



RAG. FRANCO PERUZZI CONSULENTE DEL LAVORO

DOTT. FRANCA PERUZZI CONSULENTE DEL LAVORO

RAG. GIOVANNI PERUZZI CONSULENTE DEL LAVORO

DOTT. STEFANO DANI COMMERCIALISTA – REVISORE LEGALE

DOTT. RAFFAELE TRIGGIANI COMMERCIALISTA – REVISORE LEGALE

DOTT. FULVIA PERUZZI

CIRCOLARE BIMESTRALE nr. 2 del 20/07/2020

SOMMARIO

[USO PERSONALE DEGLI STRUMENTI AZIENDALI](#)

[ARTIGIANI E COMMERCianti
PENSIONATI - RIDUZIONE
CONTRIBUTIVA](#)

[INAIL - OT23 2021 PER LA RIDUZIONE
DEI TASSI](#)

[ASSEGNO PER IL NUCLEO FAMILIARE](#)

[BONUS RENZI - VARIAZIONI E
ULTERIORI DETRAZIONI](#)

[LICENZIAMENTI IN PERIODO DI DIVIETO
E NASPI](#)

[BENEFIT AUTO AZIENDALI AD USO
PROMISCUO - DA LUGLIO SI CAMBIA](#)

[LA GIURISPRUDENZA](#)

SCADENZARIO LAVORO: [LUGLIO 2020,](#)
[AGOSTO 2020,](#) PRIMI GIORNI DI
[SETTEMBRE 2020](#)

USO PERSONALE DEGLI STRUMENTI AZIENDALI

Il Garante della privacy ha ritenuto di ritornare sull'argomento dell'uso personale degli strumenti informatici in dotazione del lavoratore per lo svolgimento delle proprie mansioni.

A tale proposito ha emanato il provvedimento n. 65 del 2 marzo 2020.

Riteniamo utile ricordare quanto ribadito dal Garante.

La verifica del corretto utilizzo del pc, cellulare o altre apparecchiature in uso al dipendente, mediante controllo della cronologia di internet, della posta elettronica e degli archivi del pc è legittima solo se:

- il datore di lavoro ha adottato e reso noto a tutto il personale un regolamento per l'utilizzo degli strumenti informatici con il quale regola o vieta l'eventuale uso di tali attrezzature a scopo personale; il regolamento deve contenere puntuali disposizioni relative alle modalità di utilizzo di tali strumenti soprattutto con riferimento alla navigazione, siti vietati, possibilità di utilizzo di supporti esterni, ecc.;
- nel regolamento è espressamente prevista la possibilità di controlli sugli strumenti informatici, sui siti visitati, sulla posta elettronica; tali controlli devono essere motivati da esigenze di sicurezza e protezione dei dati e devono essere descritte le modalità adottate per la relativa esecuzione;
- il dipendente è avvertito dell'effettuazione di tali controlli.

Il mancato rispetto delle raccomandazioni sopra riportate pone il datore di lavoro nella condizione di non poter adottare provvedimenti conseguenti, nell'ipotesi in cui il lavoratore abbia svolto attività ritenute in violazione dei regolamenti aziendali.

**ARTIGIANI E COMMERCianti PENSIONATI -
RIDUZIONE CONTRIBUTIVA**

Artigiani e commercianti con più di 65 anni d'età già pensionati INPS, anche di invalidità (purché non titolari di pensione di reversibilità) godono di una riduzione del 50% dei contributi dovuti alla rispettiva gestione, previa presentazione di richiesta all'INPS.

Con messaggio n. 1167/2020 l'INPS precisa che tale riduzione spetta solo ai titolari di pensione calcolata con sistema retributivo o misto ma non ai titolari di pensione calcolata con sistema contributivo.

INAIL - OT23 2021 PER LA RIDUZIONE DEI TASSI

L'INAIL ha pubblicato il modello OT23 con il quale le aziende possono richiedere la riduzione del tasso di tariffa in seguito alla realizzazione di interventi finalizzati alla riduzione del rischio di infortuni sui luoghi di lavoro.

Ricordiamo che gli interventi possono portare ad una riduzione del premio dovuto all'INAIL dal 5% al 28% in base alle dimensioni dell'azienda.

La domanda andrà presentata entro il 28 febbraio 2021 ma la presa visione del modello può orientare i datori di lavoro sugli interventi da realizzare al fine di ottenere lo sconto.

Il modello è stato rivisto e gli interventi previsti sono stati organizzati in base alle seguenti categorie:

- prevenzione degli infortuni mortali (non stradali);
- prevenzione del rischio stradale;
- prevenzione delle malattie professionali;
- formazione, addestramento e informazione;
- misure organizzative per la gestione della salute e sicurezza;
- gestione delle emergenze e dpi.

Riportiamo per comodità il link accedendo al quale è possibile scaricare il modello al fine di prendere visione degli interventi che danno luogo allo sconto.

<https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/avvisi-e-scadenze/avviso-modello-riduzione-tasso-prevenzione-2021.html>

ASSEGNO PER IL NUCLEO FAMILIARE

Con circolare n. 60 del 21 maggio scorso l'INPS ha rivalutato gli scaglioni di reddito per la determinazione degli Assegni per il Nucleo Familiare.

Dall'aprile dello scorso anno, ricordiamo, la domanda di ANF deve essere presentata dai lavoratori direttamente all'INPS per via telematica.

In caso di successive variazioni delle condizioni per l'erogazione dell'assegno che il nucleo familiare dovesse subire, dovranno sempre essere comunicate telematicamente all'INPS dal lavoratore.

Il datore di lavoro si limiterà a scaricare mensilmente dal portale dell'INPS gli importi da liquidare ai lavoratori che, successivamente, conguaglierà con i contributi del mese.

Ricordiamo che l'ANF spetta anche in caso di assenze retribuite dall'azienda o indennizzate dagli istituti (ferie, malattia, infortunio, cassa integrazione guadagni, ecc.).

Normalmente l'ANF non va corrisposto in caso di ricorso al FIS, FSBA, fondi bilaterali).

Durante il ricorso a questi ammortizzatori con causale COVID è stata tuttavia disposta una deroga che consente la normale erogazione.

Spetta l'intero importo mensile solo se il lavoratore ha raggiunto il numero minimo di ore come di seguito specificato:

- operai 104 ore;
- impiegati 130 ore.

In caso contrario spettano tanti assegni giornalieri quante sono le giornate lavorate per ciascuna settimana.

Ai lavoratori impiegati a tempo parziale spetta l'ANF intero se raggiungono 24 ore di lavoro nella settimana. In caso contrario spettano tanti assegni giornalieri quanti sono i giorni lavorati.

L'importo dell'assegno giornaliero si ottiene dividendo l'importo mensile per 26.

Fino al 30 giugno rimane invariata la modalità di esposizione degli ANF nella denuncia Uniemens.

Pertanto, fino a tale data, eventuali arretrati di ANF potranno essere normalmente liquidati fino alla soglia di 3.000 euro. Per importi superiori sarà necessario seguire una particolare procedura di regolarizzazione del flusso Uniemens.

Si ricorda che eventuali arretrati possono essere corrisposti da un determinato datore di lavoro solo per i periodi di paga durante i quali il lavoratore è stato suo dipendente.

Dalla mensilità relativa al mese di luglio 2020, salvo proroghe, cambieranno le modalità di esposizione dei dati relativi agli ANF nel flusso Uniemens e, di conseguenza, non varrà più la soglia di 3.000 per la corresponsione di eventuali arretrati.

BONUS RENZI - VARIAZIONI E ULTERIORI DETRAZIONI

Tre importanti novità interessano il trattamento fiscale del reddito da lavoro dipendente e assimilato per l'anno 2020 che impegneranno i datori di lavoro, e loro consulenti, nella gestione degli stipendi.

La prima novità riguarda il particolare periodo di emergenza che stiamo vivendo.

È noto che il così detto bonus Renzi spetta solo se l'imposta dovuta sul reddito da lavoro dipendente e assimilato, è superiore alle detrazioni da lavoro dipendente.

Il legislatore, al fine di mitigare gli effetti negativi degli ammortizzatori sociali sulla spettanza del bonus, ha stabilito quanto segue.

Il bonus spetta anche nel caso in cui l'IRPEF a carico del dipendente venga completamente assorbita dalle detrazioni da lavoro dipendente, nel caso in cui questo dipenda dalla perdita di reddito dovuto alla cassa integrazione o altro ammortizzatore sociale o ai congedi fruiti a causa del Covid.

Questo obbliga i datori di lavoro, e loro consulenti, ad operare un doppio calcolo dell'imposta dovuta:

- 1) il primo per determinare l'imposta effettivamente dovuta;
- 2) il secondo, nel caso in cui l'imposta al netto delle sole detrazioni da lavoro dipendente fosse pari a zero, per verificare se il reddito che il dipendente avrebbe percepito nel caso in cui non avesse fruito degli ammortizzatori sociali o dei congedi per Covid, genererebbe un'imposta superiore a zero al netto delle detrazioni per lavoro.

La disposizione risulta di difficile applicazione perché costringe a simulazioni macchinose e riteniamo sia praticamente inapplicabile nel caso in cui vi sia il passaggio di un lavoratore da un datore di lavoro ad un altro. In tal caso il dipendente dovrà sistemare il conguaglio in sede di 730.

La seconda riguarda la sostituzione, dal 1° luglio 2020, del bonus Renzi con il riconoscimento di un trattamento integrativo che non concorre alla formazione del reddito pari a:

- 600 euro dal 1° luglio al 31 dicembre 2020;
- aumentato a 1.200 euro dal 1° gennaio 2021;
- a condizione però che il reddito non sia superiore a 28.000 euro nell'anno.

Come il bonus Renzi, spetta ai percettori di reddito da lavoro dipendente o assimilato ed è rapportato al periodo di lavoro. Spetta se l'imposta calcolata su tali redditi al netto delle sole detrazioni da lavoro dipendente è superiore a zero. Anche in questo caso vale la salvaguardia del calcolo in caso di riduzione del reddito a causa del ricorso agli ammortizzatori sociali o ai congedi da Covid come specificato nel punto precedente.

Verrà corrisposto mensilmente dai datori di lavoro i quali dovranno poi operare il conguaglio alla fine dell'anno. In sede di conguaglio, eventuali recuperi di importi superiori a 60 euro andranno effettuati mediante trattenute in 8 rate mensili.

Con risoluzione n. 36/E del 26 giugno 2020 l'Agenzia delle Entrate, ha fornito il codice per il recupero delle somme erogate a tale titolo mediante F24. Il nuovo codice è: 1701 da esporre nella sezione erario nella colonna "importi a credito".

La terza novità riguarda l'applicazione di un **ulteriore detrazione** dell'importo massimo di 600 euro applicabile solo per il periodo dal 1° luglio al 31 dicembre 2020 ai percettori di reddito da lavoro dipendente e assimilato con un reddito complessivo annuo superiore a 28.000 e fino a 40.000 euro.

Tale ulteriore detrazione spetta in modo differenziato per i redditi da 28.000 euro a 35.000 euro e da 35.001 a 40.000 secondo una particolare formula che fa decrescere l'importo della stessa all'aumentare del reddito.

La detrazione spetta in rapporto al periodo di lavoro svolto dal 1° luglio al 31 dicembre 2020.

Data la particolare complessità di applicazione di tale disposizione il legislatore ha previsto che a fine anno il sostituto di imposta calcoli il conguaglio della stessa.

Nel caso in cui da tale operazione risultasse la spettanza di una detrazione di importo inferiore a quanto erogato in corso d'anno, l'importo verrà recuperato in unica soluzione fino a 60 euro. Per importi superiori è previsto il recupero in 8 rate mensili.

LICENZIAMENTI IN PERIODO DI DIVIETO E NASPI

Le disposizioni di legge poste a tutela dei lavoratori durante il periodo di emergenza da Covid prevedono, tra l'altro, il blocco delle procedure di licenziamento collettivo e individuale per giustificato motivo oggettivo.

Fanno eccezione solo i licenziamenti in caso di cambio di appalto quando il personale viene riassunto dal datore di lavoro che subentra nell'appalto.

Il periodo di blocco è stato esteso, per il momento, fino al 17 agosto 2020.

In prima battuta alcune sedi INPS avevano negato il trattamento di NASPI ai dipendenti che venivano comunque licenziati durante il periodo di divieto.

In data 1° giugno 2020 l'INPS ha emanato il messaggio n. 2261 con il quale precisa che, a fronte del licenziamento intimato durante questo periodo, l'istituto riconoscerà la NASPI in presenza dei requisiti contributivi in capo al dipendente.

Le somme erogate a titolo di NASPI, potranno essere recuperate nel caso in cui, a fronte dell'impugnativa da parte del lavoratore, il licenziamento dovesse essere annullato con conseguente reintegra in azienda.

Nel medesimo messaggio l'INPS precisa che, in forza dell'interpretazione resa anche dall'Ispettorato Nazionale del lavoro, il divieto di licenziamento per giustificato motivo oggettivo non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa. Quest'ultima precisazione sembra peraltro superfluo posto che nei confronti dei collaboratori coordinati e continuativi non si può parlare propriamente di licenziamento.

BENEFIT AUTO AZIENDALI AD USO PROMISCOUO - DA LUGLIO SI CAMBIA

Ricordiamo che la legge di bilancio per il 2020 ha disposto una variazione per la determinazione del benefit da assoggettare a contributi e ritenute per le auto aziendali concessi in uso promiscuo ai dipendenti a partire dal 1° luglio 2020.

La norma è volta a rinnovare il parco macchine aziendale mediante l'acquisto di autoveicoli con bassa emissione di CO2.

Nulla cambia per i veicoli concessi fino al 30 giugno 2020.

Per i veicoli di nuova immatricolazione concessi in uso promiscuo con contratto stipulato in data successiva al 30 giugno 2020 il valore da assoggettare come benefit sarà pari ad una percentuale

dell'ammontare del costo corrispondente alla percorrenza annua di 15.000 chilometri, rilevato dalle tabelle ACI, così graduata:

- 25% per i veicoli di nuova immatricolazione con valori di emissione di anidride carbonica non superiori a grammi 60 per chilometro;
- 30% per i veicoli con valori di emissione di anidride carbonica superiore a 60 grammi per chilometro ma non superiori a 160 grammi per chilometro;
- 40% per i veicoli con valori di emissione di anidride carbonica superiore a 160 grammi per chilometro ma non superiori a 190 grammi per chilometro; tale percentuale viene elevata al 50% dal 2021;
- 50% per i veicoli con valori di emissione di anidride carbonica superiori a 190 grammi per chilometro; tale percentuale viene elevata al 60% dal 2021.

In pratica per calcolare il benefit auto si dovrà fare attenzione alla decorrenza del contratto di concessione, alla data di immatricolazione dell'auto, al livello di emissioni di CO2.

Il livello di emissione di anidride carbonica dovrebbe essere sempre rilevabile dal libretto di circolazione.

Il benefit come sopra determinato va diminuito di quanto eventualmente addebitato al lavoratore a fronte dell'utilizzo dell'auto. Tali addebiti dovranno naturalmente essere fatturati dall'azienda.

Ricordiamo che il valore del fringe benefit assoggettato deve formare base di calcolo per la determinazione del TFR del dipendente.

LA GIURISPRUDENZA

INDICAZIONE DI ORARI DI TRASFERTA DIVERSI DAL REALE

Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 6095 del 4 marzo 2020

Nella sentenza in esame la Suprema corte ha confermato il licenziamento intimato ad un dipendente che dichiarava sistematicamente orari di inizio e fine trasferta diversi dal reale al fine di ottenere un miglior trattamento di trasferta.

La Corte di Cassazione ha ravvisato, nel comportamento del dipendente, l'elemento del delitto di truffa di per sé sufficiente a giustificare il licenziamento.

NATURA SUBORDINATA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 4620 del 21 febbraio 2020

La controversia in questione riguarda un rapporto di lavoro la cui prestazione consisteva nello svolgimento di mansioni semplici e ripetitive. Durante lo svolgimento della normale attività il potere direttivo e organizzativo del datore di lavoro non era pertanto costante.

La Corte di Cassazione ha tuttavia ritenuto di confermare la sussistenza della subordinazione affermando che, in tali casi, il potere direttivo del datore di lavoro può manifestarsi solo in determinate occasioni come, ad esempio, il potere disciplinare nell'ipotesi di inosservanza dei propri doveri.

In tali casi soccorrono altri elementi a supporto della subordinazione: rispetto di orari fissi, continuità e durata del rapporto, retribuzione fissa, mancanza di una minima organizzazione di impresa da parte del prestatore di lavoro.

LICENZIAMENTO PER INSUBORDINAZIONE**Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 3277 del 11 febbraio 2020**

La sentenza estende il concetto di insubordinazione a tutti i comportamenti che impediscono il corretto svolgimento delle attività aziendali.

In questo senso rientra nel concetto di insubordinazione anche l'atteggiamento aggressivo ed intimidatorio assunto da un dipendente nei confronti dei superiori gerarchici o di colleghi.

LICENZIAMENTO DISCIPLINARE ED ESEMPLIFAZIONI DA CCNL**Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 7567 del 27 marzo 2020**

I contratti collettivi contengono, nella parte dedicata ai provvedimenti disciplinari, una elencazione dei vari comportamenti e rispettivi provvedimenti disciplinari.

La sentenza in esame precisa che il giudice non è obbligato ad attenersi rigorosamente alla elencazione contenuta nei CCNL ma, ai fini di verificare la legittimità di un licenziamento, può valutare autonomamente il comportamento tenuto dal lavoratore in relazione alle norme di etica e vivere civile.

APPRENDISTATO E OBBLIGO FORMATIVO**Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 9286 del 20 maggio 2020**

Nel contratto di apprendistato l'aspetto formativo ha una rilevanza fondamentale.

Con questa sentenza la Suprema Corte ha stabilito che l'obbligo posto a carico del datore di lavoro di impartire la formazione finalizzata all'acquisizione di una professione, è imprescindibile nel contratto di apprendistato professionalizzante.

È pertanto nullo il contratto di apprendistato privo di questo requisito dove l'apprendista si limita a svolgere mansioni semplici e routinarie.

LA VALIDITA' DEL PATTO DI PROVA**Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 6633 del 9 marzo 2020**

Con la sentenza citata la Corte di Cassazione conferma la illegittimità del patto di prova apposto ad un contratto di lavoro stipulato a tempo indeterminato.

La lavoratrice aveva già svolto due contratti a termine, pur se distanziati nel tempo, con lo stesso datore di lavoro e per le stesse mansioni.

A nulla sono valse le puntualizzazioni del datore di lavoro in riferimento ad alcune differenze nelle modalità dello svolgimento delle mansioni affidate nell'ultimo contratto rispetto alle modalità adottate nei precedenti contratti a termine.

APPALTO LECITO**Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 8256 del 28 aprile 2020**

Nel contratto di appalto il soggetto che esegue l'opera, appaltatore, deve avere autonomia di organizzazione e di mezzi assumendo in sé il rischio di impresa. Il personale impiegato nell'appalto deve, per questo motivo, essere organizzato dall'appaltatore stesso.

Nel caso in esame la Suprema corte ha ritenuto non regolare l'appalto in quanto il lavoratore impiegato, era inserito nelle squadre di dipendenti del soggetto appaltante.

È stato ritenuto irrilevante il fatto che l'appaltatore avesse fornito la divisa al lavoratore e gestisse tutti gli aspetti amministrativi del rapporto di lavoro.

Il contratto di appalto è una fattispecie molto frequente nelle realtà aziendali. È fondamentale che il contratto sia ben strutturato e che nell'esecuzione dei lavori affidati non vi sia mai commistione tra i dipendenti dell'appaltante e dell'appaltatore.

Il soggetto appaltatore deve avere autonomia organizzativa e di mezzi.

LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA - TIPIZZAZIONI CONTRATTUALI

Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 8621 del 7 maggio 2020

Con la sentenza in esame la Corte di Cassazione ha confermato la legittimità del licenziamento comminato ad un lavoratore per giusta causa.

Il principio che interessa rilevare è la necessità della rigorosa applicazione del CCNL nella elencazione delle fattispecie che possono dare luogo al licenziamento.

In pratica la sentenza stabilisce che, solo ove il CCNL comprenda un determinato comportamento tra le cause che danno luogo ad un provvedimento disciplinare conservativo non sarà possibile procedere al licenziamento.

Quando invece il comportamento, pur non essendo espressamente tipizzato nel CCNL, non è compreso nei provvedimenti disciplinari di natura conservativa, il licenziamento sarà giustificato quando i fatti contestati al lavoratore sono di gravità tale da compromettere il rapporto fiduciario posto a base del rapporto di lavoro.

SCADENZARIO LAVORO LUGLIO 2020

Le scadenze di seguito riportate sono di carattere generale non potendo adeguarsi alle specifiche esigenze di tutte le aziende.

Inoltre, fermo restando che, come indicato in sommario, si tratta di uno scadenario lavoro, abbiamo ritenuto opportuno riportare anche qualche altra scadenza che può interessare l'azienda, senza che per questo l'elenco possa considerarsi esaustivo di ogni e qualsiasi adempimento in scadenza.

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
LUGLIO 2020		01	02	03	04	05
06	07	08	09	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

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

Venerdì 31 INPS UniEmens	L U G L	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 giugno.
---	------------------	--

SCADENZARIO LAVORO AGOSTO 2020

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
AGOSTO 2020					01	02
03	04	05	06	07	08	09
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	<u>20</u>	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
<u>31</u>						

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

Giovedì 20 VERSAMENTO UNIFICATO IRPEF RITENUTE	Scade il termine per versare in via telematica le ritenute operate nel mese di luglio 2020 sui:
- LAVORO DIPENDENTE	<p>compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002 –1012).</p> <p>l'addizionale regionale e comunale all'IRPEF trattenuta in sede di conguaglio per fine rapporto nel mese di luglio e la rata delle addizionali determinate in sede di conguaglio di fine anno 2018 per coloro i quali procedono alla rateazione (cod. 3802 e 3848); la rata dell'acconto dell'addizionale comunale (cod. 3847).</p> <p>Le ritenute conseguenti ai conguagli per assistenza fiscale eventualmente operati nel mese di luglio (vedi tabella dei codici tributo nell'articolo di questo Notiziario)</p>
- LAVORO AUTONOMO E PROVVIGIONI	<p>A G O</p> <p>compensi di lavoro autonomo e provvigioni (cod. 1040 –).</p>
- I.N.P.S. LAVORO DIPENDENTE	<p>A G O</p> <p>I contributi previdenziali dovuti sulle retribuzioni relative al mese precedente</p>
- ARTIGIANI E COMMERCianti	<p>A G O</p> <p>La seconda rata trimestrale del contributo dovuto sul minimale per l'anno 2020.</p>
- CONTRIBUTO ALLA GESTIONE SEPARATA INPS	<p>A G O</p> <p>Il contributo alla gestione separata per compensi ad amministratori, collaboratori e associati in partecipazione corrisposti nel mese di luglio 2020.</p>

- INAIL RATEIZZATO		Terza rata INAIL rateizzato
Giovedì 20 ENASARCO	A G O	Scade il termine per versare all'ENASARCO, da parte delle case mandanti, i contributi relativi al Fondo Previdenza e Assistenza, calcolati sulle provvigioni relative al 2° trimestre 2020 anche se non liquidate. Si ricorda che i contributi si possono versare solo on line.
Domenica 30 F.A.S.I. Posticipato a lunedì 31	A G O	Scade il termine per versare i contributi dovuti per i dirigenti relativi al 3° trimestre 2019.
Lunedì 31 INPS UniEmens	A G O	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 luglio.

SCADENZARIO LAVORO SETTEMBRE 2020
--

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
SETTEMBRE 2020	01	02	03	04	05	06
07	08	09	10	11	12	13
14	15	<u>16</u>	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

Mercoledì 16 VERSAMENTO UNIFICATO	S E T T	Scade il termine per versare in via telematica le ritenute operate nel mese di agosto 2020.
--	------------------	---