



STUDIO PIRINU
Consulenti del Lavoro

DOTT. GIUSEPPE PIRINU Tel. 079/670790 – 079/630021 – 079671571
CONSULENTE DEL LAVORO Fax: 079/634212
VIA GIOVANNI XXIII, 13 Codice Fiscale: PRNGPP61P29I452D
07029 TEMPPIO PAUSANIA (OT) Partita IVA: 01287790909

E-mail: studiopirinu@tin.it

P.E.C.: g.pirinu@consulentidellavoropec.it

n° 346 Albo Consulenti del Lavoro della Provincia di Sassari

www.studiopirinu.it

Ai Sig.ri Clienti dello Studio

Le informative per l'azienda - Ottobre 2023

News ottobre	2
Ulteriore correttivo per la riforma dello sport	8
Novità in materia di lavoro dalla conversione del D.L. 75/2023	12
Novità in materia di fondi di solidarietà	14
Diritti sindacali dei lavoratori somministrati	16
Diritto di accesso del lavoratore all'attività investigativa sul suo conto	17
Trattamento previdenziale dei lavoratori dello spettacolo	18
Disciplina tributaria dei lavoratori frontalieri	19
Distacco in Germania e retribuzioni convenzionali	24
Firma elettronica semplice e documenti informatici di validità fiscale	25



Le informative per l'azienda

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Buone prassi collocamento mirato: realizzazione e gestione della piattaforma

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con Decreto Direttoriale n. 154 dell'11 settembre 2023, ha reso note le modalità di realizzazione e gestione della piattaforma per le buone prassi in tema di collocamento mirato.

Tale piattaforma sarà implementata grazie alla raccolta sistematica di buone pratiche di inclusione lavorativa, con la finalità di condividere e diffondere esperienze positive ed efficaci nell'ottica dell'innalzamento degli standard inerenti al collocamento mirato.

Possono rientrare nelle buone prassi, attività che prevedano la promozione di:

- un sistema integrato di rete che coinvolga servizi sociali, sanitari, educativi, formativi del territorio, nonché l'Inail;
- stipula di accordi territoriali con le Organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale;
- predisposizione di progetti di inserimento lavorativo, che tengano conto delle barriere e dei facilitatori, previa valutazione delle situazioni di disabilità e delle analisi dei posti di lavoro da poter assegnare.

La proposta di buone prassi deve essere inoltrata in maniera esclusivamente telematica mediante compilazione del *format* dedicato sul portale Servizi lavoro del Ministero del lavoro.

Il Decreto Direttoriale si occupa poi di perimetrare il concetto di buone prassi, specificando che possono essere ritenute tali quelle che si fondano su esperienze già sperimentate, la cui efficacia dei risultati sia quindi concretamente accertabile.

A ulteriore supporto si colloca la sostenibilità e la replicabilità delle esperienze potenzialmente considerate buone prassi.

All'articolo 6 del citato Decreto direttoriale viene prevista l'istituzione di un gruppo di lavoro permanente in materia, avente il compito di effettuare la valutazione delle buone prassi.

(Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Decreto Direttoriale, 11 settembre 2023, n. 154)

Permessi L. 104/1992: rilascio funzionalità “Variazione dati domanda”

L'Inps, con messaggio n. 3141 del 7 settembre 2023, fornisce i chiarimenti circa le modalità operative per l'utilizzo della nuova funzionalità implementata nel portale Inps in merito alla domanda di fruizione di permessi ai sensi della L. 104/1992.

Si tratta, in particolare, della funzionalità di “Variazione dati domanda”, che segue la falsariga della medesima implementazione messa a disposizione dell'Istituto per quanto concerne le richieste di congedo straordinario per assistenza di familiari disabili in situazione di gravità.

Anche in questo caso, è possibile accedere all'area dedicata mediante il portale Inps, attraverso l'area Congedi, permessi e certificati.

Parimenti, le variazioni possono interessare domande che siano in tutto, ovvero in parte, in corso al momento della presentazione della richiesta di variazione; restano escluse quindi le domande

che interessano periodi già completamente fruiti, ovvero non ancora iniziati, alla data di inoltro della richiesta di correzione.

La materiale correzione dei dati passa attraverso 2 fasi operative distinte e tra loro consequenziali:

- l'annullamento della domanda contenente informazioni da rettificare;
- il re inoltro, previa correzione, della domanda indicante i dati corretti.

Il portale Inps mantiene in ogni caso lo storico di tutte le domande trasmesse, sia quelle corrette, sia quelle annullate, consultabili in menù distinti.

(Inps, messaggio, 7 settembre 2023, n. 3141)

Congedo straordinario familiari disabili: implementazione “Variazione dati”

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

Tale funzionalità è raggiungibile mediante il portale Inps, accedendo al servizio Indennità per congedi straordinari.

La funzionalità di nuova implementazione consente di variare dati di domande già presentate, ammettendo contestualmente l'invio di quella ulteriore di correzione delle informazioni che si è inteso modificare.

Il messaggio Inps n. 3139/2023 precisa come sia possibile variare le domande laddove le stesse siano riferite e quindi comprendano periodi in tutto ovvero in parte 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 una successiva di re invio dei dati corretti.

Per agevolare tale fase, è stato predisposto un sistema di ripresa dei dati della domanda precedente, con la possibilità di intervenire per rettificare le informazioni da correggere.

(Inps, messaggio, 7 settembre 2023, n. 3139)

IMPOSTE, CONTRIBUTI E PREMI

Assunzioni agevolate: il vademecum aggiornato del Ministero

Il Ministero del lavoro ha pubblicato, una guida aggiornata in materia di assunzioni agevolate attualmente previste nel nostro ordinamento.

La guida contiene le informazioni inerenti:

- l'incentivo *under 36* e *under 30*;
- l'incentivo donne svantaggiate;
- la decontribuzione sud;
- l'incentivo occupazione giovanile NEET;
- gli incentivi percettori di misura di inclusione (articolo 10, D.L. 48/2023);
- l'incentivo per il lavoro delle persone con disabilità.
- l'incentivo occupazione *over 50*.

Per ciascuna delle misure agevolative sono definiti:

- la platea dei destinatari, con indicazione delle cause di esclusione;

- le condizioni soggettive di accesso;
- la durata dell'incentivo e il periodo entro il quale è possibile fruirne;
- la tipologia dei rapporti di lavoro che ne danno diritto;
- i datori di lavoro rientranti nella platea dei potenziali beneficiari;
- le modalità di richiesta;
- le condizioni di cumulabilità con altri incentivi.

(Ministero del Lavoro, Guida in materia di assunzioni, settembre 2023)

Inps: variazione della misura del tasso per calcolo di interessi e sanzioni

L'Inps, con circolare n. 81 del 18 settembre 2023, comunica la variazione del tasso di interesse previsto per interessi di dilazione e differimento, nonché per le somme aggiuntive per omesso o ritardato versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

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, e che quindi a far data dal 20 settembre 2023 è pari al 4,50%.

Con la medesima decorrenza del 20 settembre 2023, e relativamente ai piani di ammortamento finalizzati al pagamento rateale di contributi e sanzioni approvati a partire da tale data, il tasso applicato sarà pari al 10,50%.

Nulla varia nei confronti dei piani di ammortamento connessi a pagamenti rateali già in precedenza approvati e in corso di esecuzione.

Varia anche il tasso applicato ai fini della quantificazione delle sanzioni civili in caso di mancato o ritardato pagamento di contributi e premi, che sale al 10,00%.

Resta prevista poi la misura compresa tra il 30% su base annua, con il tetto massimo del 60% in caso di evasione, ferma restando la riduzione a favore delle imprese soggette a procedure concorsuali.

(Inps, circolare, 18 settembre 2023, n. 81)

Inail: variazione della misura del tasso per calcolo di interessi e sanzioni

L'Inail, con circolare n. 42 del 18 settembre 2023, comunica la variazione del tasso di interesse previsto per interessi da dilazione e sanzioni civili.

L'incremento previsto è conseguenza della decisione di politica monetaria adottata dalla Banca Centrale Europea in data 14 settembre 2023 che ha innalzato il tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento portandolo al 4,50%.

In via parallela e simultanea rispetto all'Inps, che ha in tal senso emanato la circolare n. 81 del 18 settembre 2023, anche l'Inail ha quindi adeguato i tassi previsti per interessi in caso di dilazione, così come di sanzioni civili in caso di tardivo o omesso versamento.

Analoghe anche le misure previste rispetto all'Inps.

Quindi nelle ipotesi di interessi dovuti per le rateazioni dei debiti per premi assicurativi presentate a partire dal 20 settembre 2023, il tasso applicato sarà pari al 10,50% (nulla cambia rispetto alle rateazioni in essere a tale data i cui importi continuano quindi a essere invariati).

In caso di sanzioni civili per mancato o ritardato pagamento (anche derivante da oggettive incertezze), evasione connessa a registrazioni o denunce obbligatorie omesse o non conformi

(nel caso in cui la denuncia sia effettuata spontaneamente prima di contestazioni o richieste da parte degli enti e in ogni caso entro 12 mesi dal termine di pagamento), il tasso applicato sarà invece pari al 10,00%. Resta salva anche in questo caso la riduzione a favore delle imprese che risultano essere soggette a procedure concorsuali.

(Inail, circolare, 18 settembre 2023, n. 42)

Disapplicazione massimale nelle P.A.: nuovi termini per la richiesta

L'Inps, con circolare n. 80 del 14 settembre 2023, rende note le modalità per presentare le domande di disapplicazione del massimale contributivo per i dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni in seguito alla riapertura dei termini.

Il citato messaggio si colloca sulla scia dei chiarimenti già forniti dall'Istituto in materia.

In particolare, tale previsione deriva dall'articolo 21 del D.L. 4/2019 così come modificato dall'articolo 21 del D.L. 44/2023.

Si tratta, nello specifico, della particolare facoltà riconosciuta a favore dei dipendenti pubblici iscritti a gestioni pensionistiche obbligatorie a far data dal 1° gennaio 1996, riservata a coloro che risultano superare, nei modi e nei tempi chiariti dalle fonti di legge e di prassi amministrativa, il massimale annuo previsto per quanto concerne la contribuzione dovuta da coloro che ricadono nel sistema contributivo.

In particolare, la novella apportata dall'art. 21 del D.L. 44/2023 ha riaperto i termini per la presentazione delle domande.

Il nuovo arco temporale concesso è fissato entro il 31 dicembre 2023, ovvero entro il termine di dodici mesi dal superamento del massimale contributivo.

La circolare Inps n. 80/2023, dopo aver ripreso la normativa ed i riferimenti di prassi amministrativa originariamente previsti dall'art. 21 del D.L. 4/2019 (nella sua fisionomia anteriore alla novella apportata dall'articolo 21 del D.L. 44/2023) e forniti dall'Inps con circolare n. 93 del 17 giugno 2019, indica i nuovi termini frutto delle modifiche intervenute.

In particolare, il termine della presentazione al 31 dicembre 2023 è previsto per coloro che abbiano superato il massimale entro il mese di aprile 2023, mentre quello di dodici mesi decorrenti dalla data di superamento del citato massimale opera nei confronti di coloro che maturino il requisito a partire dal mese di maggio 2023.

(Inps, circolare, 14 settembre 2023, n. 80)

Sospensione contributi agricoli: le rettifiche dell'Inps

L'Inps, con messaggio 31 agosto 2023, n. 3035, provvede a comunicare la parziale rettifica delle modalità di presentazione delle istanze inerenti alla sospensione dei termini di versamento dei contributi del settore agricolo, coerentemente con quanto previsto dal D.L. 1° giugno 2023, n. 61, contenente le previsioni volte a fronteggiare gli effetti dell'emergenza maltempo di inizio maggio in Emilia Romagna ed in altre zone del centro Italia.

In merito, l'Inps aveva già pubblicato la circolare 20 luglio 2023, n. 67 che definiva la platea dei destinatari delle misure complessivamente previste dall'Istituto nei confronti della generalità dei lavoratori e datori di lavoro, nonché le annesse modalità attuative delle stesse.

Si ricorda come il periodo interessato dalla sospensione sia quello compreso tra il 1° maggio 2023 ed il 31 agosto 2023.

Il messaggio Inps n. 3035/2023, a parziale rettifica della circolare Inps n. 67/2023, prevede che per la contribuzione agricola, l'istanza di sospensione può essere presentata a decorrere dal 1° settembre 2023 e fino al 30 settembre 2023, distinguendo i canali dedicati, a seconda che si tratti di datori di lavoro agricolo, ovvero di lavoratori agricoli autonomi.

(Inps, messaggio, 31 agosto 2023, n. 3035)

PRESTAZIONI ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI

Ormeggiatori e barcaioli: i primi chiarimenti Inps

L'Inps, con messaggio n. 3256 del 19 settembre 2023, fornisce i primi chiarimenti in materia di novità di strumenti di sostegno al reddito per ormeggiatori e barcaioli.

Il chiarimento dell'Istituto è immediatamente conseguente al Decreto Interministeriale del 28 luglio 2023 che ha a sua volta novellato il Decreto Interministeriale n. 95440 del 18 aprile 2016 che disciplina, nello specifico, la fisionomia degli ammortizzatori sociali a favore di ormeggiatori e barcaioli.

L'intervento operato dal Decreto del 28 luglio 2023, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 217 del 16 settembre 2023, ha di fatto parificato gli strumenti di sostegno al reddito per tali figure a quanto previsto in via generale dal D.Lgs. 148 del 14 settembre 2015, in particolare per quanto attiene all'applicazione del massimale unico, del periodo di potenziale fruizione inerente alle causali ordinarie e a quelle straordinarie, e il complessivo ricorso nel quinquennio mobile.

Viene precisato come il citato messaggio funga da apripista a una ulteriore e prossima circolare dell'Istituto che andrà a fornire tutte le ulteriori indicazioni che riguardano gli strumenti di sostegno al reddito in trattazione.

(Inps, messaggio, 19 settembre 2023, n. 3256)

Rivalutazione indennizzi danno biologico: resi noti i valori

L'Inail, con circolare n. 41 del 12 settembre 2023, ha reso noti gli importi rivalutati utili per il calcolo degli indennizzi da danno biologico derivante da infortunio sul lavoro o malattia professionale.

Il meccanismo di rivalutazione in argomento è stato introdotto dalla Legge di Stabilità per l'anno 2016, con modalità automatica e su base annua.

In base a tale sistema di calcolo, a decorrere dal 1° luglio di ogni anno, gli importi degli indennizzi vengono rivalutati tenendo conto dell'incremento dell'indice Istat e previo Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Per l'anno 2023 è stata registrata una variazione percentuale pari all'8,1% intervenuta tra il 2021 ed il 2022.

Tale rivalutazione si aggiunge agli incrementi già riconosciuti e consolidati per effetto delle rivalutazioni intervenute negli anni precedenti.

La rivalutazione come sopra definita riguarda i ratei di rendita maturati e gli indennizzi di capitale liquidati dal 1° luglio 2023.

(Inail, circolare, 12 settembre 2023, n. 41)

Rivalutazione rendite infortunio e malattia professionale: resi noti i valori

L'Inail, con circolare n. 40 del 12 settembre 2023, ha reso noti gli importi rivalutati relativi alle prestazioni per infortunio e malattia professionale.

La citata circolare ricorda come a partire dall'anno 2020, a far data dal 1° luglio di ogni anno, la retribuzione di riferimento per la liquidazione delle rendite corrisposte dall'Inail sia rivalutata sulla base dell'indice Istat.

In particolare, per l'anno 2023, la rivalutazione è stata effettuata prendendo a riferimento la variazione percentuale dell'8,1% dell'indice Istat dei prezzi al consumo, intervenuta tra il 2021 e il 2022.

La circolare Inail n. 40/2023 contiene i valori determinati in relazione a tale percentuale per quanto riguarda le prestazioni economiche per rendita da inabilità permanente, assegni *una tantum* in caso di morte, assegno per assistenza personale continuativa, assegni continuativi mensili, nonché le indicazioni da tenere in considerazione in ipotesi di riliquidazione di rendite per inabilità permanente.

(Inail, circolare, 12 settembre 2023, n. 40)



Le informative per l'azienda

Oggetto: ULTERIORE CORRETTIVO PER LA RIFORMA DELLO SPORT

È stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale (n. 409/2023) il Decreto correttivo n. 120/2023, che introduce importanti modifiche ai Decreti attuativi della Riforma dello sport (L. 86/2019).

In particolare, il Decreto interviene sul lavoro sportivo correggendo, semplificando e integrando le previsioni del D.Lgs. 36/2021.

Lavoratori sportivi

Più nello specifico, il correttivo interviene sull'articolo 25 del citato Decreto nel quale viene definito il lavoratore sportivo.

Potrà essere considerato lavoratore sportivo:

- l'atleta;
- l'allenatore;
- l'istruttore;
- il direttore tecnico;
- il direttore sportivo;
- il preparatore atletico;
- il direttore di gara,

che, senza alcuna distinzione di genere e indipendentemente dal settore professionistico o dilettantistico, esercita l'attività sportiva verso un corrispettivo a favore di un soggetto dell'ordinamento sportivo. Potrà poi rientrare nella definizione di lavoratore sportivo ogni altro tesserato che svolge, verso un corrispettivo, le mansioni necessarie per lo svolgimento di attività sportiva secondo i regolamenti tecnici delle Federazioni sportive nazionali e delle discipline sportive associate, anche paralimpiche, con esclusione delle mansioni di carattere amministrativo-gestionale.

Oltre a chi svolge mansioni di carattere amministrativo-gestionale, non sono lavoratori sportivi coloro che forniscono prestazioni nell'ambito di una professione la cui abilitazione professionale è rilasciata al di fuori dell'ordinamento sportivo e per il cui esercizio devono essere iscritti in appositi albi o elenchi tenuti dai rispettivi ordini professionali.

Rapporto di lavoro sportivo nell'area del dilettantismo

Si ricorda che, nell'ambito del dilettantismo, il lavoro sportivo si presume oggetto di contratto di lavoro autonomo, nella forma della collaborazione coordinata e continuativa quando ricorrono i seguenti requisiti nei confronti del medesimo committente:

- a) la durata delle prestazioni oggetto del contratto, pur avendo carattere continuativo, non supera le 24 ore settimanali escluso il tempo dedicato alla partecipazione alle manifestazioni sportive;



b) le prestazioni oggetto del contratto risultano coordinate sotto il profilo tecnico-sportivo, in osservanza dei regolamenti delle federazioni sportive nazionali, delle discipline sportive associate e degli enti di promozione sportiva anche paralimpici.

L'instaurazione di tali rapporti sportivi deve essere comunicata al registro delle attività sportive dilettantistiche entro il trentesimo giorno del mese successivo all'inizio del rapporto di lavoro, tale comunicazione equivale alla medesima effettuata al centro per l'impiego.

Per le collaborazioni coordinate e continuative relative alle attività previste dal decreto:

- l'obbligo di tenuta del Libro unico del lavoro può essere adempiuto in via telematica all'interno dell'apposita sezione del registro delle attività sportive dilettantistiche;
- nel caso in cui il compenso annuale non superi i 15.000 euro, non vi è obbligo di emissione del prospetto paga.

Il Decreto correttivo ha altresì disposto che l'iscrizione del Libro unico del lavoro può avvenire in un'unica soluzione, anche dovuta alla scadenza del rapporto di lavoro, entro 30 giorni dalla fine di ciascun anno di riferimento, fermo restando che i compensi dovuti possono essere erogati anche anticipatamente.

In sede di prima applicazione, gli adempimenti e i versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali dovuti per le collaborazioni coordinate e continuative di rapporti di lavoro sportivo dilettantistici, limitatamente al periodo di paga da luglio a settembre 2023, possono essere effettuati entro il 31 ottobre 2023.

Assicurazione contro gli infortuni

I lavoratori subordinati sportivi sono sottoposti all'obbligo assicurativo Inail, anche qualora vigano previsioni, contrattuali o di legge, di tutela con polizze privatistiche.

Ai lavoratori sportivi titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa si applica esclusivamente la tutela assicurativa obbligatoria prevista dall'articolo 51, L. 289/2002 e nei relativi provvedimenti attuativi (sono soggetti all'obbligo assicurativo gli sportivi dilettanti tesserati in qualità di atleti, dirigenti e tecnici alle Federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva; l'obbligatorietà dell'assicurazione comprende i casi di infortunio avvenuti in occasione e a causa dello svolgimento delle attività sportive, dai quali sia derivata la morte o una inabilità permanente).

Per gli sportivi dilettanti che svolgono attività sportiva come volontari, rimane ferma la tutela assicurativa obbligatoria prevista nell'articolo 51, L. 289/2002, e nei relativi provvedimenti attuativi, oltre all'obbligo di assicurarli per la responsabilità civile verso i terzi.

Trattamento pensionistico

I lavoratori sportivi subordinati, a prescindere dal settore professionistico o dilettantistico in cui prestano attività, sono iscritti al Fondo pensione dei lavoratori sportivi presso l'Inps, cui sono altresì iscritti i lavoratori sportivi autonomi, anche nella forma di collaborazioni coordinate e continuative operanti nei settori professionistici.

Le figure degli istruttori presso impianti e circoli sportivi di qualsiasi genere, dei direttori tecnici, e degli istruttori presso società sportive di cui ai punti 20 e 22 del D.M. Lavoro 15 marzo 2005, se già iscritte presso il Fondo pensioni per i lavoratori dello spettacolo, hanno diritto di optare, entro 6 mesi



dall'entrata in vigore del D.Lgs. 36/2021, per il mantenimento del regime previdenziale già in godimento. Nell'area del dilettantismo i lavoratori sportivi, titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa o che svolgono prestazioni autonome, hanno diritto all'assicurazione previdenziale e assistenziale e a tal fine sono iscritti alla Gestione separata Inps, come i lavoratori che svolgono prestazioni autonome. In tema poi di contribuzione previdenziale giova ricordare che le suddette collaborazioni debbono versare la quota contributiva alla gestione separata Inps per i compensi superiori a 5.000 euro e fino a un massimale, nel 2023, pari a 113.520 euro. La aliquota contributiva per il computo delle prestazioni pensionistiche è stabilita come segue:

- a) per i lavoratori sportivi già assicurati presso altre forme obbligatorie l'aliquota è pari in misura pari al 24%, senza aliquota aggiuntiva c.d. assistenziale;
- b) per i lavoratori non assicurati presso altre forme obbligatorie o che svolgono prestazioni autonome, l'aliquota contributiva è stabilita in misura pari al 25%. Per tali lavoratori si applicano le aliquote aggiuntive c.d. assistenziali previste per gli iscritti alla gestione separata sulla base del relativo rapporto di lavoro.

Si precisa che, sino al 31 dicembre 2027, la base imponibile previdenziale pensionistica è ridotta del 50%. Per i lavoratori sportivi titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa con iscrizione alla gestione separata Inps, l'adempimento della comunicazione mensile all'Istituto dei dati retributivi e delle informazioni utili al calcolo dei contributi può essere assolta mediante apposita funzione telematica istituita nel Registro delle attività sportive dilettantistiche.

Sostegno alle piccole Asd/Ssd

Alle associazioni e società sportive dilettantistiche iscritte nel registro nazionale delle attività sportive dilettantistiche che nel periodo d'imposta in corso al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di erogazione del beneficio hanno conseguito ricavi di qualsiasi natura, non superiori complessivamente a 100.000 euro, è riconosciuto un contributo, commisurato ai contributi previdenziali per i quali l'obbligo di denuncia e di versamento grava sulle predette associazioni e società sportive dilettantistiche, versati sui compensi dei lavoratori sportivi titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa erogati nei mesi di luglio, agosto, settembre, ottobre e novembre 2023.

Prestazioni sportive dei volontari

I volontari mettono a disposizione il proprio tempo e le proprie capacità per promuovere lo sport, in modo personale, spontaneo e gratuito, senza fini di lucro, neanche indiretti, ma esclusivamente con finalità amatoriali. Le prestazioni dei volontari sono comprensive dello svolgimento diretto dell'attività sportiva, nonché della formazione, della didattica e della preparazione degli atleti. Le prestazioni sportive dei volontari non sono retribuite in alcun modo, nemmeno dal beneficiario.

Per le loro prestazioni sportive possono essere rimborsate esclusivamente le spese relative al vitto, all'alloggio, al viaggio e al trasporto sostenute in occasione di prestazioni effettuate fuori dal territorio comunale di residenza purché.

- siano documentate (non sono quindi previsti rimborsi a *forfait*) o,



- purch  non superino l'importo di 150 euro mensili e l'organo sociale competente deliberi sulle tipologie di spese e le attivit  di volontariato per le quali   ammessa questa modalit  di rimborso, anche a fronte di autocertificazione resa ai sensi dell'articolo 46, D.P.R. 445/2000.

Trattamento tributario

I compensi di lavoro sportivo nell'area del dilettantismo non costituiscono base imponibile ai fini fiscali fino all'importo complessivo annuo di euro 15.000. All'atto del pagamento il lavoratore sportivo rilascia autocertificazione attestante l'ammontare dei compensi percepiti per le prestazioni sportive dilettantistiche rese nell'anno solare. Tutti i singoli compensi per i collaboratori coordinati e continuativi nell'area del dilettantismo inferiori all'importo annuo di 85.000 euro non concorrono alla determinazione della base imponibile Irap. Per i lavoratori sportivi dell'area del dilettantismo che nel periodo d'imposta 2023 percepiscono compensi ex articolo 67, comma 1, lettera m), Tuir, nonch  compensi assoggettati ad imposta ai sensi dell'articolo 36, comma 6, D.Lgs. 36/2021, l'ammontare escluso dalla base imponibile ai fini fiscali per il medesimo periodo d'imposta non pu  superare l'importo complessivo di euro 15.000.

Rapporti di carattere amministrativo-gestionale

Ricorrendone i presupposti, l'attivit  di carattere amministrativo-gestionale pu  essere oggetto di collaborazioni coordinate e continuative, fatto salvo per i soggetti che la forniscono nell'ambito di una professione per il cui esercizio devono essere iscritti in appositi albi o elenchi tenuti dai rispettivi ordini professionali. Ai rapporti di collaborazione si applica la disciplina dell'obbligo assicurativo Inail e i collaboratori hanno diritto all'assicurazione previdenziale e assistenziale, con iscrizione alla Gestione Separata Inps. L'attivit    regolata:

- ai fini previdenziali, dall'articolo 35, commi 2 (diritto all'assicurazione previdenziale e assistenziale), 6 (aliquota pensionistica pari al 24%), 7 (aliquota pensionistica pari al 25%), 8-bis (l'aliquota contributiva pensionistica e la relativa aliquota contributiva per il computo delle prestazioni pensionistiche sono calcolate sulla parte di compenso eccedente i primi 5.000 euro annui) e 8-ter (fino al 31 dicembre 2027 la contribuzione   dovuta nei limiti del 50% dell'imponibilecontributivo);
- ai fini tributari, quale che sia la tipologia del rapporto, dall'articolo 36, comma 6 (i compensi di lavoro sportivo nell'area del dilettantismo non costituiscono base imponibile ai fini fiscali fino all'importo complessivo annuo di euro 15.000; tutti i singoli compensi per i collaboratori coordinati e continuativi nell'area del dilettantismo inferiori all'importo annuo di 85.000 euro non concorrono alla determinazione della base imponibile Irap).

I contributi previdenziali ed assistenziali, versati dai committenti o dai relativi collaboratori in ottemperanza a disposizioni di legge, non concorrono a formare il reddito di questi ultimi ai fini tributari.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti. Distinti saluti.



Le informative per l'azienda

Oggetto: NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO DALLA CONVERSIONE DEL D.L. 75/2023

Con la L. 112/2023 il Legislatore ha operato la necessaria conversione del D.L. 75/2023. Dal vasto contenuto del Decreto citato, vediamo di estrarre alcuni punti rilevanti in materia strettamente lavoristica.

Ingressi *extra* flussi e lavoratori frontalieri

L'articolo 24, comma 5-*bis* prevede, anzitutto, una modifica all'articolo 27, D.Lgs. 286/1998 (Testo Unico sull'immigrazione), il quale disciplina le possibilità d'ingresso in Italia per lavoro, di stranieri, in casi particolari e ben specifici, al di fuori della disciplina generale delle c.d. quote d'ingresso.

Viene infatti aggiunta all'elenco già esistente la seguente lettera “*i-bis*”: “*i lavoratori che siano stati dipendenti, per almeno dodici mesi nell'arco dei quarantotto mesi antecedenti alla richiesta, di imprese aventi sede in Italia, ovvero di società da queste partecipate, secondo quanto risulta dall'ultimo bilancio consolidato redatto ai sensi degli articoli 25 e seguenti del decreto legislativo 9 aprile 1991, n. 127, operanti in Stati e territori non appartenenti all'Unione europea, ai fini del loro impiego nelle sedi delle suddette imprese o società presenti nel territorio italiano*”.

I soggetti, con le caratteristiche appena esposte, potranno quindi fare ingresso in Italia al di fuori delle già citate quote. Un'ulteriore novità, inoltre, prevede che per tali soggetti (come nei casi di dirigenti o personale altamente specializzato di società, ovvero di professori universitari) il nulla osta al lavoro per gli stranieri venga sostituito da una comunicazione da parte del datore di lavoro della proposta di contratto di soggiorno per lavoro subordinato. Tale comunicazione dovrà essere presentata, con modalità telematiche, allo Sportello unico per l'immigrazione competente, il quale sua volta provvederà a trasmettere detta comunicazione alla questura per la verifica della insussistenza di motivi ostativi all'ingresso.

Nel successivo comma 5-*ter* la novella normativa si occupa, invece, nell'ambito degli accordi tra Italia e Svizzera, del caso particolare di lavoratori frontalieri che alla data del 31 marzo 2022 svolgevano la loro attività lavorativa in modalità di telelavoro.

A mezzo della L. 83/2023, articolo 12, comma 1, è stato infatti disposto che, in via transitoria e comunque non oltre il 30 giugno 2023, per tali lavoratori i giorni di lavoro svolti nello Stato di residenza in modalità di telelavoro, fino al 40% del tempo di lavoro, rientrassero nel campo di applicazione dell'Accordo tra l'Italia e la Svizzera del 1974 relativo all'imposizione dei lavoratori frontalieri.

Con la novità adesso proposta quindi, solo per tale categoria di lavoratori che alla data del 31 marzo 2022 svolgevano la loro attività lavorativa in modalità di telelavoro, viene posposta la data di scadenza della disciplina transitoria dal 30 giugno al 31 dicembre 2023.



Cassa integrazione straordinaria in deroga

L'articolo 42 prevede - per le sole imprese di interesse strategico nazionale che occupano un numero di dipendenti non inferiore a 1.000 e che hanno in corso piani di riorganizzazione aziendale non ancora completati a causa della loro complessità - la possibilità di accedere a un ulteriore periodo di Cigs fruibile entro la fine dell'anno in corso.

Si stabilisce infatti che a seguito di apposita domanda datoriale, a mezzo di apposito Decreto del Ministro del lavoro di concerto con il Ministro dell'economia, potrà essere autorizzato, in via eccezionale e in deroga alle disposizioni riguardanti gli ammortizzatori sociali (D.Lgs. 148/2015), un ulteriore periodo di cassa integrazione straordinaria in continuità con le tutele già autorizzate. Tale periodo di cassa integrazione straordinaria potrà avere una durata massima di ulteriori 40 settimane, fruibili entro il 31 dicembre 2023.

Viene inoltre stabilito che alle domande riguardanti tale deroga non saranno applicabili le procedure (consultazione sindacale obbligatoria) e i vari termini previsti per le domande di Cigs, mentre, al contrario, resta dovuto dal datore di lavoro il versamento del contributo addizionale, così come disposto dalla disciplina *ex* D.Lgs. 148/2015. L'Inps, col recente messaggio n. 2948/2023, fa inoltre presente come il datore di lavoro sia comunque tenuto a effettuare il conguaglio delle prestazioni erogate ai propri dipendenti, a pena di decadenza, entro 6 mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata dell'autorizzazione, ovvero dalla data del provvedimento di concessione ove la stessa sia successiva.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti. Distinti saluti.



Le informative per l'azienda

Oggetto: NOVITÀ IN MATERIA DI FONDI DI SOLIDARIETÀ

Diamo conto di alcune recenti novità in materia di fondi di solidarietà bilaterali.

Telecomunicazioni

Nella Gazzetta Ufficiale n. 218/2023 è stato pubblicato il D.M. 4 agosto 2023 che ha istituito presso l'Inps, ex articoli 26 e ss., D.Lgs. 148/2015, il Fondo di solidarietà bilaterale per la filiera delle telecomunicazioni, per le imprese esercenti servizi di telecomunicazione (telefonia fissa e/o mobile e/o di trasmissione dati e/o contenuti digitali e multimediali anche attraverso l'esercizio di reti e servizi di *networking*), di attività di assistenza e gestione della clientela, di sviluppo e implementazione di servizi per soluzioni tecnologiche applicate anche alle telecomunicazioni e alle imprese che forniscono servizi per contenuti digitali e multimediali, che assicurerà le seguenti prestazioni:

- finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale, anche in concorso con appositi fondi nazionali e/o dell'UE;
- integrazione degli importi delle prestazioni previste per legge, in caso di cessazione del rapporto di lavoro;
- integrazione degli importi dei trattamenti di integrazione salariale in costanza di rapporto di lavoro previsti per legge;
- allungamento della durata delle prestazioni previste dalla legge in caso di cessazione del rapporto di lavoro, con versamento della contribuzione correlata;
- assegno straordinario, a fronte di processi di esodo di lavoratori che raggiungano i requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi 5 anni;
- in via opzionale, versamento mensile di contributi previdenziali nel quadro di processi connessi alla staffetta generazionale a favore di lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi 3 anni, con contestuale assunzione presso il medesimo datore di lavoro, anche in apprendistato, di lavoratori di età non superiore a 35 anni compiuti per non meno di 3 anni.

Barcaioli e ormeggiatori

È stato adeguato il fondo di solidarietà bilaterale ormeggiatori e barcaioli dei porti italiani mediante pubblicazione in Gazzetta Ufficiale n. 217/2023 del D.M. Lavoro 28 luglio 2023 che ha modificato il D.M. 95440/2016.

L'importo dell'assegno di integrazione salariale erogato è pari quello previsto dal comma 5-bis, articolo 3, D.Lgs. 148/2015 (importo massimo mensile indipendente dalla retribuzione di riferimento).



Tra le novità si evidenzia, inoltre, la possibilità per le Società cooperative/Gruppi ormeggiatori e barcaioli dei porti italiani di ricorrere all'assegno di integrazione salariale nei seguenti limiti massimi di durata:

- per causali ordinarie, pari a quelli previsti dall'articolo 12, D.Lgs. 148/2015 per la Cigo;
- per causali straordinarie, pari a quelli previsti dall'articolo 22, D.Lgs. 148/2015 per la Cigs.
- con durata massima complessiva pari a quella prevista dall'articolo 4, comma 1, D.Lgs. 148/2015 (24 mesi in un quinquennio mobile).

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti. Distinti saluti.



Le informative per l'azienda

Oggetto: DIRITTI SINDACALI DEI LAVORATORI SOMMINISTRATI

Il rapporto di somministrazione coinvolge 3 soggetti (agenzia di somministrazione, lavoratore somministrato e impresa utilizzatrice), legati da 2 distinti rapporti contrattuali: il contratto commerciale, concluso tra l'utilizzatore e il somministratore, e il contratto di lavoro individuale stipulato tra l'agenzia di somministrazione e il lavoratore somministrato. Il datore di lavoro del lavoratore somministrato è formalmente l'agenzia di somministrazione, ma la prestazione lavorativa

- nel periodo della missione - è svolta nell'interesse dell'utilizzatore, sotto il suo controllo e direzione. Di conseguenza, il contratto collettivo che regola il rapporto di lavoro è, in primo luogo e in generale, quello applicato dall'agenzia di somministrazione, ma per il periodo della missione la disciplina in concreto applicabile deve essere integrata dalle previsioni del Ccnl applicato dall'utilizzatore.

Ciò premesso, il Mlps con l'interpello n. 1/2023, precisa che tali conclusioni valgono anche con riferimento ai diritti sindacali dei lavoratori somministrati, rispetto ai quali l'articolo 36, D.Lgs. 81/2015 dispone che si applichino, in primo luogo, i diritti sindacali previsti dallo Statuto dei lavoratori, nonché il diritto del lavoratore somministrato, per la durata della missione, a esercitare presso l'utilizzatore i diritti di libertà e di attività sindacale, nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.

Anche in questo caso, dunque, si deve far riferimento, in prima istanza, al contratto collettivo di lavoro applicato dall'agenzia di somministrazione, consentendo inoltre al lavoratore somministrato, durante la missione, di esercitare nel contesto in cui opera tutti i diritti sindacali allo stesso riconosciuti dall'ordinamento e dal Ccnl applicato dall'impresa utilizzatrice.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti. Distinti saluti.



Le informative per l'azienda

Oggetto: DIRITTO DI ACCESSO DEL LAVORATORE ALL'ATTIVITÀ INVESTIGATIVA SUL SUO CONTO

Si informano i Signori Clienti che il garante della *privacy*, con *newsletter* dell'11 settembre 2023, ha reso noto un proprio provvedimento in cui ha stabilito il diritto di accesso, in capo al lavoratore, ai propri dati personali, compresi quelli contenuti nella relazione dell'agenzia investigativa incaricata dall'azienda di raccogliere informazioni sul suo conto.

Con provvedimento del 23 luglio 2023, il garante *privacy* ha infatti accertato l'illegittimità del trattamento dei dati effettuato da parte del datore di lavoro, in quanto non aveva dato riscontro alle richieste di accesso del dipendente ai propri dati personali, relative a una contestazione disciplinare nella quale erano contenuti puntuali riferimenti ad attività *extra* lavorative che avevano determinato il licenziamento.

Solo successivamente al licenziamento dipendente era venuto a conoscenza dell'esistenza e del contenuto della relazione investigativa dalla quale erano stati tratti riferimenti specifici inseriti nella contestazione disciplinare.

Nel provvedimento il garante ha stabilito che l'azienda aveva l'obbligo di fornire al lavoratore tutti i dati raccolti con la relazione investigativa, anche quelli che non erano stati trasferiti nella contestazione disciplinare (fotografie, una rilevazione Gps, descrizioni di luoghi, persone e situazioni), conformemente agli articoli 12 e 15, Regolamento. Informazioni che, in ipotesi, avrebbero anche potuto essere utili per l'esercizio del diritto di difesa.

Inoltre, dal canto suo, l'azienda, nei riscontri forniti al lavoratore, non aveva fatto cenno alla relazione investigativa né motivato in alcun modo il diniego di accesso ai dati contenuti in questo documento, violando in tal modo anche il principio di correttezza.

L'Autorità quindi, ricordando che il titolare del trattamento è tenuto a fornire l'accesso ai dati personali dell'interessato in forma completa e aggiornata - indicando anche l'origine dei dati qualora non siano raccolti direttamente dal titolare del trattamento presso l'interessato - ha irrogato all'azienda una sanzione di 10.000 euro.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti. Distinti saluti.



Le informative per l'azienda

Oggetto: TRATTAMENTO PREVIDENZIALE DEI LAVORATORI DELLO SPETTACOLO

Il CdM 48/2023 ha approvato, in esame preliminare, un decreto legislativo relativo al riordino e alla revisione degli ammortizzatori e delle indennità e per l'introduzione di un'indennità di discontinuità dal 2024 in favore dei lavoratori del settore dello spettacolo nei periodi di inattività o durante i periodi di studio e formazione.

Gli interventi mirano alla protezione sociale di categorie diverse di operatori:

- lavoratori dello spettacolo a tempo determinato (e cioè che: a) prestino a tempo determinato, attività artistica o tecnica, direttamente connessa con la produzione e la realizzazione di spettacoli;
- b) prestino a tempo determinato attività al di fuori delle ipotesi di cui alla lettera a), ma pur sempre nel settore dello spettacolo);

- lavoratori dello spettacolo intermittenti, anche a tempo indeterminato. Sono individuati:

1. i requisiti che il lavoratore richiedente deve possedere al momento della presentazione della domanda di indennità all'Inps entro il 30 giugno di ogni anno a pena di decadenza;
2. la misura e la durata del riconoscimento dell'indennità;
3. le modalità di corresponsione della stessa in un'unica soluzione nella misura del 60% del valore calcolato sulla media delle retribuzioni imponibili relative all'anno solare precedente la presentazione della domanda.

Con riferimento alla durata dell'indennità, si stabilisce che non siano computati i periodi contributivi che abbiano già dato luogo a erogazione di altra prestazione di disoccupazione al fine di evitare il cumulo della medesima contribuzione per l'erogazione di più prestazioni di sostegno al reddito (per esempio, NASpl, indennità di maternità, malattia, infortunio).

Vengono definite, inoltre, le misure dirette a favorire i percorsi di formazione e di aggiornamento per i percettori dell'indennità.

Inoltre, si abroga, a decorrere dal 1° gennaio 2024, l'indennità per i lavoratori autonomi dello spettacolo (ALAS) e si introduce un regime transitorio destinato a trovare applicazione agli eventi di cessazione involontaria intervenuti fino alla data del 31 dicembre 2023. Si prevede, infine, una disciplina transitoria per i lavoratori che abbiano maturato i requisiti nell'anno 2022 e presentino la domanda entro il 15 dicembre 2023, determinando l'incumulabilità tra l'indennità di discontinuità e l'ALAS.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti. Distinti saluti.



Le informative per l'azienda

Oggetto: DISCIPLINA TRIBUTARIA DEI LAVORATORI FRONTALIERI

Con la circolare n. 25/E/2023, l'Agenzia delle entrate ha analizzato e sintetizzato i più recenti sviluppi riguardanti l'imposizione di talune categorie di lavoratori nei casi di svolgimento della prestazione che vedono una separazione tra il luogo di svolgimento dell'attività, il luogo della residenza e il luogo in cui si esplicano gli effetti di tale attività lavorativa. Ci siamo già occupati dei profili fiscali dello *smart working*, mentre questo contributo è dedicato alla speciale disciplina concernente i lavoratori "*frontalieri*", alla luce anche dei recenti sviluppi e del nuovo Accordo internazionale siglato con la Svizzera, e delle novità introdotte dalla relativa legge di ratifica (L. 83/2023).

Vale la pena tenere presente sin da subito che la definizione di lavoratore frontaliere non ha valenza univoca per tutte le aree del diritto. La normativa europea fornisce, ad esempio, una specifica definizione di lavoratore frontaliere valida in tema di legislazione sulla sicurezza sociale (lavoratore, sia dipendente sia autonomo, che svolge la propria attività in uno Stato membro diverso da quello in cui risiede e che ritorna nello Stato di residenza, in linea di massima, quotidianamente o almeno 1 volta alla settimana). Tale inquadramento, tuttavia, non è automaticamente estensibile al settore tributario, per il quale occorre riferirsi alle legislazioni nazionali e alle singole convenzioni contro le doppie imposizioni e/o accordi stipulati tra gli Stati di volta in volta interessati.

Definizione e relativi profili impositivi

La L. 147/2013 prevede che i frontalieri, relativamente al reddito derivante dal lavoro dipendente prestato all'estero, usufruiscono di una franchigia da imposizione dall'Irpef di 7.500 euro, aumentata, a decorrere dal 2024, a 10.000 euro dalla L. 83/2023 (si veda in seguito). Tale regime è applicabile esclusivamente ai lavoratori dipendenti che:

- sono residenti in Italia;
- quotidianamente, si recano all'estero per svolgere la propria prestazione lavorativa, in zone di frontiera (quali ad esempio quelle in Francia, Austria, San Marino, Stato Città del Vaticano), o in Paesi limitrofi (quali, ad esempio, il Principato di Monaco).

Con riguardo ai lavoratori residenti in Italia che lavorano nello Stato della Città del Vaticano, si ricorda che la franchigia si applica solo per coloro le cui retribuzioni non sono esenti dall'Irpef, in quanto corrisposte da soggetti diversi dalla Santa Sede, dagli altri enti centrali della Chiesa cattolica e dagli enti gestiti direttamente dalla Santa Sede.

La disciplina tributaria del lavoratore frontaliere è contenuta anche in alcune convenzioni contro le doppie imposizioni e accordi stipulati dall'Italia con gli Stati confinanti (in particolare, con l'Austria convenzione per evitare le doppie imposizioni e relativo protocollo aggiuntivo, con la Francia convenzione per evitare le doppie imposizioni e relativo protocollo, con la Svizzera convenzione per evitare le doppie imposizioni e relativo protocollo, nonché accordo relativo all'imposizione dei



lavoratori frontalieri e alla compensazione finanziaria a favore dei comuni italiani di confine e accordo relativo all'imposizione dei lavoratori frontalieri, ratificato con L. 83/2023).

Ferma restando la prevalenza sull'ordinamento interno, la funzione di tale normativa convenzionale è quella di regolamentare la ripartizione della potestà impositiva tra gli Stati, per cui, una volta attribuita la potestà impositiva allo Stato italiano, l'applicazione della normativa interna resta condizionata alla sussistenza dei requisiti previsti da quest'ultima, quindi l'applicazione della franchigia richiede la sussistenza di tutte le condizioni indicate.

Stato	Convenzione	Specifiche
Austria	Se una persona fisica residente di uno Stato contraente nei pressi della frontiera svolge un'attività dipendente nell'altro Stato contraente, sempre nei pressi della frontiera, ed attraversa abitualmente la frontiera stessa per recarsi al lavoro, essa è imponibile per il reddito che ritrae da tale attività soltanto nello Stato di cui è residente.	La Convenzione inquadra come lavoratore frontaliere la persona fisica che possiede i seguenti requisiti: <ul style="list-style-type: none"> - è un lavoratore dipendente; - risiede in Italia o in Austria, nei pressi della frontiera tra i 2 Stati; - svolge il proprio lavoro nello Stato contraente in cui non risiede, sempre nei pressi della frontiera tra i 2 Paesi; attraversa abitualmente (quotidianamente) la frontiera tra i 2 Stati per recarsi al lavoro.
Francia	I redditi derivanti dal lavoro dipendente di persone abitanti nella zona di frontiera di uno degli Stati, e che lavorano nella zona di frontiera dell'altro Stato, sono imponibili soltanto nello Stato del quale dette persone sono residenti. Per zone frontaliere si intendono, per l'Italia, le Regioni, e per la Francia, i Dipartimenti, confinanti con la frontiera.	Le disposizioni convenzionali definiscono quindi come lavoratore frontaliere: <ul style="list-style-type: none"> - il lavoratore dipendente; - che risiede nelle Regioni (se in Italia) o nei Dipartimenti (se in Francia) confinanti con la frontiera tra i 2 Stati; - e che lavora nello Stato contraente diverso da quello in cui risiede, in un Dipartimento (se in Francia) o in una Regione (se in Italia) confinante con la frontiera tra i 2 Paesi; - recandosi in linea di principio quotidianamente all'estero a svolgere la propria prestazione lavorativa.
San Marino	Per quanto concerne la tassazione di lavoro dipendente dei lavoratori frontalieri residenti in Italia, i 2 Stati hanno convenuto di applicare il sistema di tassazione concorrente, con tassazione definitiva nello Stato di residenza. L'Italia assoggetterà a tassazione il reddito lordo dei lavoratori frontalieri residenti in Italia	Non è fornita una precisa definizione dell'espressione " <i>lavoratori frontalieri</i> ", perciò vale quella individuata dalla normativa italiana. Dato che il reddito di lavoro dipendente prestato nella Repubblica di San Marino da lavoratori frontalieri residenti in Italia è sottoposto a tassazione concorrente sia da parte dell'Italia che da parte di San Marino, la doppia imposizione è risolta dall'Italia mediante la

	conseguito nella Repubblica di San Marino con le modalità che saranno stabilite con legge ordinaria che potrà determinare una quota del reddito lordo dei lavoratori frontalieri esente da imposta in Italia.	concessione del credito per le imposte pagate all'estero a San Marino.
--	---	--

Rapporto Italia - Svizzera

Per regolare l'imposizione dei lavoratori frontalieri, nel 1974 Italia e Svizzera hanno sottoscritto un primo Accordo, parte integrante della relativa convenzione contro le doppie imposizioni. Successivamente, il 23 dicembre 2020 i 2 Stati hanno concluso un nuovo accordo, che sarà applicabile dal 1° gennaio 2024, sostituendo l'Accordo del 1974.

Si ricorda altresì che la Svizzera è stata espunta dall'elenco degli Stati a regime fiscale privilegiato ai fini Irpef (c.d. *black list*) dal periodo di imposta 2024, fermi restando gli effetti di ogni attività di accertamento effettuata secondo le disposizioni applicabili fino al 2023 e i poteri dell'Amministrazione finanziaria di controllo sull'effettività della residenza all'estero, perciò il soggetto che si dichiara residente in Svizzera ma che integri uno dei presupposti di cui all'articolo 2, Tuir, si considera comunque fiscalmente residente nel territorio dello Stato (fatta salva l'applicazione delle disposizioni convenzionali).

Accordo 1974	<p>Regolamenta esclusivamente l'imposizione dei frontalieri residenti in Italia che lavorano in Svizzera, è parte integrante della Convenzione contro le doppie imposizioni e fissa un criterio di tassazione esclusiva nello Stato di svolgimento dell'attività lavorativa (perciò se un residente in Italia è lavoratore "frontaliere" in Svizzera, la sua remunerazione è imponibile soltanto in Svizzera).</p> <p>La qualificazione di "frontaliero" svizzero, delineata a livello convenzionale, è da riconoscersi ai lavoratori residenti in un comune il cui territorio sia compreso, in tutto in parte, entro 20 Km dal confine con uno dei Cantoni del Ticino, dei Grigioni e del Vallese, ove si recano per svolgere l'attività di lavoro dipendente (risoluzione n. 38/E/2017).</p> <p>Nell'Accordo è previsto genericamente che i frontalieri esercitano un'attività dipendente sul territorio di uno dei detti Cantoni e non richiedono l'ulteriore condizione che l'attività sia prestata in un Cantone "frontista" rispetto al comune di residenza, perciò solo qualora il Comune italiano di residenza del lavoratore frontaliero disti più di 20 km dal confine dei tre Cantoni svizzeri, anziché l'Accordo si applica la Convenzione (l'Italia, quale Stato di residenza, esercita la propria potestà impositiva sui redditi di lavoro dipendente prodotti in Svizzera e applica la franchigia di 7.500 euro, prevista per i redditi di lavoro dipendente prestato all'estero in zone di frontiera; riconosce, inoltre, il credito per le imposte pagate all'estero che riduce l'imposta estera in misura corrispondente al reddito all'estero che ha concorso alla formazione del reddito complessivo).</p>
--------------	--

	<p>Secondo le indicazioni fornite dall’Agenzia (circolari n. 1/2001, § 1.2.2; n. 15/2002, § 13 e n. 2/2003, § 9), sono frontalieri solo i lavoratori dipendenti residenti in Italia e che quotidianamente si recano all’estero in zone di frontiera o Paesi limitrofi per svolgere la prestazione lavorativa.</p>
Accordo 2020	<p>Sarà applicabile dal 1° gennaio 2024, reca novità in riferimento sia alla definizione di “<i>lavoratore frontaliere</i>”, sia alle regole impositive applicabili e prevede un regime transitorio per i soggetti che già beneficiano del regime (più favorevole) previsto dall’Accordo del 1974.</p> <p>È definito frontaliere il lavoratore residente in uno Stato contraente che:</p> <ul style="list-style-type: none"> - è fiscalmente residente in un comune il cui territorio si trova, totalmente o parzialmente, nella zona di 20 km dal confine con l’altro Stato contraente; - svolge un’attività di lavoro dipendente nell’area di frontiera dell’altro Stato, per un datore di lavoro residente, una stabile organizzazione o una base fissa di detto altro Stato; - ritorna, in linea di principio, quotidianamente al proprio domicilio principale nello Stato di residenza. <p>Con l’espressione “<i>area di frontiera</i>” si indicano:</p> <ul style="list-style-type: none"> - per la Svizzera, Cantoni di Grigioni, Ticino e Vallese; - per l’Italia, Regioni Lombardia, Piemonte, Valle d’Aosta e provincia autonoma di Bolzano. <p>Lo <i>status</i> di frontaliere non viene meno se il soggetto non rientra al proprio domicilio, per motivi professionali, per un massimo di 45 giorni in un anno civile, esclusi i giorni di ferie e di malattia. La disposizione vale per tutti i frontalieri (“<i>nuovi</i>” e “<i>attuali</i>”).</p> <p>Il nuovo Accordo disciplina il trattamento dei frontalieri sia elvetici che italiani. La novità principale sta, tuttavia, nel regime impositivo di cui godono i frontalieri, la tassazione concorrente tra Paese della fonte e Paese di residenza:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il reddito da lavoro dipendente percepito dai frontalieri è imponibile nello Stato in cui è prestata l’attività lavorativa mediante ritenuta alla fonte, fino a un massimo dell’80% di quanto dovuto in base alle disposizioni sull’Irpef, comprese le imposte locali; - lo Stato di residenza del lavoratore, a sua volta, tassa per concorrenza il reddito per l’intero ammontare, garantendo tuttavia l’eliminazione della <i>doppia imposizione giuridica in base alla Convenzione (la Svizzera adotta il c.d. “metodo dell’esenzione”, con riserva della progressività, mentre l’Italia ricorre al meccanismo del credito per le imposte estere)</i>; - il carico fiscale complessivo non può, comunque, essere inferiore a quello risultante in applicazione dell’Accordo del 1974. <p>È inoltre prevista una specifica cooperazione amministrativa, con scambio (operativo dal 2025) delle informazioni rilevanti ai fini dell’imposizione del frontaliere, utilizzabili solo ai fini dell’imposizione di salari, stipendi e remunerazioni analoghe.</p>



Regime transitorio	<p>È previsto per i frontalieri c.d. “<i>attuali</i>”, cioè che hanno in corso o hanno avuto un rapporto di lavoro al momento dell’entrata in vigore del nuovo Accordo e si differenzia dal regime cui saranno assoggettati i “<i>nuovi</i>”. In particolare, è previsto:</p> <ul style="list-style-type: none"> - un regime transitorio (applicabile a coloro che svolgono o hanno svolto un’attività di lavoro dipendente in Svizzera per un datore di lavoro elvetico, tra il 31 dicembre 2018 e la data di entrata in vigore del nuovo Accordo) che continueranno a essere assoggettati a imposizione esclusivamente in Svizzera; - un regime ordinario (applicabile a coloro che, invece, verranno assunti dopo l’entrata in vigore del nuovo Accordo) che prevede che l’imposta che la Svizzera applicherà sul reddito di lavoro dipendente per i “<i>nuovi frontalieri</i>” passerà all’80%, mentre l’Italia potrà assoggettare a sua volta a imposizione l’intero reddito, riconoscendo ai frontalieri un credito per l’imposta pagata in Svizzera. Gli Stati contraenti possono concordare l’interpretazione o l’applicazione dell’Accordo in relazione al telelavoro, ivi incluso in situazioni eccezionali. Nelle more, è previsto che, dal 1° febbraio al 30 giugno 2023, i giorni di lavoro svolti nello Stato di residenza in modalità di telelavoro, fino al 40%, dai lavoratori frontalieri che rientrano nel campo di applicazione dell’Accordo 1974 si considerano effettuati nell’altro Stato. Il D.L. 75/2023 ha previsto l’estensione del periodo di applicazione delle disposizioni fino al 31 dicembre 2023, ma per i soli lavoratori frontalieri che, alla data del 31 marzo 2022, svolgevano la loro attività lavorativa in modalità di telelavoro. Le nuove disposizioni, quindi, contengono una disciplina provvisoria, applicabile alle persone fiscalmente residenti in Italia che possiedono i requisiti per qualificarsi come lavoratori frontalieri in Svizzera in base all’Accordo del 1974, per i quali i giorni di lavoro svolti nel territorio dello Stato in modalità di telelavoro, fino al 40% del tempo di lavoro, si considerano giorni lavorativi svolti in Svizzera. Di conseguenza è superata la risposta n. 171/2023 e sono fatti salvi i comportamenti adottati dai contribuenti, in conformità con il precedente quadro normativo e di prassi, nel periodo compreso tra il 1° febbraio e il 30 giugno 2023.
--------------------	--

La Legge di ratifica del nuovo accordo ha anche previsto per tutti i lavoratori frontalieri (non solo inSvizzera):

- l’innalzamento dal 1° gennaio 2024 della soglia di franchigia da 7.500 a 10.000 euro;
- che i contributi previdenziali per il prepensionamento di categoria, contrattualmente previsti a carico dei lavoratori frontalieri nei confronti degli enti di previdenza dello Stato in cui essi svolgono la propria attività lavorativa, sono deducibili dal reddito complessivo nell’importo risultante da idonea documentazione;
- la non imponibilità ai fini dell’Irpef degli assegni di sostegno al nucleo familiare erogati a favore dei frontalieri dagli enti di previdenza degli Stati in cui si presta servizio.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti. Distinti saluti.



Le informative per l'azienda

Oggetto: DISTACCO IN GERMANIA E RETRIBUZIONI CONVENZIONALI

Il reddito di lavoro dipendente prestato all'estero, in via continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto, da un lavoratore distaccato che, per esigenze aziendali e nell'esclusivo interesse della società consociata presso la quale è distaccato, effettua anche occasionali trasferte di lavoro in Paesi diversi, tra cui l'Italia, è comunque determinato sulla base delle retribuzioni convenzionali ai sensi dell'articolo 51, comma 8-*bis*, Tuir (il reddito è assoggettato a tassazione assumendo come base imponibile la retribuzione convenzionale fissata dal decreto del Mlps, senza tener conto della retribuzione effettivamente corrisposta al lavoratore). Il citato criterio di determinazione del reddito si rivolge a quei lavoratori che, pur svolgendo l'attività lavorativa all'estero, continuano a essere qualificati come residenti fiscali in Italia.

Così afferma l'Agenzia delle entrate nella risposta a interpello n. 428/E/2023 per un distacco in Germania, precisando che la presenza occasionale del dipendente in Italia non fa venir meno lo svolgimento della prestazione lavorativa all'estero in via continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto, a patto che il soggiorno all'estero superi i 183 giorni all'anno e sussistano tutti gli altri requisiti previsti dalla normativa, tra i quali l'appartenere a una delle categorie per le quali il decretoministeriale fissa le retribuzioni convenzionali. Dato che l'esecuzione della prestazione lavorativa deve essere integralmente svolta all'estero, tale articolato regime non è applicabile ai dipendenti in trasferta all'estero, mancando in tali casi il requisito della continuità ed esclusività dell'attività lavorativa all'estero.

Il requisito della continuità deve avere carattere di permanenza o di sufficiente stabilità.

Per quanto concerne il computo dei giorni di effettiva permanenza del lavoratore all'estero, il periodo da considerare non necessariamente deve risultare continuativo, essendo sufficiente che il lavoratore presti la propria opera all'estero per più di 183 giorni nell'arco di 12 mesi, anche a cavallo di 2 anni solari, rilevando nel computo il periodo di ferie, le festività, i riposi settimanali e gli altri giorni non lavorativi, a prescindere dal luogo in cui sono trascorsi.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti. Distinti saluti.



Le informative per l'azienda

Oggetto: FIRMA ELETTRONICA SEMPLICE E DOCUMENTI INFORMATICI DI VALIDITÀ FISCALE

Si comunica che l'Agenzia delle entrate, con risposta all'istanza di consulenza giuridica n. 1/E/2023, ha precisato che in nessun caso una firma elettronica "*semplice*" (ossia non qualificata, digitale o avanzata), indipendentemente dal processo di sua formazione, può dirsi idonea a garantire i requisiti che i documenti informatici (nativi tali o frutto di copia/dematerializzazione), specie se di natura fiscale, devono possedere sin dal momento della loro formazione. In virtù di tale considerazione, l'Amministrazione Finanziaria conclude che deve escludersi l'idoneità ai fini tributari - ai sensi sia del D.P.R. 322/1998, sia di altre previsioni, fatta salva una diversa espressa indicazione del Legislatore - di qualsiasi procedura che preveda l'utilizzo di tale tipologia di firma.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti. Distinti saluti.



