

informaziende

> **Smart working per i "superfragili": proroga al 31 dicembre**

Con la pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale n. 228/2023 del Decreto legge 29 settembre 2023, n. 132, è stata disposta la proroga, dal 30 settembre al 31 dicembre 2023, del diritto ad esercitare la prestazione in smart working per i lavoratori cd. "superfragili", affetti cioè da patologie gravi, individuate dal Decreto del Ministero della salute 4 febbraio 2022.

Fino alla fine dell'anno 2023, pertanto, i lavoratori del settore pubblico e privato rientranti in tale categoria hanno diritto a lavorare in modalità agile, senza necessità di provare la compatibilità dell'attività svolta con lo smart working (possono essere eventualmente adibiti a diverse mansioni dal datore di lavoro, senza riduzione della retribuzione) e in assenza di accordi scritti.

Si ricorda che, fino al 31 dicembre 2023, in presenza di mansioni compatibili con il lavoro da remoto, rimane in vigore il diritto allo smart working per:

- genitori che abbiano almeno un figlio minore di 14 anni, a patto che l'altro genitore non sia contemporaneamente beneficiario di strumenti di sostegno al reddito/disoccupato;
- lavoratori che, in base ad accertamento del medico aziendale competente per la sicurezza, risultino

maggiormente esposti a rischio di contagio Covid in ragione di età, immunodepressione o comorbilità

Lavoro sportivo: < **correttivo-bis in GU**

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 206/2023, il D. Lgs. 29 agosto 2023, n. 120, di integrazione e correzione del D. Lgs. 28 febbraio 2021, n. 36, di riforma del lavoro nel settore sportivo, sia per l'area professionistica che per quella dilettantistica.

Tra le novità contenute nel D. Lgs. 120/2023, che rappresenta il secondo correttivo, dopo le integrazioni apportate dal D. Lgs. 5 ottobre 2022, n. 163, è stata introdotta una ulteriore specificazione della definizione di lavoro sportivo, realizzata attraverso l'integrazione dell'articolo 25, comma 1: oltre all'elencazione analitica delle figure tipiche di "lavoratore sportivo" in senso stretto, viene chiarito come sia da considerarsi "lavoratore sportivo" anche ogni tesserato che svolge le mansioni rientranti tra quelle individuate come tali da regolamenti tecnici della singola disciplina sportiva e con esclusione delle mansioni di carattere amministrativo-gestionale.

L'individuazione delle mansioni svolte dai tesserati, che consentono la qualificazione di "lavoratore sportivo",

sarà effettuata tramite decreto governativo.

All'articolo 25 viene poi inserito il comma 3-bis, con il quale vengono ammesse le prestazioni di lavoro occasionale anche in ambito sportivo, secondo la normativa vigente.

Con l'art. 28, è innalzato il limite orario rispetto alla presunzione di genuina sussistenza del contratto di collaborazione coordinata e continuativa per le attività di tipo sportivo, che passa da 18 a 24, su base settimanale.

Sotto il profilo procedurale, tra i diversi adempimenti introdotti, viene prorogato

al 31 ottobre 2023 il termine per poter effettuare, senza sanzioni, le registrazioni delle collaborazioni sportive in area dilettantistica sul libro unico del lavoro, relativamente ai periodi compresi tra luglio 2023 e settembre 2023, nonché per la denuncia e il versamento dei contributi previdenziali alla Gestione separata.

Si rimane in attesa dell'emanazione di istruzioni amministrative ad opera dell'INPS, dell'INAIL e dell'Agenzia delle entrate, nonché dei diversi decreti ministeriali che dovranno rendere attuative disposizioni ad ora sospese.

➤ Assunzioni agevolate: il vademecum ministeriale

Il Ministero del lavoro ha pubblicato, in data 15 settembre 2023, una guida aggiornata in materia di assunzioni agevolate attualmente vigenti nell'ordinamento.

Nel documento sono passate in rassegna le principali agevolazioni utilizzabili dalle aziende per ridurre il costo del lavoro, tra le quali l'incentivo Under 36 ed Under 30, l'incentivo donne svantaggiate, la decontribuzione sud, l'incentivo occupazione giovanile NEET, l'incentivo percettori Nاسpi e l'incentivo per l'inserimento delle persone con disabilità.

Per ciascuna delle misure agevolative,

viene definita la platea dei destinatari, con indicazione delle cause di esclusione, delle condizioni soggettive di accesso, della durata dell'incentivo e del periodo entro il quale è possibile fruire dello sgravio, della tipologia dei rapporti di lavoro coinvolti, dei datori di lavoro rientranti nella platea dei potenziali beneficiari, delle modalità di richiesta e delle condizioni di cumulabilità con altri incentivi.

Si ricorda che, al 31 dicembre 2023, salvo proroghe, scadranno l'incentivo Under36, la maggiorazione al 100% per le assunzioni agevolate donne svantaggiate (rimarrà in vigore lo sgravio al 50%) e l'incentivo per occupazione giovanile NEET.

> Turismo: codice tributo per il trattamento integrativo speciale

L'Agenzia delle entrate, con risoluzione 9 agosto 2023, n. 51, ha fornito le indicazioni inerenti al codice tributo, e alle annesse modalità di utilizzo, relativo al credito derivante dal trattamento integrativo speciale per lavoro notturno e straordinario festivo introdotto, per il settore turistico, dal D.L. 4 maggio 2023, n. 48.

La norma in oggetto prevede il riconoscimento di un trattamento integrativo speciale, non concorrente alla formazione del reddito imponibile, pari al 15% delle retribuzioni lorde corrisposte in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni straordinarie rese nei giorni festivi, nel periodo compreso tra il 1° giugno 2023 e il 21 settembre 2023.

Sono ammessi al beneficio i lavoratori dipendenti del settore privato del comparto turismo, che nel corso dell'anno 2022 abbiano conseguito un reddito imponibile fino a 40.000 euro.

Il codice tributo di nuova istituzione è il 1702, avente significato "Credito maturato dai sostituti d'imposta per l'erogazione del trattamento integrativo speciale del lavoro notturno e straordinario effettuato nei giorni festivi – articolo 39 – bis del decreto legge 4 maggio 2023, n. 48".

> Lavoro all'estero e trasferte: chiarimenti

L'Agenzia delle entrate, con risposta ad interpello 12 settembre 2023, n. 428, rende disponibili chiarimenti in merito all'applicazione delle retribuzioni convenzionali, per i redditi da lavoro dipendente prestato all'estero in via continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto, da dipendenti che nell'arco di 12 mesi soggiornano nello Stato estero per un periodo superiore a 183 giorni.

Il caso oggetto di risposta ministeriale riguarda un dipendente, distaccato per il periodo compreso tra il 1° gennaio 2022 ed il 31 dicembre 2023, presso una società tedesca consociata con il proprio datore di lavoro, per esercitare il ruolo di amministratore delegato in Germania.

Oggetto di chiarimento è la situazione per l'anno 2023 (nel 2022 il dipendente era fiscalmente residente in Italia), durante il quale il lavoratore distaccato in Germania, nell'esercizio della propria prestazione lavorativa, oltre a lavorare per la consociata presso la sede tedesca, ha effettuato anche trasferte in altri Paesi, tra cui l'Italia.

L'istante chiede all'Agenzia delle entrate se sia applicabile il regime delle retribuzioni convenzionali, visto che, per effetto delle trasferte nel nostro paese, si è realizzato il potenziale mancato soggiorno all'estero per più di 183 giorni richiesto dalla norma. L'Agenzia delle entrate risponde, precisando che l'utilizzo di tale regime presuppone la contemporanea sussistenza di una pluralità di requisiti, tra i quali:

- la possibilità di applicare concretamente un raccordo con uno dei livelli e dei settori indicati nella codificazione delle retribuzioni convenzionali fissate annualmente dal Ministero del lavoro con decreto;
- la circostanza che la prestazione sia resa all'estero in via esclusiva, in maniera stabile e costante nell'arco di tempo prestabilito.

Per quello che riguarda il requisito del "periodo superiore a 183 giornate", la risposta a interpello ribadisce come tale soglia non sia riferita al singolo anno solare, ma alla durata della stabile collocazione al di fuori del territorio nazionale, anche a cavaliere di due anni.

Viene poi specificato come tale periodo di 183 giorni possa anche essere frazionato e non per forza continuativo, e che a tal fine, nel computo, vengono considerati anche ferie, festività e riposi settimanali.

> TFS/TFR: condizioni di anticipazione

L'Istituto, con circolare 7 settembre 2023, n. 79, fornisce le indicazioni in tema di anticipazione ordinaria del TFS/TFR in favore degli iscritti alla Gestione unitaria delle prestazioni creditizie e sociali.

L'Istituto ricorda che l'anticipazione ordinaria può essere richiesta dai soggetti aventi diritto e a rapporto concluso, relativamente a importi maturati e non ancora esigibili, laddove ricorra, in capo ai citati richiedenti, una delle seguenti condizioni:

- titolari di pensione diretta che abbiano confermato e ottenuto l'adesione alla Gestione unitaria per il periodo di pensione;
- soggetti cessati dal servizio senza aver maturato il diritto a pensione e titolari di nuovo impiego che risultino nuovamente iscritti alla Gestione unitaria (sia in forza di legge sia volontariamente);
- personale militare in ausiliaria che risulta iscritto alla Gestione unitaria.

Viceversa, non possono beneficiare dell'anticipo coloro che si trovino in una delle seguenti situazioni:

- personale attualmente in servizio, sebbene iscritto alla Gestione unitaria, laddove l'anticipo di TFS/TFR sia riferito alla medesima attività lavorativa;
- titolari di pensione non iscritti alla Gestione unitaria per il periodo successivo al pensionamento, anche a fronte di periodi di iscrizione pregressi;
- soggetti non iscritti alla Gestione unitaria, ivi compreso il personale militare ausiliario (laddove non iscritto).

La domanda per la richiesta di anticipo può essere trasmessa, esclusivamente in via telematica, mediante il portale dell'Istituto.

Interessi e sanzioni: nuovo innalzamento del TUR <

L'INPS, con circolare 18 settembre 2023, n. 81, e l'INAIL, con circolare 18 settembre 2023, n. 42, comunicano la variazione del tasso previsto per interessi di dilazione e differimento, nonché per le somme aggiuntive per omesso o ritardato versamento dei contributi previdenziali.

La variazione è conseguenza della decisione di politica monetaria adottata in data 14 settembre 2023 dalla Banca Centrale Europea, con la quale è stato disposto l'innalzamento di 25 punti base del tasso di interesse sulle operazioni di finanziamento.

A far data dal 20 settembre scorso, l'ex TUR è stato innalzato al 4,50% e, a partire da tale data, il tasso di differimento applicato è pari al 10,25% e il tasso delle sanzioni civili in caso di mancato o ritardato pagamento di contributi e premi è pari al 9,75%.

Congedo straordinario: implementazione "Variazione dati" <

L'Istituto, con messaggio 7 settembre 2023, n. 3139, fornisce le modalità operative di utilizzo della nuova funzionalità di "Variazione dati domanda", relativamente alle richieste di congedo straordinario per assistenza familiari con disabilità.

La nuova funzionalità introdotta, consente di variare dati di domande già presentate, ammettendo contestualmente l'invio di quella ulteriore di correzione delle informazioni che si è inteso modificare, in presenza di periodi interamente o parzialmente coincidenti con il momento della presentazione della richiesta.

La concreta variazione delle domande si

sostanzierà fondamentalmente in 2 fasi: la prima di cancellazione delle informazioni che si intende correggere e la seconda di re-invio dei dati corretti.

> **Permessi ex lege n. 104/1992 e “Variazione dati domanda”**

L'Istituto, con messaggio 7 settembre 2023, n. 3141, rende disponibili i chiarimenti circa le modalità operative per l'utilizzo della nuova funzionalità di variazione delle istanze di fruizione di permessi disabili ex lege n. 104/1992.

Attraverso la nuova funzionalità, possono essere modificate domande di prestazione già inviate e le variazioni possono interessare domande che siano in tutto o in parte in corso al momento della presentazione della richiesta di variazione (sono escluse le domande che interessano periodi non ancora iniziati o già completamente fruiti).

La materiale correzione dei dati passa attraverso due fasi operative distinte e consequenziali: annullamento della domanda contenente informazioni da rettificare e re-inoltro, previa correzione, della domanda indicante i dati corretti.

> **Pensionamento: istruzioni per l'incentivo al posticipo**

L'Istituto, con circolare 22 settembre 2023, n. 82, diffonde i primi chiarimenti in materia di incentivo connesso al posticipo di pensionamento, a favore dei dipendenti che abbiano maturato i requisiti minimi alla pensione anticipata flessibile e che quindi, nel corso dell'anno 2023, possano contestualmente vantare un'età anagrafica di almeno 62 anni e almeno 41 anni di anzianità contributiva.

In termini operativi, la normativa prevede che coloro che abbiano già raggiunto il

requisito di accesso al trattamento pensionistico anticipato flessibile possono rinunciare alla contribuzione a proprio carico relativamente alla quota destinata a finanziare la copertura IVS (per il datore di lavoro l'onere contributivo rimane immutato).

Il riconoscimento dell'incentivo in trattazione è connesso alla prosecuzione dell'attività lavorativa oltre il raggiungimento del requisito di accesso. In termini temporali, nelle ipotesi in cui l'esercizio di tale facoltà si collochi in momento anteriore al raggiungimento del citato requisito, l'inizio della fruizione dell'incentivo coinciderà con la data nella quale si sarebbe registrato l'accesso al trattamento pensionistico, mentre, in caso di esercizio successivo, la fruizione dell'incentivo decorrerà dal mese dopo rispetto a quello di manifestazione di tale volontà.

Ostativo per l'accesso all'incentivo è il raggiungimento dell'età di ingresso alla pensione di vecchiaia, che non consente di fruire del beneficio in commento per i nuovi richiedenti, e, al tempo stesso, ne interrompe potenzialmente la fruizione nei confronti di chi già ne fruisce.

L'importo dell'incentivo è imponibile ai fini fiscali ed è esente ai fini contributivi.

La scelta di accesso deve essere esercitata dai lavoratori interessati, tramite istanza telematica all'INPS.

Una volta esercitata la facoltà in trattazione e ottenuto l'assenso dall'Istituto previdenziale, la fruizione dell'incentivo interesserà non solo il datore di lavoro attuale, ma anche quelli successivi e in ogni caso ulteriori, che risulteranno coinvolti in rapporti subordinati con il medesimo lavoratore.

È possibile interrompere la fruizione dell'incentivo in caso di revoca espressa da parte del lavoratore, ovvero del raggiungimento dell'età di accesso alla pensione di vecchiaia.

> OT23: rettifica della modulistica

L'Istituto, con nota operativa del 18 settembre 2023, ha trasmesso in allegato il Modello OT23 per l'anno 2024.

Il modello allegato alla nota annulla e sostituisce quello in precedenza trasmesso

unitamente alla precedente nota operativa del 3 agosto 2023.

Il nuovo invio si è reso necessario al fine di eliminare un refuso presente nella precedente versione relativamente all'intervento BI.

> Co.co.co e diritto al compenso

La Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, con ordinanza n. 34379/2022, ha stabilito che il lavoratore che chiede il compenso di prestazioni eseguite nell'ambito di un rapporto di lavoro para-subordinato deve provare le prestazioni che del diritto al corrispettivo rappresentano i fatti costitutivi, senza che, tuttavia, sia indispensabile qualificare esattamente il rapporto oggetto dell'intervento giudiziale.

Ad avviso dei Giudici è pertanto sufficiente accertare l'espletamento di una serie di incarichi riconducibili a una pluralità di figure contrattuali tipiche, le cui modalità di esplicazione possono essere caratterizzate dall'impiego prevalente di attività personale anche non subordinata, ricadente nell'ambito di una collaborazione continuativa e coordinata. Si ricorda che i contratti di collaborazione coordinata e continuativa sono utilizzabili nei limiti del disposto dell'art. 2, comma 1 del D. Lgs. n. 81/2015, per il quale vige una presunzione di subordinazione quando i rapporti di collaborazione presentino congiuntamente i tre requisiti di seguito riportati: le prestazioni siano prevalentemente personali, continuative e la modalità di esecuzione dell'attività del

collaboratore sia organizzata dal committente.

In altri termini, perché il contratto di co.co.co sia genuino, è richiesto che la prestazione sia autonoma e organizzata dal collaboratore, che lo stesso non riceva direttive dal committente, che sia esterno all'organizzazione aziendale, che abbia attrezzature proprie, che sia soggetto al rischio di impresa e titolare di ulteriori indici di autonomia che possono essere individuati di volta in volta dai Giudici.

◀ Patto di non concorrenza e verifica del corrispettivo

La Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, con ordinanza n. 33424/2022, ha stabilito che, al fine di valutare la validità del patto di non concorrenza, in riferimento al corrispettivo dovuto, si richiede, innanzitutto, che, in quanto elemento distinto dalla retribuzione, lo stesso possieda i requisiti previsti in generale per l'oggetto della prestazione.

In termini operativi va verificato, ai sensi dell'articolo 2125, cod. civ., che il compenso pattuito non sia meramente simbolico o manifestamente iniquo o sproporzionato, in rapporto al sacrificio

richiesto al lavoratore e alla riduzione delle sue capacità di guadagno.

Il patto di non concorrenza, anche se è stipulato contestualmente al contratto di lavoro subordinato, rimane autonomo da questo, per cui il corrispettivo con esso stabilito, essendo diverso e distinto dalla retribuzione, deve possedere soltanto i requisiti previsti in generale per l'oggetto

della prestazione e, quindi, dev'essere determinato o determinabile.

Si ricorda che gli altri elementi previsti per la validità del patto di non concorrenza sono l'identificazione di un ambito territoriale e di un limite spaziale entro i quali potrà essere esercitata l'attività dall'ex dipendente.



CCNL: Variazione degli istituti contrattuali e rinnovi	
AGENZIE MARITTIME	Minimi tabellari.
AUTOSCUOLE	Erogazione della settima rata - delle dieci mensili previste - di arretrati, come disposto dal verbale di accordo 14 Marzo 2023, a copertura del periodo 01/01/2021 - 28/02/2023.
DIRIGENTI Aziende terziario	Erogazione della seconda tranche di Una Tantum pari a € 700,00 - a copertura del periodo 01/01/2020 - 31/12/2022 - per i soli lavoratori in forza al 12/04/2023.
GRAFICA ed EDITORIA PMI CONFAPI	Minimi tabellari.
METALMECCANICI Confindustria	Agli operai già in forza alla data del 31/12/2008, che cessano in corso d'anno, vanno erogati i dodicesimi maturati pari ad annue 11hh e 10mm a titolo di "Elemento individuale annuo di mensilizzazione ex CCNL 20/01/2008".
PORTI	Minimi tabellari
SCUOLE MATERNE - Fism	<ul style="list-style-type: none"> • Minimi tabellari; • Orario di lavoro; • Salario di anzianità; • Una tantum, erogazione della seconda tranche - pari a 50% dell'importo complessivo di € 188,50 - a copertura del periodo 01/01/2019 - 31/12/2021 -, ai soli lavoratori in forza al 01/09/2022; • Welfare contrattuale, ai lavoratori in forza al 1° Settembre di ciascun anno, o assunti successivamente, entro il 31 Dicembre di ciascun anno, che abbia superato il periodo di prova, devono essere riconosciuti strumenti di welfare del valore di € 200,00, a condizione che siano titolari di un rapporto a tempo indeterminato oppure a tempo determinato di durata pari a 3 mesi, anche non consecutivi.
SCUOLE PRIVATE LAICHE - Aninsei	Minimi tabellari.
SPEDIZIONIERI	Per la Regione Liguria - Provincia di Genova - erogazione del premio di produzione.



**CONFINDUSTRIA
GENOVA**
Associazione Industriali
della Provincia di Genova

**Il più importante
punto di riferimento
dell'industria privata genovese**

Via S. Vincenzo, 2 - 16121 Genova
Tel. 010.83381 - Fax 010.8338225
www.confindustria.ge.it
Delegazione di Chiavari - Viale Arata, 3 - 16043 Chiavari
Tel. 0185.309761 - Fax 0185.324845



**ASSOCIAZIONE
PROPRIETÀ
EDILIZIA**

**Al servizio dei proprietari
di case dal 1914**

Via XX Settembre, 41 - 16121 Genova
Tel. 010.565149 - 010.565768 - Fax 010.543563



**Centro Formazione eDotto
Parodi School**

Formazione a costo zero:
chiedici come ottenere il contributo
riservato alla tua azienda!

Via Martiri della Libertà, 303r
Campomorone - 16014 GENOVA

Claudio Favafabbi: 340 810 3345
Alessandra Romano: 340 598 8041



Comsas s.r.l.

Comsas S.r.l. è al servizio dei clienti dello
Studio Associato Lupi & Puppo.

Rilevazione Presenze WEB Zucchetti
(rilevatori a muro, rilevatori virtuali, APP su
mobile).
Software applicativi: presenze, work flow,
trasferte, note spese, timesheet, human
resources.

Preventivi, analisi delle configurazioni,
installazione ed assistenza diretta al cliente.

16122 Genova - Via Martin Piaggio, 15
Tel. 010 84 62 71 - comsas@comsas.it



ASSOCIAZIONE SINDACALE NAZIONALE
DEI DATORI DI LAVORO DOMESTICO
Associazione riconosciuta

Competenti noi, senza problemi voi

Conulenza e servizio di contabilità del personale domestico

Sezione di Genova
Via Martin Piaggio 15 - 16122 Genova
Tel. 010.8462701 -
www.assindatcolf.it



**PROGETTO
SICUREZZA S.r.l.**

Check-up gratuito degli adempimenti per la sicurezza sul lavoro
Valutazione dei rischi D.Lgs. n. 81/08
Legislazione ambientale su rifiuti, scarichi ed emissioni
Sistemi qualità norme ISO 9000/14000
Igiene degli alimenti e sistema HACCP Reg. CE n. 854-04
Formazione del personale



joblab

JOBLAB COMSAS SRL - SOCIETÀ TRA PROFESSIONISTI

Via Leone XIII N. 14 CAP 20145 - MILANO
Joblab Comsas Srl STP è una Società tra Professionisti che si occupa dell'attività di
elaborazione paghe e consulenza del lavoro, contributiva previdenziale e
assistenziale; svolgimento di pratiche ed adempimenti amministrativi a favore di terzi.
L'attività è svolta dal 2001 e le aziende gestite sono localizzate principalmente in
Lombardia.

Questa pubblicazione è redatta a cura dello Studio Associato LUPI & PUPPO

dott. Paolo Puppo
rag. Paolo Michelotti
avv. Alessandro Lupi
rag. Maria Pia Bertini
dott.ssa Rosanna Iacovera

dott.ssa Cristina Biancalani
dott.ssa Marisa Raggio
rag. Stefano Dagnino
rag. Daniela Grillà
dott.ssa Federica Castagnola

dott.ssa Giulia Michelotti
dott. Michele Tolle
dott.ssa Chiara Panealbo
dott. Matteo Puppo
dott.ssa Suarda Marini

16122 Genova - Via Martin Piaggio, 15 - Tel. 010.84.62.71 - www.lupipuppo.it
20145 Milano - Via Leone XIII, 14 - Tel. 02.48.59.131 - www.joblab.it
16154 Genova Sestri Ponente - Via Buccari, 9 - Tel. 010.84.62.71
17031 Albenga (SV) - Reg. Cime di Leca, 31 - Tel. 0182.560712
e-mail: informaziende@lupipuppo.it - lupipuppo@lupipuppo.it

**Il notiziario è redatto con la collaborazione
dello Studio Ansaldo Loero & Associati in Chiavari**