Consulenti del Lavoro
Consiglio Provinciale di Bologna

Dr. ANNA STOCCO

CONSULENTE DEL LAVORO

a.stocco@studioannastocco.it
www.studioannastocco.it

A tutti i clienti

in indirizzo.

CIRCOLARE GIUGNO 2023

NUOVI INTERVENTI SULLA DISCIPLINA DEL LAVORO SPORTIVO

Il Ministero del lavoro ha reso noto che è stato portato all'esame preliminare del Consiglio dei ministri il decreto correttivo che interviene sulla riforma dello sport, allo scopo di introdurre alcuni selettivi miglioramenti in vista dell'entrata in vigore al 1° luglio 2023.

Con il provvedimento in esame si interviene sui decreti del 2021 nn. 36 (in materia di lavoro sportivo), 37 (in materia di rappresentanza degli atleti e delle società sportive), 38 (in materia di norme per la sicurezza per la costruzione degli impianti sportivi), 39 (in materia di semplificazione di adempimenti relativi agli organismi sportivi) e 40 (in materia di sicurezza nelle discipline sportive invernali, adottati tutti il 28 febbraio 2021).

Fermo restando la fascia di esenzione totale fino ai 5.000 euro e la fascia di esenzione da ritenute fiscali fino a 15.000 euro relative al lavoro sportivo, le novità presenti nei decreti correttivi riguardano anche agevolazioni per il mondo dello sport consistenti nell'esenzione IRAP con riferimento ai redditi più bassi; la maggiore interazione con il mondo del terzo settore attraverso la previsione dell'iscrizione al registro nazionale delle attività sportive dilettantistiche del Dipartimento per lo Sport anche per le fondazioni del terzo settore che organizzano e gestiscono attività sportive dilettantistiche; la previsione di un Osservatorio nazionale sul lavoro sportivo, da istituire di concerto con il ministero del lavoro, con compiti di promozione di iniziative monitoraggio e senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE GIOVANILE

Con l'art. 27 del D.L. n. 48/2023 il Governo ha previsto un nuovo incentivo destinato a favorire l'occupazione dei giovani che non studiano e non lavorano (c.d. NEET)

Destinatari delle norme facilitatrici sono i giovani che:

a. non hanno compiuto i 30 anni all'atto della instaurazione del rapporto di lavoro (cosa possibile, quindi, come per l'apprendistato, fino a 29 anni e 364 giorni al momento della instaurazione del rapporto);

b. non lavorano e non sono iscritti a corsi di studio o di formazione

c. sono iscritti al Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani.

Si tratta di tre requisiti che devono ricorrere congiuntamente.

Le assunzioni che danno diritto al beneficio debbono avvenire nel periodo compreso tra il 1 giugno ed il 31 dicembre 2023. Il beneficio consiste nel riconoscimento per 12 mesi, di un "bonus" pari al 60% della retribuzione imponibile del lavoratore interessato che deve essere assunto a tempo indeterminato (anche part-time), con rapporto di apprendistato professionalizzante ma anche con contratto di somministrazione a tempo indeterminato. L'assunzione può avvenire in tutti i settori produttivi con esclusione del settore domestico a causa della particolarità del rapporto. L'incentivo è cumulabile con altre agevolazioni previste dalla normativa vigente ma in questo caso la cumulabilità non sarà più del 60% ma scenderà al 20%. Il datore di lavoro che intendesse fruire di tale agevolazione dovrà:

a. presentare istanza telematica all'INPS quantificando sui 12 mesi previsti, il 60% del costo complessivo del dipendente;

b. l'Istituto avrà 5 giorni di tempo per rispondere, atteso che deve assicurarsi, anche in via prospettica, che ci siano le risorse disponibili (infatti, queste ultime non sono, come vedremo, illimitate;

c. ricevuta la risposta positiva, il datore di lavoro avrà 7 giorni di tempo per stipulare il contratto con il giovane (termine perentorio da rispettare in maniera assoluta, pena la decadenza dalla procedura) ed eseguire tutti gli adempimenti conseguenti (ad esempio, comunicazione telematica di avvenuta assunzione ai servizi per l'impiego);

d. nei 7 giorni successivi, pena la decadenza dal beneficio, il datore di lavoro dovrà comunicare l'avvenuta stipula del contratto di lavoro. Una piccola riflessione si ritiene necessaria su

questo punto in un momento in cui l'Esecutivo pone in essere con il D.L. n. 48/2023 misure semplificatorie c.d. Decreto Trasparenza: perché il datore di lavoro deve comunicare all'INPS l'avvenuta instaurazione del rapporto quando il datore lo ha già fatto con l'invio telematico dell'assunzione ai servizi per l'impiego, invio che, per legge, ha natura pluri efficace nei confronti di svariati Enti, tra cui l'INPS (D.L. n. 76/2013)?

Il mancato rispetto dei termini sopra indicati porterà all'annullamento del "quantum" già a disposizione (fruibile con il sistema del conguaglio mensile attraverso l'Uniemens) che servirà per altri datori che avranno presentato successivamente le proprie istanze: l'Istituto lavorerà queste ultime secondo l'ordine cronologico di arrivo.

I fondi non sono illimitati: essi sono pari ad 80 milioni di euro per l'anno corrente e a 51,8 milioni per il 2024: essi provengono dal PON giovani, donne e lavoro 2021-2027 e saranno ripartiti su base regionale con un Decreto dell'ANPAL.

Ma, se i fondi, anche in via prospettica, dovessero esaurirsi, cosa succederà? L'Istituto non potrà esaudire le ulteriori richieste e di ciò verrà fornita apposita comunicazione.

I benefici derivanti da tale incentivo rientrano nella normativa del "de minimis" che viene monitorata costantemente dall'INPS.

Sicuramente, il datore di lavoro dovrà essere in regola con il DURC, rispettare la normativa in materia di lavoro e sicurezza e gli altri obblighi di legge ed assicurare ai propri dipendenti il trattamento previsto dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale, territoriale od aziendale dalle loro RSU o dalla RSA (art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006). Oltre a ciò, dovrà essere rispettato quanto previsto dall'art. 31 del D.L.vo n. 150/2015.

Al momento si ritiene che, l'assunzione che si andrà a realizzare dovrà essere incrementale rispetto all'organico medio dell'ultimo anno, attesa la previsione contenuta nel Regolamento comunitario n. 651/2014. Ciò significa che se per un mese o più mesi il datore resta sotto la media individuata, il beneficio non viene riconosciuto (la norma europea riconosce, comunque, alcune esenzioni laddove spiccano, ad esempio, i licenziamenti per giusta causa ed i pensionamenti).

INPS – FERIE NON GODUTE ENTRO IL 30 GIUGNO: CONTRIBUTI ENTRO IL 21 AGOSTO 2023

La mancata fruizione delle ferie entro i 18 mesi successivi all'anno di maturazione fa sorgere l'obbligo contributivo sull'importo della retribuzione corrispondente alle ferie non godute. Dovranno quindi essere versati con F24 unitamente ai contributi dovuti per le retribuzioni di luglio 2023, i contributi sulle ferie maturate nel 2021 e non ancora fruite.

PRIMA RATA ENTRO OTTOBRE PER LA ROTTAMAZIONE DELLE CARTELLE

L'Agenzia delle entrate, con il Comunicato Stampa del 12 maggio 2023, facendo seguito al DL 51/2023, ha ricordato che viene spostato al 30 giugno 2023 il termine per la presentazione della domanda di adesione alla Definizione agevolata, precedentemente fissato al 30 aprile dalla Legge di Bilancio 2023.

Contestualmente slitta al 30 settembre 2023 (invece del 30 giugno) il termine entro il quale l'Agenzia delle entrate-Riscossione invierà ai contribuenti la Comunicazione delle somme dovute con l'indicazione degli importi da versare per il perfezionamento della Definizione agevolata. Il Decreto prevede inoltre il posticipo della scadenza per il pagamento della prima (o unica) rata dal 31 luglio al 31 ottobre 2023.

Il Comunicato ricorda anche che l'importo dovuto per la Definizione agevolata potrà essere versato in un'unica soluzione oppure dilazionato in un massimo di 18 rate in 5 anni con le prime due (di importo pari al 10% delle somme complessivamente dovute) in scadenza il 31 ottobre (come stabilito dal D.L. n. 51/2023) e 30 novembre 2023. Le restanti rate, ripartite nei successivi 4 anni, andranno saldate il 28 febbraio, 31 maggio, 31 luglio e 30 novembre di ciascun anno a decorrere dal 2024. In caso di pagamento rateale dal 1° novembre 2023 saranno dovuti interessi al tasso del 2 per cento annuo.

IL PRIMO MESE DI CONGEDO PARENTALE è INDENNIZABILE ALL'80%

L'INPS, con la circolare n. 45 del 16 maggio 2023, ha fornito le prime istruzioni sull'elevazione dell'indennità di congedo parentale dal 30% all'80% della retribuzione per la durata massima

di un mese di congedo e fino al sesto anno di vita del bambino, disposta dall'articolo 1, comma 359, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 (legge di Bilancio 2023).

Destinatari - Si ricorda che l'elevazione dell'indennità riguarda esclusivamente i lavoratori dipendenti, mentre rimangono escluse tutte le altre categorie di lavoratori (autonomi; lavoratori iscritti alla Gestione separata; ecc.).

Modalità applicative - La circolare sottolinea che la modifica normativa non aggiunge un ulteriore mese di congedo parentale indennizzato all'80% della retribuzione, ma dispone l'elevazione dell'indennità all'80% (invece del 30%) della retribuzione di un solo mese dei tre spettanti a ciascun genitore, non trasferibili all'altro, a condizione che la mensilità indennizzata all'80% della retribuzione sia fruita entro i 6 anni di vita (o entro 6 anni dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o di affidamento) del minore. Il mese indennizzato all'80% della retribuzione è uno solo per entrambi i genitori e può essere fruito in modalità ripartita tra gli stessi o da uno soltanto di essi. Inoltre, la fruizione "alternata" tra i genitori non preclude la possibilità di fruirne nei medesimi giorni e per lo stesso figlio.

Criterio cronologico di indennizzo - Un aspetto di particolare rilievo riguarda il criterio cronologico seguito per l'indennizzo. Al riguardo, l'INPS precisa che, essendo previsto un termine entro cui fruire dell'indennità all'80% della retribuzione più breve rispetto al termine di 12 anni di vita (o 12 anni dall'ingresso in famiglia) del minore, i periodi di congedo parentale fruiti, a partire dal 1° gennaio 2023, da genitori lavoratori dipendenti in relazione ai figli di età inferiore a 6 anni o entro 6 anni dall'ingresso del minore in caso di affidamento/adozione – per i quali il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità sia terminato successivamente al 31 dicembre 2022 – sono indennizzati all'80% della retribuzione, fino al raggiungimento del limite di un mese. I periodi successivi, al sussistere dei presupposti, saranno invece indennizzati al 30%.

Decorrenza - Per quanto riguarda la decorrenza della nuova disposizione, l'elevazione dell'indennità, come anticipato, interessa solamente i genitori che terminano (anche per un solo giorno) il congedo di maternità o, in alternativa, di paternità successivamente al 31 dicembre 2022. È quindi sufficiente che uno dei due genitori fruisca, nell'anno 2023, di almeno un giorno di congedo di maternità o di congedo di paternità obbligatorio o alternativo. Se il padre è lavoratore dipendente e la madre è iscritta alla gestione separata, rileva solo il termine finale del congedo di paternità.

Domanda - La domanda di congedo parentale continua ad essere presentata in via telematica secondo le modalità già in uso.

Uniemens - Per l'esposizione in Uniemens dei periodi indennizzati all'80% sono stati resi disponibili i nuovi codici evento PG0 (in caso di fruizione in modalità oraria) e PG1 (per la fruizione in modalità giornaliera).

Per l'esposizione del conguaglio, a partire dalla mensilità di luglio 2023, dovrà essere utilizzato il nuovo CodiceCausale "L328", avente il significato di "Conguaglio congedo parentale in misura dell'80 per cento della retribuzione nella misura di un mese fino al sesto anno di vita del bambino. Art.1, comma 359, della legge 29 dicembre 2022, n.197". Per gli eventi già denunciati con i codici evento e quelli a conguaglio già in uso e ricadenti nei periodi di competenza da gennaio 2023 a giugno 2023, l'INPS si è riservato di fornire nuove istruzioni con un successivo messaggio.

Viene inoltre chiarito che, nel caso in cui i datori di lavoro dovessero procedere all'invio di flussi regolarizzativi relativi a periodi da gennaio 2023 a giugno 2023, dovranno continuare a utilizzare i codici evento/conguaglio in uso in tale periodo, mentre per le competenze decorrenti da luglio 2023 dovrà essere utilizzato il nuovo codice evento/conguaglio.

Nell'augurarvi un buon lavoro, restiamo a Vostra disposizione per ogni ulteriore chiarimento in merito alla presente circolare

LO STUDIO

L'elaborazione dei testi, anche se curata con scrupolosa attenzione, non può comportare specifiche responsabilità per eventuali involontari errori o inesattezze.