



FISCO LAVORO CONTABILITÀ FINANZIAMENTI IMPRESA BILANCIO

Rassegna stampa settimanale a cura di **DATAPRIME**

fonte **IPSOA Quotidiano**



— In questo numero —

FISCO

MODELLO IVA 2024 IN SCADENZA: COSA SUCCEDA SE SI PRESENTA DOPO IL 30 APRILE

LAVORO

BUONI PASTO, INDENNITÀ SOSTITUTIVA O SERVIZIO MENSA: COSA CONVIENE DI PIÙ

DECRETO PNRR: COME CAMBIA LA PATENTE A PUNTI NEI CANTIERI EDILI

SMART WORKING: A CHE PUNTO SIAMO?

LAVORO SPORTIVO: IL VADEMECUM DEL MINISTERO DEL LAVORO



sommario

MODELLO IVA 2024 IN SCADENZA: COSA SUCCEDE SE SI PRESENTA DOPO IL 30 APRILE

Luca Signorini - Studio Signorini & Partners

Si avvicina la scadenza del termine per la presentazione della dichiarazione annuale IVA. Entro il 30 aprile, infatti, i contribuenti obbligati devono provvedere alla trasmissione, per evitare di incorrere in sanzioni. Peraltro, la presentazione entro i successivi 90 giorni rappresenta una irregolarità con un limitato impatto sanzionatorio: le dichiarazioni cd. tardive sono considerate valide, e sono facilmente sanabili. Cosa ben diversa, invece, è superare la data del 29 luglio 2024, oltre la quale la dichiarazione sarà considerata "omessa", con ben più gravi conseguenze sanzionatorie

È in scadenza il termine di trasmissione telematica del modello IVA 2024, per tutti i contribuenti obbligati alla presentazione della dichiarazione annuale, adempimento principe tra quelli previsti dalla disciplina IVA e che interessa, in linea generale, tutti i contribuenti esercenti attività di impresa, arti e professioni, titolari di partita IVA, salvi i casi di esonero espressamente previsti (come i forfetari, per citare una categoria particolarmente nutrita). La dichiarazione annuale deve essere presentata tra il 1° febbraio e il 30 aprile 2024, esclusivamente in via telematica da parte di tutti i soggetti obbligati, indipendentemente dalla natura giuridica (società, Ente, persona fisica) e dal volume d'affari realizzato. La trasmissione telematica può avvenire:

- con invio diretto da parte del dichiarante;
- tramite intermediari abilitati, ovvero soggetti incaricati (per le Amministrazioni dello Stato) o società del gruppo.

In tema di intermediari, ricordiamo che non è stabilito alcun termine per la consegna della dichiarazione agli intermediari abilitati (o alla società del gruppo), incaricati della trasmissione telematica: tutte le volte che una norma di legge contenga un riferimento al termine di presentazione della dichiarazione, occorre fare riferimento al termine stabilito per l'effettuazione della trasmissione telematica. Invece, se una dichiarazione è consegnata al soggetto incaricato della trasmissione telematica oltre il termine di scadenza, la trasmissione dovrà avvenire entro un mese dalla data dell'impegno alla trasmissione.

Dichiarazione tardiva. A tal proposito, le dichiarazioni presentate entro 90 giorni dalla scadenza si considerano valide a tutti gli effetti, fatta salva l'applicazione della sanzione da 250 a 2.000 euro per il ritardo (riducibile secondo le disposizioni sul ravvedimento operoso), ex art. 2, comma 7, D.P.R. n. 322/1998 (espressamente richiamato dal successivo art. 8, comma 6, con riguardo alla dichiarazione IVA). In sostanza sono da considerarsi valide le cd. dichiarazioni tardive, cioè presentate oltre il 30 aprile, ma entro il 29 luglio 2024. Dichiarazione omessa. Se poi, invece, le

dichiarazioni vengono presentate con ritardo superiore a 90 giorni, esse si considerano omesse, pur costituendo titolo per la riscossione dell'imposta che ne risulti eventualmente dovuta, tenendo in debita considerazione che l'omissione non è regolarizzabile. Dichiarazione correttiva

Salvo il caso della dichiarazione omessa, è possibile rettificare una dichiarazione validamente presentata.

Si definisce dichiarazione correttiva nei termini quella presentata entro il termine di scadenza, per integrare o rettificare una dichiarazione già presentata. La dichiarazione correttiva, completa di tutte le sue parti, sostituisce completamente quella originaria e non comporta l'applicazione di sanzioni. Operativamente, deve essere barrata l'apposita casella nel frontespizio della dichiarazione. Dichiarazione integrativa

Una volta scaduti i termini di presentazione della dichiarazione, il contribuente può rettificare o integrare (in aumento o in diminuzione) la dichiarazione presentata trasmettendo una dichiarazione integrativa, su modello conforme a quello approvato per il periodo d'imposta cui si riferisce la dichiarazione stessa; anche in questo caso, operativamente, si dovrà barrare l'apposita casella nel frontespizio. Vale la pena ricordare che la disciplina della dichiarazione integrativa, dettata dall'art. 8, commi da 6-bis a 6-quarter, del D.P.R. n. 322/1998, da qualche tempo ha unificato i termini per la presentazione, sia nel caso che esse siano a favore del contribuente piuttosto che a favore dell'Erario: il comma 6-bis stabilisce infatti che, salva l'applicazione delle sanzioni e ferma restando l'applicazione delle disposizioni sul ravvedimento operoso, le dichiarazioni IVA possono essere integrate per correggere errori o omissioni, compresi quelli che abbiano determinato l'indicazione di un maggiore o di un minore imponibile o, comunque, di un maggiore o di un minore debito d'imposta ovvero di una maggiore o di una minore eccedenza detraibile, mediante successiva dichiarazione da presentare non oltre i termini di decadenza per l'accertamento. Ricordiamo di seguito le novità che interessano le dichiarazioni IVA relative all'anno 2023, come ricordate dalle istruzioni alla compilazione Quadro VA

Nella Sezione 2, è stato eliminato il rigo VA16 riservato ai soggetti che hanno usufruito dei provvedimenti agevolativi di sospensione dei versamenti emanati a seguito dell'emergenza sanitaria da Covid-19.

Quadro VB

Il quadro, previsto per consentire l'indicazione degli estremi identificativi dei rapporti finanziari da parte dei soggetti che intendono avvalersi della riduzione delle sanzioni prevista dall'art. 2, comma 36-vicies ter, D.L. 13.8.2011, n. 138, è stato soppresso.

Quadro VE

Nella Sezione 1, è stata aggiunta una nuova percentuale di compensazione nel rigo VE4. In tale rigo vanno indicate le operazioni attive con percentuale di compensazione del 7%. Di conseguenza, sono stati rinumerati i rigi successivi.

È stato soppresso il rigo in cui andavano indicate le operazioni attive con percentuale di compensazione pari al 9,5%.

Quadro VF

Nella Sezione 1, è stata aggiunta una nuova percentuale di compensazione nel rigo VF5. In tale rigo vanno indicate le operazioni passive con percentuale di compensazione del 7%. Di conseguenza, sono stati rinumerati i righi successivi. È stato soppresso il rigo in cui andavano indicate le operazioni passive con percentuale di compensazione pari al 9,5%.

Nella Sezione 3-A, nel rigo VF34, è stato soppresso il campo 9 riservato alle operazioni esenti (legge n. 178/2020). Conseguentemente il campo successivo è stato rinumerato in campo 9. Nella Sezione 3-B, è stata aggiunta una nuova percentuale di compensazione nel rigo VF42. In tale rigo vanno indicate le operazioni con percentuale di compensazione del 7%. Di conseguenza, sono stati rinumerati i righi successivi. È stato soppresso il rigo in cui andavano indicate le operazioni con percentuale di compensazione pari al 9,5%.

Quadro VL

Nella Sezione 2, nel rigo VL8 è stato inserito il campo 3, per indicare l'eccedenza a credito risultante dall'ultima dichiarazione del Gruppo IVA cessato o dall'ultimo prospetto IVA 26 PR della liquidazione IVA di gruppo cessata.

Quadro VO

Nella Sezione 3, nel rigo VO 36, riservato ai soggetti che esercitano l'attività oleoturistica, è stata introdotta la Casella per comunicare la revoca dell'opzione per il regime ordinario.

Quadro CS

Il quadro, previsto per consentire ai soggetti passivi del contributo straordinario di cui all'art. 37.

D.L. n. 21/2022, di assolvere ai relativi adempimenti dichiarativi è stato soppresso.

BUONI PASTO, INDENNITÀ SOSTITUTIVA O SERVIZIO MENSA: COSA CONVIENE DI PIÙ

Debhorah Di Rosa - Consulente del lavoro

Il datore di lavoro che decide di organizzare la somministrazione di pasti ai propri lavoratori subordinati ha a disposizione tre modalità alternative tra loro: organizzare un servizio di mensa o aderire ad una mensa interaziendale, erogare in busta paga l'indennità sostitutiva di mensa oppure consegnare ai propri dipendenti i buoni pasto cartacei o elettronici. Diventa dunque importante, dal punto di vista strategico, valutare la convenienza di ciascuna delle opzioni disponibili. Qual è la scelta migliore?

I buoni pasto sono documenti emessi in forma cartacea o elettronica che danno al loro possessore il diritto di ottenere, dagli esercizi convenzionati con la società di emissione, la somministrazione di alimenti e bevande e la cessione di prodotti di gastronomia pronti per il consumo. Si tratta, infatti, di un servizio sostitutivo

della mensa aziendale di importo corrispondente al valore facciale del buono pasto. In alternativa il datore di lavoro può organizzare un servizio di mensa aziendale o aderire ad una mensa interaziendale presso cui i dipendenti possono consumare il pasto giornaliero gratuitamente.

Altrimenti, l'azienda può riconoscere al lavoratore, direttamente in busta paga, l'indennità sostitutiva di mensa che è considerata a tutti gli effetti parte integrante della retribuzione, pertanto viene inserita in busta paga. L'importo dell'indennità sostitutiva di mensa che andrà inserito in busta paga è determinato dalla somma giornaliera stabilita a titolo di indennizzo per il lavoratore che consuma il pasto fuori casa durante l'orario di lavoro, moltiplicata per i giorni in cui il lavoratore è stato presente in azienda. In tale modo si ottiene l'importo lordo che verrà inserito in busta paga. Attenzione

La non imponibilità fiscale e contributiva degli importi erogati sotto forma di buoni pasto resta esclusa dal computo delle soglie di esenzione previste per i lavoratori dipendenti.

I buoni pasto non sono cedibili, commercializzabili, cumulabili oltre il limite di 8 buoni o convertibili in denaro. Essi, inoltre, sono utilizzabili esclusivamente per l'intero valore facciale ed hanno validità di un anno. Possono essere utilizzati solo se datati e sottoscritti dal titolare. Essi sono esenti da tassazione fino all'importo giornaliero stabilito dalla legge: soltanto l'eccedenza rispetto a tale cifra concorre a determinare il reddito da lavoro dipendente ai fini del calcolo dei contributi previdenziali e delle ritenute fiscali.

Il buono cartaceo non è soggetto a trattenute fino al valore facciale di 4 euro, quello elettronico è esente da tassazione fino al valore di 8 euro. Attenzione

Essendo considerata parte integrante della retribuzione, l'indennità di mensa è invece interamente soggetta a tassazione e contribuzione. I buoni pasto costituiscono, come anticipato, valori ricompresi tra quelli figuranti nel cedolino paga del dipendente, ma non vengono inclusi nella retribuzione imponibile perché sono soggetti a una disciplina fiscale di favore, come previsto dall'art. 51, comma 2, lett. c), TUIR. Questo regime di esenzione è applicabile solo se i buoni pasto sono riconosciuti alla generalità o a categorie omogenee di lavoratori (cfr. circ. Min. n. 326/E/1997). Allo stesso modo, i buoni pasto sono esenti anche ai fini contributivi, nei limiti e alle condizioni menzionate (circolare INPS n. 15/2022). L'indennità sostitutiva di mensa è una somma di denaro, finalizzata alla fruizione di una prestazione di vitto che il datore di lavoro eroga ai propri dipendenti direttamente in busta paga. Tale somma, secondo quanto previsto dall'art. 51, comma 1, TUIR, concorre alla determinazione del reddito imponibile per il dipendente, ai fini fiscali e previdenziali. L'importo può essere una somma giornaliera forfettaria oppure può derivare da un calcolo relativo alle ore effettivamente lavorate dal dipendente, durante il mese di riferimento. In entrambi i casi, l'importo lordo ottenuto verrà inserito in busta paga e andrà a costituire reddito per il lavoratore e sarà, quindi, soggetto a trattenute fiscali e previdenziali. Attenzione. Come previsto dall'art. 51, comma 2, lett. c),

ultimo periodo, TUIR, le indennità di mensa corrisposte agli addetti ai cantieri edili, ad altre strutture lavorative a carattere temporaneo o a unità produttive situate in zone prive di strutture o servizi di ristorazione non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente fino all'importo di 5,29 euro giornalieri.

Il regime di favore non riguarda tutti, ma solo quelle categorie per le quali ricorrano contemporaneamente alcune condizioni come: un orario di lavoro che comporti la pausa pranzo, dipendenti addetti a un'unità produttiva e che questa si trovi in un'area che non consenta di fruire della pausa pranzo perché lontana da un luogo di ristorazione nel quale usare i buoni pasto. Il buono pasto non costituisce diritto imprescindibile del lavoratore e spetta soltanto quando previsto da un apposito accordo collettivo o individuale. In mancanza di tale accordo i benefici previsti dai buoni pasto non possono essere pretesi poiché non rappresentano una parte della retribuzione ma un beneficio assimilato alle prestazioni di welfare. La legge, quindi, non impone al datore di lavoro alcun obbligo sul rilascio dei buoni pasto poiché la loro concessione è sempre specificata nel contratto di assunzione o è frutto di successivi accordi. Lavoratore assunto nel CCNL terziario Confcommercio al livello 2. Il datore di lavoro deve scegliere se:

- erogare 200 euro di buoni pasto nell'arco di ciascun mese;
- attivare il servizio di mensa;
- erogare l'indennità sostitutiva in busta paga.

La retribuzione di base è pari a 2.147 euro. La contribuzione ordinaria INPS a carico del datore di lavoro è di 600 euro.

Per ciascun buono pasto elettronico erogato per un importo, pari a 8 euro, non sono dovuti contributi.

In caso di erogazione dell'indennità di mensa, l'importo riconosciuto al dipendente è esente per 5,29 euro al giorno, da moltiplicare per 22 giorni lavorativi nel mese. Si ipotizza un costo del servizio di mensa pari a 10 euro al giorno. Risparmio %

Dall'analisi dei dati sopra esposti è possibile osservare che l'erogazione dei buoni pasto consente all'azienda di ottenere un risparmio, sul costo del lavoro del proprio personale dipendente, quasi pari al 10% rispetto all'erogazione dell'indennità sostitutiva prevista dal CCNL. L'adozione del servizio di mensa, invece, consente di risparmiare circa il 9%.

	Buoni pasto	Indennità sostitutiva	Servizio di mensa
Retribuzione lorda mensile	2.147 euro	2.147 euro	2.147 euro
Buoni/Indennità/mensa	176 euro	396 (di cui 280 euro imponibili)	220 euro
Oneri contributivi	600 euro	704 euro	600 euro
Totale costo mensile	2.923 euro	3.247 euro	2.947 euro
Risparmio	10%		9%

DECRETO PNRR: COME CAMBIA LA PATENTE A PUNTI NEI CANTIERI EDILI

Bruno Pagamici - Dottore commercialista

La disciplina della cosiddetta "patente a punti" è stata profondamente modificata da un emendamento approvato dalla Commissione Bilancio della Camera. In base alla nuova formulazione, la patente sarà rilasciata in formato digitale dall'Ispettorato del lavoro in presenza di requisiti che possono anche essere autocertificati, ma in caso di dichiarazione non veritiera sarà revocata per un anno. Non sarà necessaria per coloro che effettuano mere forniture o prestazioni di natura intellettuale e non sarà richiesta alle imprese in possesso dell'attestato di qualificazione SOA in classifica pari o superiore alla III. È confermato il punteggio iniziale di 30 punti, ma vengono rimodulate le decurtazioni dei crediti previste in caso di infortuni gravi a danno dei lavoratori.

Novità per la cosiddetta "patente a punti" per imprese e lavoratori autonomi che operano in cantieri edili.

La riscrittura della disciplina arriva con un emendamento al decreto PNRR (D.L. n. 19/2024), approvato dalla Commissione Bilancio della Camera nella seduta del 12 aprile 2024. Il provvedimento, in scadenza il 1° maggio 2024, è all'ordine del giorno dell'Aula il 15 aprile 2024 e dopo l'approvazione in prima lettura alla Camera sarà trasmesso al Senato per il via libera definitivo. Ai sensi dell'art. 29, c. 19, del D.L. n. 19/2024, a partire dal prossimo 1° ottobre 2024, per poter operare nei cantieri edili mobili e temporanei, imprese e lavoratori autonomi dovranno dotarsi della cosiddetta "patente a punti". Quando non è necessaria la patente a punti nei cantieri. L'emendamento approvato precisa l'ambito soggettivo di applicazione. In particolare, viene specificato non sarà necessaria per coloro che effettuano mere forniture o prestazioni di natura intellettuale e non sarà richiesta alle imprese in possesso dell'attestato di qualificazione SOA in classifica pari o superiore alla III. Viene inoltre esplicitato che per le imprese e i lavoratori autonomi stabiliti in uno Stato membro dell'Unione europea diverso dall'Italia o in uno Stato non appartenente all'Unione europea è sufficiente il possesso di un documento equivalente rilasciato dalla competente autorità del Paese d'origine e, nel caso di Stato non appartenente all'Unione europea, riconosciuto secondo la legge italiana.

Quali sono i nuovi requisiti per il rilascio della patente. Con l'emendamento vengono modificati anche i requisiti richiesti per il rilascio della patente. Secondo la nuova formulazione, la patente sarà rilasciata in formato digitale dall'Ispettorato del lavoro in presenza di seguenti requisiti che possono anche essere autocertificati:

- iscrizione alla CCIAA;
- adempimento, da parte dei datori di lavoro, dei dirigenti, dei

preposti, dei lavoratori autonomi e dei prestatori di lavoro, degli obblighi formativi;

- possesso del documento unico di regolarità contributiva in corso di validità;
- possesso del documento di valutazione dei rischi, nei casi previsti dalla normativa vigente;
- possesso della certificazione di regolarità fiscale, di cui all'art. 17-bis, commi 5 e 6, del D.Lgs. n. 241/1997, nei casi previsti dalla normativa vigente;

- avvenuta designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, nei casi previsti dalla normativa vigente. In caso di dichiarazione non veritiera, la patente sarà revocata per un anno. Qual è la nuova tabella di decurtazione punti. Il correttivo conferma il punteggio iniziale di 30 punti, ma rimodula le decurtazioni dei crediti previste in caso di infortuni gravi a danno dei lavoratori. In particolare, per infortunio del lavoratore che comporti un'inabilità temporanea assoluta con l'astensione dal lavoro per più di 60 giorni (40 giorni nel testo attualmente in vigore), i punti sono ridotti da 10 a 5. Se l'infortunio comporta inabilità permanente al lavoro parziale i punti sono ridotti a 8, mentre restano 15 per l'inabilità permanente al lavoro assoluta (nel testo attualmente in vigore a queste due fattispecie sono considerate insieme ed è prevista una decurtazione di 15 punti).

Con l'emendamento viene eliminata la possibilità di reintegrare i crediti decurtati a seguito della frequenza di appositi corsi di formazione. Viene ora stabilito che i criteri per le modalità di recupero dei crediti decurtati saranno demandati ad un successivo decreto del ministero del lavoro, sentito l'Ispettorato nazionale del lavoro. Con l'emendamento viene confermato che la patente con punteggio inferiore a 15 crediti non consente alle imprese e ai lavoratori autonomi di operare nei cantieri, ma viene precisato che è consentito il completamento delle attività oggetto di appalto o subappalto in corso di esecuzione, quando i lavori eseguiti sono superiori al 30% del valore del contratto. Nel testo attualmente in vigore, invece, viene fatto salvo il completamento delle attività oggetto di appalto o subappalto in corso al momento dell'ultima decurtazione dei crediti. Quali sono le novità per le sanzioni amministrative. Il correttivo approvato cambia le sanzioni amministrative qualora si operi senza patente o con meno di 15 crediti. In particolare, secondo la disciplina attualmente in vigore, per le imprese o i lavoratori autonomi operanti in cantieri edili temporanei o mobili privi della patente o in possesso di una patente con un punteggio inferiore a 15 crediti è prevista la sanzione amministrativa pecuniaria da 6.000 a 12.000 euro.

L'emendamento, invece, stabilisce che in mancanza della patente o del documento equivalente per le imprese e i lavoratori autonomi stabiliti in uno Stato membro dell'Unione europea diverso dall'Italia o in uno Stato non appartenente all'Unione europea o si operi con una patente con un punteggio inferiore a 15 crediti, si applica una sanzione amministrativa pari al 10% del valore dei lavori e, comunque, non inferiore a 6.000 euro.

Accanto alla sanzione pecuniaria, potrà essere disposta l'esclusione dalla partecipazione ai lavori pubblici di cui al D.Lgs. n.

36/2023 per un periodo di 6 mesi.

Quali sono i nuovi obblighi per il committente o del responsabile dei lavori. L'emendamento conferma gli obblighi del committente o del responsabile dei lavori previsti nel caso di affidamento dei lavori ad un'impresa o ad un lavoratore autonomo. In particolare, viene introdotto l'obbligo per il committente o il responsabile dei lavori di verificare il possesso della patente a crediti o del documento equivalente per le imprese e i lavoratori autonomi stabiliti in uno Stato membro dell'Unione europea diverso dall'Italia o in uno Stato non appartenente all'Unione europea da parte delle imprese esecutrici o dei lavoratori autonomi, anche nei casi di subappalto. Nell'eventualità in cui l'impresa non sia tenuta al possesso della patente ai sensi dell'art. 27, comma 8, D.Lgs. n. 81/2008, il committente o il responsabile dei lavori dovrà accertarsi del possesso dell'attestato di qualificazione SOA.

Questi dovranno, inoltre, trasmettere all'amministrazione concedente una dichiarazione attestante l'avvenuta verifica del possesso di tale documentazione.

In caso di violazione della verifica del possesso della patente a crediti dell'impresa o del lavoratore autonomo o in caso di mancata trasmissione della dichiarazione di avvenuta verifica all'amministrazione concedente, è prevista, per il committente o il responsabile dei lavori la sanzione amministrativa pecuniaria da 711,92 a 2.562,91 euro (art. 157, D.Lgs. n. 81/2008).

SMART WORKING: A CHE PUNTO SIAMO?

Francesco Rotondi - Professore a contratto di Diritto del Lavoro presso l'Università Carlo Cattaneo - LIUC di Castellanza

Smart working: si è ritornati alla disciplina regolata dalla legge n. 81/2017. Dalla fase dell'emergenza si è passati, dal 1° aprile, alla fase del rientro. Una domanda è d'obbligo: in un contesto in continua evoluzione, quale dovrebbe essere la sua prospettiva evolutiva? Si è discusso e si continua a discutere della necessità di un restyling della legge del 2017. E' anche necessario un cambio di approccio che riguardi l'adattamento dell'organizzazione aziendale allo smart working. Ma il punto di partenza dovrebbe essere il ripensamento del modus operandi della subordinazione, che, sempre più, deve tendere a rinsaldare il legame tra il modo di rendere la prestazione ed i risultati attesi dall'imprenditore. Collegamento già insito nella stessa natura dello smart working! La strada è tracciata

Dal 1° aprile sono venute meno tutte le disposizioni che avevano caratterizzato l'istituto dello smart working nella fase pandemica e post pandemica. Si ritorna alla disciplina dello smart working regolata dalla legge n. 81/2017.

Il tema oggi, però, non può essere solo quello di definire quale sia la disciplina applicabile, ma più in generale analizzare ciò che è accaduto nel breve volgere di alcuni anni non solo e non tanto nel

contesto normativo, quanto piuttosto in quello sociale ed organizzativo. Per un'analisi sul futuro dello smart working, ci si deve muovere dalla ricostruzione di ciò che è stato il suo processo di sviluppo sotto il profilo dell'utilizzo, non tanto della disciplina positiva. Cosa era lo smart working al momento dell'entrata in vigore della disciplina del 2017 o immediatamente prima? Lo smart working nasceva perché si voleva rendere la prestazione lavorativa più flessibile rispetto ai paradigmi della subordinazione "classica", legata al tempo ed allo spazio della prestazione di lavoro. Nella sua formulazione era uno strumento funzionale ad un ammodernamento "in parallelo" delle organizzazioni produttive e della prestazione lavorativa, ma si è rivelato, quantomeno nei primi due anni di applicazione, un fenomeno "di nicchia", adottato per lo più da grandi imprese multinazionali, incluse grandi imprese italiane multinazionali o a vocazione internazionale, con numeri non particolarmente significativi nel mercato. Nello stesso solco si erano collocati anche gli accordi collettivi che avevano anticipato l'entrata in vigore della disciplina legale.

In questo contesto, anche le criticità della norma del 2017 erano in parte superate o sottovalutate dai numeri della sua applicazione: si trattava di una "disciplina di frontiera" riservata ad un numero estremamente limitato di lavoratori che trovava nell'esiguità dell'applicazione gli "anticorpi" per superare le eventuali criticità applicative. Occorre ulteriormente porre in evidenza che, anche dal punto di vista sociale, il temperamento fra esigenze di vita e di lavoro non aveva ancora assunto le dimensioni del periodo post pandemico ed il bisogno veniva, in larghissima parte, soddisfatto con il ricorso al contratto a tempo parziale.

Il Covid è intervenuto cambiando l'essenza delle "regole del gioco" rispetto a questo istituto, intervenendo in certa misura sul suo "corredo genetico" originario.

La pandemia ha, infatti, "portato" un utilizzo massivo dello strumento, che dall'innovazione organizzativa è migrato verso una finalità emergenziale, con 2 effetti di sistema: da un lato sganciando lo smart working dalla prerogativa propriamente imprenditoriale ed organizzativa a favore del soddisfacimento dell'esigenza contingente; ma dall'altro, rendendo evidente la sua ampia utilizzabilità ed i possibili suoi benefici anche sul piano sociale.

La pandemia non ha, però, fatto superare i dubbi circa la prevalenza delle opportunità rispetto alle criticità dello smart working. Questo tema è, rimane e, probabilmente rimarrà ancora in discussione per lungo tempo anche in ragione di quel mutato assetto valoriale determinato, per un verso, dal cambiamento delle esigenze dei lavoratori, e per altro verso dal cambiamento dell'organizzazione delle imprese.

Alla fase dell'emergenza è seguita quella che si potrebbe definire la fase del rientro. Ad una prima fase di iniziale scetticismo da parte delle imprese, ha fatto seguito una fase di ottimismo talvolta eccessivo, che ha per certi aspetti sottovalutato la necessità di coniugare lo smart working con lo "stile organizzativo" delle imprese. Si è discusso e si continua a discutere anche della necessità di un restyling normativo della legge del 2017. La domanda da porsi è se, invece di un intervento sulle norme, non sia più

impellente un cambio di approccio che riguardi l'adattamento dell'organizzazione aziendale allo smart working. In altre parole, occorre chiedersi quanto siano smart le organizzazioni aziendali per ricevere una prestazione che possa definirsi davvero smart e non esclusivamente delocalizzata nell'esecuzione della prestazione. Allo stesso tempo, da quel mutamento valoriale di cui si è detto, figlio dell'esperienza pandemica, è emersa con prepotenza una istanza sociale, vedendosi nello smart working uno strumento assai efficace di conciliazione dei tempi di lavoro, di cura e di vita, che si spinge fino a invocare un "diritto" allo smart working. In questo contesto in continua evoluzione, quale dovrebbe essere la prospettiva evolutiva dell'istituto dello smart working e non solo? Il punto di partenza per una analisi matura del fenomeno dovrebbe essere il ripensamento del modus operandi della subordinazione, che, sempre più, deve tendere a rinsaldare il legame tra il modo di rendere la prestazione ed i risultati attesi dall'imprenditore. A ben vedere, questo collegamento è insito nella stessa natura dello smart working, come lavoro non misurabile in base al solo tempo della prestazione, con sottoposizione a controlli sul luogo di lavoro, ma anche e soprattutto in base ai risultati prodotti.

LAVORO SPORTIVO: IL VADEMECUM DEL MINISTERO DEL LAVORO

In un vademecum pubblicato sul proprio portale istituzionale il 12 aprile 2024, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha riepilogato in modo organico definizioni, ambiti di applicazione, tutele previste, adempimenti obbligatori in materia di lavoro sportivo. La revisione disciplina dei rapporti di lavoro in ambito sportivo è infatti entrata definitivamente in vigore dall'1 luglio 2023

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha pubblicato il vademecum sul Lavoro sportivo che, alla luce della riforma entrata in vigore l'1 luglio 2023, fornisce l'identikit del "lavoratore sportivo", che è indipendente dalla natura professionistica o dilettantistica dell'attività svolta, e riepiloga le tipologie contrattuali utilizzabili, con le relative disposizioni in materia di controlli sanitari e di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

La riforma ha inoltre previsto differenziazioni nelle regole applicabili nell'area del professionismo e a quello del dilettantismo, oltre a inserire disposizioni specifiche e speciali agevolazioni per i rapporti di lavoro con gli atleti di club paralimpici rientranti nella categoria del più alto livello tecnico-agonistico, così come definito dal Comitato italiano paralimpico (CIP), nonché in tema di formazione dei giovani atleti. Nel documento sono riportate anche le caratteristiche delle prestazioni sportive dei volontari, ormai ricondotte ad una disciplina specifica che aiuta a tenere separato l'ambito del rapporto di lavoro da quello veramente personale, spontaneo e gratuito del volontariato. I volontari non sono lavoratori sportivi; Nel vademecum sono poi approfonditi:

- il trattamento pensionistico e sono inserite delle tutele ad hoc

per l'assicurazione contro gli infortuni;
- il trattamento tributario dei contratti in ambito sportivo, con un trattamento agevolato soprattutto nel dilettantismo, per il quale sono previste agevolazioni anche per soggetti che non sono lavoratori sportivi e prestano, in forza di contratti di collaborazione coordinata e continuativa, attività di carattere amministrativo-gestionale a favore di Federazioni sportive nazionali, Discipline sportive associate, Enti di promozione sportiva, anche paralimpici, riconosciuti dal Comitato olimpico nazionale italiano (CONI) o dal CIP.





Genya



Valore | Semplicità | Innovazione

Il software in cloud con il Cliente al centro: condivisione di dati e informazioni, analisi e report avanzati con un'interfaccia chiara e innovativa.

Più produttività con una gestione delle attività contabili e fiscali semplificata.

Più velocità con un'unica soluzione per la condivisione di report e documenti con colleghi e clienti. Più tempo da dedicare alla consulenza strategica



ARCA EVOLUTION

Semplice e modulare,
scegli la soluzione ERP
giusta per la tua azienda

dataprime NEWS



con **Te** nel lavoro di tutti i giorni

🌐 www.dataprime.it
✉ info@dataprime.it

📍 Rende (CS)
Via Panagulis, 32/36
Tel 0984 462018

📍 Catanzaro
Viale Magna Grecia, 298
Tel 0961 024370

📍 Reggio Calabria
Via Labocetta, 7
Tel 0965 890809



IPSOA **QUOTIDIANO**

