



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 TEMPIO PAUSANIA (OT) Partita IVA: 01287790909

E-mail: studiopirinu@tin.it

P.E.C.: g.pirinu@consulentidellavoropecc.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

News dicembre	2
Riforma del lavoro sportivo - chiarimenti INL e nuovo Unilav sport	7
Calcolo e gestione della contribuzione dovuta per i lavoratori sportivi	9
Istruzioni Inail per gli sportivi	13
Circolare sui flussi d'ingresso 2023-2025	16
Riconoscibilità degli esoneri per l'occupazione giovanile a seguito di riqualificazione di un precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato	26
<i>Fringe benefit</i> e impatto contributivo	27
Via libera commissione UE per incentivo assunzione percettori del reddito di cittadinanza	28
L'Inail per studenti e insegnanti	29
Nuove regole per l'ingresso di cittadini di Paesi terzi che intendano svolgere lavori altamente qualificati	31
Istruzioni Inps su gestione domande ammortizzatore sociale unico	33
Esonero accantonamento Tfr e <i>ticket</i> di licenziamento per le imprese in crisi	35
Certificazione Unica 2024 – Nuove indicazioni dall'Agenzia delle entrate	37

Le informative per l'azienda

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Rivalutazione delle sanzioni in materia di salute e sicurezza: istruzioni INL

L'INL, con nota prot. 724 del 30 ottobre 2023, fornisce le indicazioni per la determinazione degli importi delle sanzioni in materia di salute e sicurezza come incrementati da Decreto Direttoriale n. 111 del 20 settembre 2023 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali – Direzione Generale per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

In premessa, l'INL ricorda come tale funzione sia di competenza della citata D.G. per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro a seguito della sua istituzione.

Viene stabilito che l'incremento ulteriore e attuale pari al 15,90% sia applicabile esclusivamente alle violazioni commesse successivamente alla pubblicazione nella sezione “*Pubblicità legale*” del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, avvenuta il giorno 6 ottobre 2023.

Inoltre, è stato precisato che tale maggiorazione non si applica alle somme aggiuntive che debbono essere versate ai fini della revoca del provvedimento di sospensione dell'attività, sempre nell'ambito del contrasto al lavoro irregolare di cui all'articolo 14, D.Lgs. 81/2008.

Tale maggiorazione deve, quindi, essere applicata, tra le altre, nelle seguenti ipotesi:

- violazione di sanzioni in materia di radiazioni ionizzanti;
- sanzioni in materia di ritardata ovvero omessa, comunicazione prevista per le prestazioni rese da lavoratori autonomi occasionali.

(INL, nota, 30 ottobre 2023, prot. 724)

Aggiornato il costo medio orario per l'industria metalmeccanica

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con Decreto Direttoriale n. 60 del 13 novembre 2023, ha fornito i dati aggiornati in merito al costo del lavoro relativo al personale occupato in aziende che applicano il Ccnl dell'industria metalmeccanica e installazione impianti.

In particolare, l'obbligo è rivolto ai datori che applicano il summenzionato accordo collettivo siglato in data 5 febbraio 2021 e in vigore sino a tutto il 30 giugno 2024.

La decorrenza del nuovo valore del costo del lavoro è fissata nel mese di ottobre 2023, e come specificato anche nel richiamato Decreto Direttoriale n. 60, può essere suscettibile di variazioni al ricorrere di fattori tra i quali:

- la fruizione di benefici di natura contributiva o fiscale;
- maggiori oneri derivanti dalla contrattazione aziendale, ovvero individuale;
- maggiori oneri derivanti dallo svolgimento di particolari prestazioni (come ad esempio quelle fuori sede, ovvero in regime di reperibilità al di fuori del normale orario di lavoro).

(Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Decreto Direttoriale, 13 novembre 2023, n. 60)

IMPOSTE, CONTRIBUTI E PREMI

Rivalutazione del minimale e del massimale di rendita: le istruzioni Inail

L'Inail, con circolare n. 47 del 8 novembre 2023, fornisce i limiti di retribuzione imponibile per il calcolo dei premi assicurativi a seguito della rivalutazione dei minimali e massimali di rendita.

La citata circolare trae origine dal decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 89 del 21 giugno 2023, con il quale sono state rivalutate le prestazioni economiche erogate dall'Inail per il settore industria con decorrenza dal 1° luglio 2023, con correlata specificazione di minimale (19.221,30 euro) e massimale (35.696,70 euro).

Vengono, quindi, forniti i dati aggiornati delle retribuzioni convenzionali, come sempre distinti per tipologie di lavoratori (tra gli altri, area dirigenziale, sia a tempo pieno sia parziale, familiari partecipanti all'impresa familiare, lavoratori parasubordinati).

La circolare in trattazione passa poi in rassegna 2 tipologie di lavoratori che sono attratti nella sfera di applicazione per via delle recenti novità normative.

Si tratta in particolare dei lavoratori sportivi, anche sulla scorta delle novità introdotte dal D.Lgs. 36/2021, così come declinate dalla circolare Inail 46/2023, e del settore scolastico, in base a quanto ora previsto dal D.L. 48/2023, come da chiarimenti forniti dalla circolare Inail n. 45/2023.

(Inail, messaggio, 8 novembre 2023, n. 47)

Agricoli: rilevazione delle retribuzioni su base territoriale

L'Inps, con circolare n. 90 del 8 novembre 2023, tratta l'argomento inerente alla rilevazione su base territoriale delle retribuzioni contrattuali per gli operai agricoli, sia a tempo determinato (OTD) sia indeterminato (OTI), in vigore dalla data del 30 ottobre 2023.

La circolare ricorda come nei confronti di piccoli coloni e compartecipanti familiari, e per gli iscritti alla Gestione speciale dei coltivatori diretti, coloni e mezzadri, le strutture territoriali annualmente procedono alla rilevazione delle retribuzioni medie provinciali per gli operai (sia OTD sia OTI) occupati nei vari settori nei quali si articola l'attività agricola.

La citata circolare ricorda come sia competenza di ciascuna Direzione regionale/di coordinamento metropolitano, la mappatura e il concreto svolgimento dell'attività di rilevazione dei salari contrattuali di tutte le Province.

Dopo la ricognizione normativa generale, la circolare fornisce i *link* dei dati reddituali suddivisi per ciascuna Regione.

(Inps, circolare, 8 novembre 2023, n. 90)

Inps: cumulo tra NASpI e DIS-COLL con lavoro agricolo occasionale

L'Inps, con circolare n. 89 del 7 novembre 2023, fornisce le indicazioni circa la possibilità di cumulare le prestazioni di NASpI e DIS-COLL con le somme connesse a prestazioni agricole di lavoro subordinato occasionale (LOAgri) a tempo determinato, così come previste dall'articolo 1, comma 344, L. 197/2022, di Bilancio per l'anno 2023.

Le prestazioni in trattazione sono quelle che sono state previste dal Legislatore per colmare il vuoto lasciato in ambito agricolo rispetto alla parallela abrogazione delle prestazioni occasionali rispetto alle aziende rientrate in tale platea.

Riprendendo lo stesso dettato normativo della Legge di Bilancio per l'anno 2023, la circolare Inps n. 89/2023 precisa che al ricorrere del rispetto dei limiti di durata previsti per le prestazioni

agricole di lavoro subordinato occasionale (quarantacinque giorni nel corso dell'anno civile per ciascun lavoratore), si può realizzare il cumulo con la parallela percezione di trattamenti di NASpI e DIS-COLL, senza obblighi di comunicazione all'Inps, e senza abbattimenti di trattamento.

La stessa circolare Inps n. 89/2023 precisa come le summenzionate giornate di prestazione subordinata occasionale agricola siano utili ai fini della maturazione del diritto alle prestazioni di disoccupazione agricola.

Da ultimo, si specifica che per le giornate di contemporanea percezione di indennità di disoccupazione involontaria (NASpI/DIS-COLL) e di prestazione occasionale subordinata agricola, l'Inps, provvederà a ricalcolare la contribuzione figurativa, andando ad effettuare gli opportuni scomputi.

(Inps, circolare, 7 novembre 2023, n. 89)

Assenza di termini prescrizionali dei contributi alla P.A.: chiarimenti Inps

L'Inps, con circolare n. 92 del 17 novembre 2023, fornisce le indicazioni inerenti all'inapplicabilità dei termini prescrizionali (quinquennali) per la contribuzione previdenziale ed assistenziale obbligatoria dovuta in forza di rapporti di lavoro intercorrenti con la pubblica amministrazione sino a tutto il 31 dicembre 2023.

La norma attualmente vigente rappresenta l'espressione dell'evoluzione normativa che nel corso del tempo si è consolidata, e che in particolare ha fatto spostare in avanti il termine di assenza di prescrizione nell'ambito degli obblighi di versamento contributivo inerenti a rapporti nel pubblico impiego.

Tale previsione riguarda anche la contribuzione eventualmente dovuta nei confronti della Gestione separata.

Per quanto riguarda la platea dei soggetti datoriali interessati vi rientrano tutte le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, D.Lgs. 165/2001.

In base a tali previsioni quindi, la contribuzione relativa a periodi che si collocano entro il 31 dicembre 2018 potrà essere regolarizzata entro il 31 dicembre 2023, sia per quanto attiene all'onere dichiarativo, sia in merito al parallelo e conseguente versamento.

Successivamente a tale data, e quindi a partire dal 1° gennaio 2024, eventuali periodi compresi entro il 31 dicembre 2018 ed effettivamente lavorati pur in assenza di un parallelo versamento contributivo, non potranno essere più sanati, e sarà onere della P.A. di appartenenza andare a ristorare i lavoratori interessati intervenendo direttamente (ed in varie modalità a seconda della cassa previdenziale di riferimento) nel ristoro del trattamento di quiescenza.

(Inail, circolare, 17 novembre 2023, n. 92)

Contribuzione ulteriore del Fondo servizi ambientali: istruzioni Inps

L'Inps, con messaggio n. 4104 del 20 novembre 2023, fornisce le indicazioni utili per assolvere agli obblighi dichiarativi ed al versamento della Contribuzione ulteriore per il Fondo servizi ambientali.

Le precisazioni fornite nel messaggio in questione si collocano in continuità con quanto previsto nel decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (di concerto con il Dicastero dell'economia) del 29 settembre 2023.

La contribuzione oggetto del chiarimento si colloca in posizione ulteriore rispetto a quella ordinariamente prevista per tutte le aziende del comparto Servizi ambientali, fissata nella misura dello 0,45% per datori di lavoro che occupano fino a 15 dipendenti nel semestre precedente, elevato allo 0,65% per coloro che hanno alle proprie dipendenze un numero di lavoratori superiore a 15 come media del medesimo arco temporale.

La contribuzione ulteriore specificata nel messaggio n. 4104/2023 è quella che prevede:

- il versamento di un contributo fisso pari a 10 euro mensili per 12 mensilità per ciascun lavoratore a tempo indeterminato non in prova;
- il versamento del 50% delle somme trattenute ai sensi delle normative contrattuali in materia di malattia breve durata.

Le citate contribuzioni ulteriori sono dovute a partire dal periodo di paga di competenza ottobre 2019, sebbene poi relativamente alla porzione determinata sulle malattie di breve durata debba essere circoscritta alla data del 31 dicembre 2022.

Il messaggio n. 4104 precisa poi anche quali sono gli obblighi di natura dichiarativa tramite flusso UniEMens e le annesse modalità di redazione.

(Inps, messaggio, 20 novembre 2023, n. 4104)

PRESTAZIONI ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI

Prestazioni pagate all'estero: i chiarimenti Inps per l'esistenza in vita

L'Inps, con messaggio n. 4071 del 16 novembre 2023, fornisce le indicazioni in merito alle procedure seguite per accertare l'esistenza in vita di coloro che ricevono le prestazioni erogate dall'Istituto.

Come di consueto per l'espletamento di tale procedura, l'Inps precisa la suddivisione della funzione in oggetto, a seconda della residenza dei percettori dei trattamenti.

In particolare, tale indagine sarà condotta tra marzo 2024 e luglio 2024 per i residenti in America, Asia, Estremo Oriente, Paesi Scandinavi, Stati dell'Est Europa e Paesi limitrofi.

I pensionati risultanti residenti in detti Stati riceveranno la richiesta da parte dell'Inps a partire dal giorno 20 marzo 2024, e saranno chiamati a far pervenire la relativa attestazione entro il 18 luglio 2024.

In mancanza di ricezione dell'attestazione entro tale data, la rata di pensione di agosto sarà corrisposta in contanti.

In ipotesi di ulteriore assenza della prova di esistenza in vita entro la data del 19 agosto 2024, verrà sospeso il pagamento a partire dalla rata di competenza settembre 2024.

Medesimo sistema solo caratterizzato da una traslazione temporale per i residenti in Europa, Africa ed Oceania, rispetto ai quali la fase di reperimento delle informazioni sarà compresa tra i mesi di settembre 2024 (invio delle comunicazioni a partire dal 20 settembre 2024) e gennaio 2025 (attestazioni che dovranno pervenire entro il 18 gennaio 2025).

In caso di mancata ricezione a tale data la rata di pensione di febbraio sarà liquidata in contanti presso gli sportelli Western Union, e in ipotesi di ulteriore assenza di attestazione di esistenza in vita alla data del 19 febbraio 2025, si procederà con la sospensione del trattamento a partire dal trattamento di competenza marzo 2025.

(Inps, messaggio, 16 novembre 2023, n. 4071)

Fondo familiari vittime nel corso di attività formative: istruzioni Inail

L'Inail, con circolare n. 49 del 14 novembre 2023, fornisce le indicazioni procedurali in merito alla possibilità di accesso al Fondo per familiari di vittime di infortuni in occasione di attività formative. Il Fondo, istituito dall'articolo 17, comma 1, D.L. 48/2023 (convertito con L. 85/2023), è stato successivamente declinato mediante il Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 25 settembre 2023, e ha la finalità di riconoscere un sostegno economico ai familiari di vittime di infortuni mortali occorsi a partire dal 1° gennaio 2018 in esecuzione di attività formative a eccezione di quelli verificatisi in itinere.

Le attività formative sono da intendersi quelle svolte in scuole e istituti, anche privati, di ogni ordine e grado, così come quelli effettuati presso strutture formative finalizzati a percorsi professionali, e infine anche quelli di tipo universitario e assimilato.

Destinatari delle somme riconosciute dal Fondo possono essere, in via scalare:

- il coniuge superstite (anche laddove interessato da provvedimento di separazione);
- i figli legittimi, naturali, riconosciuti, riconoscibili, adottivi.

In assenza delle figure parentali sopra richiamate gli importi sono riconosciuti a:

- genitori, anche laddove adottivi; e
- fratelli e sorelle.

In assenza anche delle ulteriori figure parentali, le somme sono destinate a parenti sino al grado di ascendenti di secondo grado.

Le somme in oggetto non possono essere soggette a rivalsa e sono esenti da tassazione.

Gli aventi diritto debbono trasmettere apposita domanda alla sede Inail competente, così individuata in relazione alla residenza/domicilio degli studenti rimasti vittime a causa degli eventi infortunistici.

Per quanto concerne la tempistica, il termine di presentazione è fissato nel giorno 18 ottobre 2024, per infortuni accaduti tra il 2 gennaio 2018 ed il 21 ottobre 2023, mentre è pari a 90 giorni decorrenti dal decesso per eventi infortunistici accaduti a partire dal 22 ottobre 2023.

(Inail, circolare, 14 novembre 2023, n. 49)

Archivio unico Iban: chiarimenti Inps

L'Inps, con messaggio n. 4048 del 15 novembre 2023, fornisce chiarimenti ulteriori in merito al rilascio dell'archivio unico degli Iban – cambio ufficio pagatore, denominato anche Sistema unico di gestione Iban. L'obiettivo sotteso all'implementazione di tale servizio è quello di consentire al cittadino di fornire all'Istituto il proprio codice Iban, al fine di consentire una più rapida e corretta gestione dei pagamenti inerenti alle prestazioni.

L'implementazione di tale servizio passa per un primo approccio proattivo da parte di ciascun cittadino che, accedendo al portale Inps e accreditandosi con identità digitale, è chiamato a fornire l'indicazione del proprio codice Iban.

Il presente sistema rappresenta l'evoluzione di quello in precedenza adottato e consente di garantire una maggiore sicurezza rispetto ai pagamenti effettuati dall'Istituto, sia rispetto alla corrispondenza tra Iban e sua titolarità, sia per quanto concerne la complessiva provenienza e centralizzazione di tali dati.

(Inps, messaggio 15 novembre 2023, n. 4048)

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Oggetto: RIFORMA DEL LAVORO SPORTIVO - CHIARIMENTI INL E NUOVO UNILAV SPORT

Si informano i Signori Clienti che l'INL, con circolare n. 2 del 25 ottobre 2023, ha fornito importanti chiarimenti in ordine alle novità in materia di lavoro sportivo, di cui al D.Lgs. 36/2021, in vigore dal 1° luglio 2023. L'articolo 25, D.Lgs. 36/2021 stabilisce anzitutto che *“è lavoratore sportivo l'atleta, l'allenatore, l'istruttore, il direttore tecnico, il direttore sportivo, il preparatore atletico e il direttore di gara che, senza alcuna distinzione di genere e indipendentemente dal settore professionistico o dilettantistico, esercita l'attività sportiva verso un corrispettivo (...) è lavoratore sportivo ogni altro tesserato (...) che svolge verso un corrispettivo (...) le mansioni rientranti, sulla base dei regolamenti tecnici della singola disciplina sportiva, tra quelle necessarie per lo svolgimento di attività sportiva, con esclusione delle 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”*.

Rispetto alla platea di soggetti indicati dalla disposizione, il Legislatore prevede espressamente che, ricorrendone i presupposti, l'attività di lavoro sportivo possa costituire oggetto di un rapporto di lavoro subordinato o di un rapporto di lavoro autonomo, anche nella forma di collaborazioni coordinate e continuative ai sensi dell'articolo 409, comma 1, n. 3, c.p.c..

Rapporto di lavoro sportivo nell'area del dilettantismo

L'area del dilettantismo *“comprende le associazioni e le società che svolgono attività sportiva in tutte le sue forme, con prevalente finalità altruistica, senza distinzioni tra attività agonistica, didattica, formativa, fisica o motoria”*.

Diversamente da quanto avviene nel professionismo, nell'area 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 a 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.

Il soggetto destinatario delle prestazioni sportive (associazione o società, Federazione sportiva nazionale, Disciplina sportiva associata, ente di promozione sportiva, associazione benemerita, anche paralimpici, CONI, CIP e società sport e salute Spa) ha l'obbligo di comunicare al Registro delle attività sportive dilettantistiche i dati necessari all'individuazione del rapporto di lavoro sportivo.

La comunicazione al Registro delle attività sportive dilettantistiche equivale a tutti gli effetti alle comunicazioni al centro per l'impiego di cui all'articolo 9-bis, commi 2 e 2-bis, D.L. 510/1996 (convertito da L. 608/1996) e “*deve essere effettuata secondo i medesimi contenuti informativi*”.

L'obbligo di comunicare i dati necessari alla individuazione del rapporto di lavoro sportivo va assolto entro il trentesimo giorno del mese successivo all'inizio del rapporto di lavoro e può essere adempiuto, indifferentemente, tramite comunicazione al Registro delle attività sportive dilettantistiche, oppure, tramite la consueta comunicazione al Centro per l'impiego.

Un ulteriore adempimento previsto per le collaborazioni coordinate e continuative in questione concerne l'obbligo di tenuta del libro unico del lavoro (articoli 39 e 40, D.L. 112/2008, convertito da L. 133/2008). Tale obbligo può essere adempiuto in via telematica all'interno di apposita sezione del Registro delle attività sportive dilettantistiche. Inoltre, nel caso in cui il compenso annuale non superi l'importo di 15.000 euro, non vi è obbligo di emissione del relativo prospetto paga. Con riguardo agli adempimenti di tenuta del libro unico del lavoro, l'iscrizione del lavoratore 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.

Sul punto l'INL precisa che l'obbligo di comunicare i dati necessari all'individuazione del rapporto di lavoro sportivo dovrà essere necessariamente effettuato mediante la consueta comunicazione al Centro per l'impiego sino a quando il Registro delle attività sportive dilettantistiche non sarà pienamente operativo.

Con successiva nota n. 460 del 26 ottobre 2023, l'INL ha chiarito che se al 26 ottobre è già stata effettuata la comunicazione mediante Registro delle attività sportive dilettantistiche, non deve essere effettuata la comunicazione al centro per l'impiego (UNILAV).

Con il D.M. 27 ottobre 2023, oltre a essere state emanati gli *standard* e le regole per la trasmissione telematica delle comunicazioni di inizio di un rapporto di lavoro sportivo di tipo dilettantistico (UNILAV SPORT), si modificano i termini per la gestione della fase transitoria.

Nel D.M. si prevede che le comunicazioni di assunzione possono essere effettuate in via telematica utilizzando il Registro nazionale delle attività sportive dilettantistiche, disponibile all'indirizzo registro.sportesalute.eu, o, in alternativa, compilando il modello “*UNILAV-Sport*”, utilizzando l'applicativo messo a disposizione dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali accedendo all'indirizzo servizi.lavoro.gov.it.

Le comunicazioni rese dai datori di lavoro sportivo a partire dal 1° luglio 2023 e fino alla data di entrata in vigore del D.M. 27 ottobre 2023 attraverso il Registro nazionale delle attività sportive dilettantistiche, restano valide ai fini dell'assolvimento dell'obbligo di comunicazione. In fase di prima applicazione, il termine del trentesimo giorno del mese successivo all'inizio del rapporto di lavoro decorre dal novembre 2023 per i rapporti di lavoro per i quali non è stata effettuata la comunicazione obbligatoria e che sono stati instaurati a partire dal 1° luglio 2023 (quindi entro il 31 dicembre 2023).

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Oggetto: CALCOLO E GESTIONE DELLA CONTRIBUZIONE DOVUTA PER I LAVORATORI SPORTIVI

Con circolare n. 88/2023 e successivo messaggio n. 4012/2023 l'Inps interviene per chiarire alcuni dubbi operativi sulla modalità di calcolo e gestione della contribuzione dovuta per i lavoratori sportivi.

Preliminarmente occorre osservare che i lavoratori sportivi subordinati, indipendentemente che essi siano dilettanti o professionisti, dovranno essere iscritti al Fondo pensione dei lavoratori sportivi (FPLS) gestito dall'Inps. Al medesimo fondo saranno iscritti i lavoratori sportivi autonomi, anche nella forma delle collaborazioni coordinate e continuative, purché operanti nel solo settore professionistico. Diversamente nel settore dilettantistico i titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa saranno iscritti alla Gestione separata Inps.

Lavoro sportivo	Settore professionistico	Settore dilettantistico
Lavoro subordinato	Fondo pensione lavoratori sportivi	Fondo pensione lavoratori sportivi
Lavoro autonomo o collaborazioni coordinate e continuative	Fondo pensione lavoratori sportivi	Gestione separata

Successivamente l'Inps chiarisce che le aliquote contributive per gli iscritti alla gestione separata lavoratori sportivi area dilettantismo sono:

Soggetti	Aliquota	Codice tributo
Isritti alla Gestione separata e assicurati presso altre forme obbligatorie o titolari di pensione diretta (comma 6, articolo 35)	24%	C10
Isritti alla Gestione separata e non assicurati presso altre forme obbligatorie (comma 7, articolo 35)	$25\% + 2,03\% = 27,03\%$	CXX

Iscritti alla Gestione separata che svolgono prestazioni autonome ai sensi dell'articolo 53, Tuir e non assicurati ad altre forme obbligatorie (comma 8, articolo 35)	25%+1,23% aliquota aggiuntiva = 26,23%	PXX/PXXR
Iscritti alla Gestione separata che svolgono prestazioni autonome ai sensi dell'articolo 53, Tuir e assicurati ad altre forme obbligatorie (comma 8, articolo 35)	24%	P10/P10R

Scadenze versamenti e adempimenti contributivi sportivi dilettanti:

Soggetti	Periodi	Scadenza versamenti	Scadenza adempimenti
Co.co.co. dilettanti (comprese amministrativo gestionali)	Da 07 a 09/2023	16 dicembre 2023	31 dicembre 2023
Co.co.co. dilettanti (comprese amministrativo gestionali)	10/2023	30 novembre 2023	30 novembre 2023
Co.co.co. dilettanti (comprese amministrativo gestionali)	Da 11/2023	Ogni 16 del mese	Ogni fine mese
Lavoratori autonomi con partita Iva dilettanti	Da 07/2023	In base alla dichiarazione dei redditi	In base alla dichiarazione dei redditi
Apprendistato	Da 07 a 10/2023	16 dicembre 2023	31 dicembre 2023
Lavoratori subordinati dilettanti	Da 07 a 10/2023	16 dicembre 2023	31 dicembre 2023

È opportuno ricordare che l'onere contributivo, in caso di versamento alla gestione separata, è ripartito 1/3 a carico del collaboratore e 2/3 a carico del committente.

Sino al 31 dicembre 2027 la contribuzione dovuta ai fini dell'invalidità, vecchiaia e superstiti (per la quale è applicata aliquota del 25% o del 24%), nel settore dilettantistico, è dovuta nei limiti del 50% dell'imponibile contributivo e l'imponibile pensionistico è ridotto in misura equivalente. Diversamente la contribuzione per il finanziamento delle prestazioni non pensionistiche (pari al 2,03%) deve essere calcolata sulla totalità dei compensi al netto della sola franchigia di 5.000 euro.

Sempre per i soli lavoratori del settore dilettantistico l'aliquota contributiva pensionistica e la relativa aliquota contributiva per il computo delle prestazioni pensionistiche viene applicata sulla parte di compenso eccedente i primi 5.000 euro annui (anno civile), secondo il regime di cassa. Ricordando che il D.Lgs. 36/2021 è entrato in vigore il 1° luglio 2023 si ritiene di poter determinare, nel primo anno di vigenza della norma, il limite di esenzione contributiva fissato a 5.000 euro escludendo i compensi percepiti da gennaio a giugno 2023. Va da sé che, nel caso concorrano più rapporti, il limite della franchigia opera nel momento in cui viene raggiunto tale importo quale somma dei compensi erogati a ogni prestatore dalla totalità di committenti. Pertanto, le predette aliquote sono calcolate sulla parte eccedente il suddetto importo di compenso. In ultimo è utile precisare che i contributi previdenziali e assistenziali non concorrono a formare il reddito ai fini tributari e che la contribuzione sarà dovuta nel limite del massimale fissato, per il 2023, a 113.520 euro.

Tutela previdenziale della malattia nei confronti dei lavoratori sportivi iscritti al Fondo pensione dei lavoratori sportivi gestito dall'Inps e alla Gestione separata

Con la circolare 88/2023 è stata illustrata la nuova disciplina del lavoro sportivo ai sensi del decreto legislativo 28 febbraio 2021, n. 36, e successive modificazioni che ha ampliato, a decorrere dal 1° luglio 2023, le tutele previdenziali previste per tali lavoratori sia nell'ambito del professionismo che del dilettantismo, quest'ultimo, settore, in precedenza privo di una specifica regolamentazione in materia previdenziale e assistenziale. Nella trattazione delle diverse tipologie di lavoratori sportivi, ai fini della determinazione delle assicurazioni "minori", la citata circolare distingue tra lavoratori subordinati iscritti al Fondo pensione dei lavoratori sportivi (FPSP), lavoratori iscritti alla Gestione separata titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa nel settore dilettantistico e lavoratori autonomi o collaboratori coordinati e continuativi operanti nel settore professionistico.

Con il messaggio 4182/2023, l'Inps si occupa ora della tutela della malattia.

Ai lavoratori sportivi subordinati iscritti al Fpls, a prescindere dalla qualifica professionale e dal settore di attività, si applica la medesima tutela in materia di assicurazione economica di malattia prevista dalla normativa vigente in favore dei lavoratori iscritti all'Ago. Nei confronti di tutti i lavoratori sportivi subordinati, indipendentemente dal settore di inquadramento del datore di lavoro e dalla qualifica rivestita dal lavoratore, la misura dei contributi dovuti per il finanziamento dell'indennità in argomento è pari a quella fissata per il settore dello spettacolo (2,22 per cento). È esclusa la possibilità, per i datori di lavoro, di essere esonerati dall'obbligo di versamento contributivo nei casi in cui, per previsione contrattuale, siano comunque tenuti a corrispondere ai lavoratori subordinati sportivi assicurati, in caso di malattia, un trattamento economico pari alla normale retribuzione nei confronti dei propri dipendenti.

Anche ai giovani atleti assunti con contratto di apprendistato viene riconosciuta la tutela assicurativa per la malattia.

I lavoratori sportivi del settore dilettantistico, tenuti all'iscrizione alla Gestione separata, hanno diritto all'assicurazione previdenziale e assistenziale. Conseguentemente, a essi si applicano le relative disposizioni in materia di tutela previdenziale della malattia.

Con riferimento ai lavoratori sportivi titolari di rapporti di lavoro autonomo o di collaborazione coordinata e continuativa operanti nel settore professionistico, continua ad applicarsi la previgente disciplina per cui, al di fuori dell'obbligo assicurativo Ivs presso il Fpsp, non sussiste alcun obbligo di finanziamento dell'assicurazione di malattia e, pertanto, non è prevista la relativa tutela previdenziale.

Ai lavoratori sportivi aventi diritto alla tutela previdenziale della malattia, come sopra individuati, con riferimento agli eventi certificati a decorrere dalla data del 1° luglio 2023, ai fini del riconoscimento della prestazione economica, il lavoratore, in caso di evento di malattia, è tenuto a richiedere il certificato telematico al proprio medico curante e a rendersi reperibile durante le fasce orarie normativamente previste per l'eventuale controllo domiciliare medico legale, disposto su richiesta datoriale o d'ufficio dall'Inps.

Anche con riferimento ai lavoratori sportivi, i datori di lavoro sono tenuti a valorizzare nell'ambito del flusso UniEmens, l'elemento obbligatorio <TipoRetrMal>, finalizzato a distinguere il tipo di trattamento retributivo che il datore di lavoro garantisce al lavoratore nei casi di assenza per malattia, sulla base dello specifico contratto di riferimento.

È di particolare importanza che l'elemento suindicato venga valorizzato, sistematicamente, in tutti i flussi UniEmens, a prescindere dal verificarsi o meno dell'evento malattia, al fine di consentire le necessarie verifiche da parte della Struttura territoriale di competenza, in merito alla sussistenza o meno del diritto alla tutela previdenziale. Ciò in considerazione del fatto che, anche per i lavoratori sportivi il trattamento economico in caso di malattia può essere riconosciuto a totale carico del datore di lavoro, sulla base dello specifico contratto di riferimento. Ne consegue che, nei casi di istruttoria per il pagamento diretto della prestazione, in assenza dell'informazione riportata nell'elemento obbligatorio <TipoRetrMal>, le Strutture territoriali devono richiedere ulteriore documentazione al lavoratore (specifico contratto di riferimento e buste paga relative all'evento di malattia).

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Oggetto: ISTRUZIONI INAIL PER GLI SPORTIVI

La circolare Inail n. 46/2023 illustra l'assicurazione all'Istituto, dal 1° luglio 2023, dei lavoratori subordinati sportivi e dei titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di carattere amministrativo-gestionale, ai sensi degli articoli 34 e 37, D.Lgs. 36/2021, a seguito della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale n. 206 del 4 settembre 2023 del D.Lgs. 120/2023, entrato in vigore il 5 settembre scorso, che ha apportato modifiche rilevanti al D.Lgs. 36/2021 con cui sono stati operati il riordino e la riforma delle disposizioni in materia di enti sportivi professionistici e dilettantistici nonché di lavoro sportivo.

La nuova disciplina dell'obbligo assicurativo si applica dal 1° luglio 2023.

Sono tutelate dall'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali le seguenti categorie di lavoratori:

1. i lavoratori subordinati sportivi, indipendentemente dal settore professionistico o dilettantistico;
2. i giovani atleti assunti con contratto di apprendistato;
3. i titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di carattere amministrativo-gestionale;
4. i prestatori di lavoro occasionale.

L'assicurazione all'Inail dei lavoratori subordinati sportivi è disciplinata specificatamente dall'articolo 34, commi 1 e 2, D.Lgs. 36/2021. Le disposizioni suddette riprendono quanto già stabilito dall'articolo 6, commi 1 e 1-bis, D.Lgs. 38/2000, garantendo quindi la continuità della tutela introdotta dal 16 marzo 2000 ai lavoratori subordinati sportivi professionisti. Per quanto riguarda la determinazione dei premi assicurativi, la norma ha previsto che le retribuzioni e i riferimenti tariffari siano stabiliti con un decreto interministeriale (per ora D.M. Lavoro 21 novembre 2022).

La tutela assicurativa Inail dei giovani atleti assunti con contratto di apprendistato è stabilita espressamente dall'articolo 30, comma 5, D.Lgs. 36/2021, che ha previsto l'applicazione ai rapporti di lavoro in questione dell'articolo 34 dello stesso decreto, che disciplina ai commi 1 e 2 l'assicurazione contro gli infortuni dei lavoratori sportivi subordinati. Si ricorda che gli oneri assicurativi per gli apprendisti (artigiani e non artigiani) sono accertati e riscossi dall'Inps, che provvede a trasferire all'Inail le somme spettanti per la copertura assicurativa antinfortunistica dei lavoratori in questione. Il regime ordinario, fermi restando gli esoneri e le riduzioni previste dalla normativa tempo per tempo vigente, prevede l'aliquota di contribuzione a carico dei datori di lavoro degli apprendisti artigiani e non artigiani nella misura complessiva pari al 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, di cui (D.M. lavoro 28 marzo 2007) 0,30 per l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali dell'Inail.

Collaborazione coordinata e continuativa di carattere amministrativo-gestionale

I lavoratori titolari dei rapporti di collaborazione in argomento non sono lavoratori sportivi. I lavoratori in questione prima della riforma erano esclusi dalla tutela dell'Inail in quanto i loro compensi rientravano tra i *“redditi diversi”* e non tra i *“redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente”* a cui fa riferimento l'articolo 5, comma 1, D.Lgs. 38/2000 ai fini dell'assicurazione dei lavoratori parasubordinati.

Dal 1° luglio 2023, i titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di carattere amministrativo-gestionale sono assicurati obbligatoriamente all'Inail in presenza dei seguenti requisiti:

- a) oggetto della collaborazione è l'attività amministrativo-gestionale;
- b) il rapporto di collaborazione si concreta in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato; la collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa;
- c) la collaborazione è resa in favore delle società e associazioni sportive dilettantistiche, delle Federazioni Sportive Nazionali, delle Discipline Sportive Associate e degli Enti di Promozione Sportiva, anche paralimpici, riconosciuti dal CONI o dal CIP;
- d) il collaboratore non è un professionista obbligatoriamente iscritto in appositi albi o elenchi tenuti dai rispettivi ordini professionali che fornisce l'attività di carattere amministrativo-gestionale nell'ambito di una professione.

Il committente è tenuto a tutti gli adempimenti del datore di lavoro previsti dal D.P.R. 1124/1965 e il premio assicurativo è ripartito nella misura di un terzo a carico del lavoratore e di due terzi a carico del committente.

Per quanto riguarda i criteri di determinazione dei premi assicurativi, e in particolare le retribuzioni e i riferimenti tariffari, allo stato si applica il decreto interministeriale 21 novembre 2022.

Le collaborazioni amministrativo-gestionali esulano dall'ambito applicativo del Registro nazionale delle attività sportive dilettantistiche, pertanto le comunicazioni obbligatorie di assunzione, cessazione, trasformazione e proroga dei rapporti di lavoro devono essere effettuate al competente centro per l'impiego.

I contributi previdenziali ed assistenziali non concorrono a formare il reddito ai fini tributari. L'attività di carattere amministrativo-gestionale svolta dai titolari di collaborazioni coordinate e continuative consiste nell'attività d'ufficio, che è classificata alla voce 0722 della gestione Industria delle Tariffe dei premi, che comprende anche l'eventuale uso del veicolo personalmente condotto per l'accesso ad altri uffici.

I committenti e i datori di lavoro che devono assicurare dal 1° luglio 2023 i lavoratori titolari di collaborazioni coordinate e continuative di carattere amministrativo-gestionale, che non sono titolari di codice ditta e posizioni assicurative attive, devono presentare la denuncia di iscrizione all'Inail con l'apposito servizio online, indicando nella denuncia i compensi e/o le retribuzioni che presumono di corrispondere nel periodo dal 1° luglio al 31 dicembre 2023 e nel 2024. Le denunce di iscrizione saranno considerate nei termini se presentate entro il 30 novembre 2023.

Entro il medesimo termine del 30 novembre 2023 devono essere presentate le denunce di variazione, nel caso in cui il soggetto assicurante, già titolare di codice ditta e posizione assicurativa attiva, debba denunciare nuovi rischi.

I soggetti assicuranti che alla data del 1° luglio 2023 sono già titolari di codice ditta e posizioni assicurative attive nelle quali è già presente il riferimento tariffario da applicare ai lavoratori per i quali dalla predetta data opera la copertura assicurativa Inail, verseranno i premi assicurativi dovuti per il 2023 con l'autoliquidazione 2023/2024, indicando nella dichiarazione delle retribuzioni, da presentare entro il 29 febbraio 2024, le retribuzioni e/o i compensi corrisposti nel 2023 ai lavoratori ai quali è stata estesa dal 1° luglio 2023 l'assicurazione, unitamente alle retribuzioni erogate nel 2023 ai lavoratori già assicurati alla medesima voce di tariffa.

Prestatori di lavoro occasionale

Per i profili di competenza dell'Inail, il riferimento alla “*normativa vigente*” dell'articolo 25, comma 3- *bis*, D.Lgs. 36/2021 comporta, qualora le prestazioni occasionali rese a favore dei soggetti indicati nella norma rientrino nell'ambito applicativo dell'articolo 54-*bis*, D.L. 50/2017, l'applicazione dell'assicurazione Inail.

Attraverso l'apposita piattaforma informatica, l'Inps provvede anche al trasferimento all'Inail, il 30 giugno e il 31 dicembre di ciascun anno, dei premi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, nonché dei dati relativi alle prestazioni di lavoro occasionale del periodo rendicontato.

Si ricorda che l'attuale normativa di riferimento prevede per il “*contratto di prestazione occasionale*” che la misura minima oraria del compenso è pari a 9 euro e che il compenso pattuito per la prestazione, non può essere inferiore a 36 euro per prestazioni di durata non superiore a 4 ore continuative nell'arco della giornata. Sono interamente a carico dell'utilizzatore sia la contribuzione previdenziale alla Gestione separata Inps, sia il premio dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dell'Inail nella misura del 3,5% del compenso.

Esulano, invece, dalla normativa in questione e quindi dall'assicurazione obbligatoria dell'Inail, i lavoratori autonomi occasionali.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Oggetto: CIRCOLARE SUI FLUSSI D'INGRESSO 2023-2025

Il 3 ottobre 2023 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 231 il D.P.C.M. del 27 settembre 2023, concernente la programmazione dei flussi d'ingresso dei lavoratori non comunitari stagionali e non stagionali nel territorio dello Stato per il triennio 2023-2025 che introduce criteri comuni per la definizione dei flussi di ingresso, nonché criteri specifici per i flussi di ingresso nell'ambito delle quote e al di fuori delle stesse. Con la circolare n. 5969/2023 il Ministero dell'interno ha adottato le conseguenti disposizioni attuative.

Quote complessive di ingresso

Le quote massime di ingresso di lavoratori stranieri da ammettere per lavoro subordinato, anche stagionale, e per lavoro autonomo sono complessivamente 136.000 per l'anno 2023, 151.000 per il 2024 e 165.000 per il 2025.

Lavoro subordinato non stagionale e autonomo

Il numero di ingressi nell'ambito delle quote per lavoro subordinato non stagionale e per lavoro autonomo, ripartito per singola annualità, è pari a:

- 53.450 unità per l'anno 2023, di cui 52.770 per lavoro subordinato e 680 per lavoro autonomo;
- 61.950 unità per l'anno 2024, di cui 61.250 per lavoro subordinato e 700 per lavoro autonomo;
- 71.450 unità per l'anno 2025, di cui 70.720 per lavoro subordinato e 730 per lavoro autonomo.

Lavoro subordinato stagionale

Il numero di ingressi da ammettere per lavoro subordinato stagionale, ripartito per singola annualità, è pari a 82.550 unità per l'anno 2023; 89.050 unità per l'anno 2024; 93.550 unità per l'anno 2025.

Nell'ambito delle quote di cui ai commi 1 degli articoli 6 e 7, è attribuita una quota annuale riservata ai lavoratori cittadini di Stati che, anche in collaborazione con lo Stato italiano, promuovono per i propri cittadini campagne mediatiche aventi a oggetto i rischi per l'incolumità personale derivanti dall'inserimento in traffici migratori irregolari, conformemente ad accordi o intese comunque denominati conclusi in materia con l'Italia. Per le domande presentate a favore di cittadini stranieri che rientrano in tale previsione sono previste quote in via preferenziale. Saranno fornite ulteriori istruzioni.

Quote per lavoro subordinato (anche stagionale) in relazione ad accordi o intese di cooperazione

Ai fini dell'ingresso di lavoratori per motivi di lavoro subordinato stagionale e non, i Paesi che hanno sottoscritto accordi o intese di cooperazione in materia migratoria già vigenti, sono: Albania, Algeria, Bangladesh, Bosnia Erzegovina, Corea del Sud, Costa d'Avorio, Egitto, El Salvador, Etiopia, Filippine,

Gambia, Georgia, Ghana, Giappone, Giordania, Guatemala, India, Kirghizistan, Kosovo, Mali, Marocco, Mauritius, Moldavia, Montenegro, Niger, Nigeria, Pakistan, Perù, Repubblica di Macedonia del Nord, Senegal, Serbia, Sri Lanka, Sudan, Tunisia, Ucraina. L'elenco dei Paesi con i quali nel corso del triennio entreranno in vigore accordi di cooperazione in materia migratoria sarà riportato sui siti istituzionali del Ministero dell'interno (www.interno.gov.it) e del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (www.lavoro.gov.it).

Quote per lavoro subordinato e autonomo per lavoratori di origine italiana, apolidi e rifugiati (anche stagionale)

Nell'ambito delle quote massime, sono consentiti ulteriori ingressi in Italia, in particolare:

- lavoratori di origine italiana per parte di almeno uno dei genitori fino al terzo grado in linea diretta di ascendenza, residenti in Venezuela, per motivi di lavoro subordinato non stagionale nei medesimi settori di cui al comma 1, articolo 6, e di lavoro autonomo;
- apolidi e rifugiati riconosciuti dall'alto commissariato delle Nazioni Unite per i rifugiati o dalle autorità competenti nei Paesi di primo asilo o di transito, per motivi di lavoro subordinato e autonomo nei medesimi settori di cui al comma 1 dell'art. 6, e di lavoro stagionale di cui al comma 2, lettera c), articolo 7.

Quote per lavoratori subordinati non stagionali nel settore dell'assistenza familiare e socio- sanitaria

Il D.P.C.M. ha introdotto la possibilità di presentare domande di ingresso per lavoratori stranieri da impiegare nei settori dell'assistenza familiare e socio- sanitaria a prescindere dai paesi di origine.

Conversione di permessi di soggiorno

I commi 5 e 6 dell'articolo 6, autorizzano, nell'ambito delle quote massime indicate dal comma 1 del medesimo articolo, la conversione in permessi di soggiorno per lavoro subordinato e per lavoro autonomo, di permessi di soggiorno rilasciati ad altro titolo. Si conferma che, nel caso di conversione in lavoro subordinato, il lavoratore dovrà presentare, al momento della convocazione presso lo Sportello Unico, la proposta di contratto di soggiorno sottoscritta dal datore di lavoro - valida come impegno all'assunzione da parte dello stesso datore di lavoro - utilizzando il modello Q disponibile sull'*home page* del portale ALI del Ministero dell'interno, all'indirizzo <https://portaleservizi.dlci.interno.it> e sul sito del Ministero del lavoro, da allegare alla domanda utilizzando il campo "*proposta di contratto di soggiorno*" della sezione "*upload allegati*" del modulo di domanda. Successivamente il sistema provvederà alla generazione della comunicazione obbligatoria di assunzione e al suo invio telematico al Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Per tutte le ipotesi di richieste di conversione del titolo di soggiorno in un titolo che comporta l'inserimento nel mercato del lavoro nazionale di un lavoratore straniero non comunitario rimane inalterata la competenza dell'Ispettorato territoriale del lavoro relativamente alle verifiche di cui all'articolo 30-*bis*, D.P.R. 394/1999, con emanazione del parere di competenza. Per i casi di conversione di un permesso di soggiorno da stagionale a lavoro subordinato (modello VB), si ricorda la possibilità di convertire il permesso di soggiorno per lavoro stagionale in permesso di soggiorno

per lavoro subordinato, ferma la disponibilità di quote, solo dopo almeno 3 mesi di regolare rapporto di lavoro stagionale e in presenza dei requisiti per l'assunzione con un nuovo rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato. A tal fine, gli Ispettorati territoriali del lavoro dovranno verificare la presenza dei requisiti per la costituzione di un nuovo rapporto di lavoro, l'avvenuta assunzione in occasione del primo ingresso per lavoro stagionale, la durata dello stesso rapporto di lavoro stagionale, nonché i relativi pagamenti contributivi agli enti competenti effettuati a favore del lavoratore nel periodo considerato. Con riferimento al settore agricolo, le cui prestazioni lavorative dei lavoratori stagionali sono effettuate "a giornate" e non a mesi, ai fini della conversione dovrà risultare una prestazione lavorativa media di almeno 13 giorni mensili, nei 3 mesi lavorativi (per un totale di 39 giornate), coperti da regolare contribuzione previdenziale.

Infine, ai fini della conversione in permesso di soggiorno per lavoro subordinato e autonomo del permesso di soggiorno per studio, tirocinio e/o formazione professionale - ipotesi non più soggetta al *click day* - e del permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo, rilasciato da altro Stato dell'UE, si dovrà tener conto delle modifiche apportate dal D.Lgs. 81/2015 alla disciplina dei contratti di lavoro, con particolare riguardo agli articoli 2 e 52. In tali ipotesi, lo Sportello Unico acquisirà il parere del competente Ispettorato territoriale del lavoro.

Ingressi in Italia per motivi di lavoro autonomo

Nell'ambito della quota di cui all'articolo 6, comma 1, per ciascuno degli anni 2023, 2024 e 2025, è consentito l'ingresso per lavoro autonomo ai cittadini stranieri residenti all'estero appartenenti alle seguenti specifiche categorie:

- a) imprenditori che svolgono attività di interesse per l'economia italiana che preveda l'impiego di risorse proprie non inferiori a 500.000 euro, nonché la creazione almeno di 3 nuovi posti di lavoro;
- b) liberi professionisti che intendono esercitare professioni regolamentate o vigilate, oppure non regolamentate, ma rappresentate a livello nazionale da associazioni iscritte in elenchi tenuti da P.A. e che rilasciano un attestato di qualità dei servizi e di qualificazione professionale dei soci;
- c) titolari di cariche societarie di amministrazione e di controllo espressamente previsti dal D.I. 850 dell'11 maggio 2011;
- d) artisti di chiara fama o di alta e nota qualificazione professionale, ingaggiati da enti pubblici o privati, in presenza dei requisiti espressamente previsti dal D.I. 850 dell'11 maggio 2011;
- e) cittadini stranieri per la costituzione di imprese "*start-up innovative*" ai sensi della L. 221/2012, a favore dei quali sia riconducibile un rapporto di lavoro di natura autonoma con l'impresa.

Per quanto concerne l'ingresso per le *start-up innovative* sono allegate alla circolare (allegato 2) le linee guida predisposte, nonché i relativi modelli di candidatura (allegato 3). Lo straniero che intende chiedere la conversione del permesso di soggiorno ai fini della costituzione di una *start-up* innovativa dovrà richiedere al Comitato tecnico Italia *start-up* visa il nulla osta, secondo le modalità indicate nelle richiamate linee guida, ed esibire allo Sportello Unico per l'immigrazione la certificazione di nulla osta rilasciata dal predetto Comitato. Questa certificazione sostituisce la certificazione della CCIAA. Rimane invariata l'esibizione dell'ulteriore documentazione prevista. Il Comitato, nel caso di conversione, non dovrà richiedere alla Questura il nulla osta provvisorio in quanto gli accertamenti di competenza verranno effettuati all'atto del rinnovo del permesso di soggiorno.

Istruttoria ingressi lavoro stagionale

Nell'ambito del numero di ingressi complessivi per lavoro stagionale, per ciascun anno del triennio, sono ammessi in Italia fino a concorrenza delle quote disponibili, per motivi di lavoro subordinato stagionale:

- lavoratori subordinati stagionali cittadini di Paesi con i quali nel corso del triennio entrino in vigore accordi di cooperazione in materia migratoria, il cui elenco sarà riportato sui siti istituzionali del Ministero dell'interno e del Ministero del lavoro;
- lavoratori di Stati che, anche in collaborazione con lo Stato italiano, promuovono per i propri cittadini campagne di informazione dei rischi di incolumità derivanti dai traffici migratori irregolari, il cui elenco sarà riportato sui siti istituzionali del Ministero dell'interno e del Ministero del lavoro;
- apolidi e rifugiati riconosciuti dall'alto commissariato delle Nazioni Unite per i rifugiati o dalle autorità competenti nei Paesi di primo asilo o di transito;
- lavoratori stranieri cittadini di Paesi che hanno sottoscritto accordi o intese di cooperazione in materia migratoria con l'Italia e che abbiano fatto ingresso in Italia per prestare lavoro subordinato stagionale almeno una volta nei 5 anni precedenti e per i quali il datore di lavoro presenti richiesta di nulla osta pluriennale per lavoro subordinato stagionale;
- per il settore agricolo, lavoratori le cui domande di nulla osta all'ingresso in Italia per lavoro, anche pluriennale, siano presentate, in nome e per conto dei datori di lavoro, dalle seguenti organizzazioni professionali dei datori di lavoro: Confederazione nazionale coltivatori diretti, Confederazione italiana agricoltori, Confederazione generale dell'agricoltura italiana, Confederazione di produttori agricoli e Alleanza delle cooperative italiane (Lega nazionale delle cooperative e mutue, Confederazione cooperative italiane e Associazione generale cooperative italiane);
- per il settore turistico, lavoratori le cui domande di nulla osta all'ingresso in Italia per lavoro stagionale, anche pluriennale, siano presentate dalle organizzazioni professionali dei datori di lavoro più rappresentative a livello nazionale, come individuate dal Ministero del turismo: Assitai - Associazione delle imprese del turismo all'aria aperta, Assobalneari Italia – Associazione imprenditori turistici balneari, Associazione italiana Confindustria alberghi, Assohotel, Assointrattenimento = Associazione imprenditori intrattenimento, Assoturismo, Cna - Confederazione Nazionale dell'artigianato e della piccola e media impresa, Faita Federcamping, Federagit, Federalberghi, Federturismo, Federterme - Federazione italiana delle industrie termali e delle acque minerali curative.

Le quote di lavoro stagionale nei settori agricolo e turistico-alberghiero di cui all'articolo 7, commi 4 e 5, D.P.C.M., che perverranno dalle Organizzazioni datoriali dei rispettivi settori per conto e in nome dei datori di lavoro, identificabili sul sistema SPI 2.0 mediante un apposito filtro di ricerca e considerate in ordine cronologico, saranno assegnate prioritariamente alle Organizzazioni stesse, ai fini del rilascio da parte dello Sportello Unico per l'immigrazione del relativo nulla osta. Esaurita la quota prioritariamente riservata alle istanze di lavoro stagionale del settore agricolo e turistico, provenienti dalle suddette Organizzazioni datoriali, gli Sportelli Unici per l'immigrazione rilasciano i nulla osta sulle altre istanze di lavoro stagionale, secondo l'ordine cronologico di arrivo al sistema informatizzato degli Sportelli medesimi. Le Associazioni datoriali non si limiteranno, quindi, all'inoltro delle istanze, ma potranno procedere, per conto del datore di lavoro, alla trasmissione

dell'eventuale documentazione richiesta dallo Sportello Unico a integrazione di quanto dichiarato e, con apposita delega del datore di lavoro e documento di legittimazione alla rappresentanza dell'Associazione, alla successiva stipula del contratto di soggiorno, inclusi gli adempimenti di comunicazione di assunzione agli enti competenti.

Si segnala che i lavoratori stagionali già ammessi a lavorare in Italia almeno una volta nei 5 anni precedenti maturano comunque un diritto di precedenza per il rientro in Italia per ragioni di lavoro stagionale, presso lo stesso o altro datore di lavoro, ove abbiano rispettato le condizioni indicate nel permesso di soggiorno e siano rientrati nello stato di provenienza alla scadenza del medesimo, rispetto a coloro che non hanno mai fatto regolare ingresso in Italia per motivi di lavoro. In tali casi, nel modulo di domanda alla pagina "*richiesta di nulla osta al lavoro subordinato stagionale*", saranno richieste le informazioni relative al precedente rapporto di lavoro; in particolare (a seconda se il lavoratore straniero abbia prestato servizio presso lo stesso datore di lavoro che sta compilando l'istanza, o presso un altro datore di lavoro) dovranno obbligatoriamente essere forniti i dati relativi alla precedente comunicazione obbligatoria, al precedente permesso di soggiorno o all'assicurata nel caso in cui il precedente permesso non fosse stato ancora rilasciato nel periodo di permanenza dello straniero in Italia. Si richiama, inoltre, la procedura del silenzio-assenso per le richieste di nulla osta al lavoro subordinato stagionale e stagionale pluriennale a favore degli stranieri già autorizzati almeno una volta nei 5 anni precedenti a prestare lavoro stagionale presso lo stesso datore di lavoro. Si richiama, infine, l'attenzione sull'applicabilità della procedura semplificata anche alle Organizzazioni dei datori di lavoro dei settori agricolo e turistico-alberghiero firmatarie dei Protocolli d'intesa col Ministero del lavoro e delle politiche sociali, che consente la trasmissione della comunicazione della proposta di contratto di soggiorno per lavoro subordinato (stagionale e non) per via telematica direttamente alle Rappresentanze diplomatico consolari, qualora non sia intervenuto un parere contrario da parte della Questura, ai fini del successivo rilascio del visto.

Infine, le istanze presentate dai datori di lavoro del settore agricolo, a valere sul D.P.C.M. 29 dicembre 2022, ai sensi degli articoli 6, 7 e 9, e sul D.P.C.M. integrativo 19 luglio 2023 non risultati assegnatari della manodopera per assenza di quota, saranno valutate in ordine cronologico, con priorità rispetto ai nuovi richiedenti, rientranti nell'ambito della quota prevista per lavoro stagionale agricolo, ai fini del rilascio da parte dello Sportello Unico per l'Immigrazione del relativo nulla osta.

Ingressi legali al di fuori delle quote

È previsto l'ingresso per lavoro subordinato, anche a carattere stagionale, al di fuori delle quote del Decreto flussi, di cittadini di Paesi con i quali l'Italia ha sottoscritto intese o accordi in materia di rimpatrio. Al riguardo saranno fornite successive indicazioni operative circa i Paesi che hanno sottoscritto tali accordi o intese.

Con riferimento agli ingressi dei lavoratori che hanno frequentato e completato programmi di formazione professionale e civico-linguistica all'estero *ex* articolo 23 I.V.I., l'articolo 3, D.L. 20/2023 ha posto al di fuori delle quote tali ingressi e demandato al Ministero del lavoro l'adozione di apposite linee guida (cfr. [link https://www.lavoro.gov.it/priorita/pagine/adottate-le-linee-guida-sui-programmi-di-formazione-professionale-e-civico](https://www.lavoro.gov.it/priorita/pagine/adottate-le-linee-guida-sui-programmi-di-formazione-professionale-e-civico)) con le quali sono fissate le modalità di predisposizione di programmi di formazione professionale e civico-linguistica e individuati i criteri per la loro valutazione. Tali ingressi seguiranno le procedure previste dall'articolo 22, Tui, con

esclusione della preventiva verifica di indisponibilità presso i Centri per l'impiego di lavoratori presenti sul territorio nazionale, ai fini dell'istanza di nulla osta al lavoro. Tali lavoratori formati all'estero sono infatti preferiti nei settori di impiego ai quali le attività si riferiscono, ai fini della chiamata al lavoro di cui all'articolo 22. Anche per tali ingressi è, altresì, ammessa la trasmissione dell'istanza di nulla osta al lavoro da parte delle Agenzie di somministrazione. Inoltre, in via transitoria per gli anni 2023 e 2024, si consente alle organizzazioni nazionali dei datori di lavoro presenti nel Cnel e le loro articolazioni territoriali e di categoria, di concordare con gli organismi formativi e con gli operatori dei servizi per il lavoro, accreditati a livello nazionale e regionale, ovvero con enti e associazioni iscritti al registro *ex* articolo 52, D.P.R. 394/1999 programmi di formazione professionale e civico-linguistica per la selezione e la formazione dei lavoratori direttamente nei Paesi di origine, ai sensi dell'articolo 23, Tui. Potranno essere applicate, per tali ipotesi, procedure semplificate di ingresso previste dall'articolo 27, commi 1-*ter* e 1-*quater*, Tui. Le istanze per l'ingresso di tali lavoratori, alla conclusione dei corsi, potranno essere presentate dai datori di lavoro - compilando il modulo LFE - al di fuori delle quote del Decreto flussi e non sono quindi soggette al *click day*. All'invio del modulo stesso l'applicativo, collegandosi con il sistema SILEN del Ministero del lavoro, verificherà se il nominativo del lavoratore è presente negli elenchi dei predetti programmi di formazione. In caso di esito negativo il sistema non consentirà l'invio dell'istanza e verrà visualizzato un apposito messaggio sul portale ALI. L'istanza compilata verrà comunque conservata sul sistema in bozza per un eventuale, futuro invio. Infine, la conversione dei permessi di soggiorno per studio e formazione in permessi di soggiorno per lavoro subordinato o autonomo (modelli VA e Z), non è più soggetta alla disponibilità di quote nell'ambito del decreto flussi e quindi al *click day*.

Gestione della procedura

È consentita la trasmissione delle istanze di nulla osta al lavoro subordinato (stagionale e non stagionale) ai datori di lavoro i cui codici ATECO rientrano nei settori produttivi indicati all'articolo 6, comma 1 e all'articolo 7, comma 1, D.P.C.M., fatto salvo quanto previsto per il settore di assistenza familiare.

Per tutti i settori (con esclusione di quelli per lavoro stagionale) deve essere effettuata, da parte del datore di lavoro, la preventiva verifica di indisponibilità presso i Centri per l'impiego, e acquisita l'asseverazione dei professionisti incaricati, di cui all'articolo 1, L. 12/1979 o l'attestazione delle Organizzazioni datoriali firmatarie del Protocollo d'intesa del 3 agosto 2022 con il Ministero del lavoro.

Nell'ipotesi di istanze presentate da tali Organizzazioni firmatarie del citato Protocollo del 3 agosto 2022 (elenco visibile al seguente *link*: <https://www.lavoro.gov.it/notizie/pagine/flussi-aperta-ladesione-al-protocollo-la-semplificazione-delle-procedure>), si richiama l'attenzione sull'applicabilità della procedura semplificata di cui all'articolo 27, comma 1-*ter*, Tui, che consente la trasmissione della comunicazione della proposta di contratto di soggiorno per lavoro subordinato (stagionale e non) per via telematica direttamente alle Rappresentanze diplomatico consolari, qualora non sia intervenuto un parere contrario da parte della Questura, ai fini del successivo rilascio del visto.

Per i settori sopra indicati, relativi al lavoro subordinato, stagionale e non, è altresì ammessa la trasmissione dell'istanza di nulla osta al lavoro da parte delle Agenzie di somministrazione.

Per l'anno 2023 le quote per lavoro subordinato, stagionale e non stagionale, anche pluriennali (ivi comprese le conversioni) previste dal D.P.C.M., saranno ripartite con apposita e successiva circolare, sulla base delle effettive domande che perverranno agli Sportelli Unici per l'Immigrazione delle prefetture e del fabbisogno segnalato a livello territoriale.

Trascorsi 90 giorni dalla data di decorrenza dei termini, qualora vengano rilevate quote significative non utilizzate, le stesse possono essere diversamente ripartite dal Ministero del lavoro sulla base delle effettive necessità riscontrate sul mercato del lavoro, fermo restando il limite massimo complessivo di cui all'articolo 5.

Istanze e modulistica anno 2023

Le istanze potranno essere trasmesse, in via definitiva, esclusivamente con le consuete modalità telematiche, a decorrere da:

- per gli ingressi di cui all'articolo 6, comma 3, lettera a), per lavoro non stagionale, dalle ore 9:00 del 2 dicembre 2023;
- per gli ingressi di cui all'articolo 6, comma 3, lettera b) e commi 4, 5 e 6, dalle ore 9:00 del 4 dicembre 2023;
- per gli ingressi di cui all'articolo 7, dalle ore 9:00 del 12 dicembre 2023.

Tutte le domande potranno essere presentate fino al 31 dicembre 2023, ferma restando la verifica della disponibilità delle quote. Qualora l'istanza non rientrasse in quota in base all'ordine cronologico di presentazione, il datore di lavoro visualizzerà sul portale ALI il seguente avviso "*La pratica risulta al momento non in quota*".

Si rammenta che per l'inoltro telematico delle istanze sul [sito https://portaleservizi.dlci.interno.it/](https://portaleservizi.dlci.interno.it/) è necessario il possesso di un'identità SPID o della CIE. Eseguito l'accesso sopra descritto, le modalità di compilazione dei moduli e di invio delle domande restano quelle da tempo in uso e le caratteristiche tecniche sono rinvenibili sul manuale pubblicato sull'*home page* dell'applicativo.

Al fine di consentire una rapida istruttoria delle domande presentate, è stata prevista - nei modelli di richiesta - l'allegazione, attraverso una funzione di *upload*, della documentazione probatoria necessaria che, pertanto, potrà essere esaminata dagli Sportelli Unici per l'immigrazione senza necessità di convocare i richiedenti per la presentazione di medesima documentazione, che sarà esibita, in originale, all'atto della firma del contratto di soggiorno. La dimensione massima consentita di ciascun documento da allegare è pari a 2MB. Nel corso del periodo di precompilazione verrà dato avviso sul portale ALI della disponibilità della funzionalità della clonazione per la presentazione delle sole istanze per lavoro subordinato stagionale.

Con riferimento a tutti i modelli di istanza del decreto in argomento, si fa presente che, qualora al momento della compilazione dell'istanza stessa non fossero disponibili tutti i documenti richiesti, dovranno essere caricate altrettante dichiarazioni di impegno a produrre la documentazione mancante; in tal caso, l'acquisizione della citata documentazione sarà richiesta in fase di istruttoria da parte dello Sportello Unico per l'immigrazione, salvo la necessaria esibizione dei documenti in originale al momento della firma del contratto.

Riguardo alla gestione delle quote, è utile precisare che il sistema SPI 2.0 prevede un meccanismo di prenotazione automatica delle istanze in quota sul SILEN con riguardo a tutte le pratiche relative agli ingressi di lavoratori non comunitari per lavoro subordinato stagionale e non (con eccezione delle quote previste per conversione di permessi di soggiorno in lavoro) che, in base alla graduatoria (ordinata secondo la cronologia di invio delle domande registrata nel *click day*), rientrano nell'ambito del numero di quote previste a livello provinciale per singolo modello. L'impegno definitivo della quota relativamente al lavoro non stagionale si avrà:

- all'acquisizione, entro 60 giorni, del parere positivo espresso sull'istanza; ovvero
- quando, in assenza di parere, siano decorsi 60 giorni previsti dal Tui.

Al ricorrere delle ipotesi suddette il sistema invierà automaticamente il nulla osta al datore di lavoro che lo visualizzerà sul portale ALI.

L'impegno definitivo della quota relativamente al lavoro stagionale si avrà:

- all'acquisizione, entro 20 giorni, del parere positivo espresso sull'istanza; ovvero
- quando, in assenza di parere, siano decorsi 20 giorni previsti dal Tui.

Al ricorrere delle ipotesi suddette il sistema invierà automaticamente il nulla osta al datore di lavoro che lo visualizzerà sul portale ALI.

Si rammenta, infatti, che, trascorsi i termini di presentazione delle domande senza che siano emerse le ragioni ostative di cui all'articolo 22, D.Lgs. 286/1998, il nulla osta, rilasciato automaticamente, verrà inviato – in via telematica -, come di consueto, anche alle Rappresentanze diplomatiche italiane dei Paesi di origine che rilasceranno il visto d'ingresso.

Il lavoratore che ha fatto ingresso in Italia dopo il rilascio del nulla osta al lavoro subordinato (stagionale e non) e del visto d'ingresso può svolgere immediatamente attività lavorativa; in tal caso le associazioni datoriali, nonché il singolo datore di lavoro, dovranno, altresì, provvedere autonomamente alla comunicazione obbligatoria ai Servizi competenti attraverso i Sistemi informatici regionali. Nel caso in cui, invece, l'assunzione si formalizzi solo alla firma del contratto di soggiorno presso lo Sportello Unico, la comunicazione obbligatoria verrà generata automaticamente dal sistema informatico, fatta eccezione per il settore dell'assistenza familiare che dovrà essere comunicato all'Inps. Copia di detta comunicazione verrà data al lavoratore, che dovrà inserirla nel plico postale per la richiesta di rilascio del permesso di soggiorno. Per le ipotesi, quindi, di assunzione nel settore dell'assistenza familiare il datore di lavoro dovrà provvedere autonomamente alla comunicazione obbligatoria all'Inps anche in fase di stipula del contratto presso lo Sportello Unico.

Si rammenta, altresì, che gli Ispettorati territoriali del lavoro, pur mantenendo visibilità, tramite il sistema informatico SPI 2.0, su tutte le istanze di nulla osta pervenute, non sono più tenuti a esprimere il proprio parere sulle fattispecie di lavoro subordinato, stagionale e non, fatti salvi eventuali controlli a campione in collaborazione con l'Agenzia delle entrate, mentre rimane inalterata tale necessità per tutte le ipotesi di conversione del titolo di soggiorno in lavoro subordinato: in tali casi il parere dell'I.T.L. rimane imprescindibile ai fini del rilascio del nulla osta.

Le verifiche relative agli ingressi per lavoro subordinato (a tempo determinato, anche stagionale, e indeterminato), anche nel settore dell'assistenza familiare e socio-sanitaria, già rimesse agli Ispettorati del lavoro sono demandate, ai sensi dell'articolo 24-*bis*, Tui, in via esclusiva ai professionisti di cui all'articolo 1, L. 12/1979 e cioè a coloro che siano iscritti nell'Albo dei consulenti

del lavoro, in quelli degli avvocati ovvero dei dottori commercialisti ed esperti contabili, fermo restando, per tali ultime 2 categorie di professionisti, l'assolvimento dell'obbligo di comunicazione agli Ispettorati del lavoro ai sensi dello stesso articolo 1, L. 12/1979 e alle organizzazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ai quali il datore di lavoro aderisce o conferisce mandato. In caso di esito positivo di dette verifiche gli stessi rilasceranno apposita asseverazione (sulla base delle linee guida emanate dall'INL con circolari n. 3/2022 e 2066/2023), che sarà allegata all'istanza di nulla osta al lavoro. L'asseverazione non è richiesta nel caso in cui le domande siano inviate, in nome e per conto dei propri associati, dalle Organizzazioni di categoria firmatarie dei Protocolli d'intesa col Ministero del lavoro.

Nella fase di compilazione e di inoltro delle domande, al fine di fornire adeguato supporto tecnico, sarà offerta assistenza agli utenti attraverso un servizio di *help desk*, fruibile nei medesimi orari di operatività dell'applicativo, e raggiungibile tramite un modulo di richiesta di assistenza utilizzando il link "*Scrivi all'Help Desk*", rinvenibile sia in *home page* del portale ALI sia in calce a ogni pagina dei moduli di domanda.

I modelli da utilizzare per l'invio delle sole domande soggette ai *click day* fissati all'articolo 8,

D.P.C.M. per l'anno 2023 sono i seguenti:

- C-Stag - Richiesta di nulla osta/ comunicazione al lavoro subordinato stagionale;
- B2020 - Nulla osta/comunicazione al lavoro subordinato non stagionale nei settori elencati nel

D.P.C.M. Flussi;

- A-bis - Richiesta di nulla osta al lavoro subordinato non stagionale nel settore dell'assistenza familiare e socio-sanitaria;
- B - Richiesta di nulla osta al lavoro subordinato per i lavoratori di origine italiana, residenti in Venezuela;
- VB - Domanda di verifica della sussistenza di una quota per la conversione del permesso di soggiorno per lavoro stagionale in permesso di soggiorno per lavoro subordinato;
- LS - Richiesta di sussistenza di una quota di conversione in permesso di soggiorno per lavoro subordinato nei confronti di stranieri in possesso di un permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo;
- LS1 - Richiesta di sussistenza di una quota di conversione in permesso di soggiorno per lavoro domestico nei confronti di stranieri in possesso di un permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo;
- LS2 - Domanda di verifica della sussistenza di una quota di conversione in permesso di soggiorno per lavoro autonomo e di certificazione attestante il possesso dei requisiti per lavoro autonomo nei confronti di stranieri in possesso di un permesso di soggiorno UE.

Verifiche presso il Centro per l'impiego

Il datore di lavoro richiedente un lavoratore straniero residente all'estero - prima dell'invio della richiesta di nulla osta al lavoro allo Sportello Unico per l'immigrazione per instaurare un rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato – deve verificare presso il competente Centro per l'impiego, attraverso la presentazione di un modello di richiesta di personale predisposto dall'Anpal, l'indisponibilità di lavoratori già presenti sul territorio nazionale. A tal fine, il datore di lavoro dovrà allegare all'istanza di nulla osta al lavoro, un modello di autocertificazione che è allegata

alla circolare (allegato 4), quale dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà. Con la predetta autocertificazione il datore di lavoro può procedere alla presentazione della richiesta di nulla osta presso lo Sportello Unico per l'immigrazione, intendendosi espletata, da parte del Centro per l'impiego, la verifica di indisponibilità di lavoratori presenti sul territorio nazionale, al verificarsi delle seguenti ipotesi:

- a) assenza di riscontro da parte del Centro per l'impiego alla richiesta presentata, decorsi 15 giorni lavorativi dalla data della medesima;
- b) non idoneità del lavoratore accertata dal datore di lavoro a esito negativo dell'attività di selezione del personale inviato dal Centro per l'impiego;
- c) mancata presentazione, senza giustificato motivo, a seguito di convocazione da parte del datore di lavoro, al colloquio di selezione dei lavoratori inviati dal Centro per l'impiego, decorsi almeno 20 giorni lavorativi dalla data della richiesta.

La verifica di indisponibilità di lavoratori presenti sul territorio nazionale non è richiesta ai fini dell'istanza di nulla osta al lavoro per l'ingresso di lavoratori stagionali nei settori agricolo e turistico- alberghiero.

Tutti gli invii, compresi quelli generati con l'assistenza delle associazioni o dei patronati, verranno gestiti dal programma in maniera singola, domanda per domanda e non "*a pacchetto*". L'eventuale spedizione di più domande mediante un unico invio verrà gestita come una serie di singole spedizioni, in base all'ordine di compilazione, e verranno generate singole ricevute per ogni domanda.

Le domande saranno trattate sulla base del rispettivo ordine cronologico di presentazione. Nell'area del singolo utente sarà, inoltre, possibile visualizzare l'elenco delle domande regolarmente inviate. Allo stesso indirizzo <https://portaleservizi.dlci.interno.it/>, nell'area privata dell'utente, sarà possibile visualizzare lo stato della trattazione della pratica presso lo Sportello Unico per l'immigrazione.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

**Oggetto: RICONOSCIBILITÀ DEGLI ESONERI PER L'OCCUPAZIONE GIOVANILE
A SEGUITO DI RIQUALIFICAZIONE DI UN PRECEDENTE RAPPORTO DI
LAVORO A TEMPO INDETERMINATO**

Non è possibile fruire dello sgravio laddove il rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato non sia stato instaurato per libera scelta del datore di lavoro ma in conseguenza di un accertamento ispettivo. La suddetta preclusione, pertanto, opera solo nel caso in cui il datore di lavoro che intenda fruire dell'incentivo sia il medesimo datore titolare del rapporto di lavoro riqualificato a seguito di accertamento ispettivo.

Con il messaggio n. 4178/2023, l'Inps rende noto che, in riferimento a quanto in oggetto, laddove il datore di lavoro che abbia fruito degli incentivi all'assunzione di giovani (articolo 1, commi da 100 a 108, 113 e 114, della legge 27 dicembre 2017, n. 205; articolo 1, comma 10, della legge 30 dicembre 2020, n. 178 e di cui all'articolo 1, comma 297, della legge 29 dicembre 2022, n. 197) sia un soggetto diverso dal datore di lavoro titolare del rapporto riqualificato a seguito di accertamento ispettivo, lo stesso può godere legittimamente del beneficio, in quanto, alla data di assunzione incentivata, riteneva in buona fede che il lavoratore fosse legittimo destinatario dell'agevolazione.

Ne consegue che, nel caso in cui un rapporto venga riqualificato ab origine come rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, comportando quindi il venire meno di uno dei requisiti legittimanti la spettanza degli esoneri indicati in oggetto, tale circostanza, in quanto non conosciuta né conoscibile alla data di assunzione per il quale si intende fruire degli esoneri contributivi in trattazione, non può riverberarsi negativamente sul diverso datore di lavoro che, in buona fede, ha assunto il lavoratore titolare del rapporto riqualificato.

Nell'ipotesi sopra descritta, quindi, il datore di lavoro che ha assunto in buona fede può legittimamente fruire degli esoneri contributivi in oggetto e non è tenuto, per il successivo accertamento dell'esistenza di un rapporto di lavoro riqualificato presso diverso datore di lavoro, alla restituzione dell'agevolazione né al pagamento delle eventuali sanzioni previste per la pregressa fruizione della misura agevolativa.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Oggetto: *FRINGE BENEFIT* E IMPATTO CONTRIBUTIVO

Si comunica che l'Inps, con il messaggio n. 3884 del 6 novembre 2023, ha fornito le istruzioni relative ai conguagli contributivi nei casi in cui le somme relative ai *fringe benefit* annui, elargite ai lavoratori dipendenti, risultino superiori alle soglie di esenzione fissate per il periodo d'imposta 2023 dall'articolo 51, comma 3, Tuir. A tal fine il messaggio ha illustrato le novità normative introdotte dal

D.L. 48/2023, che ha fissato il limite massimo di esenzione ai lavoratori dipendenti con figli a carico a 3.000 euro, includendo nella deroga al regime generale le somme erogate o rimborsate ai lavoratori dipendenti (privati e pubblici) “*per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale*”. Con l'occasione, l'Istituto ha chiarito la gestione dei buoni carburanti evidenziando che essi non determinano alcuna agevolazione contributiva.

Infine, l'Inps ha indicato le modalità di conguaglio dei *fringe benefit*, per le diverse categorie di datori di lavoro, tramite flusso UniEMens. Le possibilità saranno 2: l'inoltro dei flussi di rettifica mese per mese o la compilazione nella sola denuncia di competenza dicembre 2023 della sezione variabili retributive riportando mese per mese la correzione degli imponibili derivanti da *fringe benefit*.

Con successivo messaggio n. 4027/2023, l'Inps ha poi specificato che nei casi in cui il *bonus* carburante non sia stato assoggettato a contribuzione, bisogna provvedere al versamento mediante flussi DMVig. Inoltre, l'Istituto ha illustrato le modalità di esposizione dei dati nella sezione ListaPosPA.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

**Oggetto: VIA LIBERA COMMISSIONE UE PER INCENTIVO ASSUNZIONE
PERCETTORI DEL REDDITO DI CITTADINANZA**

Come noto la Legge di Bilancio 2023 (L. 197/22), al fine di favorire l'accesso al lavoro ai percettori di reddito di cittadinanza (Rdc), ha previsto per l'anno 2023 uno specifico incentivo per i datori di lavoro che assumono detti soggetti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, ovvero operano, nel medesimo periodo, una trasformazione da contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato.

L'agevolazione, di tipo contributivo e di durata pari a 12 mesi, consiste nell'esonero dal pagamento del 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi Inail, ma entro il limite annuo massimo di 8.000 euro. Nel caso di lavoro *part time* il tetto annuo massimo dovrà essere proporzionalmente ridotto.

A fronte di tale incentivo, ai fini della sua effettiva operatività, era prevista l'esplicita approvazione da parte della Commissione UE, approvazione già ottenuta, peraltro, per altre forme agevolative previste dalla medesima norma (assunzioni giovani *under 36* e donne).

Con recente comunicazione del Ministero del lavoro si è appreso che, in data 31 ottobre, la Commissione UE ha provveduto ad autorizzare l'agevolazione prevista per i percettori del Rdc - Atto C(2023) 7480 *final*. Detto atto è stato emanato nell'ambito del quadro temporaneo per gli Aiuti di Stato in caso di crisi e transizione, adottato dalla Commissione Europea il 9 marzo 2023.

L'Inps dovrà fornire agli operatori le indicazioni operative per la fruizione di quanto spettante.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Oggetto: L'INAIL PER STUDENTI E INSEGNATI

Si comunica che l'Inail, con circolare n. 45 del 25 ottobre 2023, ha illustrato le indicazioni operative relative alle nuove tutele poste a carico di studenti e docenti previste dall'articolo 18, D.L. 48/2023, convertito, con modificazioni, dalla L. 85/2023.

Le nuove disposizioni, che attualmente hanno carattere temporaneo applicandosi per l'anno 2023 e 2024, sono applicabili al seguente personale tutelato:

- a) personale scolastico delle scuole del sistema nazionale di istruzione e delle scuole non paritarie, nonché il personale del sistema di istruzione e formazione professionale (IeFP), dei percorsi di istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS), dei percorsi di formazione terziaria professionalizzante (ITS *Academy*) e dei Centri provinciali per l'istruzione degli adulti (CPIA);
- b) esperti esterni comunque impiegati nelle attività di docenza;
- c) gli assistenti addetti alle esercitazioni tecnico-scientifiche e alle attività laboratoriali;
- d) personale docente e tecnico-amministrativo, nonché ausiliario, delle istituzioni della formazione superiore, i ricercatori e i titolari di contratti o assegni di ricerca;
- e) istruttori dei corsi di qualificazione o riqualificazione professionale o di addestramento professionale anche aziendali, o dei cantieri-scuola, comunque istituiti o gestiti, nonché i preparatori;
- f) gli alunni e gli studenti delle scuole del sistema nazionale di istruzione e delle scuole non paritarie nonché del sistema di istruzione e formazione professionale (IeFP), dei percorsi di istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS) e dei percorsi di formazione terziaria professionalizzante (ITS *Academy*) e dei Centri provinciali per l'istruzione degli adulti (CPIA), gli studenti delle università e delle istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica (AFAM), limitatamente agli eventi verificatisi all'interno dei luoghi di svolgimento delle attività didattiche o laboratoriali, e loro pertinenze, o comunque avvenuti nell'ambito delle attività inserite nel Piano triennale dell'offerta formativa e nell'ambito delle attività programmate dalle altre Istituzioni già indicate;
- g) allievi dei corsi di qualificazione o riqualificazione professionale o di addestramento professionale anche aziendali, o dei cantieri scuola, comunque istituiti o gestiti.

La nuova tutela assicurativa copre tutti gli eventi occorsi durante l'attività di apprendimento e di insegnamento, con la sola esclusione per gli studenti degli infortuni in itinere. La tutela copre anche i viaggi di istruzione, le trasferte per gli insegnanti, e in generale appare corretto ciò che dice la circolare cioè che per le attività di insegnamento e apprendimento viene introdotta ora una presunzione legale di pericolosità. A studenti e docenti spetteranno le prestazioni previste per i lavoratori tutelati dall'Inail, pur se insegnanti di scuola statale e studenti non avranno, per ragioni diverse, l'indennità di temporanea: i docenti perché tutelati dallo Stato con la gestione per conto e gli studenti perché non hanno una perdita economica durante l'assenza da scuola, stante che non hanno una retribuzione.

Novità riguardano anche gli adempimenti posti a carico degli Istituti: se per le scuole pubbliche non cambia nulla poiché l'assicurazione è attuata tramite la cosiddetta gestione per conto e non vi sono premi da pagare; per le scuole non statali ci saranno diversi impatti.

Infatti, per il personale docente del comparto scuola che svolge attività necessarie e connesse all'insegnamento, il premio è pagato sulla base dei salari effettivi (voce 0611 – Terziario).

Per gli studenti delle scuole non statali il premio passerà da 2,92 a 9,87 euro più 1% di addizionale (importo per il 2023). Inoltre, è bene ricordare che se entro il 16 novembre le scuole non statali erano tenute al versamento del premio; entro il 30 novembre dovrà essere effettuata la comunicazione del numero allievi dell'anno 2022-2023 scuole non statali.

È da ultimo importante ricordare che, con riferimento all'assicurazione di istruttori e allievi dei corsi di qualificazione o riqualificazione professionale o di addestramento professionale anche aziendali, o dei cantieri scuola, comunque istituiti o gestiti, è applicata l'assicurazione ordinaria sulla base delle voci 0611 o 0616, a seconda che vi sia anche la partecipazione alle lavorazioni aziendali o comunque ad attività svolte al di fuori dei locali degli istituti formativi. Anche in questo caso, il premio dovrà essere versato in sede di autoliquidazione comprendendo tutti i soggetti assicurati, aggiungendo le retribuzioni e/o i compensi corrisposti nel 2023 ai lavoratori ai quali è stata estesa l'assicurazione per il periodo 1° novembre 2023 - 31 dicembre 2023.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Oggetto: NUOVE REGOLE PER L'INGRESSO DI CITTADINI DI PAESI TERZI CHE INTENDANO SVOLGERE LAVORI ALTAMENTE QUALIFICATI

Si informano i Signori Clienti che è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 256/2023 il D.Lgs. 152 del 18 ottobre 2023, attuativo della Direttiva (UE) 2021/1883, che va a modificare il Testo Unico immigrazione (D.Lgs. 286/1998), nella parte relativa alle condizioni di ingresso e soggiorno di cittadini di Paesi terzi che intendano svolgere lavori altamente qualificati.

Si considerano altamente qualificati i lavoratori (titolari di Carta Blue UE) che, alternativamente, risultano in possesso dei seguenti requisiti:

1. titolo di istruzione di livello terziario rilasciato dall'Autorità competente nel Paese dove è stato conseguito che attesta il completamento di un percorso di istruzione superiore di durata almeno triennale o di una qualificazione professionale di livello *post* secondario di durata almeno triennale o corrispondente almeno al livello 6 del Quadro nazionale delle qualificazioni;
2. requisiti previsti dal D.Lgs. 206/2007, limitatamente all'esercizio di professioni regolamentate;
3. qualifica professionale superiore attestata da almeno 5 anni di esperienza professionale di livello paragonabile ai titoli d'istruzione superiori di livello terziario, pertinenti alla professione o al settore specificato nel contratto di lavoro o all'offerta vincolante;
4. qualifica professionale superiore attestata da almeno 3 anni di esperienza professionale pertinente acquisita nei sette anni precedenti la presentazione della domanda di Carta blu UE, per quanto riguarda dirigenti e specialisti nel settore delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione di cui alla classificazione ISCO-08, n. 133 e n. 25.

Dal punto di vista economico, si precisa che l'importo della retribuzione annuale dei lavoratori altamente qualificati, come ricavato dal contratto di lavoro ovvero dall'offerta vincolante, non deve essere inferiore alla retribuzione prevista nei Contratti collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, e comunque non inferiore alla retribuzione media annuale lorda come rilevata dall'Istat.

Il titolare di Carta blu UE, durante il periodo disoccupazione, è autorizzato a cercare e assumere un impiego e può esercitare, in parallelo all'attività subordinata altamente qualificata, un'attività di lavoro autonomo.

Sono previste poi una serie di semplificazioni a livello amministrativo.

Innanzitutto, si prevede che la durata minima del contratto di lavoro sia pari a 6 mesi, in luogo dei precedenti 12.

Se il lavoratore altamente qualificato è titolare di altro titolo di soggiorno, rilasciato ai fini dello svolgimento di un lavoro altamente qualificato, non è necessario presentare la documentazione già verificata in fase di primo rilascio del titolo stesso; inoltre, il datore di lavoro non è tenuto a verificare

presso il centro dell'impiego competente la disponibilità di un lavoratore presente sul territorio nazionale. Nel caso in cui il lavoratore altamente qualificato sia titolare di permesso conseguito in altro Paese UE, può fare ingresso e soggiornare in Italia per svolgere un'attività professionale per un periodo massimo di 90 giorni in un arco temporale di 180 giorni: se il soggiorno per lo svolgimento dell'attività altamente qualificata è superiore a 90 giorni, è necessario richiedere il nulla osta ma non il visto di ingresso.

La domanda di nulla osta al lavoro può essere presentata dal datore di lavoro anche se il titolare della Carta blu UE soggiorna ancora nel territorio del primo Stato Membro. Entro 8 giorni lavorativi dall'ingresso nel territorio nazionale ovvero dal rilascio del nulla osta ove già presente in territorio nazionale, lo straniero dichiara allo Sportello Unico per l'immigrazione che ha rilasciato il predetto nulla osta la propria presenza nel territorio nazionale ai fini del rilascio del permesso di soggiorno. Ai familiari dello straniero titolare di Carta Blu UE in possesso di un valido titolo di soggiorno rilasciato dallo Stato membro di provenienza e del documento di viaggio valido, è rilasciato, entro 30 giorni dalla presentazione della domanda completa di rilascio, un permesso di soggiorno per motivi di famiglia, previa dimostrazione di aver risieduto in qualità di familiare del titolare di Carta Blu UE nel medesimo Stato membro di provenienza e di essere in possesso dei requisiti necessari.

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

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Oggetto: ISTRUZIONI INPS SU GESTIONE DOMANDE AMMORTIZZATORE SOCIALE UNICO

A fronte degli eventi calamitosi avvenuti nel corso del mese di maggio 2023, il Legislatore ha previsto una specifica forma di sostegno al reddito, c.d. ammortizzatore unico, per i lavoratori che risiedono, o sono domiciliati, ovvero operano in aziende ubicate in specifici territori colpiti dall'alluvione.

L'Inps, con propria circolare n. 53/2023 e altri messaggi seguenti, era intervenuto per spiegare nei dettagli la nuova disposizione.

Adesso, col recente messaggio n. 3825/2023, l'Istituto previdenziale torna sul tema per approfondire il significato delle risultanze degli esiti delle lavorazioni delle domande presentate, così come le corrette operazioni da compiere in relazione ai diversi esiti prodotti. Vengono, inoltre, fornite indicazioni in relazione agli adempimenti da effettuare nel caso sia necessario inviare una domanda in rettifica di una precedente istanza.

Riguardo le domande scartate, presentate tramite il servizio di "*Comunicazione Bidirezionale*", viene indicato che il datore di lavoro riceverà una risposta con gli esiti dei controlli effettuati in fase di istruttoria della domanda. Se sono state riscontrate anomalie, verranno allegati alla comunicazione 2 distinti *file*: uno contenente gli esiti delle singole domande presentate; l'altro con le decodifiche dei codici di errore. Viene specificato che i *file* scartati, perché inviati in diretta risposta alla risposta ricevuta dall'Istituto, andranno necessariamente ritrasmessi tramite la creazione di una nuova richiesta nel "*cassetto previdenziale del contribuente*".

Viene affrontato inoltre l'aspetto della c.d. irreperibilità. Nel caso in esame la residenza è prevista come requisito di accesso solo per i lavoratori subordinati, sia di datori di lavoro privati sia di aziende agricole, che siano stati impossibilitati a recarsi al lavoro in quanto residenti in uno dei Comuni alluvionati. Per tali soggetti, quindi, la residenza è requisito di accesso e, nel caso in cui risultassero irreperibili, le relative domande saranno oggetto di reiezione automatizzata. Si ricorda che tale requisito non rileva né per i lavoratori che siano stati impossibilitati a prestare attività lavorativa, né per quelli che siano stati impossibilitati a recarsi al lavoro in quanto domiciliati in uno dei Comuni alluvionati.

Vi è poi l'analisi riguardante la gestione di eventuali domande di rettifica di domande già inviate. L'Istituto precisa che, a far data dal 6 novembre 2023, qualora il datore di lavoro volesse rettificare i dati di una domanda già trasmessa e non respinta, dovrà preliminarmente annullare la precedente domanda, inviando uno specifico flusso con la medesima "*Posizione-contributiva*", "*Codice-Fiscale- Lavoratore*", "*Competenza*" e "*Tipologia beneficiario*", con l'indicazione di un numero di giorni di sospensione pari a "0". Solo successivamente si potrà quindi inviare la nuova domanda con i dati rettificati. Sulla base dei dati inviati con il nuovo flusso saranno quindi ricalcolati il numero dei giorni

riconosciuti e l'importo del pagamento, tenendo conto di quanto eventualmente già pagato a seguito della precedente richiesta.

Da notare che le domande che contengono la medesima "*Posizione-contributiva*", "*Codice-Fiscale-Lavoratore*" e "*Competenza*", di una precedente richiesta già inviata, ma presentano una "*Tipologia beneficiario*" diversa, verranno invece considerate e gestite come due domande indipendenti l'una dall'altra.

L'ultimo chiarimento è riservato all'aziende agricole. La presentazione della domanda dovrà avvenire accedendo nella sezione "*Accesso ai servizi per aziende e consulenti*". È poi necessario selezionare la voce, dal menu a sinistra, denominata "*Cassetto Previdenziale del Contribuente*". Si dovrà quindi andare a selezionare una Posizione Contributiva (CIDA) tra quelle presenti nel sistema, così da attivarla automaticamente. Selezionando infine la voce "*Contatti/Lista Comunicazioni*", verrà aperta una finestra che permetterà la creazione di una nuova comunicazione. A quel punto si dovrà selezionare l'oggetto "*Ammortizzatore Unico*" e inserire il testo della comunicazione, allegando il file nel formato CSV. Tale richiesta sarà presa in carico ed elaborata automaticamente e, successivamente, saranno inviati ai datori di lavoro interessati gli esiti delle verifiche effettuate.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Oggetto: ESONERO ACCANTONAMENTO TFR E *TICKET* DI LICENZIAMENTO PER LE IMPRESE IN CRISI

Si informano i Signori Clienti che l'Inps, con messaggio n. 3779 del 30 ottobre 2023, ha fornito importanti chiarimenti in ordine alla proroga delle disposizioni di cui all'articolo 43-*bis*, D.L. 109 del 28 settembre 2018 (convertito in L. 130 del 16 novembre 2018) disposta dall'articolo 1, comma 126, della L. 234 del 30 dicembre 2021 (c.d. Legge di Bilancio 2022), per gli anni 2022 e 2023, dell'esonero, per le società in liquidazione giudiziale o in amministrazione straordinaria, del versamento al Fondo di tesoreria le quote di Tfr maturate durante i periodi di Cassa integrazione guadagni straordinaria. In particolare, limitatamente ai lavoratori ammessi al trattamento straordinario di integrazione salariale, trova applicazione anche per gli anni 2023 e 2024 l'esonero dal pagamento delle quote di accantonamento del Tfr maturate sulla retribuzione persa a seguito della riduzione oraria o sospensione dal lavoro e dal versamento del c.d. *ticket* di licenziamento, in caso di recesso dal rapporto.

Nel messaggio si ricordano i precedenti chiarimenti forniti (messaggi n. 3920 del 26 ottobre 2020 e n. 1400 del 29 marzo 2022 e circolare n. 19/2018 del Ministero del lavoro): l'applicazione degli esoneri deve essere richiesta al Ministero del lavoro, unitamente alla domanda di autorizzazione del trattamento CIGS e, nel relativo Decreto Ministeriale di autorizzazione, viene indicata l'ammissione alle misure di esonero e la stima dei singoli oneri, individuando distintamente quelli relativi al Tfr e quelli relativi al *ticket* di licenziamento, con separata evidenza per ogni anno di competenza.

Le aziende, pertanto, devono fornire la stima del costo già in sede di accordo presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in riferimento:

- a) alla misura complessiva delle quote di accantonamento del Tfr afferenti alla retribuzione persa nel corso dell'intero periodo di autorizzazione del trattamento straordinario di integrazione salariale di cui all'articolo 44, D.L. 109/2018, distinta in relazione a ogni anno civile interessato dalla CIGS;
- b) alla misura complessiva del *ticket* licenziamento, da calcolare con riferimento all'anno civile in cui ricade la data di cessazione del trattamento straordinario di integrazione salariale autorizzato ai sensi del citato decreto-legge.

L'Inps ricorda che restano ferme le destinazioni del Tfr legate a specifiche caratteristiche dell'azienda e alle scelte operate dal lavoratore:

- a) versamento ai fondi di previdenza complementare di cui al D.Lgs. 252 del 5 dicembre 2005: l'Inps provvede a trasferire il Tfr maturato e afferente alla retribuzione persa nel corso dell'intero periodo di autorizzazione del trattamento straordinario di integrazione al fondo pensione di destinazione;
- b) versamento al Fondo di Tesoreria: pagamento diretto Inps al lavoratore alla fine del periodo di CIGS autorizzata;

c) accantonamento presso il datore di lavoro: pagamento diretto Inps al lavoratore alla fine del periodo di CIGS autorizzata.

Istruzioni operative per l'inoltro e l'accoglimento delle domande di esonero

Ai fini della fruizione degli esoneri previsti dall'articolo 43-bis, D.L. 109/2018, i curatori o i commissari straordinari (o gli intermediari da essi incaricati) devono inoltrare all'Inps - avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza *on-line* appositamente predisposto dall'Istituto sul sito *internet* www.inps.it, nella sezione denominata "*Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo)*" - una domanda di ammissione all'esonero.

Si ribadisce che le misure di esonero in argomento trovano applicazione sulla matricola istituita ai fini dell'assolvimento degli obblighi informativi afferenti alla procedura concorsuale.

Ove sussistano i presupposti che legittimano l'esonero, il codice autorizzazione (CA) "0Q" deve essere assegnato:

- con decorrenza dal mese di fruizione dell'esonero e con validità sino alla durata dello stesso, qualora l'esonero venga richiesto relativamente sia alle quote di Tfr di competenza del Fondo di Tesoreria sia al *ticket* di licenziamento;
- dal mese di interruzione del primo rapporto di lavoro fino al mese successivo all'ultima interruzione alla quale si applichi l'esonero, se l'esonero è relativo soltanto al *ticket* di licenziamento.

Al fine di consentire la liquidazione del Tfr ai lavoratori o il trasferimento al fondo pensione scelto dal lavoratore, i curatori, i commissari straordinari o gli intermediari da loro incaricati, devono presentare istanza di liquidazione utilizzando l'apposito servizio "*Liquidazione quota TFR (art. 43 bis, decreto-legge 109/2018)*" disponibile sul portale Inps.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Le informative per l'azienda

Ai gentili Clienti

Oggetto: CERTIFICAZIONE UNICA 2024 – NUOVE INDICAZIONI DALL'AGENZIA DELLE ENTRATE

Con la risoluzione n. 55/2023 l'Agenzia delle entrate aveva fornito specifiche indicazioni in relazione alla CU2024, ai fini della compilazione della Sezione "*Dati relativi al coniuge e ai familiari a carico*". Veniva infatti resa nota la necessità di indicazione, nella CU2024, dei dati relativi ai familiari che nel periodo d'imposta di riferimento sono stati fiscalmente a carico; ciò anche ove non vi fossero state le condizioni per usufruire delle detrazioni per familiari a carico, indipendentemente se gli oneri siano stati riconosciuti dal sostituto nella CU.

Con la più recente nota n. 386245 del 27 ottobre 2023, l'Agenzia delle entrate riferisce che, essendo intervenuto un approfondimento circa lo scambio di dati con Inps, appare adesso *“superato l'invito formulato nella citata risoluzione 55/E nei confronti dei sostituti d'imposta a comunicare tramite le Certificazioni Uniche 2024 anche i codici fiscali dei figli con riferimento ai quali è stato riconosciuto l'Assegno unico”*.

La nota in esame ribadisce come vi siano tuttavia dei casi in cui, pur in assenza del riconoscimento della detrazione ai fini Irpef per i figli a carico, vi sarà comunque un obbligo per il sostituto d'imposta di riportare i dati dei figli a carico del dipendente (ovvero, codice fiscale, mesi e percentuale di carico) nel relativo prospetto della CU.

Si tratta delle seguenti situazioni operative:

- quando il dipendente, in sede di conguaglio, richiede al sostituto il riconoscimento di una detrazione per le spese sostenute per conto del figlio (ad esempio, fattura di una spesa medica intestata al figlio). Viene ricordato che i figli di età inferiore ai 21 anni, per i quali è riconosciuto l'Assegno Unico, sono comunque considerati fiscalmente a carico anche se per gli stessi il contribuente non può avvalersi delle detrazioni per carichi di famiglia;
- ai fini del calcolo dell'addizionale regionale Irpef, nel caso la legge regionale riconosca, in presenza di figli a carico (ancorché per tali figli sia stato riconosciuto l'Assegno Unico), specifiche agevolazioni. Se il sostituto non acquisisce dal dipendente le informazioni relative ai figli a carico (riportandole nel prospetto della CU), può non essere in grado di calcolare correttamente l'ammontare dell'addizionale dovuta;
- per il 2023 è prevista la non concorrenza alla formazione del reddito, entro il limite di 3.000 euro, del valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti con figli a carico. Il lavoratore comunica i codici fiscali dei figli al sostituto, che provvede a riportare tali dati nel prospetto dei familiari a carico, anche se per detti familiari non si è usufruito delle detrazioni.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

