



FISCO LAVORO CONTABILITÀ FINANZIAMENTI IMPRESA BILANCIO
Rassegna stampa settimanale a cura di **DATAPRIME**
fonte **IPSOA Quotidiano**



In questo numero

LAVORO

CONTRATTO DI COLLABORAZIONE SPORTIVA: COME CAMBIANO I REQUISITI E GLI ELEMENTI ESSENZIALI

CCNL: LA SCELTA DEL DATORE DI LAVORO NON PUÒ ESSERE IMPOSTA CON PROVVEDIMENTO AMMINISTRATIVO

LAVORO ALL'ESTERO: RETRIBUZIONI CONVENZIONALI APPLICABILI ANCHE IN CASO DI TRASFERTE ITALIANE

SUPPORTO FORMAZIONE LAVORO: QUALI SONO GLI INCENTIVI PER L'ASSUNZIONE DEI BENEFICIARI

FINANZIAMENTI

FONDO PER IL COMMERCIO EQUO E SOLIDALE: RIAPERTURA DEI TERMINI PER LA PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE

sommario

CONTRATTO DI COLLABORAZIONE SPORTIVA: COME CAMBIANO I REQUISITI E GLI ELEMENTI ESSENZIALI

Simone Baghin - Consulente del lavoro

Il contratto di collaborazione coordinata e continuativa, secondo la riforma dello sport, rappresenta la forma comune e presunta con cui andare a regolamentare il rapporto di lavoro nell'ambito del dilettantismo. Novità in materia sono state inoltre introdotte dal decreto Correttivo bis, che ha innalzato da 18 a 24 ore il numero di ore settimanali entro i quali sussiste una presunzione legale di tale tipologia contrattuale e previsto la possibilità di avvalersi del lavoro occasionale. Quali sono i requisiti fondamentali che tale forma contrattuale deve rispettare? Nella predisposizione del contratto di CO.CO.CO sportiva quali elementi dovranno essere formalizzati?

Tra le tipologie contrattuali con le quali andare a regolarizzare il rapporto di lavoro nello sport dilettantistico, il legislatore ha voluto riservare un ruolo privilegiato al contratto di collaborazione coordinata e continuativa che secondo la legge rappresenta la forma comune e presunta con cui andare a regolamentare il rapporto di lavoro nell'ambito del dilettantismo.

Con l'entrata in vigore del decreto Correttivo bis (D.Lgs. n. 120/2023) è stato innalzato da 18 a 24 ore il numero di ore settimanali entro i quali sussiste una presunzione legale di tale tipologia contrattuale ed è stata prevista la possibilità di avvalersi del lavoro occasionale. Per i lavoratori sportivi nell'area del dilettantismo, l'art. 28 del D.Lgs. n. 36/2021 stabilisce che il rapporto si presume un rapporto di lavoro autonomo nella forma della collaborazione coordinata e continuativa al ricorrere dei seguenti requisiti:

- a) durata delle prestazioni oggetto del contratto, pur avendo carattere continuativo, non deve superare le 24 ore settimanali, escluso il tempo dedicato alla partecipazione a manifestazioni sportive;
- b) le prestazioni oggetto del contratto devono risultare coordinate sotto il profilo tecnico-sportivo, in osservanza dei regolamenti delle Federazioni Sportive Nazionali, delle Discipline Sportive Associate e degli Enti di Promozione Sportiva.

Con riferimento alla durata della prestazione, il limite inizialmente fissato di 18 ore è stato innalzato a 24 con il decreto Correttivo bis. Con particolare riferimento alla quantificazione delle ore su base settimanale, si segnala che non è stata accolta una delle osservazioni poste dalle commissioni parlamentari che suggeriva di precisare che la quantificazione di tale soglia oraria dovesse avvenire a livello medio annuale/per stagione sportiva, ovvero di fissare un monte ore annuo/per stagione sportiva. La mancata

regolamentazione comporta che, fermo restando la non riquilificazione automatica del rapporto lavorativo in caso di supero della soglia oraria settimanale, continua a sussistere il dubbio circa la sorte di quei rapporti in cui l'impegno orario varia da settimana a settimana possa potenzialmente comportare un superamento, in alcune settimane, della soglia medesima.

Per quanto riguarda gli aspetti normativi, il rapporto di collaborazione coordinata e continuativa trova la sua regolamentazione in ambito civilistico nell'art. 409 c.p.c., co. 1, n. 3 ai sensi del quale rientra in tale tipologia "la prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato".

Requisiti fondamentali che tale forma deve rispettare risultano essere:

1. autonomia: il collaboratore decide autonomamente tempi e modalità di esecuzione della commessa;
2. potere di coordinamento con le esigenze dell'organizzazione aziendale esercitato dal committente, quale unico limite all'autonomia operativa del collaboratore;
3. prevalente personalità della prestazione da parte del collaboratore;
4. non attrazione dell'attività lavorativa svolta nell'oggetto dell'eventuale professione svolta dal contribuente.

Tale tipologia contrattuale viene inoltre regolamentata dall'art. 2 del D.Lgs. n. 81/2015 che prevede l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.

Il successivo 2° comma prevede una esclusione ex lege dalla configurabilità del lavoro subordinato nel caso delle "collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal C.O.N.I., come individuati e disciplinati dall'articolo 90 della Legge n. 289/2002."

Ritornando sulla collaborazione coordinata e continuativa sportiva, l'art. 28 del D.Lgs. n. 36/2021, così come modificato dal D.Lgs. n. 120/2023 stabilisce una presunzione di genuinità del rapporto al verificarsi dei requisiti di legge; resta inteso però che le parti:

- possano accordarsi sulla configurazione di forma contrattuale diversa (es. lavoro subordinato, lavoro autonomo) anche in presenza di un rapporto di durata inferiore alle 24 ore settimanali;
- possano legittimamente stipulare un contratto di collaborazione coordinata anche qualora la prestazione settimanale dovesse superare le 24 ore settimanali nel rispetto dei requisiti previsti dalla legge. Nella seconda ipotesi però verrebbe meno la presunzione relativa prevista dall'art. 28 del D.Lgs. n. 36/2021 con la conseguenza che, in caso di contestazioni in merito alla genuinità del rapporto di collaborazione, l'onere della prova sulla legittimità è posta in capo al Committente e non più sulla parte che intenda farla valere ovvero gli enti preposti alle verifiche ed ispezioni o il lavoratore che intenda impugnare il contratto applicato. Nella predisposizione del contratto di collaborazione coordinata e

continuativa sportiva gli elementi essenziali che a parere di chi scrive dovranno essere formalizzati sono:

- la precisazione che il rapporto ha natura autonoma, ai sensi del combinato disposto di cui all'art. 409, co. 2, n. 3, c.p.c., e del D.Lgs. n. 36/2021, escludendo le parti qualsiasi vincolo di subordinazione;
- l'oggetto del contratto che consisterà nel conferimento dell'incarico di svolgimento di una determinata attività sportiva organizzata e coordinata sotto il profilo tecnico-sportivo
- la durata del contratto/rapporto che si consiglia essere determinata;
- la modalità in cui dovrà essere svolta la prestazione e l'autonomia riconosciuta al collaboratore nello svolgimento dell'incarico conferito;
- il compenso pattuito per la prestazione resa, che potrà essere determinato in misura fissa o anche in parte in misura variabile e per il quale sarà necessario indicare le tempistiche di erogazione. Il D.Lgs. n. 120/2023 ha introdotto il nuovo comma 3-ter all'art. 25 del D.Lgs. n. 36/2021 che prevede la possibilità per le Associazioni e Società sportive dilettantistiche, le Federazioni Sportive Nazionali, le Discipline Sportive Associate, le associazioni benemerite e gli Enti di Promozione Sportiva, anche paraolimpici, il CONI, il CIP e la società Sport e salute S.p.a., ricorrendone i presupposti, di prestatori di lavoro occasionale.

Andrà chiarito con il termine prestatori di lavoro occasionale il legislatore intenda le Pres.To (contratto di Prestazione Occasionale ex art. 54 bis, D.L. n. 50/2017) che erano già previste dalla versione originaria del D.Lgs. n. 36/2021 e poi eliminato dal primo decreto correttivo oppure anche o solo il lavoro autonomo occasionale ex art. 2222 c.c..

CCNL: LA SCELTA DEL DATORE DI LAVORO NON PUÒ ESSERE IMPOSTA CON PROVVEDIMENTO AMMINISTRATIVO

Vitantonio Lippolis - Ispettorato Nazionale del Lavoro
Direzione Centrale per la tutela, la vigilanza e la sicurezza del lavoro

Con provvedimento di disposizione l'Ispettorato del lavoro non può imporre al datore di lavoro di applicare, al posto del CCNL dallo stesso prescelto, un altro contratto collettivo migliorativo sotto il profilo retributivo. E' quanto deciso dal TAR Lombardia con la sentenza 4 settembre 2023, n. 2046. Infatti, in assenza di un salario minimo previsto (e imposto) per legge, il CCNL da applicare ai propri dipendenti rientra nella scelta discrezionale del datore di lavoro e, salvo il caso di contratti collettivi contenenti previsioni contrarie alla legge oppure riferibili a categorie del tutto disomogenee con quelle in cui opera l'impresa, tale determinazione non è sindacabile nel merito in sede amministrativa o giurisdizionale

L'ispettorato del lavoro non può imporre al datore di lavoro di applicare, al posto del CCNL dallo stesso prescelto, un altro contratto collettivo migliorativo sotto il profilo retributivo. Difatti, in assenza di un salario minimo previsto (e imposto) per legge, il CCNL da applicare ai propri dipendenti rientra nella scelta discrezionale del datore di lavoro. È quanto afferma il TAR Lombardia con la sentenza 4 settembre 2023, n. 2046 che, a fronte del ricorso presentato da una società cooperativa, ha annullato il provvedimento di disposizione emanato dal personale ispettivo dell'INL. Il potere di disposizione consiste nella facoltà attribuita al personale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) di impartire, a carico del datore di lavoro ispezionato, un adempimento immediatamente esecutivo reso obbligatorio in forma generica dalla legge ma i cui contenuti vengono declinati, di volta in volta, in modo specifico nel provvedimento. In pratica si tratta di un provvedimento, elaborato in forma scritta dal personale ispettivo, col quale si "ordina" al datore di lavoro di eliminare le irregolarità accertate entro un certo lasso temporale (di solito trenta giorni, fatte salve eventuali necessità ampliative da valutare di volta in volta in ragione della natura della violazione accertata) pena l'applicazione, in caso di inottemperanza, di una sanzione.

Potere di disposizione: indicazioni operative dell'INL	
Campo di applicazione del provvedimento e raccordo sistematico	Il provvedimento si applica: - in tutti i casi in cui viene rilevata un' irregolarità in materia di lavoro e legislazione sociale che non sia già soggetta a sanzione penale o amministrativa; in questo caso si applica il nuovo provvedimento di disposizione previsto dall'art. 14, co. 1, del D.Lgs. n. 124/2004 (come sostituito dall'art. 12 bis della Legge n. 120/2020); - qualora venga accertata una violazione in materia di "prevenzione infortuni" nonché "per l' applicazione di norme obbligatorie per cui sia attribuito all'Ispettorato dalle singole leggi un apprezzamento discrezionale" va applicato, invece, il tutt'ora vigente provvedimento di disposizione previsto dall'art. 10, del D.P.R. n. 520/1955;
Motivazione	Trattandosi a tutti gli effetti di un atto amministrativo, è fondamentale che, nella motivazione di questo provvedimento, venga sempre dettagliatamente specificata la fonte (legale o contrattuale) che fa sorgere l'obbligo di ottemperanza a carico del datore di lavoro destinatario;
Conseguenze in caso di inottemperanza	- La mancata ottemperanza alla disposizione di cui all'art. 14 del D.Lgs. n. 124/2004 è soggetta alla s.a. da 500 a 3.000 euro (violazione non diffidabile ex art. 13, D.Lgs. n. 124/2004); - La mancata ottemperanza alla disposizione prevista dall'art. 10 del D.P.R. n. 520/1955, continua ad essere punita dall'art. 11, del DPR n. 520/1955: a) con la s.a. da 515 a 2.580 euro (importi così quintuplicati ex art. 1, co. 1177, della L. n. 296/2006); b) con la pena dell'arresto fino ad un mese o dell'ammenda fino a 413 euro , se l'inosservanza riguarda disposizioni impartite dagli ispettori del lavoro in materia di sicurezza o igiene del lavoro;
Ricorso amministrativo:	- Per entrambe le fattispecie è ammesso ricorso, entro 15 giorni, al direttore dell'ITL nel cui ambito è stato adottato il provvedimento; - Il direttore decide entro i successivi 15 giorni; - Decorso inutilmente il termine previsto per la decisione il ricorso si intende respinto; - Il ricorso non sospende l'esecutività della disposizione;
Ricorso giurisdizionale	Trattandosi di un provvedimento finalizzato ad impartire una disposizione esecutiva che incide su un interesse legittimo del destinatario, l'eventuale controversia viene attratta nella giurisdizione amministrativa del TAR . Si fa presente, tuttavia, come l'inottemperanza al provvedimento sia presidiata da una specifica sanzione; conseguentemente vi è pure, a seconda dei casi, una giurisdizione di competenza del giudice ordinario (a fronte dell'emanazione dell'ordinanza di ingiunzione) o di quello penale (a seguito della comunicazione della notizia di reato).

Al fine di indirizzare correttamente l'operato del personale ispettivo, per mezzo della circ. n. 5/2020 l'INL ha evidenziato come il potere di disposizione possa trovare applicazione in relazione al mancato rispetto tanto di norme legali quanto di disposizioni contenute nel contratto collettivo applicato, anche di fatto, dal datore di lavoro. Tuttavia, in quest'ultima ipotesi - fatte salve alcune limitate eccezioni - l'adozione del provvedimento di disposizione va circoscritto alle previsioni contenute nella parte economica e normativa del CCNL (e non, di norma, anche di quella c.d. obbligatoria).

Successivamente, con la nota n. 4539 del 15 dicembre 2020, la stessa Agenzia ha fatto un'elencazione, non esaustiva, della casistica applicativa del provvedimento in questione. Con la recente sentenza 4 settembre 2023, n. 2046, il TAR Lombardia, in accoglimento del ricorso presentato da un datore di lavoro, ha annullato un provvedimento di disposizione affermando che l'Ispettorato del lavoro non può imporre al datore di lavoro di applicare, al posto del CCNL dallo stesso prescelto, un altro contratto collettivo migliorativo sotto il profilo retributivo. Difatti, in assenza di un salario minimo previsto (e imposto) per legge, il CCNL da applicare ai propri dipendenti rientra nella scelta discrezionale del datore di lavoro e, salvo il caso di contratti collettivi contenenti previsioni contrarie alla legge oppure riferibili a categorie del tutto disomogenee con quelle in cui opera l'impresa, tale determinazione non è sindacabile nel merito in sede amministrativa o giurisdizionale.

La decisione trae origine da una verifica a seguito della quale il personale ispettivo dell'ITL di Como-Lecco accertava che i dipendenti della società cooperativa ricorrente, ancorché puntualmente retribuiti sulla base del CCNL "Vigilanza e servizi fiduciari", percepivano comunque un trattamento economico inferiore rispetto ai canoni di proporzionalità e sufficienza previsti dall'art. 36 della Costituzione. A fronte di tale ipotesi, gli ispettori del lavoro, oltre ai conseguenti recuperi contributivi, adottavano nei confronti del sodalizio un provvedimento di disposizione ex art. 14, D.Lgs. n. 124/2004 contenente l'ordine di corrispondere, ai soci-lavoratori dipendenti, le differenze salariali (comprendenti degli arretrati) rideterminate secondo le più elevate tabelle retributive del CCNL Multiservizi.

Al riguardo, si evidenzia che la società ricorrente abitualmente svolgeva attività relative a servizi di "guardia non armata, portierato, custodia, reception, revisione e manutenzione delle relative attrezzature" e coerentemente applicava il CCNL per i dipendenti da Istituti e imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari sottoscritto dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative anche dei lavoratori, accordo per di più adottato dalla generalità delle imprese del settore dei servizi fiduciari, sia per regolare i rapporti di lavoro col proprio personale, sia per strutturare le rispettive offerte in sede di gara per l'acquisizione in appalto dei servizi stessi.

Nel merito, il TAR meneghino, facendo esplicito riferimento all'art. 7, co. 4 del D.L. 248/2007 (conv. in Legge n. 31/2008) afferma che il trattamento complessivo minimo da garantire al dipendente è

quello previsto dal CCNL comparativamente più rappresentativo del settore, che funge da parametro esterno di commisurazione della proporzionalità e della sufficienza del trattamento economico da corrispondere al socio-lavoratore ai sensi dell'art. 36 Cost. (cfr. Corte Cost., Sent. n. 51/2015).

In relazione all'attività svolta, pertanto, risulta legittima la scelta della ricorrente di applicare il contratto collettivo "vigilanza e servizi fiduciari" ai propri soci-lavoratori ed il CCNL prescelto appare appropriato e idoneo a garantire il trattamento economico proporzionato e sufficiente ai sensi dell'art. 36 Cost.

LAVORO ALL'ESTERO: RETRIBUZIONI CONVENZIONALI APPLICABILI ANCHE IN CASO DI TRASFERTE ITALIANE

Giuseppe Marianetti e Roberto Sante Smilari - Studio Tributario e Societario Deloitte

L'Agenzia delle Entrate, con la risposta n. 428 del 2023, ha fornito chiarimenti in merito alla possibilità di coordinare lo speciale regime di tassazione previsto per il reddito di lavoro dipendente prodotto all'estero con il contestuale svolgimento di attività lavorativa anche in Italia. In particolare, con riferimento al disposto di cui all'art. 51, comma 8-bis del TUIR, l'Amministrazione finanziaria ha precisato come lo speciale regime previsto è applicabile anche laddove il lavoratore distaccato all'estero svolga alcuni giorni di trasferta in Italia, nell'interesse esclusivo della società distaccataria estera

L'Amministrazione finanziaria, con la risposta ad interpello n. 428/2023, è tornata a pronunciarsi sull'ambito di applicazione dell'art. 51, comma 8-bis del TUIR, rendendo importanti ed innovativi chiarimenti in ordine alla possibilità di coordinare lo speciale regime di tassazione ivi previsto per il reddito di lavoro dipendente prodotto all'estero con il contestuale svolgimento di attività lavorativa anche in Italia. L'art. 51, comma 8-bis del TUIR, dispone che: "in deroga alle disposizioni dei commi da 1 a 8, il reddito di lavoro dipendente, prestato all'estero in via continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto da dipendenti che nell'arco di dodici mesi soggiornano nello Stato estero per un periodo superiore a 183 giorni, è determinato sulla base delle retribuzioni convenzionali definite annualmente con il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale di cui all'articolo 4, comma 1, del decreto-legge 31 luglio 1987, n. 317, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 ottobre 1987, n. 398". La norma è stata oggetto di più interventi della prassi amministrativa i quali, ad esempio, hanno chiarito che:

- ai fini del conteggio dei giorni di permanenza del dipendente

all'estero rilevano il periodo di ferie, le festività, i riposi settimanali e gli altri giorni non lavorativi, indipendentemente dal luogo in cui sono trascorsi;

- il sostituto d'imposta può applicare la tassazione su base convenzionale a partire dalla prima retribuzione erogata in tutte le ipotesi in cui il contratto sottoscritto con il lavoratore preveda la sua permanenza all'estero per un periodo superiore a 183 giorni. Ove vengano meno le condizioni di cui al comma 8-bis citato le rettifiche possono essere operate in sede di conguaglio;

- nell'ipotesi in cui il contratto di lavoro preveda che il rapporto di lavoro sia svolto a tempo parziale, la retribuzione convenzionale può essere ridotta proporzionalmente alla riduzione dell'orario di lavoro. Per quel che interessa le presenti note, occorre, poi, soffermarsi su due condizioni contenute nel citato comma 8-bis: ci si riferisce alla circostanza che l'attività lavorativa debba essere svolta esclusivamente all'estero e che il lavoratore debba soggiornare nello Stato straniero per più di 183 giorni in un periodo di 12 mesi. In particolare, alla luce del primo dei menzionati requisiti non sarebbe astrattamente possibile svolgere alcuna attività lavorativa in Italia. Il caso sottoposto all'Agenzia delle Entrate riguardava un lavoratore italiano distaccato in Germania, presso la consociata estera del proprio datore di lavoro, pur mantenendo la propria residenza fiscale in Italia.

Alla luce della natura manageriale dei compiti affidati al dipendente, che era peraltro responsabile dell'intera attività della consociata a livello globale, il medesimo veniva chiamato a svolgere l'attività lavorativa in via continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto in Germania, presso la distaccataria, per tutta la durata del distacco. Sennonché, nell'ambito di tale distacco e nell'interesse esclusivo della distaccataria, il dipendente era chiamato ad effettuare trasferte in vari Paesi esteri diversi dalla Germania, tra cui l'Italia.

In siffatto contesto, l'Amministrazione finanziaria veniva chiamata a chiarire se i predetti giorni di lavoro svolti in Italia, in regime di trasferta e nell'interesse della società distaccataria tedesca, fossero da ritenersi ostativi rispetto alla tassazione del reddito di lavoro dipendente prodotto all'estero sulla base delle cc.dd. retribuzioni convenzionali, in applicazione dell'art. 51, comma 8-bis. Come sopra accennato, in base ad una lettura rigorosa dei presupposti applicativi dell'art. 51, comma 8-bis in commento, quindi, i giorni di lavoro svolti in Italia, in regime di trasferta, sarebbero potuti risultare in aperto contrasto con i prescritti requisiti di continuità ed esclusività dell'attività lavorativa all'estero. Orbene, con la risposta in commento l'Agenzia delle Entrate ha precisato che "tale circostanza non sembra far venir meno il carattere di esclusività e di continuità del rapporto di lavoro presso una Consociata estera. Conseguentemente, fermo restando la prestazione dell'attività lavorativa all'estero per un periodo superiore a 183 giorni l'anno e nel presupposto che, come dichiarato dall'Istante, siano rispettate tutte le altre condizioni previste dalla disposizione in commento, si ritiene che, nel caso di specie, il reddito possa essere determinato ai sensi dell'articolo 51, comma 8-bis, del Tuir". Ciò che, nel caso sottoposto all'attenzione

dell'Amministrazione, sembra "salvare" l'applicabilità dell'art. 51, comma 8-bis è il fatto che l'attività svolta in Italia, in regime di trasferta, risponda all'interesse esclusivo della società distaccataria estera, senza alcuna cointeressenza del datore di lavoro italiano, e, peraltro, senza che la stessa sia insita nel ruolo ricoperto dal dipendente presso la distaccataria.

Il principio, d'altra parte, si trova espresso, ancorché in senso contrario, anche nell'ambito dei chiarimenti forniti sul regime impatriati allorquando, con la circolare n. 17/2017, è stato specificato che i giorni di trasferta di durata inferiore ai 183 giorni non sono ostativi all'applicazione del regime. Con maggior dettaglio, l'Agenzia ha ritenuto che "l'attività di trasferta, in quanto resa nell'interesse e a beneficio esclusivo del datore di lavoro non possa essere scissa da quella prestata nel territorio dello Stato".

Ci si chiede se medesime conclusioni possano essere raggiunte allorquando la prestazione in Italia non sia resa nell'ambito di una trasferta in senso stretto, ma, ad esempio, sulla base di un accordo di smart o remote working. La precedente prassi amministrativa non sembra lasciare aperture in tal senso, ma l'interpello oggetto delle presenti note potrebbe aprire una nuova strada interpretativa.

SUPPORTO FORMAZIONE LAVORO: QUALI SONO GLI INCENTIVI PER L'ASSUNZIONE DEI BENEFICIARI

Michele Regina - Consulente del Lavoro – Nexumstpspa - Segretario Generale Assosomm

I datori di lavoro privati, le agenzie per il lavoro e gli intermediatori di lavoro che assumono i beneficiari del supporto per la formazione e il lavoro possono contare su specifici sgravi contributivi. Per avere diritto al beneficio l'assunzione deve essere a tempo indeterminato, determinato o di apprendistato, tempo determinato o stagionale. La fruizione degli esoneri è subordinata al possesso, da parte dei datori di lavoro, del DURC, all'ottemperanza agli adempimenti previsti dalla L. n. 68/1999 ed è ammessa ai sensi e nei limiti previsti dalla normativa europea in materia di "aiuti de minimis". Come variano gli incentivi a seconda della tipologia di contratto incentivato?

E' partita lo scorso 1° settembre la piattaforma per il supporto per la formazione e il lavoro, di cui all'art. 12 del decreto Lavoro (D.L. n. 48/2023, convertito in L. n. 85/2023). La misura è finalizzata al processo di attivazione al lavoro, mediante la partecipazione a progetti di formazione, qualificazione e riqualificazione professionale, orientamento, accompagnamento al lavoro e politiche attive del lavoro. Dopo la pubblicazione dei due decreti attuativi nella

Gazzetta Ufficiale del 25 agosto, l'INPS, ha diffuso il 29 agosto 2023 la circolare n. 77, con le prime istruzioni operative per i beneficiari in merito alle modalità di accesso dal 1° settembre 2023 alla misura nel rispetto delle indicazioni del D.L. n. 48/2023. Il Ministero del Lavoro ha reso noto sul proprio sito istituzionale che al 15 settembre 2023 sono 57.852 le domande già acquisite dal nuovo Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativo (SIISL). La misura, che si inserisce in una prima ed immediata fase di superamento del RdC, prevede un'erogazione di un contributo mensile a carico dell'INPS di 350 euro a fronte appunto della domanda di partecipazione del beneficiario ai programmi formativi e ai progetti utili alla collettività, per tutta la durata degli stessi e, comunque, per un periodo massimo di 12 mesi.

La prestazione viene richiesta all'INPS con istanza telematica ed il percorso di attivazione si attiverà attraverso il SIISL, con l'invio automatico ai servizi per il lavoro competenti.

Nell'istanza il richiedente dovrà rilasciare la dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro (DID) e autorizzare espressamente la trasmissione dei dati relativi alla richiesta ai Centri per l'impiego, alle Agenzie per il lavoro, agli enti per la formazione.

Il richiedente viene convocato dal servizio per il lavoro competente per stipulare il patto di servizio personalizzato, nel quale dovrà indicare di essersi rivolto ad almeno tre agenzie per il lavoro o intermediari autorizzati, quale misura di attivazione al lavoro.

Si ricorda che i beneficiari dello strumento sono obbligati, ai sensi dell'art. 12 del D.L. n. 48/2023, a rispettare:

- l'adesione alle misure di formazione e di attivazione lavorativa indicate nel patto di servizio personalizzato, dando conferma, anche telematicamente, almeno ogni 90 giorni ai servizi competenti, della partecipazione a tali attività, pena la sospensione del beneficio;

- a rispettare gli obblighi di formazione previsti dall'art. 1 comma 316 della L. n. 197/2022 per i percettori di reddito di cittadinanza. I beneficiari dovranno comunicare qualsiasi variazione relativa alle condizioni e ai requisiti di accesso alla misura e al suo mantenimento, entro 15 giorni dall'evento modificativo; in mancanza si decadrà dal beneficio. Il Ministero del Lavoro ha altresì pubblicato il 12 settembre u.s. sul proprio sito, nelle more delle specifiche note di prassi attese dall'INPS, una importante Guida agli incentivi. In tale Guida, tra gli altri sono riportati quelli relativi ai beneficiari della misura di cui sopra e dell'assegno di inclusione. Il Ministero ricorda che sono pertanto interessati agli incentivi i datori di lavoro privati, le Agenzie per il Lavoro, gli intermediatori di lavoro anche in forma di Ente del Terzo Settore o Percettori. Per avere diritto al beneficio il Ministero ricorda che l'assunzione del beneficiario debba essere a tempo indeterminato, determinato o di apprendistato, tempo determinato o stagionale. Come previsto dalla normativa in materia, la fruizione degli esoneri è subordinata al possesso, da parte dei datori di lavoro, del DURC, all'ottemperanza agli adempimenti di cui alla L. n. 68/1999 ed è ammessa ai sensi e nei limiti previsti dalla normativa europea in materia di "aiuti de minimis". Le modalità di richiesta saranno rese note dall'Inps con apposita nota di prassi. L'offerta di lavoro deve

essere stata preventivamente presente sul sistema SIISL.

L'incentivo per le assunzioni a tempo indeterminato - anche a scopo di somministrazione - consiste nell'esonero pari al 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro.

La durata massima del beneficio è pari a 12 mesi a partire dalla data di assunzione per l'importo di 8.000 euro riparametrati su base mensile. L'esonero è pari al 50% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro che assumano a tempo determinato - anche a scopo di somministrazione.

La durata massima del beneficio è pari a 12 mesi a partire dalla data di assunzione per l'importo di euro 4.000 riparametrati su base mensile.

Per le Agenzie riconosciuto un incentivo all'Agenzia per ogni lavoratore assunto a seguito di specifica attività, pari al massimo a:

- 2.400 euro per ogni contratto di lavoro a tempo indeterminato, anche in apprendistato o a scopo di somministrazione;

- 1.200 euro per ogni contratto di lavoro a tempo determinato o stagionale. Anche in tal caso di ritiene anche a scopo di somministrazione.

FONDO PER IL COMMERCIO EQUO E SOLIDALE: RIAPERTURA DEI TERMINI PER LA PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE

È stato pubblicato sul sito istituzionale del Ministero delle Imprese e del Made in Italy, il decreto direttoriale 19 settembre 2023 che riapre dalle ore 12:00 del 20 settembre e sino alle ore 12:00 del 30 settembre 2023, i termini di presentazione delle domande di concessione ed erogazione per accedere al rimborso previsto dal Fondo per il commercio equo e solidale. Il rimborso fino al 15 per cento dei maggiori costi conseguenti alla specifica indicazione di tali prodotti nell'oggetto del bando è riconosciuto in favore delle imprese aggiudicatrici nel limite delle risorse disponibili nel Fondo

Il Ministero delle Imprese e del Made in Italy ha pubblicato il decreto direttoriale 19 settembre 2023 che riapre dalle ore 12:00 del 20 settembre e sino alle ore 12:00 del 30 settembre 2023 i termini di presentazione delle domande di concessione ed erogazione per accedere al rimborso previsto dal Fondo per il commercio equo e solidale.

Il Fondo per il commercio equo e solidale è stato istituito dall'articolo 1, comma 1089, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, con una dotazione di un milione di euro annui a decorrere dall'anno 2018. Il decreto prevedeva che le pubbliche amministrazioni che bandiscono gare di appalto per la fornitura di prodotti di consumo alle proprie strutture possono prevedere, nei capitolati di gara, meccanismi che promuovono l'utilizzo di prodotti del commercio equo e solidale. In favore delle imprese aggiudicatrici è riconosciuto,

nel limite delle risorse disponibili nel Fondo istituito, un rimborso fino al 15 per cento dei maggiori costi conseguenti alla specifica indicazione di tali prodotti nell'oggetto del bando.

Il Ministero, tenuto conto che nei termini definiti dal precedente decreto del 31 luglio 2023, ossia dalle ore 12:00 del 4 settembre 2023 e sino alle ore 12:00 dell'11 settembre 2023, non sono pervenute domande, ha ritenuto opportuno, al fine di perseguire il pieno impiego delle risorse disponibili, definire la riapertura dei termini per la presentazione delle domande di concessione.

Pertanto con il decreto direttoriale del 19 settembre 2023, il Ministero ha stabilito che, dalle ore 12:00 del 20 settembre 2023 e sino alle ore 12:00 del 30 settembre 2023 sono riaperti i termini di presentazione delle domande di concessione ed erogazione per accedere al rimborso di cui al decreto del Direttore generale per il mercato, la concorrenza, la tutela del consumatore e la normativa tecnica del 31 luglio 2023.

Resta confermato tutto quanto disciplinato dal suddetto decreto del Direttore generale per il mercato, la concorrenza, la tutela del consumatore e la normativa tecnica del 31 luglio 2023.





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

SCADENZE



SETTIMANALI

mercoledì 20/09

Comunicazione cessione dei crediti d'imposta
Comunicazione tax crediti pagamenti elettronici
Comunicazioni obbligatorie somministrati
Ravvedimento relativo al versamento delle ritenute e dell'IVA mensile/trimestrale

giovedì 21/09

Inps - Versamento del TFR al Fondo di Tesoreria INPS

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 Labocchetta, 7
Tel 0965 890809



IPSOA **QUOTIDIANO**

