



**Ai gentili Clienti  
Loro sedi**

## **CIRCOLARE N. 1 NOVEMBRE 2023**

### **CAPITOLO 1**

#### **ULTERIORE CORRETTIVO PER LA RIFORMA DELLO SPORT**

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

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

#### **Lavoratori sportivi**

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

Potrà essere considerato lavoratore sportivo:

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

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

Oltre a chi svolge mansioni di carattere amministrativo-gestionale, non sono lavoratori sportivi coloro che forniscono prestazioni nell'ambito di una professione la cui abilitazione professionale è rilasciata





al di fuori dell'ordinamento sportivo e per il cui esercizio devono essere iscritti in appositi albi o elenchi tenuti dai rispettivi ordini professionali.

### **Rapporto di lavoro sportivo nell'area del dilettantismo**

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

- a) la durata delle prestazioni oggetto del contratto, pur avendo carattere continuativo, non supera le 24 ore settimanali escluso il tempo dedicato alla partecipazione alle manifestazioni sportive;
- b) le prestazioni oggetto del contratto risultano coordinate sotto il profilo tecnico-sportivo, in osservanza dei regolamenti delle federazioni sportive nazionali, delle discipline sportive associate e degli enti di promozione sportiva anche paralimpici.

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

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

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

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

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

### **Assicurazione contro gli infortuni**

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

Ai lavoratori sportivi titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa si applica esclusivamente la tutela assicurativa obbligatoria prevista dall'articolo 51, L. 289/2002 e nei relativi





provvedimenti attuativi (sono soggetti all'obbligo assicurativo gli sportivi dilettanti tesserati in qualità di atleti, dirigenti e tecnici alle Federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva; l'obbligatorietà dell'assicurazione comprende i casi di infortunio avvenuti in occasione e a causa dello svolgimento delle attività sportive, dai quali sia derivata la morte o una inabilità permanente).

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

### **Trattamento pensionistico**

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

Le figure degli istruttori presso impianti e circoli sportivi di qualsiasi genere, dei direttori tecnici, e degli istruttori presso società sportive di cui ai punti 20 e 22 del D.M. Lavoro 15 marzo 2005, se già iscritte presso il Fondo pensioni per i lavoratori dello spettacolo, hanno diritto di optare, entro 6 mesi dall'entrata in vigore del D.Lgs. 36/2021, per il mantenimento del regime previdenziale già in godimento.

Nell'area del dilettantismo i lavoratori sportivi, titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa o che svolgono prestazioni autonome, hanno diritto all'assicurazione previdenziale e assistenziale e a tal fine sono iscritti alla Gestione separata Inps, come i lavoratori che svolgono prestazioni autonome.

In tema poi di contribuzione previdenziale giova ricordare che le suddette collaborazioni debbono versare la quota contributiva alla gestione separata Inps per i compensi superiori a 5.000 euro e fino a un massimale, nel 2023, pari a 113.520 euro.

La aliquota contributiva per il computo delle prestazioni pensionistiche è stabilita come segue:

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





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

### **Sostegno alle piccole Asd/Ssd**

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

### **Prestazioni sportive dei volontari**

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

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

- siano documentate (non sono quindi previsti rimborsi a *forfait*) o,
- purché non superino l'importo di 150 euro mensili e l'organo sociale competente deliberi sulle tipologie di spese e le attività di volontariato per le quali è ammessa questa modalità di rimborso, anche a fronte di autocertificazione resa ai sensi dell'articolo 46, D.P.R. 445/2000.

### **Trattamento tributario**

I compensi di lavoro sportivo nell'area del dilettantismo non costituiscono base imponibile ai fini fiscali fino all'importo complessivo annuo di euro 15.000. All'atto del pagamento il lavoratore sportivo rilascia autocertificazione attestante l'ammontare dei compensi percepiti per le prestazioni sportive dilettantistiche rese nell'anno solare. Tutti i singoli compensi per i collaboratori coordinati e continuativi





nell'area del dilettantismo inferiori all'importo annuo di 85.000 euro non concorrono alla determinazione della base imponibile Irap. Per i lavoratori sportivi dell'area del dilettantismo che nel periodo d'imposta 2023 percepiscono compensi ex articolo 67, comma 1, lettera m), Tuir, nonché compensi assoggettati ad imposta ai sensi dell'articolo 36, comma 6, D.Lgs. 36/2021, l'ammontare escluso dalla base imponibile ai fini fiscali per il medesimo periodo d'imposta non può superare l'importo complessivo di euro 15.000.

### **Rapporti di carattere amministrativo-gestionale**

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

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

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

## **CAPITOLO 2**

### **FIRMA ELETTRONICA SEMPLICE E DOCUMENTI INFORMATICI DI VALIDITÀ FISCALE**

Si comunica che l'Agenzia delle entrate, con risposta all'istanza di consulenza giuridica n. 1/E/2023, ha precisato che in nessun caso una firma elettronica "*semplice*" (ossia non qualificata, digitale o





avanzata), indipendentemente dal processo di sua formazione, può dirsi idonea a garantire i requisiti che i documenti informatici (nativi tali o frutto di copia/dematerializzazione), specie se di natura fiscale, devono possedere sin dal momento della loro formazione. In virtù di tale considerazione, l'Amministrazione Finanziaria conclude che deve escludersi l'idoneità ai fini tributari - ai sensi sia del D.P.R. 322/1998, sia di altre previsioni, fatta salva una diversa espressa indicazione del Legislatore - di qualsiasi procedura che preveda l'utilizzo di tale tipologia di firma.

### CAPITOLO 3

#### FLUSSI D'INGRESSO 2023-2025

È stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D.P.C.M. 27 settembre 2023 in materia di programmazione dei flussi d'ingresso legale in Italia dei lavoratori stranieri per il triennio 2023-2025 che, attuando l'articolo 1, D.L. 20/2023, determina anche i criteri per l'ingresso nell'ambito e al di fuori delle quote stabilite ed è basato sui seguenti principi:

- progressiva riduzione del divario tra quote dei flussi di ingresso e fabbisogno del mercato del lavoro;
- estensione dei settori economici considerati nella programmazione dei flussi;
- potenziamento degli strumenti di formazione nei Paesi di origine per favorire integrazione e professionalità;
- incentivazione della collaborazione con i Paesi di origine e di transito dei migranti per facilitare gli ingressi regolari;
- incentivazione degli ingressi di soggetti con alta qualificazione professionale;
- sostegno agli ingressi per lavoro di apolidi e rifugiati riconosciuti.

Pur se le quote sono state definite per un triennio (non più su base annuale come prima), qualora vi fossero necessità saranno adottati ulteriori decreti.

Si segnala, in particolare, la riattivazione delle quote riservate a *colf* e *badanti* (9.500 unità per ogni anno del triennio).

Ulteriori disposizioni attuative saranno definite con una circolare congiunta dei Ministeri dell'interno, del lavoro, dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste e del turismo, sentito il ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale.

#### **Quote di ingresso**

Sono ammesse in Italia per motivi di lavoro subordinato, stagionale e non, nonché di lavoro autonomo:





- 136.000 unità per il 2023;
- 151.000 per il 2024;
- 165.000 per il 2025.

Il D.P.C.M. distribuisce queste quote tra settori, tipologie di lavoro e di lavoratori.

### **Termini per la presentazione delle domande**

Per il 2023 i termini per la presentazione delle domande, differenziati in base alle tipologie di ingressi, sono i seguenti:

- dal 2 dicembre, ore 9, fino al 31 dicembre per i lavoratori subordinati non stagionali di Paesi che hanno accordi di cooperazione con l'Italia (articolo 6, comma 3, lettera a), D.P.C.M.);
- dal 4 dicembre, ore 9, fino al 31 dicembre per gli altri lavoratori subordinati non stagionali, inclusi colf e badanti (articolo 6, comma 3, lettera b) e commi 4 e 5, D.P.C.M.);
- dal 12 dicembre, ore 9, fino al 31 dicembre per i lavoratori stagionali (articolo 7, D.P.C.M.).

Per gli anni 2024 e 2025, invece, i termini per la presentazione delle richieste di nulla osta al lavoro per gli ingressi nell'ambito delle quote decorrono dalle ore 9,00 del 5, del 7 e del 12 febbraio, secondo la ripartizione per ambiti di cui al precedente elenco, fino a concorrenza delle rispettive quote o, comunque, entro il 31 dicembre di ciascun anno.

## **CAPITOLO 4**

### **DECRETO PROROGHE**

Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del D.L. 132/2023 (cosiddetto "*Decreto Proroghe*"), in vigore dal 30 settembre scorso:

- è stata prorogata al 31 dicembre prossimo il diritto al lavoro agile in favore dei lavoratori c.d. *super fragili*;
- è stata concessa una dilazione temporale per la riorganizzazione del Ministero del lavoro fino al 30 novembre 2023;
- è stato stabilito che i versamenti delle imposte, dei contributi e dei premi assicurativi in scadenza dal 4 al 31 luglio 2023, dovuti dai soggetti che alla data del 4 luglio 2023 avevano la residenza o la sede legale od operativa in uno dei Comuni interessati dagli eventi metereologici che hanno colpito la regione Lombardia, si considerano effettuati nei termini se versati in unica soluzione entro il 31 ottobre 2023.





Quanto allo *smart working* di origine pandemica, anche per la categoria dei c.d. super fragili il termine è dunque stato ulteriormente spostato al 31 dicembre, analogamente a quanto già previsto per i genitori di *under 14* e per i lavoratori fragili (individuati come tali dal medico competente perché maggiormente esposti al rischio di contagio nell'ambito della sorveglianza sanitaria eccezionale), dovendo perciò i datori di lavoro assicurare fino a tale data ai lavoratori dipendenti pubblici e privati affetti dalle patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità individuate dal D.M. salute 4 febbraio 2022, lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile anche attraverso l'adibizione a diversa mansione compresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi di lavoro vigenti, senza alcuna decurtazione della retribuzione e ferma l'applicazione delle disposizioni dei relativi Ccnl, ove più favorevoli rispetto alla legge.

## CAPITOLO 5

### PRIMI CHIARIMENTI MINISTERIALI SUL DECRETO LAVORO

Il D.L. 48/2023, in vigore dal 5 maggio 2023 e convertito, con modificazioni, dalla L. 85/2023, in vigore dal 4 luglio 2023, ha modificato la disciplina del contratto di lavoro subordinato a termine (Capo III, D.Lgs. 81/2015) e il Ministero del lavoro, con circolare n. 9/2023, ha fornito le prime indicazioni sulle novità intervenute, precisando che la propria circolare n. 17/2018 continua ad applicarsi per le parti non incompatibili con le nuove disposizioni introdotte dal D.L. 48/2023 e con gli orientamenti illustrati con la circolare in trattazione.

#### Rapporti a termine

##### Condizioni

Quanto alla disciplina delle condizioni legittimanti l'apposizione di un termine al contratto di lavoro (articolo 19, D.Lgs. 81/2015), sono state del tutto soppresse le condizioni in precedenza riferite:

- a esigenze temporanee e oggettive estranee all'ordinaria attività (previgente lettera a);
- a esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria (previgente lettera b).

Le nuove condizioni introdotte valorizzano il ruolo della contrattazione collettiva nell'individuare i casi che consentono di apporre al contratto un termine superiore ai 12 mesi entro la durata massima di 24 mesi:







- la nuova lettera a) riafferma la prerogativa, già riconosciuta alla contrattazione collettiva, di individuare tali casi, purché a opera dei contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e dai contratti collettivi aziendali stipulati dalle RSA delle suddette associazioni, o dalla RSU;
- la nuova lettera b) esplicita che, in assenza delle previsioni di cui alla lettera a) che richiama tutti i livelli della contrattazione collettiva, le condizioni possono essere individuate dai contratti collettivi applicati in azienda (nel rispetto dell'articolo 51, D.Lgs. 81/2015 in ordine alla qualificazione dei soggetti stipulanti), introducendo anche la possibilità che le parti del contratto individuale di lavoro (in assenza di specifiche previsioni contenute nei contratti collettivi) possano individuare esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva che giustificano l'apposizione di un termine di durata superiore ai 12 mesi (non oltre i 24), ma solo in via temporanea entro il 30 aprile 2024, data da intendersi riferita alla stipula del contratto di lavoro, la cui durata, pertanto, potrà anche proseguire oltre il 30 aprile 2024.

Il Ministero chiarisce altresì che:

- se i contratti collettivi contengono un mero rinvio alle fattispecie legali ex D.L. 87/2018, le stesse possono ritenersi superate dalla nuova disciplina, con conseguente possibilità di ricorso ai contratti collettivi applicati in azienda o, solo fino al 30 aprile 2024, all'esercizio dell'autonomia delle parti del contratto individuale di lavoro;
- se i contratti collettivi contengono causali riconducibili al previgente articolo 19, comma 1, lettera b-bis) (inserita dall'articolo 41-bis, D.L. 73/2021), le stesse potranno continuare a essere utilizzate per il periodo di vigenza del contratto collettivo;
- restano utilizzabili le causali introdotte da qualsiasi livello della contrattazione collettiva (come definita dall'articolo 51, D.Lgs. 81/2015) che individuino concrete condizioni per il ricorso al contratto a termine, purché non si limitino a un mero rinvio alle fattispecie legali di cui alla previgente disciplina, ormai superata dalla riforma in esame.

La nuova lettera b-bis), in ultimo, riafferma la possibilità per il datore di lavoro, già prevista in precedenza, di far ricorso al contratto a termine per sostituire altri lavoratori e, anche se la formulazione letterale utilizzata è in parte diversa dalla previgente (che faceva riferimento a esigenze di sostituzione di altri lavoratori), il Ministero conferma l'onere per il datore di lavoro di precisare nel contratto le ragioni concrete ed effettive della sostituzione, ancor più qualora il datore di lavoro intenda avvalersi dei benefici connessi a specifiche ipotesi di assunzione per sostituzione.

Il D.L. 48/2023 ha anche abrogato il comma 1.1, articolo 19, D.Lgs. 81/2015 (inserito dall'articolo 41-bis, D.L. 73/2021 per riconoscere temporaneamente, nell'ambito delle misure emergenziali pandemiche, la possibilità per i contratti collettivi di individuare specifiche esigenze per apporre ai





contratti di lavoro subordinato un termine di durata superiore ai 12 mesi, ma comunque non eccedente 24 mesi), ma tale possibilità è ora stabilmente confermata dalla nuova lettera a).

Per i contratti a termine stipulati dalle PP.AA., da università private (incluse le filiazioni di università straniere), da istituti pubblici di ricerca, da società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione ovvero da enti privati di ricerca con lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di trasferimento di *know-how*, di supporto all'innovazione, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa è esclusa l'applicazione dell'articolo 19, comma 1, D.Lgs. 81/2015 (sia il termine massimo complessivo di 24 mesi, sia le nuove causali indicate dal D.L. 48/2023, restando ferme quelle previste dall'articolo 36, D.Lgs. 165/2001, che consente l'utilizzo di tale tipologia contrattuale solo in presenza di "comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale" con indicazione sempre necessaria, indipendentemente dalla durata del contratto di lavoro). Sul punto, fatti salvi eventuali chiarimenti del Dipartimento per la funzione pubblica, il Ministero precisa che la durata massima dei contratti a termine continua a essere di 36 mesi.

### **Proroghe e rinnovi**

Alla luce delle novità intervenute, il comma 1, articolo 21, D.Lgs. 81/2015 disciplina ora con maggiore uniformità il regime delle proroghe e dei rinnovi che, nei primi 12 mesi, possono intervenire liberamente, senza dover specificare alcuna condizione (necessaria invece per periodi successivi), ferma restando la trasformazione del contratto a tempo indeterminato per violazioni di quanto previsto. In relazione alla distinzione fra le proroghe e i rinnovi, vale ancora quanto illustrato nella circolare n. 17/2018, § 1.1 (la proroga presuppone che restino invariate le ragioni che avevano giustificato inizialmente l'assunzione a termine, fatta salva la necessità di prorogarne la durata, con la conseguenza che non è possibile prorogare un contratto modificandone la motivazione, in quanto ciò darebbe luogo a un nuovo contratto a termine ricadente nella disciplina del rinnovo, anche se senza soluzione di continuità con il precedente rapporto; si ricade altresì nell'ipotesi del rinnovo qualora un nuovo contratto a termine decorra dopo la scadenza del precedente contratto).

In sede di conversione in legge del decreto in commento è stata introdotta una previsione volta a consentire ulteriori contratti a termine acasali per massimo 12 mesi, indipendentemente da eventuali rapporti già intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore prima del 5 maggio 2023. Più in particolare, la disposizione prevede che, ai fini del raggiungimento del limite massimo di 12 mesi (previsto sia per l'originaria instaurazione del rapporto che per proroghe e rinnovi acasali), si tiene conto solo dei contratti stipulati dal 5 maggio 2023, escludendo eventuali rapporti a termine intercorsi tra le medesime parti in precedenza. Tale disposizione è in vigore dal 4 luglio 2023 e per suo effetto i





datori di lavoro possono liberamente fare ricorso al contratto di lavoro a termine per un ulteriore periodo (massimo) di 12 mesi, senza dover ricorrere alle specifiche condizioni previste, indipendentemente da eventuali rapporti già intercorsi con lo stesso lavoratore in forza di contratti stipulati prima del 5 maggio 2023. L'espressione "*contratti stipulati*" utilizzata è riferita sia ai rinnovi di precedenti contratti di lavoro a termine, sia alle proroghe di contratti già in essere.

Ad esempio, se dopo il 5 maggio 2023 è scaduto un contratto a termine instaurato prima di tale data, lo stesso può essere rinnovato o prorogato "*liberamente*" per ulteriori 12 mesi; se tra il 5 maggio e il 4 luglio 2023 è stato rinnovato o prorogato un contratto per 6 mesi, si potrà fare ricorso al contratto a termine per un ulteriore periodo non superiore a 6 mesi "*senza condizioni*".

### **Rapporti in somministrazione**

All'atto della conversione del decreto è stato modificato l'articolo 31, comma 1, D.Lgs. 81/2015 sulla somministrazione di lavoro a tempo indeterminato:

- ai fini del rispetto del limite del 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio, previsto salvo diversa indicazione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, non rilevano i lavoratori somministrati assunti dall'agenzia di somministrazione con contratto di apprendistato;
- è esclusa l'applicabilità di limiti quantitativi per la somministrazione di alcune categorie di lavoratori, tassativamente individuate, tra cui i soggetti disoccupati che fruiscono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, i lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati.

Si ricorda che sono lavoratori svantaggiati coloro per i quali ricorra, in via alternativa, una delle seguenti condizioni:

- a) siano privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
- b) abbiano un'età compresa tra i 15 e i 24 anni;
- c) non possiedano un diploma di scuola media superiore o professionale (livello ISCED 3) o abbiano completato la formazione a tempo pieno da non più di 2e anni e non abbiano ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;
- d) abbiano superato i 50 anni di età;
- e) siano adulti che vivono soli con una o più persone a carico;
- f) siano occupati in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato;





g) appartengano a una minoranza etnica di uno Stato membro UE e abbiano la necessità di migliorare la propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso a un'occupazione stabile.

Rientrano, invece, nella categoria di lavoratori molto svantaggiati i soggetti privi da almeno 24 mesi di un impiego regolarmente retribuito e quelli che, privi da almeno 12 mesi di un impiego regolarmente retribuito, appartengono a una delle categorie indicate dalle lettere da b a g sopra richiamate.

## CAPITOLO 6

### ADEMPIMENTI PER APPRENDISTATO DI PRIMO LIVELLO

La Legge di Bilancio 2022 aveva previsto che, per i contratti di apprendistato di primo livello stipulati nel 2022, fosse riconosciuto, ai datori di lavoro con un numero di addetti pari o inferiore a 9, all'atto dell'assunzione, uno sgravio contributivo del 100% della contribuzione dovuta, per i periodi contributivi maturati nei primi 3 anni di contratto, fermo restando il livello di aliquota del 10% per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo. Tale agevolazione non è stata rinnovata per il 2023 perciò non può essere applicata ai lavoratori assunti a partire dal 1° gennaio 2023, per i quali i datori di lavoro interessati sono tenuti agli adempimenti informativi e contributivi secondo la disciplina illustrata dall'Inps nel messaggio 3618/2023.

#### **Regime contributivo**

Con riguardo agli obblighi contributivi a carico del datore di lavoro con numero di addetti pari o inferiore a 9, la contribuzione dovuta è fissata secondo le misure crescenti dell'1,50% (nei primi 12 mesi), del 3% (dal 13° al 24° mese) e ridotta al 5% (dal 25° mese).

Inoltre, le assunzioni con contratto di apprendistato di primo livello non sono soggette alla disciplina del contributo di licenziamento (c.d. ticket di licenziamento) e sono esonerate dal versamento della contribuzione di finanziamento dell'ASpl e dal relativo contributo integrativo (pari, complessivamente, all'1,61% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali).

Si ricorda, inoltre, che la riforma degli ammortizzatori sociali ha esteso le tutele, dal 1° gennaio 2022, anche ai lavoratori con contratto di apprendistato di qualsiasi tipologia e, quindi, non soltanto professionalizzante. I datori di lavoro sono, pertanto, tenuti ai conseguenti obblighi contributivi. I lavoratori assunti con contratto di apprendistato (professionalizzante e non) sono beneficiari delle integrazioni salariali agricole e, conseguentemente, i datori di lavoro interessati sono tenuti al versamento della relativa contribuzione in ragione dell'inquadramento assegnato dall'Inps alla





matricola aziendale, tenendo presente che le imprese cooperative e i loro consorzi che risultano inquadrati nel settore agricoltura sono tenuti, per i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato (compresi gli apprendisti, professionalizzanti e non), al versamento della contribuzione di finanziamento della cassa integrazione guadagni, ordinaria e straordinaria, secondo le regole e le aliquote che si applicano ai datori di lavoro inquadrati nel settore dell'industria.

Viene inoltre ricordato che l'aliquota contributiva a carico dell'apprendista è pari al 5,84% della retribuzione imponibile per tutta la durata del periodo di formazione e per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato.

Per quanto attiene all'aliquota datoriale nelle ipotesi di prosecuzione del rapporto di lavoro alla fine del periodo di apprendistato, l'articolo 32, comma 2, D.Lgs. 150/2015, dispone, invece, che gli incentivi di cui al comma 1 (esonero dal contributo di licenziamento e dal versamento della contribuzione di finanziamento dell'ASpl e dal relativo contributo integrativo, nonché riduzione al 5% della contribuzione dal 25° mese) non siano applicabili dopo la conferma in servizio.

Il messaggio Inps riporta altresì le istruzioni operative per la compilazione del flusso Uniemens in relazione agli apprendisti assunti a decorrere dal 1° gennaio 2023 da parte dei datori di lavoro che occupino alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a 9.

## **CAPITOLO 7**

### **RIVALUTATE LE SANZIONI PER VIOLAZIONI IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO**

Le ammende riferite alle contravvenzioni in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro e le sanzioni amministrative pecuniarie previste dal D.Lgs. 81/2008, nonché da atti aventi forza di legge, sono rivalutate, a decorrere dal 1° luglio 2023, nella misura del 15,9%.

Così ha stabilito il Decreto direttoriale n. 111/2023 del Ministero del Lavoro.

La rivalutazione quinquennale è stata determinata in linea con la variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo nel quinquennio 2019- 2023.

## **CAPITOLO 8**

### **INCENTIVO AI LAVORATORI PER POSTICIPO DEL PENSIONAMENTO - ISTRUZIONI INPS**

A mezzo della Legge di Bilancio 2023 (L. 197/2022) il Legislatore ha introdotto una disposizione tesa a offrire un incentivo a quei lavoratori che, avendo acquisito i requisiti minimi per l'accesso al





trattamento di pensione anticipata flessibile (c.d. Quota 103), intendano proseguire l'attività lavorativa. Tale agevolazione si sostanzia, di fatto, in una opzione per la rinuncia all'accredito contributivo della quota di contribuzione Ivs a carico del lavoratore stesso.

Essendo tale misura operativa, dopo gli interventi attuativi offerti dai richiesti Decreti ministeriali, l'Inps propone adesso le necessarie istruzioni (circolare n. 82/2023).

In tale documento di prassi viene subito specificato che:

- ove la suddetta rinuncia sia esercitata dal lavoratore precedentemente rispetto alla prima decorrenza utile della pensione anticipata flessibile, il datore di lavoro dovrà cessare di trattenere e versare la quota Ivs a carico del lavoratore a partire dalla prima decorrenza utile della pensione anticipata flessibile;

- ove, invece, la predetta rinuncia sia esercitata contestualmente o successivamente alla prima decorrenza utile per il citato pensionamento, l'obbligo di versamento contributivo viene meno dal primo giorno del mese successivo a quello di esercizio della facoltà medesima.

Si ricorda che, restando fermo l'obbligo di versamento contributivo della quota Ivs a carico del datore di lavoro, la posizione assicurativa del lavoratore dipendente continuerà a essere alimentata da tale pagamento. La quota Ivs a carico del lavoratore, non più trattenuta dal datore, sarà invece erogata direttamente al lavoratore assieme alla retribuzione; detta somma risulterà imponibile ai fini fiscali ma non ai fini contributivi.

Naturale conseguenza della facoltà di rinuncia sarà che, ai fini pensionistici, i periodi durante i quali il lavoratore usufruisce del beneficio in esame comporteranno una riduzione dell'aliquota di finanziamento e di computo.

Relativamente alla facoltà di rinuncia viene indicato come la stessa potrà essere esercitata dal lavoratore dipendente una sola volta, nel corso della sua vita lavorativa, e non potrà essere esercitata dopo il conseguimento di una pensione diretta (fatta eccezione per l'assegno ordinario di invalidità) ovvero dopo il perfezionamento del requisito anagrafico per la pensione di vecchiaia. Si ricorda, inoltre, come la facoltà di rinuncia abbia effetto relativamente a tutti i rapporti di lavoro dipendente di cui sia titolare il lavoratore; ciò riguarderà, quindi, sia i rapporti in essere alla data di esercizio della citata facoltà, sia quelli instaurati successivamente a tale data.

Nella particolare ipotesi di variazione del datore di lavoro, la facoltà di rinuncia verrà automaticamente applicata dall'Istituto anche sul nuovo rapporto di lavoro; l'Inps ne darà comunicazione, a mezzo del servizio "Comunicazione bidirezionale", al nuovo datore di lavoro.

Sussiste il diritto di revoca della facoltà di rinuncia, da parte del lavoratore, esercitabile tuttavia una sola volta nel corso della vita lavorativa. In caso di revoca, gli effetti decorreranno dal primo giorno del mese di paga successivo alla data in cui la stessa è esercitata.





L'accesso all'agevolazione spetta a tutti i lavoratori dipendenti, privati e pubblici, a prescindere dalla circostanza che il datore abbia o meno la natura di imprenditore.

In relazione al lavoratore, si ricorda quindi che la facoltà in esame si applica ai lavoratori dipendenti che si trovino in tutte le seguenti condizioni:

- siano iscritti, alla data di esercizio della facoltà di rinuncia, all'assicurazione generale obbligatoria o alle forme sostitutive ed esclusive della medesima;
- maturino i requisiti per l'accesso al trattamento di pensione anticipata flessibile;
- non siano titolari di pensione diretta, a eccezione dell'assegno ordinario di invalidità;
- manchi il perfezionamento del requisito anagrafico per il diritto alla pensione di vecchiaia.

Nel caso particolare in cui il lavoratore, alla data del 31 dicembre 2022, soddisfi i requisiti prescritti per la pensione anticipata flessibile, l'esonero contributivo non può avere una decorrenza antecedente al 1° aprile 2023, con riferimento ai lavoratori dipendenti di un datore di lavoro privato, ovvero al 1° agosto 2023, per i dipendenti delle A.P..

La facoltà di rinuncia cesserà di avere effetto nei seguenti casi:

- esercizio della revoca della facoltà di rinuncia, con decorrenza dal primo giorno del mese successivo;
- al raggiungimento del requisito anagrafico per il diritto alla pensione di vecchiaia, nel caso di contribuzione accreditata in 2 o più gestioni previdenziali, ovvero dell'età anagrafica inferiore richiesta per la pensione di vecchiaia ai sensi di disposizioni di legge più favorevoli, nelle ipotesi in cui sia presente contribuzione in un'unica gestione;
- al conseguimento di una pensione diretta, a eccezione dell'assegno ordinario di invalidità.

L'incentivo in esame, operando a favore del lavoratore e non del datore di lavoro, non riveste la natura di incentivo all'assunzione, non risultando quindi soggetto all'applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione (D.Lgs. 150/2015) così come al possesso del Durc regolare.

Viene precisato che, in relazione alla normativa comunitaria in materia di aiuti di Stato, l'incentivo in esame si caratterizza come intervento generalizzato, essendo potenzialmente rivolto a tutti i rapporti di lavoro, instaurati in ogni settore economico del Paese e le cui unità produttive siano localizzate in qualsiasi area del territorio nazionale. Di conseguenza tale agevolazione non risulta idonea a determinare un vantaggio a favore di talune imprese o settori produttivi o aree geografiche del territorio nazionale. Tale facoltà, inoltre, riguardando il soggetto privato del lavoratore, non è riconducibile ad un soggetto rientrante nella definizione comunitaria di impresa. Viene infine rilevato come tale incentivo non sia subordinato all'autorizzazione della Commissione europea e alla registrazione nel Registro nazionale degli aiuti di Stato.

L'Inps, in relazione al concorso dell'istituto in esame con altre agevolazioni, ricorda che nel caso di





riconoscimento di fiscalizzazione dei contributi, l'incentivo sarà erogato al netto della parte di contributi a carico del lavoratore oggetto di esonero. Ciò significa che in caso di preesistente esonero parziale dei contributi lvs a carico del lavoratore, l'incentivo al posticipo del pensionamento sarà erogato al netto dell'esonero già applicato.

L'incentivo in esame, giacché riguardante il solo lavoratore, risulta pertanto applicabile contestualmente alle misure agevolative che operano sulla contribuzione dovuta dal datore di lavoro, previste dalla legislazione vigente.

In termini operativi viene chiarito che il lavoratore che intende avvalersi dell'incentivo al posticipo del pensionamento deve darne comunicazione all'Inps, che provvederà alla verifica dei requisiti di spettanza dell'incentivo. L'Istituto verificherà quindi il raggiungimento da parte del lavoratore dei requisiti minimi pensionistici per l'accesso al trattamento agevolato e comunicherà al lavoratore entro 30 giorni l'esito della domanda. Nel medesimo termine, in caso di spettanza, comunicherà tale esito anche al datore di lavoro, mediante il servizio "Comunicazione bidirezionale". Il datore provvederà, quindi, agli adempimenti a proprio carico soltanto all'esito dell'avvenuta comunicazione da parte dell'Istituto.

Nel caso in cui la decorrenza dell'incentivo riguardi periodi in cui le contribuzioni siano state già versate, il datore di lavoro procederà, a mezzo conguaglio, al recupero di quanto precedentemente versato.

La Circolare in commento procede, inoltre, a offrire dettagliate istruzioni relativamente ai flussi Emens, PosPa e PosAgri.

Riguardo il lavoro domestico viene specificato che, nel caso di accoglimento della domanda, il datore di lavoro, una volta ricevuta la comunicazione dell'esito da parte dell'Istituto, potrà generare dal "Portale dei pagamenti" gli avvisi di pagamento "PagoPA", con l'importo ricalcolato della contribuzione dovuta senza la quota a carico del lavoratore. Nel caso operativo in cui la decorrenza dell'esonero cada all'interno di un trimestre solare, il datore di lavoro dovrà quindi generare due distinti avvisi di pagamento "PagoPA": uno per i mesi precedenti alla decorrenza dell'esonero (con importo comprensivo della quota a carico del lavoratore); l'altro per il periodo successivo (senza quota a carico del lavoratore).

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

**Firma**  
**Cdl Vincenzo Dimatteo**

