo 2, comma 70 della Legge n. 92/2012,

- conferma l'abrogazione, a decorrere dal 1° gennaio 2016, dell'articolo 3 della Legge n. 223/1991,
- introduce delle modifiche al comma 1 del medesimo articolo 3 relative al ricorso alla CIGS in caso di procedure concorsuali (ricorso possibile fino al 31 dicembre 2015).

In particolare, è previsto che, fino al 31 dicembre 2015, in caso di fallimento, liquidazione coatta amministrativa o di amministrazione straordinaria, il trattamento CIGS è concesso, con decreto del Ministero del Lavoro, *“quando sussistano prospettive di continuazione o di ripresa dell'attività e di salvaguardia, anche parziale dei livelli di occupazione, da valutare in base a parametri oggettivi definiti con decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali”*. La versione precedente prevedeva che il trattamento CIGS fosse concesso, con decreto del Ministero del Lavoro, qualora la continuazione dell'attività non fosse stata disposta o fosse cessata.

Accordi e contratti collettivi di gestione di crisi aziendali (articolo 46-bis, comma 1, lettera i))

Relativamente al ricorso a strumenti di sostegno al reddito, il DL Sviluppo introduce il nuovo comma 70-bis, all'articolo 2 della Legge n. 92/2012 prevedendo che i contratti e gli **accordi collettivi** di gestione di crisi aziendali che prevedono il ricorso ad ammortizzatori sociali, devono essere **depositati presso il Ministero del lavoro** e delle politiche sociali, secondo le modalità indicate con decreto direttoriale.

Collocamento dei disabili (articolo 46-bis, comma 1, lettera l))

Il DL Sviluppo apporta una modifica a quanto previsto dall'art. 4, comma 27, lett. a) della “Riforma Fornero” sui **criteri di computo della quota di riserva**.

A tale riguardo, la Legge n. 92/2012, modificando sostanzialmente quanto previsto dalla Legge n. 68/1999, aveva incluso nella base di computo i lavoratori occupati con contratto a tempo determinato (calcolandoli pro-quota).

Ora, con il DL in esame, viene parzialmente reintrodotta quanto previsto dalla Legge n. 68/1999 sui contratti a tempo determinato. Più precisamente, viene stabilito che tra i lavoratori da **non computare** ai fini del calcolo del numero di soggetti disabili da assumere rientrano i **lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata fino a sei mesi** (in precedenza, la Legge n. 68/1999

individuava come durata massima 9 mesi).

TRASFERIMENTO D'AZIENDA: SITUAZIONI DI CRISI (ART. 46-BIS, COMMA 2)

La Legge di conversione del DL sviluppo (art. 46-bis, comma 2) è intervenuta in tema di **trasferimento di azienda** (art. 47 della Legge n. 428/1990), con particolare riferimento alle **situazioni di crisi delle imprese**.

Secondo la disciplina civilistica (art. 2112 c.c.), tale istituto consiste in qualsiasi operazione che, per cessione contrattuale o fusione, determini il **cambiamento** nella **titolarità** di un'attività economica organizzata (con o senza scopo di lucro) preesistente, che passa dal cedente al cessionario.

Tale attività mantiene la propria identità indipendentemente dalla tipologia contrattuale o dal provvedimento che ha generato il trasferimento stesso (cessione, fusione, scissione, affitto d'azienda, etc.).

Le disposizioni normative in materia trovano applicazione **anche** nell'ipotesi di **trasferimento di parte dell'azienda**, intesa come articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata, riconosciuta come tale al momento del passaggio di titolarità.

In seguito al trasferimento d'azienda il **rapporto lavorativo** dei dipendenti **continua** con il cessionario, con la **conservazione** di tutti i **diritti** già maturati presso il cedente al momento della cessione dell'azienda (diritto di anzianità, diritti ed eventuali scatti retributivi, diritti derivanti dalla qualifica e dalle mansioni svolte).

Comunque è possibile anche il peggioramento delle condizioni e delle modalità dell'attività lavorativa, in base al CCNL applicabile presso il cessionario.

Il **trattamento** normativo previsto a favore del lavoratore può essere **applicato parzialmente** nelle ipotesi di trasferimento di **aziende in crisi**, previo **accordo sul mantenimento**, anche parziale, dell'**occupazione**.

Nello specifico, l'articolo 47, comma 4-bis, della Legge n. 428/1990 dispone che:

“Nel caso in cui sia stato raggiunto un accordo circa il mantenimento, anche parziale, dell'occupazione, l'articolo 2112 del codice civile trova applicazione nei termini e con le limitazioni previste dall'accordo medesimo qualora il trasferimento riguardi aziende:

a) delle quali sia stato accertato lo stato di crisi aziendale, ai sensi dell'articolo 2, 5° comma, lettera c), della legge 12 agosto 1977, n. 675;

b) per le quali sia stata disposta l'amministrazione straordinaria, ai sensi del decreto legislativo 8 luglio 1999, n. 270, in caso di continuazione o di mancata cessazione dell'attività.”

L'ipotesi di un'applicazione parziale delle previsioni civilistiche, in caso di trasferimento di aziende in crisi, viene **ampliata** dalla Legge di conversione del DL

sviluppo, la quale introduce due nuove lettere (**lettera b-bis e lettera b-ter**) al **comma 4-bis dell'articolo 47 della Legge n. 428/1990**.

Pertanto, la disciplina riguardante il mantenimento dei diritti dei lavoratori (art. 2112 c.c.) si applica alle condizioni stabilite dall'accordo sul mantenimento dell'occupazione, **anche** nel caso in cui il trasferimento riguardi **aziende** per le quali vi sia stata:

- la dichiarazione di apertura della **procedura di concordato preventivo** (lettera b-bis);
l'**omologazione dell'accordo di ristrutturazione dei debiti** (lettera b-ter).

GLI ADEMPIMENTI DEL MESE DI SETTEMBRE 2012

LUNEDÌ 17

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 **agosto 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 **agosto 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 **agosto 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 **agosto 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 **agosto 2012**.

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

Contributi operai agricoli

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento dei contributi relativi agli operai agricoli occupati nel trimestre **gennaio – marzo 2012**.

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

Addizionali

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

GIOVEDÌ 20

Modello 770 Semplicato/Ordinario

Invio telematico delle dichiarazioni relative al 2011 (termine prorogato a tale data dal DPCM 26 luglio 2012).

MARTEDÌ 25

ENPALS – Denuncia contributiva mensile unificata

Ultimo giorno utile per la presentazione della denuncia mensile unificata delle somme dovute e versate, relative al mese di **agosto 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.

DOMENICA 30 → LUNEDÌ 1 (OTTOBRE)

Modello 730 – Operazioni di conguaglio

Il dipendente comunica al datore di lavoro/ente pensionistico di effettuare un minor o

nessun acconto IRPEF.

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 **agosto 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 **agosto 2012**.

FESTIVITÀ CADENTI NEL MESE DI SETTEMBRE 2012

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

11 settembre 2012

I migliori saluti.

Lucia Filippi

*Consulenza del lavoro, Contrattualistica giuslavoristica, Privacy, Conciliazioni e Transazioni, Amministrazione del personale,
Due diligence, Sviluppo risorse umane*

Ricevi questa comunicazione in quanto hai autorizzato Studio Filippi all'invio di materiale informativo.

Se non desideri più riceverle, invia una e-mail al seguente indirizzo: neqoilconsenso@studio-filippi.it

Ai sensi del D.Lgs n. 196 del 2003 e collegate, questo messaggio di posta elettronica è destinato unicamente ai destinatari sopra indicati e le informazioni in esso contenute sono da considerarsi strettamente riservate. Ne è vietato l'uso, la diffusione o riproduzione da parte di ogni altra persona, senza autorizzazione; tale comportamento costituirebbe violazione dell'obbligo di non prendere cognizione della corrispondenza di altri soggetti ed espone il responsabile alle relative conseguenze. Si fa presente, altresì, che questa casella di posta è riservata esclusivamente all'invio ed alla ricezione di messaggi aziendali inerenti l'attività lavorativa, e non è previsto né autorizzato l'utilizzo per fini personali. Pertanto i messaggi in uscita e quelli di risposta in entrata verranno trattati quali messaggi aziendali e soggetti alla ordinaria gestione disposta con proprio disciplinare dall'azienda e, di conseguenza, eventualmente anche alla lettura da parte di persone diverse dall'intestatario della casella. Nel caso aveste ricevuto questo messaggio di posta elettronica per errore, siete pregati di segnalarlo immediatamente al mittente e distruggere quanto ricevuto (compresi i file allegati) senza farne copia.