



Bastianello & Tassarollo
Consulenti del Lavoro

A TUTTI I CLIENTI

Loro Sedi

SOMMARIO

[TRASFERTA E TRASFERTISMO - ASPETTI PREVIDENZIALI E FISCALI](#)

[ACCANTONAMENTO TFR PREGRESSO AI FONDI DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE - LIMITI](#)

[BREXIT - RIFLESSI PREVIDENZIALI](#)

[TUTELE CRESCENTI - OFFERTA CONCILIATIVA - TERMINI](#)

[VERSAMENTI AI FONDI DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE E DURC](#)

[ESONERO CONTRIBUTIVO GIOVANI FINO A 35 ANNI DI ETÀ](#)

[CONTRIBUTI 2020 PER ARTIGIANI, COMMERCIANTI E ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA](#)

[VALORI DELLE PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO PER IL 2020](#)

[MINIMALI PER IL CALCOLO DEI CONTRIBUTI DIPENDENTI NELL'ANNO 2020](#)

[LA GIURISPRUDENZA](#)

SCADENZARIO LAVORO: MARZO 2020, APRILE 2020 E PRIMI GIORNI DI [MAGGIO 2020](#)



Bastianello & Tessarollo
Consulenti del Lavoro

TRASFERTA E TRASFERTISMO - ASPETTI PREVIDENZIALI E FISCALI

Si chiude una annosa questione sorta in merito all'assoggettamento dei trattamenti riconosciuti ai dipendenti che svolgono frequenti trasferte.

Ai lavoratori che si recano in trasferta al di fuori del territorio comunale, può essere erogata una indennità di trasferta giornaliera, esente da contributi e imposte entro determinati limiti, a seconda se la trasferta avviene in Italia o all'estero. Questa indennità forfettaria può essere sostituita, come in genere avviene, dal rimborso delle spese di vitto e alloggio a piè di lista.

Il TUIR definisce come trasfertisti i dipendenti tenuti per contratto all'espletamento delle attività lavorative in luoghi sempre variabili e diversi.

Le indennità corrisposte a questi lavoratori, anche in via continuativa, vanno assoggettate a contributi e ritenute nella misura del 50 per cento del loro ammontare.

Un decreto, mai emanato, avrebbe dovuto definire le categorie di lavoratori alle quali applicare questa disciplina.

Ne è sorto un contenzioso che ha trovato diversi tentativi di soluzione.

Nel 2016 il legislatore ha emanato una norma di interpretazione che ricalcava i criteri già individuati dall'INPS nel 2008 in base ai quali sono considerati trasfertisti, quindi soggetti alla tassazione del 50% delle indennità percepite in via continuativa, i lavoratori per i quali **sussistono contestualmente** le seguenti condizioni:

- a) la mancata indicazione, nel contratto o nella lettera di assunzione, della sede di lavoro;
- b) lo svolgimento di un'attività lavorativa che richiede la continua mobilità del dipendente;
- c) la corresponsione al dipendente, in relazione allo svolgimento dell'attività lavorativa in luoghi sempre variabili e diversi, di un'indennità o maggiorazione di retribuzione in misura fissa, attribuite senza distinguere se il dipendente si è effettivamente recato in trasferta e dove la stessa si è svolta.

Per i lavoratori che non rispondono ai tre requisiti di cui sopra, continua ad applicarsi l'esenzione delle indennità giornaliere corrisposte in caso di trasferta, nei limiti previsti dalla legge, a meno che il datore di lavoro non rimborsi tutte le spese di vitto e alloggio.

Con circolare n. 158 del 23 dicembre 2019 l'INPS, aderendo definitivamente a tale interpretazione, invita le proprie sedi periferiche ad abbandonare il contenzioso eventualmente sorto sul tema.

ACCANTONAMENTO T.F.R. PREGRESSO AI FONDI DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE - LIMITI



Bastianello & Tessarollo
Consulenti del Lavoro

Il D.lgs. 252/2005, che detta la disciplina generale delle forme pensionistiche complementari, non vieta la possibilità per i lavoratori di conferire ai fondi di previdenza complementare anche il T.F.R. maturato e accantonato in azienda prima della data di adesione al fondo prescelto.

In questo senso si è espressa anche la Covip precisando che il conferimento del T.F.R. pregresso presuppone il consenso del datore di lavoro.

Si è posto più volte il quesito se il principio di portabilità valga anche per le quote accantonate al fondo tesoreria dell'INPS al quale le aziende che occupavano almeno 50 dipendenti al 31/12/2006 versano il TFR dei lavoratori che scelgono di mantenere il TFR in azienda.

Ebbene, l'INPS ha emanato il messaggio 4 febbraio 2020 con il quale chiarisce che le quote di TFR versate dai datori di lavoro al fondo tesoreria, assumono il carattere di contribuzione.

Non è pertanto prevista la possibilità, per i lavoratori, di chiedere la portabilità delle quote di TFR maturate e accantonate al fondo tesoreria per i periodi precedenti l'iscrizione ad un fondo di previdenza.

Rimane naturalmente ferma la possibilità di ottenere anticipazioni del TFR maturato e accantonato al fondo tesoreria in costanza del rapporto di lavoro, solo nei casi previsti dalla legge.

A tale proposito si ribadisce che le quote di TFR versate al fondo tesoreria assumono la veste di contributi.

Pertanto, la concessione da parte del datore di lavoro di anticipazioni al di fuori delle ipotesi previste dal codice civile, con conseguente recupero delle somme dai contributi dovuti, configura evasione contributiva.

BREXIT - RIFLESSI PREVIDENZIALI

L'uscita della Gran Bretagna dalla Comunità Europea ha riflessi su molteplici aspetti della vita, tra i quali gli aspetti previdenziali.

In linea di principio il diritto europeo di sicurezza sociale prevede il diritto alla totalizzazione dei periodi contributivi.

Un lavoratore che nell'arco della sua vita lavora in diversi stati membri si troverà con una carriera contributiva frammentata. Però, grazie ai trattati europei, potrà far valere il principio della totalizzazione.

Potrà cioè, ai fini del raggiungimento del diritto alla pensione, far valere in Italia tutti i periodi di lavoro prestato all'estero. Naturalmente il trattamento economico sarà commisurato alla sola contribuzione versata in Italia in quanto ciascuno stato liquiderà poi la propria quota di pensione.

L'uscita della Gran Bretagna dall'Unione Europea comporta il venir meno dell'applicazione delle norme del diritto europeo che dovranno essere eventualmente oggetto di un nuovo accordo.



Bastianello & Tessarollo
Consulenti del Lavoro

Pertanto, salvo diverse intese con la Gran Bretagna, il diritto alla totalizzazione cui si è fatto cenno sopra potrà essere applicato solo fino al 31 dicembre 2020, cioè per la durata del periodo di transizione che, nell'accordo per la Brexit, è stato definito dal 1 febbraio al 31 dicembre 2020.

Anche nei casi di distacco dei lavoratori in Gran Bretagna, varrà fino al 31 dicembre 2020 la possibilità di continuare a versare la contribuzione nella gestione italiana fino al 31 dicembre 2020 previo rilascio, da parte dell'INPS, del modello A1.

TUTELE CRESCENTI - OFFERTA CONCILIATIVA - TERMINI

I lavoratori assunti a partire dal 7 marzo 2015, in caso di licenziamento, sono destinatari delle così dette tutele crescenti.

Una della particolarità di questa disposizione è contenuta nell'art. 6 del D.lgs. n. 23/2015 che ha introdotto questa modifica.

Il datore di lavoro può proporre al lavoratore licenziato una offerta conciliativa al fine di evitare il giudizio, entro i termini di impugnazione del licenziamento, cioè entro 60 giorni dalla notifica dello stesso.

L'offerta deve essere formalmente proposta in una delle sedi protette (Ispettorato del lavoro o Commissioni di certificazione e conciliazione) offrendo al lavoratore licenziato una somma che la norma rapporta alla durata del rapporto di lavoro appena risolto.

Ricordiamo che tale importo è esente da contributi e imposte e, qualora accettato, comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia alla impugnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta.

Con nota del 10 gennaio 2020 l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha precisato che, qualora l'offerta conciliativa provenga dal datore di lavoro completa di tutti i suoi elementi entro il termine di impugnazione del licenziamento, il rito della conclusione dell'accordo conciliativo si può completare anche in una data successiva.

Quanto sopra al fine di consentire la gestione delle proposte che possono arrivare nei giorni immediatamente precedenti la scadenza del termine di impugnazione o quando l'Ispettorato abbia una mole di pratiche da smaltire che non consente di concludere l'iter entro i 60 giorni.

Ricordiamo che l'offerta conciliativa deve pervenire al lavoratore e all'Ispettorato Territoriale del Lavoro o alla Commissione di Conciliazione ed arbitrato prescelta:

- entro il termine di 60 giorni dalla data di notifica del licenziamento;
- con l'indicazione della somma da erogare in base ai parametri di legge e degli estremi del relativo assegno circolare;
- con la richiesta di convocazione delle parti.

Ricordiamo che la somma conciliativa è determinata in base ai seguenti parametri:



Bastianello & Tassarollo
Consulenti del Lavoro

- *una mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a tre e non superiore a ventisette mensilità;*
- *nelle aziende che occupano fino a 15 dipendenti gli importi di cui al punto precedente sono dimezzati e non possono superare il limite delle sei mensilità.*

VERSAMENTI AI FONDI DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE E DURC

E' noto che i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva, fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Con la nota n. 1436 del 17 febbraio 2020 dell'Ispettorato Nazionale del lavoro, avvalorata anche dal Ministero del lavoro, si allarga lo spettro degli inadempimenti che configurano violazione degli obblighi in materia previdenziale e, quindi, possono far decadere i benefici normativi e contributivi relativi alle assunzioni agevolate.

La nota precisa che anche il mancato versamento dei contributi dovuti alla previdenza complementare configura, di fatto, un inadempimento contributivo che fa venir meno il diritto ai benefici in questione.

Non solo, la nota conclude con un riferimento anche al mancato versamento delle quote di TFR ai fondi di previdenza complementare.

Il datore di lavoro che versa il TFR dei lavoratori a detti fondi, matura il diritto ad una riduzione dei contributi dovuti al fondo garanzia.

Ebbene, qualora a fronte del mancato versamento delle quote di TFR al fondo previdenza, il datore di lavoro utilizzi comunque la riduzione dei contributi dovuti al fondo di garanzia, si configura una violazione di legge che legittima il recupero degli sgravi contributivi eventualmente fruiti.

ESONERO CONTRIBUTIVO GIOVANI FINO A 35 ANNI DI ETÀ'

Sono finalmente state emanate le istruzioni per l'utilizzo dell'esonero contributivo riconosciuto ai datori di lavoro che negli anni 2019 e 2020 hanno assunto o assumono giovani fino a 35 anni di età.

L'esonero, originariamente previsto dalla legge n. 205 del 2017, è stato introdotto in modo strutturale per l'assunzione di giovani che, all'atto dell'assunzione, non avessero compiuto il trentesimo anno di età, alle condizioni che specificheremo in seguito. Per il solo anno 2018 l'esonero veniva riconosciuto per l'assunzione di giovani che non avessero compiuto 35 anni di età.



Bastianello & Tassarollo
Consulenti del Lavoro

Successivi provvedimenti di legge hanno prorogato per gli anni 2019 e 2020 questo innalzamento del limite di età ai 35 anni senza peraltro poterlo rendere operativo.

La legge di bilancio 2020 n. 160/2019, ha messo ordine nei precedenti provvedimenti di legge e ora l'INPS ha emanato le istruzioni per la concreta fruizione del beneficio con la corposa circolare n. 57 del 28 aprile 2020. Precedenti istruzioni erano state impartite con la circolare n. 40/2018.

Ripercorriamo brevemente le caratteristiche dell'esonero e le condizioni per la fruizione rimandando alla lettura delle circolari citate per ogni approfondimento necessario.

Ambito di applicazione

Hanno diritto all'esonero tutti i datori di lavoro privati imprenditori e non. È esclusa la pubblica amministrazione.

Rapporti di lavoro incentivati

Negli anni 2019 e 2020 viene incentivata l'assunzione a tempo indeterminato a tutele crescenti anche a tempo parziale di giovani:

- che non abbiano compiuto 35 anni di età alla data di assunzione o di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- che non abbiano mai avuto in precedenza un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con qualsiasi datore di lavoro; a tale proposito si precisa che il rapporto di apprendistato non seguito da conferma in servizio non viene considerato ostativo all'utilizzo di questa agevolazione; stessa considerazione vale per eventuali precedenti rapporti di lavoro intermittente a tempo indeterminato e per i rapporti di lavoro domestico;
- con qualifica di operaio, impiegato, quadro.

Beneficia dell'esonero anche la trasformazione di un rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato.

Sono quindi esclusi dall'esonero gli apprendistato, i domestici, i dirigenti. Sono esclusi inoltre i contratti di lavoro intermittente a tempo indeterminato.

Beneficiano dell'esonero, invece, le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione anche se questa viene attivata a tempo determinato.

La circolare dell'INPS precisa che la risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova, per licenziamento o per dimissioni, impedisce la possibilità di fruire l'esonero per un successivo rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

La verifica del requisito relativo all'assenza di precedenti rapporti di lavoro a tempo indeterminato può essere indagata tramite la specifica utility disponibile nel portale INPS.

In caso di conferma in servizio al termine di un contratto di apprendistato è consentito fruire dell'esonero per un periodo di 12 mesi successivi all'ulteriore anno di benefici normalmente riconosciuto per effetto della conferma del dipendente. In questo caso l'esonero decorre quindi dal mese successivo a quello in cui termina l'applicazione dell'aliquota agevolata di cui all'articolo 47, comma 7 del D.Lgs n. 81/2015.



Bastianello & Tassarollo
Consulenti del Lavoro

Misura dell'incentivo

L'agevolazione consiste nell'esonero dal versamento del 50% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro per una durata di 36 mesi.

L'esonero passa al 100% della contribuzione nel caso di assunzione entro sei mesi dall'acquisizione del titolo di studio e riguarda giovani che, abbiano svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola lavoro o periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione.

Sono comunque sempre dovute alcune contribuzioni minori e sono interamente dovuti i premi INAIL.

L'esonero non può comunque superare il tetto di 3.000 euro su base annua.

In caso di sospensione del rapporto di lavoro per maternità obbligatoria si può sospendere il periodo di fruizione del beneficio con conseguente differimento del termine finale di utilizzo.

Il datore di lavoro che assume a tempo indeterminato un lavoratore per il quale è già stata parzialmente fruita l'agevolazione in esame, continua a fruire del beneficio contributivo per il periodo residuo sino alla durata complessiva di trentasei mesi e ciò indipendentemente dalla titolarità, in capo al medesimo lavoratore, di un precedente rapporto a tempo indeterminato e indipendentemente dall'età del lavoratore alla data della nuova assunzione.

Condizioni

Come tutte le assunzioni agevolate, la fruizione dei benefici è subordinata al rispetto di tutti i principi generali in materia di incentivi all'assunzione disciplinati, da ultimo, dall'art. 31 del D.lgs. 150/2015 oltre che dalle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro, alla regolarità contributiva, al rispetto dei contratti collettivi.

Questo beneficio non rientra, però, negli aiuti di stato pertanto non è necessario che comporti l'incremento occupazionale per la sua fruizione.

Si sottolinea la seguente deroga alle condizioni generali cui sono subordinate le assunzioni agevolate.

Si sa che le assunzioni effettuate in adempimento di un obbligo di legge non darebbero diritto allo sgravio. Questo particolare beneficio, però, può essere fruito anche dai datori di lavoro che, in attuazione dell'obbligo previsto dalla legge, assumono o trasformano a tempo indeterminato un soggetto con il quale avevano intrattenuto precedenti rapporti di lavoro a tempo determinato di durata superiore a sei mesi

Lo sgravio spetta anche se l'assunzione è effettuata in adempimento dell'obbligo previsto dalla l. n. 68/1999 sul collocamento dei disabili.

Si richiamano, infine, due ulteriori condizioni citate dalla circolare:

- *l'esonero contributivo può essere riconosciuto ai soli datori di lavoro che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, non abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223,*



Bastianello & Tassarollo
Consulenti del Lavoro

nella medesima unità produttiva (cfr. art. 1, comma 104, della Legge di Bilancio 2018). Si precisa, al riguardo, che nelle ipotesi di assunzioni a scopo di somministrazione, in considerazione della circostanza che i benefici legati all'assunzione o alla trasformazione sono trasferiti in capo all'utilizzatore, la valutazione del rispetto di tale requisito va effettuata in capo all'impresa utilizzatrice;

- *il datore di lavoro, nei sei mesi successivi all'assunzione incentivata, non deve procedere al licenziamento per giustificato motivo oggettivo del medesimo lavoratore o di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con la medesima qualifica. Il licenziamento effettuato nei sei mesi successivi all'assunzione incentivata, comporta, infatti, come previsto dal comma 105 della norma in trattazione, la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito.*

N.B.: L'incentivo può essere revocato fin dall'inizio in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore stesso o di altro lavoratore occupato nella medesima unità produttiva entro 6 mesi dall'assunzione agevolata.

Compatibilità con altri incentivi

In linea di principio questo incentivo non è cumulabile con altri esoneri o benefici.

In deroga a quanto sopra la circolare precisa però che è cumulabile con:

- l'incentivo per l'assunzione di disabili;
- l'incentivo per l'assunzione di beneficiari di NASPI;
- l'incentivo per occupazione di NEET;
- l'incentivo IO Lavoro;
- l'incentivo occupazione Sud.

La circolare in esame contiene anche le indicazioni per l'esposizione dei dati nel flusso uniemens per il conguaglio dell'esonero sia corrente che arretrato.

In particolare si ricorda che potrà essere recuperato l'esonero, nel rispetto delle condizioni sopra specificate, per le assunzioni effettuate dal 1 gennaio 2019.

INCENTIVO IO LAVORO

E' stato istituito un nuovo incentivo denominato "IO Lavoro" volto ad incoraggiare l'assunzione di giovani disoccupati.

L'agevolazione riguarda le assunzioni effettuate nel corso del 2019 di persone disoccupate con:

- un'età compresa tra i 16 e i 24 anni;



Bastianello & Tessarollo
Consulenti del Lavoro

- almeno 25 anni di età, purché privi di impiego regolarmente retribuito da un periodo non inferiore ai 6 mesi.

Possono accedere all'agevolazione tutti i datori di lavoro anche non imprenditori.

Lo sgravio è riconosciuto per le seguenti tipologie di assunzione:

- contratto a tempo indeterminato anche a scopo di somministrazione;
- contratto di apprendistato professionalizzante;
- trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine. In questo caso non è necessario il rispetto del requisito dello stato di disoccupazione al momento della trasformazione.

Sono agevolate anche le assunzioni o le trasformazioni di contratti di lavoro a tempo parziale.

Sono esclusi i rapporti di lavoro domestico, i contratti di lavoro intermittente e i rapporti di lavoro occasionale.

Il beneficio consiste nell'esonero totale dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro per una durata di 12 mesi dalla data di assunzione nel limite di 8.060 euro annui. Il limite è riproporzionato in caso di contratto a tempo parziale.

L'incentivo può essere legittimamente fruito solo a fronte del rispetto di tutte le condizioni previste per la generalità dei benefici. La sola fruizione oltre i limiti del de minimis richiede anche l'incremento occupazionale.

La fruizione del beneficio è subordinata ad una preventiva domanda telematica da inviare all'INPS in base alle istruzioni che verranno emanate con specifica circolare.

Una volta che l'INPS avrà comunicato la prenotazione dell'importo il datore di lavoro avrà 10 giorni tassativi di tempo per effettuare l'assunzione, qualora non sia già stata effettuata, e per confermare la prenotazione.

CONTRIBUTI 2020 PER ARTIGIANI, COMMERCIANTI E ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA

Con la circolare n. 28 del 17 febbraio 2020 l'INPS ha comunicato i nuovi parametri per il calcolo dei contributi dovuti dai soggetti iscritti alla gestione artigiani e commercianti per l'anno 2020. Con la circolare n. 12 del 3 febbraio 2020 ha comunicato i parametri per il calcolo dei contributi dovuti dai soggetti iscritti alla Gestione separata.

Riepiloghiamo i valori utili per il calcolo della contribuzione per entrambe le categorie.

ARTIGIANI E COMMERCIANTI

Per le categorie in esame il reddito minimo da assoggettare a contributi passa a **euro 15.878,00** mentre l'aliquota contributiva passa al **24,00%** per gli artigiani e al **24,09%** per i commercianti.

Con le tabelle che seguono riassumiamo la situazione contributiva relativa **al 2020**.



Bastianello & Tessarollo
Consulenti del Lavoro

ANNO 2020		ARTIGIANO		COMMERCIANTE	
reddito 2020		Titolare collab. con età maggiore o uguale a 21 anni	Collaboratori di età inferiore a 21 anni (3)	Titolare collab. con età maggiore o uguale a 21 anni	Collaboratori di età inferiore a 21 anni (3)
Fino a Euro (1)	15.953,00	24,00%	21,90%	24,09%	21,99%
Successivi	31.426,00	24,00%	21,90%	24,09%	21,99%
Successivi (2)	31.586,00	25,00%	22,90%	25,09%	22,99%
Massimale (2)	78.965,00				

- 1) Imponibile minimo sul quale l'INPS calcola i contributi fissi e invia i relativi modelli di pagamento; nei modelli è compreso anche il contributo di maternità pari a Euro 7,44 (0,62 mensili).
- 2) Per i soggetti privi di anzianità contributiva al 31.12.1995 iscritti dal 1996, il massimale per il 2020 è di **Euro 103.055,00** tale importo non è frazionabile a mese, quindi l'importo indicato in tabella per Euro 31.429,00 diventa per questi ultimi pari **Euro 55.676,00**;
- 3) Riduzione applicabile fino a tutto il mese in cui il collaboratore compie 21 anni

Importo minimo da versare

In conseguenza di quanto indicato l'importo minimo annuo da versare per il 2020, compresi i 7,44 euro per maternità, è così determinato:

ARTIGIANO		COMMERCIANTE	
Titolare collab. con più di 21 anni	collaboratori fino a 21 anni	Titolare collab. con più di 21 anni	collaboratori fino a 21 anni
3.836,16	3.501,15	3.850,52	3.515,50
319,68 al mese	291,76 al mese	320,88 al mese	292,96 al mese

Per i periodi inferiori all'anno solare, i contributi sono rapportati a mese.

Importo massimo da versare

L'importo massimo annuo da versare per il 2020, esclusi i 7,44 euro per maternità, è così determinato:

ARTIGIANO		COMMERCIANTE	
Titolare collab. con più di 21 anni	collaboratori fino a 21 anni	Titolare collab. con più di 21 anni	collaboratori fino a 21 anni
19.267,46	17.609,20	19.338,53	17.680,26

Soggetti privi di anzianità contributiva al 31.12.95 iscritti dal 1996



Bastianello & Tessarollo
Consulenti del Lavoro

25.289,96	23.125,81	25.382,71	23.218,55
------------------	------------------	------------------	------------------

Per i periodi inferiori all'anno solare, i contributi sono rapportati a mese.

Riportiamo per comodità anche la tabella per il calcolo dei contributi dovuti per l'anno 2019.

ANNO 2019		ARTIGIANO		COMMERCIANTE	
reddito 2019		Titolare collab. con età maggiore o uguale a 21 anni	Collaboratori di età inferiore a 21 anni (3)	Titolare collab. con età maggiore o uguale a 21 anni	Collaboratori di età inferiore a 21 anni (3)
Fino a Euro (1)	15.878,00	24,00%	21,45%	24,09%	21,54%
Successivi	31.265,00	24,00%	21,45%	24,09%	21,54%
Successivi (2)	31.429,00	25,00%	22,45%	25,09%	22,54%
Massimale (2)	78.572,00				

- 4) Imponibile minimo sul quale l'INPS calcola i contributi fissi e invia i relativi modelli di pagamento; nei modelli è compreso anche il contributo di maternità pari a Euro 7,44 (0,62 mensili).
- 5) Per i soggetti privi di anzianità contributiva al 31.12.1995 iscritti dal 1996, il massimale per il 2019 è di **Euro 102.543,00** tale importo non è frazionabile a mese, quindi l'importo indicato in tabella per Euro 31.429,00 diventa per questi ultimi pari **Euro 55.400,00**;
- 6) Riduzione applicabile fino a tutto il mese in cui il collaboratore compie 21 anni

Regime agevolato legge finanziaria 2014

Rimane in vigore il regime agevolato introdotto originariamente dalla legge n. 190/2014 per i soggetti che applicano il regime forfettario.

Per tali soggetti il valore del reddito determinato forfettariamente rappresenterà l'imponibile sul quale calcolare i contributi usufruendo però di una riduzione del 35% degli stessi.

Al fine di fruire del regime contributivo agevolato, i soggetti che optano per il regime forfettario che intraprendono l'esercizio di un'attività d'impresa presentano, mediante comunicazione telematica, apposita dichiarazione messa a disposizione dall'INPS; i soggetti già esercenti attività d'impresa presentano, entro il termine di decadenza del 28 febbraio di ciascun anno, la medesima dichiarazione. In base alla circolare n. 22/2017 questa dichiarazione va resa solo il primo anno e non va ripetuta gli anni successivi.

I soggetti che si iscrivono nel corso del 2020 dovranno comunicare la volontà di applicare il regime agevolato con la massima tempestività rispetto alla ricezione del provvedimento di iscrizione.

Meccanismo di versamento

L'importo calcolato sul **minimale, dovuto anche in assenza di reddito**, viene versato tramite F24 riportando i codici specifici, per ogni scadenza di versamento, rilevabili dal sito dell'INPS nella sezione di ciascun contribuente. Per questo sarà sufficiente accedere al cassetto previdenziale per artigiani e commercianti dal quale si potrà scaricare anche il pdf del modello per effettuare il versamento.



Bastianello & Tessarollo
Consulenti del Lavoro

In sede di dichiarazione dei redditi il contribuente dovrà poi calcolare l'eventuale importo dovuto in eccedenza rispetto al minimale e versarlo alle stesse scadenze previste per le imposte sui redditi.

Ulteriori precisazioni

Il contributo previdenziale deve essere calcolato su tutti i redditi d'impresa e non solamente su quello che dà titolo all'iscrizione all'INPS (eventuali perdite riducono l'imponibile).

La regola del reddito minimo non si applica agli affittacamere e ai produttori di assicurazione del terzo e quarto gruppo, iscritti alla gestione speciale commercianti; questi soggetti versano i contributi calcolandoli sul reddito effettivo con relativa maggiorazione per maternità (0,62 euro mensili) in quanto non sono soggetti al rispetto del minimale di reddito.

Scadenze

I contributi fissi scadono il 18 maggio, 20 agosto, 19 novembre 2020 e 16 febbraio 2021 mentre i contributi dovuti sulla quota eccedente il minimale vanno versati entro i termini previsti per il pagamento delle imposte sui redditi delle persone fisiche (saldo, 1° acconto e 2° acconto) **salvo proroghe dovute all'epidemia da COVID-19.**

Nel caso di impresa familiare, i contributi fissi dovuti dai collaboratori si sommano a quelli del titolare **mentre i contributi oltre il minimale sono versati separatamente**, ma sempre dal titolare.

Per i soci di S.r.l. iscritti alle gestioni artigiani o commercianti, la base imponibile è determinata dal reddito dichiarato ai fini fiscali dalla società e teoricamente attribuibile al socio sulla base della quota di partecipazione agli utili.

Periodi inferiori all'anno - possibilità di riproporzionamento dei minimali e massimali.

Per artigiani e commercianti con contribuzione anteriore al 1 gennaio 1996 il minimale e il massimale sono frazionabili a mese.

Per artigiani e commercianti con inizio dell'attività in data successiva al 31 dicembre 1995 il solo massimale contributivo non è frazionabile a mese.

Riduzioni

Godono della riduzione del 50% artigiani e commercianti con più di 65 anni d'età già pensionati INPS, anche di invalidità (purché non titolari di pensione di reversibilità) previa presentazione della relativa richiesta (rif. Circ. 63 del 17.3.98 e Circ. 33 del 15.2.1999 e circ. 175 del 29.7.1998).

I versamenti vanno arrotondati all'unità di Euro, sia gli acconti che il saldo.

Aliquote contributive soggetti iscritti alla gestione separata INPS

Nella tabella che segue, riepiloghiamo le aliquote contributive INPS dovute dai soggetti iscritti alla gestione separata ex art. 2 c. 26 della legge 335/1995.

Tabella anno 2020

Soggetto	Limite di reddito	Aliquota IVS	Maggiorazione per maternità, malattia, ass. nucleo familiare +DIS-COLL	Aliquota totale
Non iscritto ad altra gestione pensionistica per	103.055,00	33,00%	0,72%+0,51	34,23%



Bastianello & Tassarollo
Consulenti del Lavoro

i quali è prevista la contribuzione aggiuntiva DIS-COL				
Non iscritto ad altra gestione pensionistica per i quali non è prevista la contribuzione aggiuntiva DIS-COL		33,00%	0,72%	33,72
Pensionato o iscritto in altra gestione pensionistica		24,00%	----	24,00%
Liberi professionisti non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie		25,00%	0,72%	25,72%

Ai fini dell'accredito della copertura contributiva per l'intero anno 2020, devono risultare versati contributi su un reddito almeno pari a euro 15.953,00.

Pertanto il soggetto che sconta l'aliquota del 34,23% si vedrà accreditare un intero anno di contribuzione solo se verserà almeno euro 5.460,71 mentre il soggetto che sconta il 24,00% dovrà versare almeno euro 3.828.72. I professionisti privi di cassa per i quali si applica l'aliquota del 25,72% dovranno versare 4.103.10 per vedere accreditato un anno intero di contribuzione.

**VALORI DELLE PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL
REDDITO PER IL 2020**

Con la circolare n. 20 del 10 febbraio 2020 l'INPS ha comunicato i nuovi valori delle prestazioni a sostegno del reddito, tenuto conto della variazione dei prezzi al consumo.

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 2020 sono i seguenti:

	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 2.159,48	998,18	1.197,82	939,89	1.127,87
Oltre Euro 2.159,48	1.199,72	1.439,66	1.129,66	1.355,58

Naspi

L'importo massimo di indennità di disoccupazione Naspi per l'anno 2020 ammonta a euro 1.335,40.



Bastianello & Tessarollo
Consulenti del Lavoro

**MINIMALI PER IL CALCOLO DEI CONTRIBUTI
DIPENDENTI NEL 2020**

Con la circolare n. 9 del 29 gennaio 2020, l'INPS comunica i nuovi valori dei minimi di retribuzioni imponibili valevoli per l'anno 2020 determinati in base alla variazione dei prezzi al consumo.

Minimale di retribuzione imponibile

La contribuzione dovuta all'INPS deve essere determinata su una retribuzione non inferiore a quella prevista dalla contrattazione collettiva e comunque non inferiore al 9,5% del trattamento di pensione minimo valevole nell'anno 2020.

Nel 2018 il trattamento minimo mensile di pensione è pari a Euro 515,58; conseguentemente il minimale giornaliero applicabile alla generalità dei lavoratori è pari a Euro 48,98.

Riportiamo nella tabella che segue, i minimi per le principali categorie di lavoratori:

Settore	IMPORTI PER QUALIFICA		
	DIRIGENTE	IMPIEGATO	OPERAIO
	EURO GIORNO	EURO GIORNO	EURO GIORNO
INDUSTRIA	135,48	48,98	48,98
ARTIGIANATO		48,98	48,98
COMMERCIO CREDITO E ASSICURAZIONI	135,48	48,98	48,98
AGRICOLTURA	108,40	57,16	43,57
SPETTACOLO	111,16	48,98	48,98

Per i lavoratori impiegati con **contratto a tempo parziale** il minimale da rispettare sarà così determinato: minimale giornaliero moltiplicato per 6 giorni e diviso per il numero di ore ordinarie settimanali previste dal C.C.N.L. per i lavoratori a tempo pieno. In caso di orario settimanale contrattuale pari a 40 ore, il minimale orario sarà pari a Euro 7,35.

Limite minimo settimanale per l'accreditamento dei contributi

Esiste un importo minimo di retribuzione imponibile, richiesto per ogni settimana, per garantire la copertura contributiva ai fini pensionistici.

Tale limite per l'anno 2020 è pari a Euro 20,23 settimanali corrispondenti a 10.724 annui.

Altri valori

Tetto contributivo pensionabile - l'importo valevole per l'anno 2019 ammonta a Euro 103.055,00.

Tale limite massimo di retribuzione imponibile interessa:

1. i lavoratori dipendenti privi di anzianità contributiva al 1.1.1996;
2. coloro che esercitano l'opzione per il sistema pensionistico contributivo indipendentemente dall'anzianità contributiva;



Bastianello & Tessarollo
Consulenti del Lavoro

3. tutti i lavoratori parasubordinati iscritti alla gestione separata dell'INPS.

Contribuzione aggiuntiva del 1% - il limite di retribuzione imponibile oltre il quale scatta l'aliquota aggiuntiva dell'1% a carico dei lavoratori passa a Euro 47.379,00 annui. Ricordiamo che questa disposizione si applica a tutti i regimi pensionistici che prevedono un'aliquota contributiva a carico del lavoratore inferiore al 10%.



Bastianello & Tassarollo
Consulenti del Lavoro

LA GIURISPRUDENZA

LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

Sentenza Corte di Cassazione Sez. lavoro n. 29100 del 11 novembre 2019

Sentenza Corte di Cassazione Sez. lavoro n. 34122 del 19 dicembre 2019

Quando il datore di lavoro intima un licenziamento per giustificato motivo oggettivo per soppressione del posto di lavoro, deve preventivamente verificare la inesistenza di una posizione lavorativa analoga a quella soppressa da offrire al lavoratore in alternativa al licenziamento. Inoltre deve prospettare al dipendente la possibilità di impiegarsi in mansioni inferiori rientranti nel suo bagaglio professionale. Solo a fronte del rifiuto del lavoratore il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento.

Con la seconda sentenza richiamata, la Suprema Corte affronta la delicata questione del criterio di scelta da adottare nel momento in cui si deve procedere ad un licenziamento per soppressione del posto di lavoro quanto altri lavoratori presentano profili professionali fungibili con quello soppresso.

In tal caso, non essendo d'imperio applicabile la disposizione dettata per i licenziamenti collettivi, il datore di lavoro deve operare la scelta in base al criterio di correttezza e buona fede.

In tal caso, l'applicazione dei criteri previsti dalla legge in caso di licenziamento collettivo, anzianità, carichi familiari, esigenze tecnico-produttive e organizzative in concorrenza tra di loro, rappresenta sempre una garanzia di tenuta della scelta.

Tuttavia nel licenziamento individuale l'applicazione di tali criteri non è obbligatoria ed il datore di lavoro è libero di scegliere il lavoratore da licenziare in base ad altri criteri che non possono però configurare una scelta del tutto arbitraria o discriminante.

LICENZIAMENTO E OBBLIGO DI REPECHAGE

Sentenza Corte di Cassazione Sez. lavoro n. 34133 del 19 dicembre 2019

Sentenza Corte di Cassazione Sez. lavoro n. 31520 del 3 dicembre 2019

La validità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo è subordinata al rispetto dell'obbligo di repechage.

Queste sentenze sono sostanzialmente allineate con le due sopra richiamate.

Nel caso affrontato dalla Corte di Cassazione il datore di lavoro, a fronte della soppressione del posto di lavoro cui era adibito il lavoratore, gli aveva prospettato l'adibizione a mansioni inferiori, rientranti nel bagaglio di conoscenze del lavoratore.

La suprema Corte ha stabilito che, in sostanza, la scelta del datore di lavoro non può essere qualificata come un demansionamento bensì come un adeguamento del contratto alla nuova situazione di fatto.

Quanto sopra perchè deve considerarsi prevalente il diritto alla conservazione del posto rispetto alla salvaguardia della professionalità del lavoratore.



Bastianello & Tessarollo
Consulenti del Lavoro

Il consenso del lavoratore si considera acquisito nel momento in cui il datore di lavoro ha prospettato l'impiego in mansioni inferiori nel nuovo assetto aziendale.

Con la seconda sentenza riportata la suprema Corte stabilisce che il rispetto dell'obbligo di rechange non impone di prospettare l'occupazione in tutti i ruoli aziendali di rango inferiore ma solo in quelli compatibili con il bagaglio professionale del lavoratore o che lo stesso abbia precedentemente svolto.

INSTALLAZIONE TELECAMERE

Sentenza Corte di Cassazione Sez. penale n. 1733 del 17 gennaio 2020

La sentenza citata ribadisce che l'installazione delle telecamere nei luoghi di lavoro richiede inderogabilmente l'autorizzazione delle rappresentanze sindacali aziendali o dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro.

Questa sentenza, che segue l'orientamento prevalente sul tema, sottolinea che tale procedura non può essere alternativa al consenso espresso da tutti i lavoratori mediante sottoscrizione di specifica comunicazione.

E' necessario l'intervento del soggetto terzo, RSA/RSU o I.T.L., a garanzia di ogni singolo lavoratore in quanto soggetto debole nel rapporto di lavoro.

ABUSO DELL'UTILIZZO PERMESSI L. 104

Sentenza Corte di Cassazione Sez. lavoro n. 1394 del 22 gennaio 2020

Configura giusta causa di licenziamento il fatto che il lavoratore utilizzi i permessi ex l. 104/1992, ottenuti per assistere un familiare disabile, per motivi estranei a questo scopo.

Nel caso specifico il datore di lavoro aveva incaricato un'agenzia investigativa la quale accertava che il lavoratore in alcune occasioni si era recato dal padre disabile per poco tempo, durante la pausa pranzo, e non nell'orario concesso per il permesso.

LICENZIAMENTO PER INIDONEITA' FISICA

Sentenza Corte di Cassazione Sez. lavoro n. 34132 del 19 dicembre 2019

La sentenza conferma l'orientamento prevalente in base al quale, nel caso di inidoneità alla mansione sopravvenuta in costanza di rapporto di lavoro, prima di procedere al licenziamento, il datore di lavoro deve verificare la possibilità di impiegare il lavoratore in altre mansioni ma deve anche verificare se non sia possibile approntare adattamenti ragionevoli alla postazione di lavoro tali da consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro.

CESSIONE DEL QUINTO E TFR

Sentenza Corte di Cassazione Sez. lavoro n. 3913 del 17 febbraio 2020



Bastianello & Tassarollo
Consulenti del Lavoro

In un periodo in cui sono particolarmente frequenti le cessioni del quinto dello stipendio da parte dei dipendenti a fronte di debiti contratti con società finanziarie, risulta particolarmente utile il chiarimento fornito da questa pronuncia.

In pratica la suprema corte, dopo aver affermato la completa applicabilità del DPR n. 180 del 1950 al settore privato, analizza i suoi contenuti giungendo alla conclusione che, alla cessione del TFR non si applica il limite del quinto.

Pertanto, qualora disposto dal lavoratore, il TFR può essere interamente ceduto a copertura del debito contratto.



SCADENZARIO LAVORO MAGGIO 2020

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
01	02	03	04	05	06	07
08	09	10	11	12	13	14
15	<u>16</u>	17	18	19	<u>20</u>	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	<u>31</u>				MAGGIO 2017

Regole generali

Il pagamento di ritenute alla fonte, di imposte, di tasse e contributi erariali, regionali e locali il cui termine cade di sabato o di giorno festivo è considerato tempestivo se effettuato il primo giorno lavorativo successivo.	Art. 6 comma 8 D.L. 31.5.93 convertito in legge 173 del 27.7.1994
Le somme di cui all'art. 17 (quelle da versare col mod. F24) Se il termine scade di sabato o di giorno festivo il versamento è tempestivo se effettuato il primo giorno lavorativo successivo.	Art. 18 comma 1 D.Lgs. 241 del 9 luglio 1997
I versamenti e gli adempimenti, anche se solo telematici, previsti da norme riguardanti l'Amministrazione economico-finanziaria che scadono il sabato o in un giorno festivo sono sempre rinviati al primo giorno lavorativo successivo.	Art. 7 lett. h) D.L. 13 maggio 2011 , n. 70

Lunedì 18 VERSAMENTO UNIFICATO: I.R.P.E.F. RITENUTE LAVORO DIPENDENTE LAVORO AUTONOMO E PROVVISORI I.N.P.S. LAVORO DIPENDENTE CONTRIBUTO GESTIONE SEPARATA ARTIGIANI E COMMERCianti	Scade il termine per versare in via telematica: Le ritenute operate nel mese di aprile 2020 sui: compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002 – 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 2019 per coloro i quali procedono alla rateazione; la rata dell'acconto dell'addizionale comunale. compensi di lavoro autonomo e provvigioni (cod. 1040). I contributi previdenziali dovuti sulle retribuzioni relative al mese precedente. Il contributo alla gestione separata per compensi ad amministratori, collaboratori e associati in partecipazione corrisposti nel mese di aprile 2020 La prima rata trimestrale dei contributi dovuti sul minimale per l'anno 2020.
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



Bastianello & Tessarollo
Consulenti del Lavoro

I.N.A.I.L.	M A G	Scade il termine per versare il risultato dell'autoliquidazione INAIL 2020 oppure la 1 ^a e 2 ^a rata per coloro che hanno scelto di versare in forma rateale.
Mercoledì 20 ENASARCO	M A G	Scade il termine per il versamento, per le case mandanti, dei contributi relativi al 1° trim. 2020.
Sabato 30 FASI	M A G	Scade il termine per il versamento dei contributi dovuti per i dirigenti relativi al 2° trimestre 2020.
Lunedì 1 giugno INPS UniEmens	M A G	Scade il termine per l'invio telematico del flusso dei dati previdenziali (dati retributivi e dati utili per il calcolo dei contributi) all'INPS riferito al mese di aprile.

SCADENZARIO LAVORO GIUGNO 2020

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
GIUGNO 2017			01	02	03	04
05	06	07	08	09	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

Regole generali

Il pagamento di ritenute alla fonte, di imposte, di tasse e contributi erariali, regionali e locali il cui termine cade di sabato o di giorno festivo è considerato tempestivo se effettuato il primo giorno lavorativo successivo.	Art. 6 comma 8 D.L. 31.5.93 convertito in legge 173 del 27.7.1994
Le somme di cui all'art. 17 (quelle da versare col mod. F24) Se il termine scade di sabato o di giorno festivo il versamento è tempestivo se effettuato il primo giorno lavorativo successivo.	Art. 18 comma 1 D.Lgs. 241 del 9 luglio 1997
I versamenti e gli adempimenti, anche se solo telematici, previsti da norme riguardanti l'Amministrazione economico-finanziaria che scadono il sabato o in un giorno festivo sono sempre rinviati al primo giorno lavorativo successivo.	Art. 7 lett. h) D.L. 13 maggio 2011, n. 70

Martedì 16 VERSAMENTO UNIFICATO:	G I U	Scade il termine per versare in via telematica:
---------------------------------------------	-------------	--------------------------------------------------------



Bastianello & Tassarollo
Consulenti del Lavoro

I.R.P.E.F. RITENUTE LAVORO DIPENDENTE	G I U G N O	Le ritenute operate nel mese di maggio 2020 sui: compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002 – 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 2018 per coloro i quali procedono alla rateazione; la rata dell'acconto dell'addizionale comunale.
LAVORO AUTONOMO E PROVVIGIONI		compensi di lavoro autonomo e provvigioni (cod. 1040).
I.N.P.S. LAVORO DIPENDENTE		G I U I contributi previdenziali dovuti sulle retribuzioni relative al mese precedente.
CONTRIBUTO ALLA GESTIONE SEPARATA		Il contributo alla gestione separata per compensi ad amministratori, collaboratori e associati in partecipazione corrisposti nel mese di maggio 2020.
Martedì 16 ARTIGIANI E COMMERCianti		Scade il termine per il versamento dei contributi a saldo relativi al 2019 e della prima rata di acconto 2020 sui redditi eccedenti il minimale.
Martedì 30 INPS UniEmens	G I U	Scade il termine per l'invio telematico del flusso dei dati previdenziali (dati retributivi e dati utili per il calcolo dei contributi) all'INPS riferito al mese di maggio.
Martedì 30 PROFESSIONISTI CON PARTITA IVA ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA CHE PRESENTANO IL MODELLO UNICO		Scade il termine per il versamento dei contributi a saldo relativi al 2019 e della prima rata di acconto 2020.

SCADENZARIO LAVORO LUGLIO 2020

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
LUGLIO 2017					01	02
03	04	05	06	<u>07</u>	08	09
<u>10</u>	11	12	13	14	15	16
<u>17</u>	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

Regole generali

Il pagamento di ritenute alla fonte, di imposte, di tasse e contributi erariali, regionali e locali il cui termine cade di sabato o di giorno festivo è considerato tempestivo se effettuato il primo giorno lavorativo successivo.	Art. 6 comma 8 D.L. 31.5.93 convertito in legge 173 del 27.7.1994
Le somme di cui all'art. 17 (quelle da versare col mod. F24) Se il termine scade di sabato o di giorno festivo il versamento è tempestivo se effettuato il primo giorno lavorativo	Art. 18 comma 1 D.Lgs. 241 del 9 luglio 1997



Bastianello & Tassarollo
Consulenti del Lavoro

successivo.	
I versamenti e gli adempimenti, anche se solo telematici, previsti da norme riguardanti l'Amministrazione economico-finanziaria che scadono il sabato o in un giorno festivo sono sempre rinviati al primo giorno lavorativo successivo.	Art. 7 lett. h) D.L. 13 maggio 2011 , n. 70

ASSISTENZA FISCALE	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.
LUNEDI' 8 luglio 730 presentazione (poiché la scadenza coincide con l'invio telematico si consiglia di anticipare l'adempimento)	L U G	Entro questa data i titolari di reddito da lavoro dipendente possono presentare il modello 730 al proprio datore di lavoro qualora lo stesso abbia manifestato la disponibilità a prestare assistenza fiscale. In caso di presentazione ad un CAF il termine scade il 23 luglio.
Venerdì 10 DATORI DI LAVORO DOMESTICO	L U G	Scade il termine per versare i contributi relativi al 2° trimestre 2020
Venerdì 10 DIRIGENTI COMMERCIO	L U G	Scade il termine per versare i contributi relativi al 2° trimestre 2020 ai fondi Negri, Besusso, PREVIR.
Giovedì 16 VERSAMENTO UNIFICATO:	L U G L I O	Scade il termine per versare in via telematica:
<div style="border: 1px solid black; height: 20px; width: 500px;"></div>		