



Aggiornamento HR

NEWS
OTTOBRE
2023





STUDIO
MARINO

**Aggiornamenti al Decreto Lavoro (D.L. 48/2023):
contratti a tempo determinato**



Introduzione alle modifiche sul Decreto Lavoro

La circolare n. 9 del 2023 fornisce indicazioni operative sulle novità introdotte dal decreto Lavoro in materia di contratti a tempo determinato.

Vengono chiaramente definiti i limiti massimi di durata, le proroghe e i rinnovi dei contratti a tempo determinato.



Regole riguardo le proroghe e rinnovi

Limite massimo di durata

- Resta inalterato il limite massimo di durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato che possono intercorrere tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, pari a 24 mesi.
- Non ha subito variazioni il numero massimo di proroghe consentite né il regime dello *stop and go*.

Proroghe e rinnovi

- Dal 5 maggio 2023, i datori di lavoro potranno fare ricorso al contratto di lavoro a termine per un ulteriore periodo (massimo) di 12 mesi, senza necessità di apporre causali.
- I rapporti di lavoro a termine intercorsi prima del 5 maggio 2023 non concorrono al raggiungimento del termine di 12 mesi.
- Proroghe e **rinnovi**, nei primi 12 mesi di durata, possono adesso intervenire liberamente senza specificare alcuna condizione.





STUDIO
MARINO

Le prossime scadenze





STUDIO
MARINO

Welfare per Dipendenti con Figli a Carico: fino a 3.000 € esenti

In scadenza al 31.12.2023



Dettagli del Decreto Lavoro

● Nuova disciplina del welfare aziendale

- Il limite per erogare benefit ai dipendenti con figli a carico è stato innalzato a 3.000 euro per il solo anno 2023, per tutti gli altri resta il limite di 258,32€
- Anche le somme o i rimborsi per il pagamento delle utenze domestiche sono esenti da imposte
- Il bonus è esente da Irpef e da imposta sostitutiva sui premi di produttività

● Beneficiari e condizioni

- Il beneficio si applica a ogni genitore con reddito di lavoro dipendente e/o assimilato, purché il figlio sia fiscalmente a carico di entrambi:
 - Il reddito del figlio a carico non deve superare i 2.840,51 euro (al lordo degli oneri deducibili), elevato a 4.000 euro per i figli di età non superiore a 24 anni.



Presupposti per l'agevolazione e recupero del beneficio

● Presupposti per l'agevolazione

- Il lavoratore deve dichiarare al datore di lavoro di averne diritto.
- Deve indicare il codice fiscale dell'unico figlio o dei figli fiscalmente a carico.
- La comunicazione può essere fatta secondo modalità concordate.
- In caso di cambiamenti dei presupposti, il dipendente deve comunicarlo tempestivamente al datore di lavoro.

● Recupero del beneficio non spettante

- Il datore di lavoro recupera il beneficio non spettante nei periodi di paga successivi.
- Il recupero deve avvenire entro i termini per le operazioni di conguaglio anno imposta 2023.





STUDIO
MARINO

I lavoratori sportivi

In scadenza al 31.10.2023



La Riforma dello Sport 2023

Il **1° luglio 2023** è entrata in vigore la riforma organica del lavoro sportivo, frutto di un processo articolato iniziato con la legge delega n. 86/2019, proseguito con il D.Lgs. n. 36/2021, conclusosi con il «**Correttivo bis**» D.Lgs. 120/2023

La riforma si focalizza sul prevedere una **definizione unitaria della figura del lavoratore sportivo**, sulla disciplina dei co.co.co. sportivi e sulle tempistiche di adempimento degli obblighi di comunicazione e tenuta del LUL, nonché sul regime fiscale dei volontari

L'ulteriore principio cardine della riforma è la previsione di figure e tipologie contrattuali diversificate a seconda che l'attività sia svolta a titolo gratuito (**volontario**) ovvero a titolo oneroso (**lavoratore autonomo, co.co.co., lavoratore subordinato**)



Nozione di lavoratore sportivo

La riforma, in particolare, pone al centro la figura del lavoratore sportivo che viene definito dall'art. 25 del D.Lgs. n. 36/2021

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 a favore di un soggetto dell'ordinamento sportivo iscritto nel Registro nazionale delle attività sportive dilettantistiche, nonché a favore delle Federazioni sportive nazionali, delle Discipline sportive associate, del Coni, del Cip e di Sport e salute S.p.a.
- **Ogni altro tesserato** che svolge verso un corrispettivo le mansioni rientranti, sulla base dei regolamenti tecnici dei singoli enti affilianti, tra quelle necessarie per lo svolgimento di attività sportiva

Non sono lavoratori sportivi

- 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 è richiesta l'iscrizione ad albi o elenchi tenuti dagli ordinamenti professionali; coloro che non partecipano direttamente alle competizioni sportive (es. custodi, addetti alle pulizie, etc.); **collaboratori amministrativi gestionali**



Tipologie contrattuali e volontari

01

Rapporto di lavoro subordinato

Per queste tipologie contrattuali si applicano le **regole ordinarie in vigore nella generalità dei settori produttivi**.

Non trovano applicazione alcune norme contenute nello Statuto dei Lavoratori e relative alla disciplina dei licenziamenti.

Con riferimento ai contratti a **tempo determinato** non si applicano le regole previste dal D.Lgs. 81/2015 (es. il limite della durata massima di 12 mesi; le limitazioni relative alle proroghe e ai rinnovi; il diritto di precedenza da parte del lavoratore assunto a termine nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro).

L'art. 27, co. 4 del D.Lgs. 36/2021 prevede che il **contratto** deve essere **stipulato in forma scritta** e depositato entro 7 giorni dalla stipula presso la Federazione Sportiva Nazionale di appartenenza



Tipologie contrattuali e volontari

02

Co.co.co. e lavoro autonomo

Gli adempimenti (quali ad es. Comunicazione Unilav, Flusso Uniemens, LUL, CU, 770) possono essere assolti tramite il **R.A.S.** (Registro delle Attività Sportive).

I compensi pagati ai collaboratori sono **fiscalmente** esenti fino a 15.000 euro all'anno e non imponibili **sotto il profilo previdenziale fino a 5.000 euro** all'anno. Ai fini fiscali si considerano anche i compensi erogati dal 1 gennaio al 30 giugno, mentre, ai fini contributivi solo i compensi percepiti dal 1 luglio al 31 dicembre.

I contributi previdenziali sono calcolati con aliquote del **25%** (+ 2,03% di contributi minori assistenziali) o del **24%** se il lavoratore è già iscritto ad altre forme di previdenza obbligatoria*. Le aliquote sono applicate sulla parte eccedente i primi 5.000 euro, inoltre, **sino al 31/12/2027 la base imponibile è ridotta del 50%**.

Non sottoposti a obbligo assicurativo Inail, in quanto si applica la tutela assicurativa obbligatoria per morte e invalidità permanente.

Con riferimenti al lavoro autonomo i contributi previdenziali sono calcolati con aliquote del **25%** (+1,23% di contributi minori assistenziali) o del **24%** se il lavoratore è già iscritto ad altre forme di previdenza obbligatoria.

*Gli adempimenti relativi al cococo amministrativo/gestionale si espletano attraverso **i canali ordinari**, dunque non attraverso il registro delle attività sportive. Tuttavia, anch'essi beneficiano delle medesime agevolazioni fiscali e contributive dei lavoratori sportivi.



Tipologie contrattuali e volontari

03

Volontari

Ossia i soggetti che 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.

Tali prestazioni **non sono retribuite** ma possono essere rimborsate con esibizione di spese documentate per vitto, alloggio, viaggio e trasporto sostenute in occasione di prestazioni effettuate fuori dal territorio comunale di residenza del percipiente.

I rimborsi non concorrono a formare il reddito del percipiente.



Settore professionistico e dilettantistico

Settore professionistico

- Nel settore professionistico il lavoro sportivo prestato dagli atleti come attività principale si presume **subordinato**.
- Può formare oggetto di un rapporto **autonomo** al ricorrere di almeno uno dei seguenti requisiti:
 1. L'attività è svolta nell'ambito di una **singola manifestazione sportiva** o di più manifestazioni tra loro collegate in un breve periodo di tempo
 2. Lo sportivo **non** sia contrattualmente vincolato per ciò che riguarda frequenza a sedute di preparazione o allenamento
 3. La prestazione oggetto del contratto, pur avendo carattere continuativo, non supera le **8 ore settimanali** o 5 giorni ogni **mese** ovvero **30 giorni ogni anno**

Settore dilettantistico

- Nel settore dilettantistico il lavoro sportivo si presume sia oggetto di contratto di lavoro autonomo, nella forma della **collaborazione coordinata e continuativa**, quando ricorrono i seguenti requisiti nei confronti del medesimo committente:
 1. La durata della prestazione oggetto del contratto non supera le **24 ore settimanali**, escluso il tempo dedicato alla partecipazione a manifestazioni sportive
 2. 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



Scadenze degli adempimenti per i co.co.co.

Comunicazione Unilav e iscrizione al LUL

- In sede di prima applicazione della riforma, per i rapporti di lavoro iniziati prima della pubblicazione del D.Lgs. n. 120/2023 avvenuta in data 04 settembre, l'Unilav è da inviarsi entro il **31/10/2023**, in seguito l'adempimento dovrà essere espletato entro il 30° giorno del mese successivo all'inizio del rapporto di lavoro.

Trasmissione e versamenti previdenziali

- Il LUL può essere emesso mensilmente o annualmente in un'unica soluzione. Ove il compenso annuale non superi l'importo di 15.000 euro, non vi è obbligo di emissione.
- Limitatamente al periodo di paga da luglio 2023 a settembre 2023, trasmissione e versamenti dovranno essere effettuati entro il **31/10/2023**. Tuttavia, **con riferimento all'invio Uniemens, ad oggi, risultano assenti le specifiche tecniche.**
- A far data dal 01/11/2023 trasmissione e versamenti dovranno essere effettuati ogni qualvolta è emesso il LUL.

Adeguamento statuti

- **Entro il 31/12/2023** le ASD e le SSD dovranno adeguare lo statuto per renderlo conforme alle nuove disposizioni legislative, pena la cancellazione dal Registro delle attività sportive.





STUDIO
MARINO

**TORNEREMO
SULL'ARGOMENTO!**

Whistleblowing

In scadenza al 17.12.2023



Definizione dello strumento giuridico

Il Whistleblowing ai sensi del D.Lgs. 24/2023

- Il Whistleblowing è uno strumento giuridico finalizzato **alla tutela dei lavoratori che segnalano illeciti** o attività fraudolente verificatesi sul luogo di lavoro
- Le violazioni oggetto di segnalazione possono consistere in **comportamenti lesivi** dell'interesse pubblico e dell'integrità dell'amministrazione pubblica o **dell'organizzazione privata**
- **Le segnalazioni** possono essere effettuate attraverso **canali interni** (es. procedure di segnalazione previste dall'azienda) **o esterni** all'organizzazione (es. ricorso all'ANAC)
- Il **D.Lgs. 24/2023** amplia la platea dei destinatari degli obblighi e delinea i profili sanzionatori in caso di violazioni.



Adozione del Whistleblowing entro il 17 dicembre 2023

Dal 15 luglio 2023

- La data del 15 luglio ha riguardato i soggetti che hanno impiegato, nell'ultimo anno, **una media di lavoratori subordinati**, con contratti a tempo determinato o indeterminato, **pari o superiore a 250**, nonché quelli che si occupano di alcuni settori particolari (servizi, prodotti e mercati finanziari, sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente, etc.), anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto il requisito dimensionale dei lavoratori impiegati.

Dal 17 dicembre 2023

- La **data del 17 dicembre** riguarderà anche i soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell'ultimo anno, **una media tra i 50 e i 249 lavoratori dipendenti**, con contratto di lavoro a tempo indeterminato o determinato.

Sono previste **sanzioni da 10.000 a 50.000** in caso di mancata istituzione dei canali di segnalazione; mancata adozione delle procedure per effettuare le segnalazioni; comportamenti ritorsivi; violazione dell'obbligo di riservatezza circa l'identità del segnalante; ostacoli alla segnalazione o tentativi di ostacolarla; mancato svolgimento dell'attività di verifica e dell'analisi delle segnalazioni ricevute.



Grazie!

STUDIOMARINO SRL

comunicazione@studiomarinosl.com

011 071 1200

Sede di Torino:

Via Orvieto 19, 10143 - Torino

Sede di Manta (CN):

S.S. Laghi Avigliana 161, 12030 - Manta (CN)

www.studiomarinosl.com

