



**Pronti, partenza, via.
Parte la riforma del Lavoro Sportivo.**

INDICE

NOVITÀ NORMATIVE

- 1) Riforma lavoro sportivo - Allegato Vademecum
- 2) Residenza fiscale e lavoro da remoto (smart working): le novità dell'agenzia delle entrate
- 3) Fondo bilaterale di solidarietà del settore telecomunicazioni
- 4) Detassazione straordinari turismo
- 5) Detassazione mance - chiarimenti agenzia delle entrate
- 6) Proroga smart working per i lavoratori fragili
- 7) Incentivo al posticipo del pensionamento
- 8) Ferie e illegittimità del licenziamento per superamento del periodo di comporto

RINNOVO CONTRATTI COLLETTIVI

- 1) CCNL Aninsei: rinnovo e minimi
- 2) Metalmeccanica - piccola ind. Confimi
- 3) Seconda tranche dirigenti Commercio
- 4) Rinnovo CCNL dirigenti catene alberghiere

NOVITÀ NORMATIVE

LAVORO SPORTIVO

Riforma lavoro sportivo.

Il 1° luglio 2023 è entrata in vigore la riforma organica del lavoro sportivo, le cui novità, riguardano in particolare la figura del lavoratore sportivo, la disciplina delle co.co.co. sportive, le tempistiche di adempimento degli obblighi di comunicazione e tenuta del LUL e il regime fiscale dei volontari.

Si allega un vademecum con le principali novità.

RESIDENZA FISCALE E LAVORO REMOTO

Residenza fiscale e lavoro da remoto (smart working): le novità dell'agenzia delle entrate.

Con la Circolare n. 25/E del 18 agosto 2023, l'Agenzia delle Entrate ha fornito i chiarimenti interpretativi in merito ai profili fiscali del lavoro da remoto (c.d. smart working).

I chiarimenti forniti rappresentano infatti un'utile sintesi rispetto all'evoluzione subita negli ultimi anni del concetto di "territorialità fiscale della prestazione lavorativa": dopo la diffusione dovuta al periodo dell'emergenza pandemica, la modalità di lavoro "agile" o "flessibile", sono divenute o si avviano a diventare - in determinati settori - modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa.

Ne consegue quindi l'importanza di analizzare correttamente i profili fiscali legati al fenomeno di c.d. "mobility of work".

A fronte di significative revisioni organizzative che hanno coinvolto imprese, professionisti e comparto pubblico, non sono state apportate alla normativa interna modifiche che abbiano inciso sulle regole di determinazione della residenza a fini fiscali.

Di conseguenza, i criteri di radicamento della residenza fiscale delle persone fisiche restano quelli previsti dall'articolo 2 del TUIR overosia che "ai fini delle imposte sui redditi, si considerano residenti le persone che per la maggior parte del periodo di imposta sono iscritte nelle anagrafi

RESIDENZA FISCALE E LAVORO REMOTO

della popolazione residente o hanno nel territorio dello Stato il domicilio o la residenza ai sensi del codice civile”.

Pertanto, con tale precisazione, l’Agenzia delle Entrate ha chiarito come le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa non incidono sui criteri di determinazione della residenza fiscale.

A titolo esemplificativo, riportiamo il caso di un cittadino straniero, non iscritto nelle anagrafi della popolazione residente, che lavora dall’Italia in smart working per un datore di lavoro estero, presso un’abitazione ubicata nel nostro Stato unitamente al coniuge e ai figli.

In tale circostanza, sebbene non risulti soddisfatto il requisito formale di iscrizione nelle anagrafiche della popolazione residente, non si può non considerare che per la maggior parte del periodo d’imposta il cittadino straniero mantenga stabilmente nel territorio dello Stato la sede principale dei suoi rapporti personali e affettivi (familiari), radicando quindi la propria residenza fiscale in Italia.

Prendiamo invece in esame l’esempio di una cittadina italiana che si è trasferita all’estero dove svolge un’attività lavorativa in smart working, e ha mantenuto l’iscrizione nelle anagrafi della popolazione residente in Italia per la maggior parte del periodo d’imposta.

In questo caso, anche qualora la lavoratrice avesse trasferito all’estero il suo domicilio e la sua dimora abituale, continuerà a qualificarsi come residente in Italia in ragione del requisito anagrafico, per cui dovrà sottoporre a tassazione tutti i suoi redditi nello Stato italiano, salvo il disposto della normativa convenzionale sulle doppie imposizioni.

Coerentemente con la ratio finora applicata, non si considererà assoggettabile ad imposizione il soggetto non residente in Italia che dal suo Paese di residenza rende le prestazioni per un datore di lavoro italiano.

In questo caso, infatti, il lavoratore continuerà a mantenere la residenza all’estero, a prescindere dalla sede in Italia del datore di lavoro.

FONDO BILATERALE SOLIDARIETÀ

Fondo bilaterale di solidarietà del settore telecomunicazioni.

È stato istituito presso l'INPS un nuovo Fondo di solidarietà bilaterale per la Filiera delle Telecomunicazioni. Il fondo riconoscerà ai dipendenti delle aziende del settore delle telecomunicazioni, le seguenti prestazioni:

- finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale;
- prestazioni economiche integrative, rispetto alle prestazioni previste dalla legge in caso di cessazione del rapporto di lavoro, anche in termini di durata;
- prestazioni economiche integrative, rispetto ai trattamenti di integrazione salariale previsti dalla normativa vigente in costanza di rapporto di lavoro,
- assegno straordinario, riconosciuto nel quadro di processi di esodo di lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi cinque anni;
- versamento di contribuzione a beneficio di lavoratori vicini all'età pensionabile finalizzata al contestuale ingresso nel settore di giovani fino a 35 anni presso il medesimo datore di lavoro.

Tra le novità più importanti preme segnalare che il fondo riconoscerà, alle imprese non rientranti nel campo di applicazione della cassa integrazione ordinaria e in relazione alle causali previste dalla normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie e straordinarie, un nuovo assegno di integrazione salariale per i periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, in sostituzione della cassa integrazione straordinaria e delle prestazioni erogate dal FIS. Di conseguenza, le medesime aziende saranno soggette ad una variazione del regime contributivo attualmente vigente.

Nello specifico la nuova prestazione di integrazione salariale sarà finanziata da:

- **un contributo ordinario** mensile dello 0,80% (di cui due terzi a carico del datore di lavoro e un terzo a carico dei lavoratori) calcolato sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali di tutti i lavoratori dipendenti con contratto a tempo indeterminato, ivi incluso il personale assunto con contratto di apprendistato, esclusi i dirigenti;
- **un contributo addizionale** a carico del datore di lavoro, nella misura dell'1,5%, calcolato assumendo come base imponibile la somma delle retribuzioni perse relative ai lavoratori interessati dalla prestazione.

FONDO BILATERALE SOLIDARIETÀ

Per le altre prestazioni garantite dal fondo, tutte le aziende del settore saranno tenute al relativo finanziamento mediante il versamento di un contributo ordinario mensile pari allo 0,45% (di cui due terzi a carico del datore di lavoro e un terzo a carico dei lavoratori) calcolato sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali di tutti i lavoratori dipendenti con contratto a tempo indeterminato, ivi incluso il personale assunto con contratto di apprendistato, esclusi i dirigenti. Sono altresì previsti contributi addizionali, applicabili a seguito della fruizione della specifica prestazione erogata dal fondo.

In vista dell'entrata in vigore delle nuove regole, prevista dal mese di gennaio 2024, si rendono necessarie indicazioni di dettaglio da parte dell'INPS per la corretta quantificazione della contribuzione dovuta dalle imprese del settore e per gli aspetti operativi connessi.

DETAZZAZIONE TURISMO

Detassazione straordinari turismo.

Il Decreto-legge 48/2023 ha introdotto una particolare detassazione per i dipendenti del settore turismo, ricettivo e termale. Si tratta della non imponibilità fiscale per il 15% delle retribuzioni lorde corrisposte in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario nei giorni festivi nel periodo dal 1° giugno 2023 al 21 settembre 2023.

Tale trattamento si applica in favore dei lavoratori con un reddito da lavoro dipendente nell'anno 2022 non superiore a 40.000€. Per calcolare detta soglia, devono essere considerati tutti i redditi da lavoro dipendente conseguiti anche presso altri datori e per attività differenti da quelle del settore turismo, ricettivo e termale.

L'Agenzia delle Entrate ha, inoltre, specificato che la richiesta deve essere avanzata direttamente dal lavoratore, compilando un'apposita autodichiarazione attestante il proprio reddito. Tali documenti dovranno essere conservati dal datore di lavoro, ai fini probatori in caso di controllo.

La detassazione non ancora riconosciuta in cedolino potrà essere recuperata retroattivamente entro le operazioni di conguaglio di fine anno.

Non è tuttavia ancora stato chiarito, con apposita comunicazione da parte dell'Agenzia delle Entrate, il criterio univoco per identificare i datori di lavoro appartenenti al settore turistico, ricettivo e termale, da indicarsi presumibilmente con codice ATECO delle attività rientranti nella sopraindicata disposizione.

DETAZZAZIONE MANCIE

Detassazione mancie - chiarimenti agenzia delle entrate.

L' Agenzia delle Entrate ha fornito chiarimenti riaspetto alla tassazione agevolata per le mancie percepite dal personale impiegato nel settore turistico-alberghiero e della ristorazione.

Si ricorda che questo regime agevolato, introdotto dalla legge di bilancio 2023, prevede l'introduzione di una imposta sostitutiva del 5% da applicarsi sulle somme percepite a titolo di mancia, entro il limite del 25% del reddito da lavoro dipendente percepito nell'anno e a condizione che:

- Il lavoratore abbia percepito redditi da lavoro dipendente non superiori a 50.000 euro.
- Il lavoratore non presenti espressa rinuncia scritta al datore di lavoro, optando per la tassazione ordinaria.

Su queste basi l'Agenzia delle Entrate ha chiarito che il limite dei 50.00 euro deve essere riferito al periodo d'imposta precedente rispetto a quello di percezione delle mancie e che nel computo sono da considerarsi anche i redditi da lavoro dipendente percepiti in attività diverse da quelle turistico-alberghiere o della ristorazione.

Viceversa, l'Agenzia chiarisce che il limite del 25% è da riferirsi solo al reddito percepito nell'anno per le prestazioni di rese nel settore nel settore turistico-alberghiero e della ristorazione. Al superamento di tale limite solo l'eccedenza verrà sottoposta a tassazione ordinaria.

LAVORATORI FRAGILI

Proroga smart working per i lavoratori fragili.

Il Decreto-legge 132/2023 ha prorogato al 31 dicembre 2023 il diritto allo smart working per i lavoratori dipendenti fragili (sia pubblici che privati).

È stato confermato che, qualora la mansione del lavoratore fragile sia incompatibile con la prestazione da remoto, il lavoratore dovrà essere adibito a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, senza alcuna decurtazione della retribuzione.

Si ricorda che il 31 dicembre 2023 sarà altresì il termine per il diritto allo smart working per i genitori con figli sotto i 14 anni.

INCENTIVO POSTICIPO PENSIONAMENTO

Incentivo al posticipo del pensionamento.

Pochi giorni fa, l'INPS ha finalmente condiviso importanti chiarimenti in relazione all'incentivo – previsto dalla legge di Bilancio 2023 – a favore dei lavoratori dipendenti che abbiano maturato i requisiti minimi per accedere alla pensione anticipata flessibile (“Quota 103”) e che posticipino il pensionamento.

Pertanto, i lavoratori dipendenti che, avendo maturato il diritto alla pensione anticipata flessibile, scelgano di proseguire l'attività lavorativa, possono rinunciare all'accredito contributivo della quota dei contributi IVS a loro carico.

L'incentivo in oggetto si applica ai lavoratori dipendenti che si trovino in tutte le seguenti condizioni:

- siano iscritti, alla data di esercizio della facoltà di rinuncia, all'assicurazione generale obbligatoria o alle forme sostitutive ed esclusive della medesima;
- maturino i requisiti per l'accesso al trattamento di pensione anticipata flessibile di cui all'articolo 14.1 del Decreto-legge n. 4/2019;
- non siano titolari di pensione diretta (ad eccezione dell'assegno ordinario di invalidità);
- non possiedano il requisito anagrafico per il diritto alla pensione di vecchiaia.

Tale facoltà di rinuncia da parte del lavoratore produce i seguenti effetti:

- il datore di lavoro è sollevato dall'obbligo di versamento contributivo della quota IVS a carico del lavoratore che ha esercitato la facoltà in parola. Resta fermo, invece, l'obbligo di versamento contributivo della quota IVS a carico del datore di lavoro;
- gli importi corrispondenti alla quota di contribuzione IVS a carico del lavoratore – che il datore di lavoro avrebbe dovuto versare all'ente previdenziale, qualora non fosse stata esercitata la facoltà di rinuncia in esame – sono erogati direttamente al lavoratore dipendente con la retribuzione. Le somme così corrisposte sono imponibili ai fini fiscali ma non ai fini contributivi.

Il lavoratore che intende avvalersi dell'incentivo al posticipo del pensionamento deve darne preventiva comunicazione all'INPS, che provvederà alla verifica dei requisiti.

Entro trenta giorni dalla presentazione della relativa richiesta da parte del lavoratore o dalla data di acquisizione della eventuale documentazione integrativa necessaria, l'INPS comunicherà al lavoratore e al datore di lavoro, l'accoglimento della domanda.

ILLEGITTIMITÀ LICENZIAMENTO

Ferie e illegittimità del licenziamento per superamento del periodo di comporta.

Con la sentenza n.26997 dello scorso 21 settembre 2023, la Corte di Cassazione ha stabilito che il datore di lavoro è impossibilitato a licenziare un lavoratore, il quale, in procinto di superare il periodo di comporta per le varie assenze per malattia, richiede di poter fruire delle ferie maturate e successivamente del periodo di aspettativa non retribuita previsto dal CCNL.

Nell'ambito di tale orientamento, la Corte di Cassazione ha specificato che il datore di lavoro, di fronte a una richiesta del lavoratore di conversione dell'assenza per malattia in ferie, e nell'esercitare il potere conferitogli dalla legge di stabilire la collocazione temporale delle ferie nell'ambito annuale armonizzando le esigenze dell'impresa con gli interessi del lavoratore, è tenuto a una considerazione e a una valutazione adeguata alla posizione del lavoratore, in quanto esposto, appunto, alla perdita del posto di lavoro con la scadenza del comporta.

RINNOVO CONTRATTI COLLETTIVI

CCNL Aninsei: rinnovo e minimi.

Minimi retributivi.

A decorrere dal 1° settembre 2023 è previsto un aumento medio dei minimi retributivi pari a 25,00€, calcolato al livello 6. Alla luce di questa modifica, la nuova retribuzione mensile lorda calcolata con riferimento al livello 6 sarà di 1.489,64€.

Gli aumenti potranno essere assorbiti, fino a concorrenza, da incrementi retributivi riconosciuti dalle aziende, ad eccezione di quelli concessi con clausola espressa di non assorbibilità.

ANISEI

METALMECCANICA

METALMECCANICA - Piccola ind. Confimi.

Welfare aziendale.

A decorrere dal 1° settembre di ogni anno, le aziende dovranno mettere a disposizione dei lavoratori strumenti di welfare del valore di 200,00 € da utilizzare entro il 31 agosto dell'anno successivo.

Gli importi non sono riproporzionabili per i rapporti di lavoro part time, sono onnicomprensivi, ed esclusi dalla base di calcolo del T.F.R.

Hanno diritto a quanto sopra i lavoratori, superato il periodo di prova, in forza al 1° gennaio di ciascun anno o successivamente assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno, con almeno 6 mesi di anzianità in azienda.

DIRIGENTI TERZIARIO

Dirigenti terziario, distribuzione e servizi.

Il rinnovato CCNL per i dirigenti del settore commercio ha previsto che ai dirigenti in forza alla data del 12 aprile 2023 dovrà essere corrisposto un importo "Una Tantum" di 2.000,00€ lordi a titolo di arretrati retributivi, suddiviso in tre tranches secondo le seguenti scadenze:

- 700,00€ già erogata con la retribuzione di maggio 2023;
- 700,00€ con la retribuzione di settembre 2023;
- 600,00€ con la retribuzione di novembre 2023.

L'importo spettante verrà riproporzionato in relazione ai mesi di anzianità di servizio maturata nel periodo 1° gennaio 2022 - 31 dicembre 2022 e non avrà incidenza ai fini del calcolo del TFR, né di alcun istituto contrattuale.

DIRIGENTI CATENE ALBERGHIERE

Rinnovo CCNL dirigenti catene alberghiere.

Lo scorso 12 settembre 2023 Aica e Manageritalia hanno siglato l'accordo di rinnovo del Ccnl per i Dirigenti delle aziende dell'industria alberghiera.

L'accordo decorre dal 1° gennaio 2022 e avrà validità fino 31 dicembre 2025: di seguito si illustrano le principali novità introdotte all'interno dell'accordo.

Aumento retributivo.

È stato previsto un aumento della retribuzione di fatto, a titolo di superminimo, pari ai seguenti importi mensili:

- € 200,00 dal 1° ottobre 2023;
- € 150,00 dal 1° luglio 2024;
- € 200,00 dal 1° settembre 2025.

Tali aumenti potranno essere assorbiti, fino a concorrenza, da incrementi retributivi riconosciuti dalle aziende successivamente al 31 dicembre 2019, a titolo di acconto o di anticipazione su futuri aumenti economici contrattuali purché sia stato espressamente stabilito l'assorbimento all'atto della concessione.

Formazione professionale.

L'accordo di rinnovo ha previsto che, per le sole annualità 2024 e 2025, il contributo annuo sarà incrementato di € 50,00, di cui € 25,00 a carico del datore di lavoro e € 25,00 a carico del Dirigente.

Welfare aziendale.

A titolo sperimentale e limitatamente al periodo di vigenza del presente accordo, è stato introdotto un contributo welfare obbligatorio di € 1.000,00 per il 2024 e per il 2025.

Assistenza Sanitaria Integrativa

La contribuzione al FASDAC viene fissata nelle seguenti misure:

- 5,29% a carico azienda per ciascun Dirigente in servizio;
- 2,78% a carico azienda e a favore della gestione Dirigenti Pensionati.



Jobcode STP S.r.l. is an independent member of HLB International, a global network of advisory and accounting firms. HLB refers to the HLB International network and/or one or more of its member firms. For more information on HLB International and its legal structure, please visit www.hlb.global/legal.

STIAMO DALLA STESSA PARTE. QUELLA DELLA NATURA.



LA BIODIVERSITÀ È UNA RICCHEZZA.

Jobcode sceglie 3Bee per la tutela della biodiversità tramite la tecnologia.

“Le Oasi della Biodiversità sono spazi fisici e virtuali distribuiti in tutta Italia e hanno l’obiettivo di monitorare e salvaguardare gli insetti impollinatori e la biodiversità. L’Oasi della Biodiversità di HLB Jobcode è stata creata nel 2022, partendo da due alveari di biomonitoraggio dotati di tecnologia 3Bee Hive-Tech, che permette di controllare i parametri ambientali utili ad analizzare la biodiversità circostante e la salute degli impollinatori. Ogni alveare di biomonitoraggio consente di osservare lo stato di salute in modo statistico di oltre 300.000 api. Abbiamo scelto di creare la nostra Oasi della Biodiversità partendo dalla Calabria, regione importante per il nostro business, con l’obiettivo di rafforzare il legame con il territorio contribuendo alla tutela e alla rigenerazione della biodiversità locale.”

www.3bee.com



www.jobcodehr.com