



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



In questo numero

FISCO

REGIME FORFETARIO IN CHIARO: INGRESSO, PERMANENZA E FUORIUSCITA

LAVORO

NASPI: OBBLIGO DI COMUNICAZIONE REDDITUALE ENTRO IL 31 GENNAIO

LAVORATORI SPORTIVI: QUALI SONO LE REGOLE PER LA GESTIONE DELLA MALATTIA

SALARIO MINIMO: GLI OBIETTIVI DELLA LEGGE DELEGA

IL LAVORO DEI DISABILI: L'ANALISI DEI CONSULENTI DEL LAVORO



sommario

REGIME FORFETARIO IN CHIARO: INGRESSO, PERMANENZA E FUORIUSCITA

Nella circolare n. 32/E del 5 dicembre 2023, l'Agenzia delle Entrate, dopo una sintesi delle caratteristiche relative alla disciplina del regime forfetario, fornisce chiarimenti sulle modifiche apportate dalla legge di Bilancio 2023 concernenti le condizioni di accesso, permanenza e cessazione dal regime. Nel documento di prassi viene fornita anche risposta ad alcuni quesiti posti dagli operatori in relazione alle modifiche normative

Con la circolare n. 32/E del 5 dicembre 2023 l'Agenzia delle Entrate ha fornito chiarimenti sulle modifiche al regime forfetario apportate dalla legge di Bilancio 2023: dopo una sintesi delle caratteristiche relative alla disciplina del regime forfetario, il documento di prassi illustra le modifiche apportate dalla legge n. 197/2022 concernenti le condizioni di accesso, permanenza e cessazione dal regime. Per effetto delle disposizioni contenute nell'art. 1, comma 54, della legge di Bilancio 2023, in particolare:

- viene innalzata da 65.000 a 85.000 euro la soglia massima di ricavi conseguiti o di compensi percepiti nell'anno precedente (di cui all'art. 1, comma 543, della legge di Stabilità 2015) per poter applicare il regime;
- le cause di cessazione del regime (di cui all'art. 1, comma 714, della legge di Stabilità 2015) vengono integrate di una fattispecie che, diversamente dalle altre, comporta la fuoriuscita dal regime già a decorrere dall'anno stesso in cui questa si manifesta; si tratta del superamento in corso d'anno della soglia di 100.000 euro di ricavi o compensi percepiti.

Le disposizioni si ispirano a quanto previsto dalla direttiva UE n. 2020/285 - che ha modificato la direttiva n. 2006/112/CE (direttiva IVA") con riferimento al regime speciale di esonero dall'IVA per le piccole imprese - sia per quanto riguarda l'individuazione della soglia massima di 85.000 euro come ammontare per l'ammissione al regime forfetario, sia per la previsione di fuoriuscita da detto regime in corso d'anno, nel caso di sfioramento della soglia di 100.000 euro. La circolare, inoltre, fornisce risposta ad alcuni quesiti posti dagli operatori in relazione alle modifiche normative. Il regime forfetario rappresenta il regime naturale per le persone fisiche che esercitano un'attività di impresa, arte o professione in forma individuale, purché nell'anno precedente abbiano congiuntamente:

- conseguito ricavi o percepito compensi, ragguagliati ad anno, non superiori al limite normativamente previsto, da ultimo stabilito nella misura di 85.000 euro dalla disposizione in commento;
- sostenute spese per un importo complessivo non superiore a 20.000 euro lordi per lavoro accessorio, lavoro dipendente e compensi a collaboratori, anche a progetto. L'applicazione del regime forfetario è rivolta sia ai soggetti che già svolgono un'attività sia a coloro che ne intraprendono una nuova. La permanenza nel regime, inoltre, non è soggetta ad alcun limite temporale ed è subordinata solo al verificarsi delle condizioni normativamente prescritte.

L'accesso al regime agevolato in esame è in ogni caso precluso ai soggetti che:

- si avvalgono di regimi speciali ai fini IVA o di regimi forfetari di determinazione del reddito;
- non sono residenti nel territorio dello Stato, ad eccezione di coloro che risiedono in uno degli Stati membri della UE o in uno Stato aderente all'Accordo sullo Spazio economico europeo che garantisca un adeguato scambio di informazioni e che producono in Italia almeno il 75% del reddito complessivamente realizzato;
- effettuano, in via esclusiva o prevalente, operazioni di cessione di fabbricati o porzioni di fabbricato, di terreni edificabili o di mezzi di trasporto nuovi;
- contemporaneamente all'esercizio di attività d'impresa, arti o professioni, partecipano a società di persone, associazioni professionali o imprese familiari ovvero controllano direttamente o indirettamente società a responsabilità limitata o associazioni in partecipazione, le quali esercitano attività economiche direttamente o indirettamente riconducibili a quelle svolte in via individuale;
- esercitano in prevalenza la loro attività nei confronti di datori di lavoro con i quali sono in corso rapporti lavorativi o erano intercorsi rapporti lavorativi nei due precedenti periodi d'imposta ovvero nei confronti di soggetti direttamente o indirettamente riconducibili a tali datori di lavoro, fatta eccezione per chi inizia una nuova attività dopo aver svolto il periodo di pratica obbligatoria ai fini dell'esercizio di arti o professioni;
- nell'anno precedente, hanno percepito redditi di lavoro dipendente e/o assimilati di importo superiore a 30.000 euro, tranne nel caso in cui il rapporto di lavoro dipendente sia cessato nell'anno precedente. Il sopraggiungere di una delle predette cause ostative in corso d'anno determina la fuoriuscita dal regime a partire dall'anno successivo. Anche il venir meno di uno dei requisiti richiesti per accedere al regime forfetario, sopra richiamati, comporta la cessazione del regime medesimo, a decorrere dall'anno successivo a quello in cui si è verificato l'evento, salvo quanto illustrato nei successivi paragrafi.

NASPI: OBBLIGO DI COMUNICAZIONE REDDITUALE ENTRO IL 31 GENNAIO

Con il messaggio n. 4361 del 2023, l'INPS fa presente che, al fine di evitare la sospensione della prestazione, i percettori di NASpI sono tenuti a comunicare entro il 31 gennaio 2024 il reddito presunto riferito all'anno 2024, anche qualora lo stesso dovesse essere presunto a zero

L'INPS, nel messaggio n. 4361 del 5 dicembre 2024 ricorda che per le prestazioni di disoccupazione NASpI in corso di fruizione, in riferimento alle quali durante l'anno 2023, è stata effettuata la dichiarazione relativa al reddito annuo presunto, con indicazione

di reddito diverso da “zero”, è necessario comunicare entro il 31 gennaio 2024 anche il reddito presunto riferito all’anno 2024.

Tale adempimento è indispensabile anche se il reddito annuo presunto per l’anno 2024 è pari a “zero”.

In assenza della predetta comunicazione l’erogazione della prestazione NASpl verrà sospesa al 31 dicembre 2023.

Ai soggetti che abbiano invece comunicato per il 2023 un reddito presunto pari a “zero” l’erogazione della prestazione non verrà sospesa, fermo restando l’obbligo di comunicazione entro il 31 gennaio 2024 nel caso in cui prevedano di produrre per l’anno 2024 un reddito diverso da “zero”.

LAVORATORI SPORTIVI: QUALI SONO LE REGOLE PER LA GESTIONE DELLA MALATTIA

Luca Furfaro - Consulente del lavoro

L’INPS, con il messaggio n. 4182 del 2023, ha fornito chiarimenti in merito alla gestione della malattia nei confronti dei lavoratori sportivi iscritti al Fondo Pensione dei Lavoratori Sportivi e alla Gestione separata. In particolare, per gli eventi certificati a decorrere dalla data del 1° luglio 2023, il lavoratore, in caso di evento di malattia, per avere diritto alla prevista copertura, è tenuto a richiedere il certificato telematico al proprio medico curante con le ordinarie modalità. Inoltre, il lavoratore sportivo deve rendersi reperibile durante le fasce orarie normativamente previste per l’eventuale controllo domiciliare medico legale. Quali sono gli elementi obbligatori che i datori di lavoro sono tenuti a valorizzare nell’ambito del flusso UniEmens?

Si sta ancora componendo, dal punto di vista operativo, l’auspicata riforma dello sport che ha anche attuato diverse modifiche sul lavoro sportivo.

La circolare INPS n. 88/2023, aveva fornito le prime indicazioni sul riordino e riforma delle disposizioni in materia di enti sportivi professionistici e dilettantistici affrontando la nuova disciplina del lavoro sportivo ai sensi del D.Lgs. n. 36/2021, e successive modificazioni. La citata circolare affrontava anche il tema, coniugato alle diverse tipologie di lavoratori, delle contribuzioni minori.

Con il messaggio n. 4182/2023 l’Istituto fornisce ulteriori chiarimenti in merito al corretto inquadramento previdenziale dei lavoratori sportivi in tema di malattia. I lavoratori sportivi subordinati iscritti al Fondo Pensione dei Lavoratori Sportivi mantengono la medesima tutela in materia di assicurazione economica di malattia degli iscritti all’Assicurazione Generale Obbligatoria (AGO), aventi diritto alla relativa indennità economica (cfr. l’art. 33, comma 3, del D.Lgs n. 36/2021).

La contribuzione dei lavoratori subordinati per la malattia per il settore dello sport è pari a quella fissata per il settore dello spettacolo (2,22 per cento). L’INPS chiarisce che viene esclusa la

possibilità, anche per i datori di lavoro del settore sportivo, di essere esonerati dall’obbligo di versamento contributivo anche nei casi in cui siano comunque tenuti a corrispondere in caso di malattia, un trattamento economico pari alla normale retribuzione nei confronti dei propri dipendenti.

Medesima tutela in caso di malattia viene assicurata anche ai giovani atleti assunti con contratto di apprendistato. Per i lavoratori sportivi del settore dilettantistico, tenuti all’iscrizione alla Gestione separata, hanno diritto all’assicurazione previdenziale e assistenziale e per tale motivo alle tutele previste per tali soggetti. Con riferimento invece ai lavoratori sportivi titolari di rapporti di lavoro autonomo o di collaborazione coordinata e continuativa operanti nel settore professionistico (art. 33, comma 2, del D.Lgs n. 36/2021), continua ad applicarsi la previgente disciplina che non prevede tutela. Per gli eventi certificati a decorrere dalla data del 1° luglio 2023, il lavoratore sportivo avente diritto alla tutela previdenziale della malattia, per avere diritto alla prevista copertura, è tenuto a richiedere il certificato telematico al proprio medico curante con le ordinarie modalità.

L’Istituto ricorda che, in casi del tutto eccezionali, a fronte di impedimenti di natura tecnica, nel caso in cui il certificato sia stato rilasciato in modalità cartacea, il lavoratore deve provvedere a recapitarlo all’INPS ed al datore di lavoro, entro due giorni dalla data del rilascio.

Anche il lavoratore sportivo è tenuto a rendersi reperibile durante le fasce orarie normativamente previste per l’eventuale controllo domiciliare medico legale, disposto su richiesta datoriale o d’ufficio dall’INPS.

Anche per il settore sportivo deve essere valorizzato l’elemento obbligatorio <TipoRetrMal>, finalizzato a distinguere il tipo di trattamento retributivo che il datore di lavoro garantisce al lavoratore nei casi di assenza per malattia al fine di consentire le necessarie verifiche da parte della Struttura territoriale di competenza, in merito alla sussistenza o meno del diritto alla tutela previdenziale.

Nei casi di istruttoria per il pagamento diretto della prestazione, in assenza dell’informazione riportata nell’elemento obbligatorio <TipoRetrMal>, l’Istituto dovrà richiedere ulteriore documentazione al lavoratore.

SALARIO MINIMO: GLI OBIETTIVI DELLA LEGGE DELEGA

Maria Rosa Gheido - Consulente del lavoro

Nuovo iter parlamentare per il salario minimo. A partire dal 5 dicembre è in discussione, alla Camera dei Deputati, la proposta di legge che delega il Governo a emanare uno o più decreti legislativi recanti disposizioni in materia di retribuzione dei lavoratori e di contrattazione collettiva. Obiettivo della proposta di legge è assicurare ai lavoratori trattamenti retributivi giusti ed

equi, contrastare il lavoro sottopagato, stimolare il rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro, nonché contrastare il dumping contrattuale. Il Governo dovrà quindi definire, per ciascuna categoria di lavoratori, i contratti collettivi nazionali di lavoro maggiormente applicati in riferimento al numero delle imprese e dei dipendenti e, inoltre, disporre l'estensione dei trattamenti economici complessivi minimi dei contratti collettivi nazionali ai gruppi di lavoratori non coperti da contrattazione collettiva

Con la soppressione degli articoli da 2 a 8 e la completa riscrittura dell'art. 1 il disegno di legge sul salario minimo cambia completamente struttura e filosofia. Le "disposizioni per l'istituzione del salario minimo" proposte il 24 luglio 2023 dalle forze politiche all'opposizione diventano la delega al Governo "in materia di retribuzione dei lavoratori e di contrattazione collettiva nonché di procedure di controllo e informazione". Il testo in discussione alla Camera dei Deputati, da martedì 5 dicembre, delega il Governo ad adottare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della legge in argomento, su proposta del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, uno o più decreti legislativi recanti disposizioni in materia di retribuzione dei lavoratori e di contrattazione collettiva, con la finalità di garantire l'attuazione del diritto dei lavoratori ad una retribuzione proporzionata e sufficiente, ai sensi dell'

art. 36 della Costituzione, rafforzando la contrattazione collettiva e stabilendo criteri che riconoscano l'applicazione dei trattamenti economici complessivi minimi previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro maggiormente applicati.

Molti e non di facile attuazione gli obiettivi che si pone la proposta di legge, fra cui:

- a) assicurare ai lavoratori trattamenti retributivi giusti ed equi;
- b) contrastare il lavoro sottopagato, anche in relazione a specifici modelli organizzativi del lavoro e a specifiche categorie di lavoratori;
- c) stimolare il rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro nel rispetto dei tempi stabiliti dalle parti sociali, nell'interesse dei lavoratori;
- d) contrastare i fenomeni di concorrenza sleale attuati mediante la proliferazione di sistemi contrattuali finalizzati alla riduzione del costo del lavoro e delle tutele dei lavoratori (cosiddetto "dumping contrattuale").

Nell'attuazione di quanto sopra il Governo dovrà definire, per ciascuna categoria di lavoratori, i contratti collettivi nazionali di lavoro maggiormente applicati in riferimento al numero delle imprese e dei dipendenti, al fine di prevedere che il trattamento economico complessivo minimo del contratto collettivo nazionale di lavoro maggiormente applicato costituisca, ai sensi dell'art. 36 della Costituzione, la condizione economica minima da riconoscere ai lavoratori appartenenti alla medesima categoria, Il Governo dovrà, inoltre, disporre l'estensione dei trattamenti economici complessivi minimi dei contratti collettivi nazionali di lavoro, individuati in base al criterio di cui alla lettera a), ai gruppi di lavoratori non coperti da contrattazione collettiva, applicando agli

stessi il contratto collettivo nazionale di lavoro della categoria di lavoratori più affine. L'applicazione dei suddetti principi comprende l'obbligo per le società appaltatrici e subappaltatrici, negli appalti di servizi di qualunque tipo e settore di riconoscere ai lavoratori coinvolti nell'esecuzione dell'appalto trattamenti economici complessivi minimi non inferiori a quelli previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro maggiormente applicati nel settore al quale si riferisce l'oggetto dell'appalto, individuati secondo il criterio di cui sopra. Si cerca in qualche modo di by-passare l'art.39 della Costituzione e di gestire l'estensione dei contratti collettivi di lavoro senza passare dall'erga omnes e dalle condizioni che ne consentono l'applicazione. Vedremo che cosa ne pensa il Parlamento e, non è escluso, la Corte Costituzionale. Peraltro, dopo un duro e serrato dibattito, i presentatori hanno ritirato le loro firme da un testo che oramai non parla più di salario minimo.lavoratori più affine.

L'applicazione dei suddetti principi comprende l'obbligo per le società appaltatrici e subappaltatrici, negli appalti di servizi di qualunque tipo e settore di riconoscere ai lavoratori coinvolti nell'esecuzione dell'appalto trattamenti economici complessivi minimi non inferiori a quelli previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro maggiormente applicati nel settore al quale si riferisce l'oggetto dell'appalto, individuati secondo il criterio di cui sopra. Si cerca in qualche modo di by-passare l'art.39 della Costituzione e di gestire l'estensione dei contratti collettivi di lavoro senza passare dall'erga omnes e dalle condizioni che ne consentono l'applicazione. Vedremo che cosa ne pensa il Parlamento e, non è escluso, la Corte Costituzionale.

Peraltro, dopo un duro e serrato dibattito, i presentatori hanno ritirato le loro firme da un testo che oramai non parla più di salario minimo.

IL LAVORO DEI DISABILI: L'ANALISI DEI CONSULENTI DEL LAVORO

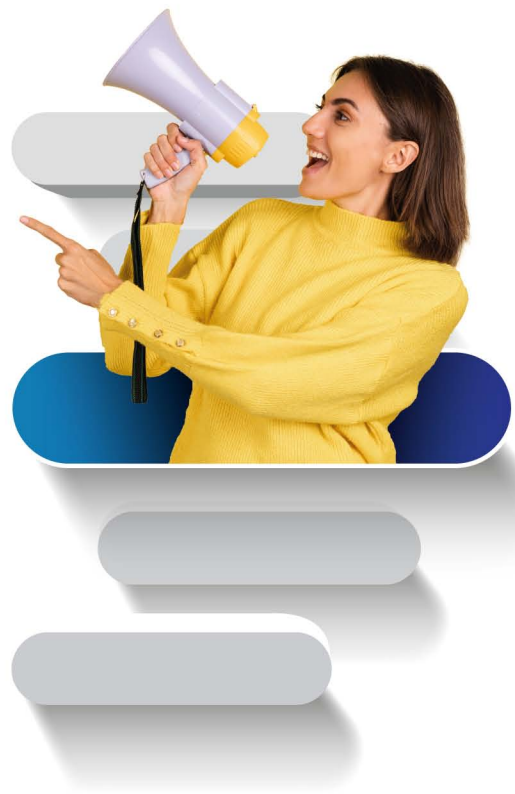
L'Ufficio Studi dei Consulenti del Lavoro ha elaborato un report, sui dati Istat, che offre un bilancio sull'inserimento lavorativo delle persone con gravi limitazioni in Italia. Nel documento, diffuso il 2 dicembre 2023, vengono esaminati i dati Istat rilevati e se ne valutano le criticità emergenti e le possibili soluzioni operative

Ribaltare il paradigma, passando dalla gabbia "dell'obbligo normativo" alla valorizzazione della persona, attraverso le politiche attive: questo è l'indirizzo del Governo sul collocamento mirato. In Italia solo il 32,5% (nella fascia d'età 15-64 anni) risulta occupata contro il 58,9% delle persone senza limitazioni; molto alta la percentuale (20%) di disabili in cerca di occupazione, sensibilmente superiore a quella della popolazione senza forme di disabilità (11,3%). E' quanto emerge dal report dell'Ufficio Studi dei Consulenti del Lavoro nel dossier "Il lavoro giusto al posto giusto. L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità: criticità

e prospettive”.

Dai dati Istat rilevati emergono ancora molte aree di criticità:

- rischio di cronicizzazione dell'esclusione lavorativa, soprattutto per le persone con limitazioni gravi. Ben il 62,2% dei disabili in cerca di un'occupazione ha tra i 45 e i 64 anni, mentre i giovani rappresentano solo il 37,8%: un dato in controtendenza rispetto a quanto avviene tra la popolazione che non ha limitazioni, dove i giovani rappresentano il 65,4% dei soggetti in cerca di lavoro;
- crescente difficoltà di incontro tra una domanda e un'offerta di lavoro così specifiche. Tra il 2011 e il 2021, a fronte di un aumento di quanti svolgono una funzione impiegatizia e intermedia (dal 28,6% al 35,7%), si evidenzia una contrazione di quanti occupano una posizione altamente qualificata (dirigenti, professionisti e quadri, la cui incidenza passa dal 17,8% al 14,5%). Aspetto che si riflette sulla stessa realizzazione professionale: la difficoltà di essere “collocati al posto giusto”, insieme ai limiti strutturali, organizzativi e relazionali di molti luoghi di lavoro, genera un diffuso senso di insoddisfazione tra i lavoratori disabili. Solo “È necessario un cambio di approccio da parte delle imprese che ancora presentano resistenze”, ha commentato il Presidente del Consiglio nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, Rosario De Luca. “Decontribuzioni e sgravi potrebbero rappresentare forme di incentivo ulteriori rispetto a quelle già esistenti per le aziende che superano la quota di riserva, oppure agevolazioni finalizzate all'adozione di strumenti di certificazione/rendicontazione sociale sulla promozione di pari opportunità aziendali”.





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 Labocchetta, 7
Tel 0965 890809



IPSOA **QUOTIDIANO**

