

CIRCOLARE LAVORO

15 SETTEMBRE 2023



NEWS

Dall'1 al 15 settembre 2023



ADEMPIMENTI E SCADENZE

Dal 16 al 30 settembre 2023



GUIDA PRATICA

Smart working: quadro normativo (in evoluzione) e obblighi di comunicazione

- Lavoratori super fragili
- Genitori con figli under 14 e lavoratori fragili
- Priorità nella gestione delle richieste di smart working
- Obblighi di comunicazione

Sommario

Lavoratore distaccato all'estero: retribuzione convenzionale anche in caso di trasferte	2
Decreto Alluvione, una tantum per gli autonomi: domanda in scadenza. La check list	4
Accesso del dipendente a report investigativi: quando e a quali condizioni	7
Telecomunicazioni: prestazioni del Fondo di solidarietà, con quali contributi?	9
Collocamento mirato, pubblicato il decreto per la piattaforma delle buone prassi	14
Nuovo Regolamento EBAS: più alta la quota di contribuzione 2023	16
PUC: tutela Inail anche ai beneficiari del Supporto per la formazione e il lavoro	17
Contagi Covid-19 in aumento: attenzione alle misure da adottare in azienda	19
INPGI: in scadenza la comunicazione dei redditi conseguiti nel 2022	23
Anticipazione TFS/TFR, come fare la domanda	25
Sostegno per le famiglie delle vittime di infortuni sul lavoro	28
Permessi 104 e congedo straordinario: nuova funzionalità per la variazione dei dati	30
Fondo nuove competenze: ok ad istanza di saldo dopo il 31 dicembre	32
Riforma del lavoro sportivo: in vigore le novità del correttivo bis. Cosa cambia	34
ENPAQL, disponibile la dichiarazione del volume d'affari e del reddito prodotto nel 2022	37
Sicurezza sul lavoro: come cambiano i corsi di aggiornamento	38
Contributi sindacali, sottoscritta la convenzione tra INPS e "SMARTJOB PRO"	41
Decreto alluvione: come presentare istanza di sospensione in agricoltura	43
Supporto per la formazione e il lavoro, dalla domanda all'indennità: gli step da seguire	47
Guida Pratica - Smart working: quadro normativo (in evoluzione) e obblighi di comunicazione	52
Adempimenti e scadenze	56



NEWS

Dall'1 al 15 settembre 2023

Lavoratore distaccato all'estero: retribuzione convenzionale anche in caso di trasferte

I casi in cui si può applicare il regime fiscale di cui al comma 8-bis, art. 51, Tuir (DPR n. 917/1986), è oggetto dell'interpello presentato all'Agenzia delle Entrate da un dirigente di una multinazionale residente in Italia che dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2023 è distaccato presso una consociata tedesca.

Lo stesso fa presente che, sebbene svolga il lavoro in via continuativa ed esclusiva con detta azienda per tutta la durata del **distacco**, effettua – nell'interesse esclusivo della stessa – **occasionalmente trasferte** in vari Paesi esteri diversi dalla Germania (tra cui l'Italia).

Il punto è: può trovare applicazione il particolare regime del Tuir sulle retribuzioni convenzionali?

Regime delle retribuzioni convenzionali: condizioni

La norma richiamata prevede che “il reddito di lavoro dipendente, prestato all'estero in via continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto da dipendenti che nell'arco di dodici mesi soggiornano nello Stato estero per un periodo superiore a 183 giorni, è determinato sulla base delle retribuzioni convenzionali definite annualmente con il decreto del Ministero del lavoro”.

Il dicastero, si spiega, fissa entro il 31 gennaio di ogni anno tali retribuzioni con riferimento e comunque in misura non inferiore al trattamento economico minimo previsto dai contratti collettivi nazionali di categoria raggruppati per settori omogenei.

In sostanza, si prende **come base imponibile la retribuzione convenzionale** fissata dal Ministero del Lavoro, senza considerare la retribuzione effettiva erogata al lavoratore.

Tuttavia, vi sono delle **condizioni da rispettare** e, in particolare:

- essere residenti fiscalmente in Italia;
- rientrare tra le categorie per le quali il decreto ministeriale fissa la retribuzione convenzionale;
- svolgere attività lavorativa all'estero con carattere di permanenza o di sufficiente stabilità con esclusività del rapporto di lavoro (deve essere integralmente svolto all'estero);
- essere soggiornanti nello Stato estero per un periodo superiore a 183 giorni nell'arco di dodici mesi.

Da ciò emerge che sono di ostacolo all'applicazione delle retribuzioni convenzionali:

- la mancata previsione nel decreto ministeriale del settore economico nel quale viene svolta l'attività da parte del lavoratore;
- essere un dipendente in trasferta all'estero, in quanto manca il requisito della continuità ed esclusività del lavoro all'estero.

Per quanto attiene, spiega la risposta n. 428 del 12 settembre 2023 fornita dall'Agenzia delle Entrate, al **conteggio dei giorni di effettiva permanenza** all'estero del lavoratore, è stato chiarito che il periodo da considerare non deve necessariamente risultare **continuativo**, potendo il lavoratore prestare la propria opera all'estero per più di 183 giorni nell'arco di 12 mesi, anche a cavallo di due anni solari.

È stato inoltre specificato che (circolare 17/E del 23 maggio 2017) nel computo dei 183 giorni rilevano il periodo di ferie, le festività, i riposi settimanali e gli altri giorni non lavorativi, indipendentemente dal luogo in cui sono trascorsi.

Trasferte occasionali all'estero: sì alla retribuzione convenzionale

Tornando alla fattispecie presentata, il fatto che il lavoratore italiano svolga l'attività in distacco presso la consociata in Germania e che per esigenze aziendali e nell'esclusivo interesse della stessa effettui anche occasionali trasferte di lavoro in Paesi diversi dalla Germania, tra cui l'Italia, non intacca il richiesto carattere di esclusività e di continuità del rapporto di lavoro presso una consociata estera.

Dunque, fermo il rispetto anche delle altre condizioni, il reddito del dirigente distaccato può essere determinato facendo ricorso alle retribuzioni convenzionali.

Decreto Alluvione, una tantum per gli autonomi: domanda in scadenza. La check list

Scade il **30 settembre 2023** il termine finale entro cui inviare all'INPS la domanda per ottenere l'**indennità una tantum** riconosciuta dal Decreto Alluvione a **collaboratori, autonomi e professionisti**.

La platea dei beneficiari è ampia e le modalità operative per fruire dell'indennità sono state definite dall'INPS con circolare e integrate con successivi messaggi.

Con l'ausilio di una utile check list, ricordiamo di seguito a chi spetta l'una tantum, il suo importo e come presentare domanda.

Check list

Quadro regolatorio di riferimento	Decreto Alluvione (articolo 8, decreto-legge 1° giugno 2023, n. 61 convertito con modificazioni dalla L. 31 luglio 2023, n. 100) INPS, circolare n. 54 dell'8 giugno 2023, messaggio n. 2264 del 16 giugno 2023 e messaggio n. 2458 del 30 giugno 2023
Lavoratori beneficiari (*)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Collaboratori coordinati e continuativi iscritti alla Gestione separata dell'INPS, alla Gestione separata dell'Istituto Nazionale di Previdenza dei Giornalisti Italiani (INPGI), nonché alla Gestione separata dell'Ente Nazionale di Previdenza e Assistenza della Professione Infermieristica (ENPAPI), nonché tutti i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa per i quali è obbligatoria la contribuzione previdenziale obbligatoria presso le casse professionali autonome o le gestioni INPS 2. Dottorandi, assegnisti di ricerca, medici in formazione specialistica 3. Titolari di rapporti di agenzia e di rappresentanza commerciale iscritti alla Gestione speciale dei contributi e delle prestazioni previdenziali degli esercenti attività commerciali o alla Gestione separata dell'INPS (c.d. venditori porta a porta). 4. Lavoratori autonomi e professionisti, compresi i titolari di attività di impresa (artigiani e commercianti, coadiuvanti e coadiutori; coltivatori diretti, coloni e mezzadri e coadiuvanti e coadiutori, imprenditori agricoli professionali; pescatori autonomi; liberi professionisti iscritti alla Gestione separata dell'INPS e partecipanti agli studi associati o società semplici; lavoratori autonomi che svolgono attività per la quale vige l'obbligo contributivo presso la gestione speciale ex Enpals).

Requisiti	<p>Lavoratori che:</p> <p>al 1° maggio 2023 risiedevano o erano domiciliati ovvero operavano, esclusivamente (ovvero prevalentemente nel caso degli agenti e rappresentanti) in uno dei Comuni alluvionati (**);</p> <p>che abbiano dovuto sospendere l'attività a causa degli eventi alluvionali verificatisi a partire dal 1° maggio 2023;</p> <p>iscritti a una forma obbligatoria di previdenza e assistenza alla data del 1° maggio 2023 e la cui attività sia stata già avviata alla stessa data.</p>
Domanda	<p>La domanda va trasmessa fino al 30 settembre 2023, in via telematica, direttamente sul sito istituzionale INPS o avvalendosi dei Patronati o tramite il servizio di Contact Center multicanale.</p> <p>Per la piattaforma da utilizzare si veda: Decreto Alluvione. Autonomi: come presentare domanda di una tantum</p> <p>I lavoratori possono presentare:</p> <p>una domanda per ciascun periodo di sospensione;</p> <p>oppure una domanda che interessa due o più periodi di sospensione;</p> <p>un'unica domanda per tutti i periodi di sospensione.</p> <p>I periodi di sospensione dell'attività, fino a un massimo di 6, possono anche essere continuativi.</p> <p>Non è necessario, in sede di presentazione della domanda, allegare la documentazione per provare l'appartenenza ad una delle categorie beneficiarie della misura, lo svolgimento e la sospensione dell'attività lavorativa a causa degli eventi alluvionali occorsi dal 1° maggio 2023, né la residenza o il domicilio in uno dei Comuni alluvionati.</p> <p>L'INPS procederà all'istruttoria delle istanze sulla base dei dati dichiarati nella domanda da parte del richiedente, nonché di quelli a disposizione al momento dell'istruttoria medesima, provvedendo, nell'ambito di controlli a campione, a richiedere ai potenziali beneficiari di provare la sospensione dell'attività lavorativa.</p>
Importo	<p>L'indennità una tantum, riconosciuta per il periodo dal 1° maggio 2023 al 31 agosto 2023, è di importo pari a 500 euro per ciascun periodo di sospensione non superiore a 15 giorni fino ad un importo massimo erogabile di 3.000 euro.</p>
Regime fiscale	<p>L'indennità è reddito imponibile ai fini delle imposte sul reddito.</p> <p>ATTENZIONE: L'INPS ha chiarito che, al fine di operare le corrette ritenute fiscali a seconda che l'attività svolta sia autonoma (titolari di rapporti di agenzia e di rappresentanza commerciale, lavoratori autonomi o professionisti, compresi i titolari di attività di impresa) o parasubordinata (collaboratori coordinati e continuativi, dottorandi, assegnisti di ricerca e i medici in formazione specialistica, in sede di presentazione della domanda i lavoratori appartenenti alla categoria dei parasubordinati sono tenuti a rilasciare, tramite flag la dichiarazione "di essere assimilato al regime fiscale dei lavoratori subordinati e parasubordinati (collaboratori, dottorandi, assegnisti di ricerca e medici in formazione specialistica)". In assenza del flag su detta dichiarazione, verranno operate le ritenute fiscali previste per i redditi da lavoro autonomo.</p>

(*) L'indennità è riconosciuta anche ai professionisti iscritti agli enti gestori di forme obbligatorie di

previdenza e assistenza di cui al decreto legislativo 30 giugno 1994, n. 509 e al decreto legislativo 10 febbraio 1996, n. 103.

*(**) L'impossibilità a prestare attività lavorativa non deve intendersi riferita all'intero complesso aziendale ma è sufficiente che riguardi soltanto un settore dello stesso o una singola fase/attività del processo produttivo. L'INPS riconosce la sospensione dell'attività nei confronti di tutti gli agricoltori con sede legale o operativa in uno dei Comuni alluvionati, nonché nei confronti degli agricoltori i cui terreni agricoli posseduti e/o condotti ricadono totalmente o in parte nei predetti Comuni.*

Accesso del dipendente a report investigativi: quando e a quali condizioni

Quando e a quali condizioni deve essere garantito al dipendente l'accesso ai **report investigativi** utilizzati dal datore di lavoro per provarne la condotta infedele che ne giustifichi il licenziamento?

Questo il tema del Parere del Garante per la privacy n. 9927300 del 6 luglio 2023, reso noto dall'Autorità con **newsletter pubblicata** sul proprio sito istituzionale **l'11 settembre 2023**.

Andiamo a vedere i termini della questione, i cui contorni presentano vari profili di interesse che, pur confermando i precedenti orientamenti espressi dal Garante, apportano tuttavia nuovi spunti di riflessione nel delicato **equilibrio tra la tutela dei dati personali e la necessità di un'azienda di condurre indagini interne** quando sussiste un sospetto comportamento illecito.

Accesso ai dati: le richieste del lavoratore

Nel caso in argomento, un dipendente che aveva ricevuto una contestazione disciplinare aveva chiesto, ex art. 15 del GDPR, di accedere alle informazioni che lo riguardavano (nella fattispecie, report di agenzia investigativa) per difendersi nel procedimento legale allora in corso.

L'azienda si era inizialmente rifiutata di fornire tale possibilità, sostenendo che la **richiesta** era **generica** e priva dei dettagli sufficienti a individuare i dati che il lavoratore aveva necessità di consultare.

Solo a seguito dell'inoltro di una nuova richiesta, opportunamente dettagliata, la società avrebbe fornito le informazioni; il mancato riscontro iniziale da parte dell'azienda avrebbe comportato, secondo il lavoratore, l'impossibilità di esercitare i propri diritti in tema di **protezione dei dati personali** e il proprio **diritto alla difesa**, con conseguente licenziamento.

Ultimate le indagini sulla vicenda, il Garante ha notificato alla Società il trattamento illecito dei dati da essa effettuato con riferimento all'articolo 5, paragrafo 1, lettera a) del GDPR, che dispone che i **dati personali** debbano essere trattati in modo **lecito, corretto e trasparente** nei confronti dell'interessato, e agli articoli 12 e 15 che dispongono che il titolare del trattamento fornisca all'interessato **informazioni chiare, concise e facilmente accessibili** riguardo al trattamento dei propri dati personali, e il diritto di accesso dell'interessato a tali dati.

Da parte sua, la Società ha risposto di avere gradualmente acquisito consapevolezza della natura della richiesta del reclamante e di riconoscere un errore nell'interpretazione iniziale sottolineando, però, che la violazione non avrebbe compromesso il diritto di difesa del lavoratore.

Inoltre, e qui sta un punto importante della questione, l'azienda ha ritenuto legittima la facoltà di limitare l'accesso del reclamante a tali dati in quanto, in caso contrario, sarebbe stata compromessa la propria difesa in sede giudiziaria.

Accesso ai dati: un diritto da tutelare

La protezione dei dati personali e la privacy dei cittadini sono principi sanciti dal GDPR che si applicano anche al contesto lavorativo e al rapporto azienda-dipendente.

Il Garante, con tale provvedimento, ha quindi ribadito che **l'azienda aveva l'obbligo di fornire** al lavoratore **tutti i dati raccolti** durante l'indagine, **anche quelli non inclusi nella contestazione disciplinare** e concretizzatisi in report di agenzia investigativa, e ha imposto alla società una multa di diecimila euro.

Di fatto, la società ha violato le norme sulla protezione dei dati personali, non ha fornito in maniera adeguata i dati richiesti e ha violato il principio di correttezza nel trattamento dei dati personali non avendo indicato con chiarezza, all'inizio dello scambio di comunicazioni, l'origine dei dati utilizzati per la contestazione disciplinare e non avendo dimostrato la presenza di un effettivo ostacolo all'esercizio di un proprio diritto.

Attraverso questa disposizione emerge quindi la volontà del Garante di **tutelare il diritto di accesso dei dipendenti ai propri dati personali** con particolare riferimento alle situazioni in cui tali dati sono utilizzati per prendere decisioni disciplinari o di licenziamento.

Il provvedimento sottolinea come le aziende, in conformità con quanto definito dal GDPR, debbano essere trasparenti riguardo alle informazioni raccolte su ciascun dipendente e devono fornire accesso completo a tale tipo di informazioni quando richiesto.

Accesso ai dati: i limiti

Pur aderendo all'ottica fin qui esposta, va detto che **non sussiste obbligo assoluto** per le aziende di **rivelare da subito tutte le informazioni al dipendente**, potendosi altrimenti verificare uno **svantaggio processuale**.

Il datore di lavoro ha infatti un utile strumento per non rivelare i dati in possesso, limitatamente a quelli necessari in un contenzioso: si tratta dell'articolo 2-undecies, comma 1, lettera e) del Codice della privacy che limita il diritto di accesso del lavoratore se dallo stesso possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto all'esercizio di un diritto dell'azienda in sede giudiziaria.

Ne deriva che, **se le informazioni sul lavoratore servono al datore di lavoro per difendere la propria versione nella causa di lavoro, costui deve spiegarlo chiaramente e subito** (entro un mese) nella risposta alla richiesta di accesso; in caso contrario, vale a dire in mancanza di questa chiarezza nella motivazione del tempestivo diniego, scatta la sanzione del Garante, come nella vicenda in esame.

Telecomunicazioni: prestazioni del Fondo di solidarietà, con quali contributi?

Tutto pronto per il **nuovo Fondo di solidarietà bilaterale per la filiera delle Telecomunicazioni**. Dando seguito alle anticipazioni fornite con il comunicato dell'11 agosto 2023, è stato pubblicato sul sito istituzionale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, sezione Normativa, il decreto interministeriale del 4 agosto 2023.

La sua decorrenza però è prevista solo dal quarto mese di paga successivo alla data della pubblicazione del decreto in Gazzetta Ufficiale.

In sintesi, il nuovo Fondo di solidarietà bilaterale, "eventualmente anche in concorso con gli appositi strumenti di sostegno previsti dalla legislazione vigente", tutela i lavoratori in caso di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le cause previste dalle disposizioni in materia di integrazione salariale, contribuisce al finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale e sostiene i processi aziendali di esodo connessi alla staffetta generazionale.

Vediamo più nel dettaglio l'ambito di applicazione e le prestazioni garantite.

A quali imprese si applica

Rientrano nell'ambito di applicazione del Fondo di solidarietà bilaterale per la filiera delle Telecomunicazioni:

- tutte le imprese esercenti, con licenze/autorizzazioni ove previste, **servizi di telecomunicazione**, intendendosi per tali i servizi di telefonia fissa e/o mobile e/o servizi di trasmissione dati e/o contenuti digitali e multimediali anche attraverso l'esercizio di reti e servizi di networking (e-commerce, internet, posta elettronica etc);
- le imprese che svolgono **attività di assistenza e gestione della clientela**, in particolare per le imprese di telecomunicazione;
- le imprese di **sviluppo e implementazione di servizi per soluzioni tecnologiche** applicate anche alle telecomunicazioni e alle imprese che forniscono servizi per contenuti digitali e multimediali.



ATTENZIONE

I predetti datori di lavoro, dalla data di decorrenza del nuovo Fondo, non sono più soggetti alla disciplina del fondo di integrazione salariale, ferme restando le prestazioni già deliberate.

Quali prestazioni garantisce alla generalità delle imprese

Gli interventi del Fondo sono di molteplice natura, spaziando dal finanziamento di percorsi formativi a prestazioni a sostegno del reddito per cessazione o sospensione del rapporto di lavoro, al sostegno nelle procedure di esodo dei lavoratori prossimi alla pensione.

Di seguito lo schema completo di tipologia di prestazione, e misura e contribuzione a carico del datore di lavoro

Tipologia	Misura	Contribuzione
Finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale, anche in concorso con gli appositi fondi nazionali e/o dell'Unione europea.	La misura dell'intervento relativo ai singoli lavoratori ammessi ai programmi formativi è pari, per i lavoratori sospesi da lavoro, all'imponibile contributivo per il numero di ore/giornate destinate alla formazione, ridotta dell'eventuale concorso degli appositi fondi nazionali, territoriali, regionali o comunitari, mentre la misura dell'intervento è pari alla retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR per i lavoratori in attività.	Contributo ordinario mensile dello 0,45% (di cui due terzi a carico del datore di lavoro e un terzo a carico dei lavoratori) calcolato sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali di tutti i lavoratori dipendenti con contratto a tempo indeterminato, ivi incluso il personale assunto con contratto di apprendistato, esclusi i dirigenti.
Prestazioni integrative , in termini di importi, rispetto alle prestazioni previste dalla legge in caso di cessazione del rapporto di lavoro	L'importo della prestazione integrativa deve essere tale da garantire che il trattamento complessivo sia pari all'80% della retribuzione prevista dai contratti collettivi applicati utile per il calcolo del TFR, calcolata sulla media degli ultimi 12 mesi.	Contributo ordinario mensile dello 0,45% (di cui due terzi a carico del datore di lavoro e un terzo a carico dei lavoratori) calcolato sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali di tutti i lavoratori dipendenti con contratto a tempo indeterminato, ivi incluso il personale assunto con contratto di apprendistato, esclusi i dirigenti. Contributo addizionale a carico del datore di lavoro, nella misura dell' 1,5% , calcolato assumendo come base imponibile il differenziale tra la retribuzione che il lavoratore interessato avrebbe percepito qualora non fossero intervenuti eventi tutelati, che possono dar luogo ad accredito figurativo ovvero non tutelati, ed il valore della NASpl relativa ai lavoratori interessati dalla prestazione.

<p>Prestazioni integrative, in termini di importi, rispetto ai trattamenti di integrazione salariale previsti dalla normativa vigente in costanza di rapporto di lavoro</p>	<p>L'importo della prestazione deve essere tale da garantire che il trattamento complessivo sia pari all'80% della retribuzione prevista dai contratti collettivi applicati utile per il calcolo del TFR, per il periodo autorizzato dal provvedimento pubblico di concessione del trattamento.</p>	<p>Contributo ordinario mensile dello 0,45% (di cui due terzi a carico del datore di lavoro e un terzo a carico dei lavoratori) calcolato sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali di tutti i lavoratori dipendenti con contratto a tempo indeterminato, ivi incluso il personale assunto con contratto di apprendistato, esclusi i dirigenti.</p> <p>Contributo addizionale a carico del datore di lavoro, nella misura dell'1,5%, calcolato assumendo come base imponibile la somma delle retribuzioni perse relative ai lavoratori interessati dalla prestazione.</p>
<p>Prestazioni aggiuntive, in termini di durata, rispetto alle prestazioni previste dalla legge in caso di cessazione del rapporto di lavoro.</p> <p>NOTA BENE: Il Fondo assicura, per il periodo di erogazione delle stesse, il versamento della contribuzione correlata alla gestione previdenziale di iscrizione del lavoratore interessato.</p>	<p>L'importo della prestazione aggiuntiva deve essere tale da garantire che il trattamento complessivo sia pari all'80% della retribuzione prevista dai contratti collettivi applicati utile per il calcolo del TFR, calcolata sulla media degli ultimi 12 mesi ed è erogata per un periodo massimo complessivo di 12 mesi.</p>	<p>Contributo mensile straordinario di importo corrispondente al fabbisogno di copertura a carico del datore di lavoro.</p>

<p>Assegno straordinario, riconosciuto nel quadro di processi di esodo di lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi 5 anni.</p>	<p>L'assegno straordinario è erogato per il periodo intercorrente tra la data di cessazione del rapporto di lavoro ed il mese precedente quello di effettivo accesso alla pensione, inclusa la finestra mobile trimestrale (articolo 15, decreto-legge n. 4 del 28 gennaio 2019 convertito in legge n. 26 del 28 marzo 2019), nel limite massimo di 60 mesi il cui valore è pari:</p> <ul style="list-style-type: none"> - per i lavoratori che possono conseguire la pensione anticipata prima di quella di vecchiaia, all'importo del trattamento pensionistico spettante nell'assicurazione generale obbligatoria alla data di cessazione del rapporto di lavoro; - per i lavoratori che possono conseguire la pensione di vecchiaia prima di quella anticipata, all'importo del trattamento pensionistico spettante nell'assicurazione generale obbligatoria alla data di cessazione del rapporto di lavoro. 	<p>Contributo mensile straordinario di importo corrispondente al fabbisogno di copertura a carico del datore di lavoro</p>
<p>Assicurare, in via opzionale, nel rispetto della legislazione vigente, il versamento mensile di contributi previdenziali nei processi di staffetta generazionale a favore di lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi 3 anni, consentendo la contestuale assunzione, anche con contratto di apprendistato, presso il medesimo datore di lavoro, di lavoratori di età non superiore a 35 anni compiuti per un periodo non inferiore a 3 anni.</p>		<p>Contributo mensile straordinario di importo corrispondente al fabbisogno di copertura a carico del datore di lavoro</p> <p>Contributo straordinario a carico esclusivo del datore di lavoro di importo corrispondente al fabbisogno di copertura delle predette voci di costo.</p>

Quali prestazioni garantisce alle altre imprese

Il decreto interministeriale del 4 agosto 2023 prevede inoltre che alle imprese del settore, oggetto di intervento del Fondo, che non rientrano nel campo di applicazione dell'articolo 10 del decreto legislativo n. 148 del 2015, il Fondo assicuri, per le causali previste dalle integrazioni salariali ordinarie e straordinarie e relativamente ai periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, l'erogazione di un **assegno di integrazione salariale** di importo pari a quello definito ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo n. 148 del 2015 e con durata pari ai trattamenti di integrazione salariale, a seconda della soglia dimensionale dell'impresa e della causale invocata, e comunque nel rispetto delle durate massime complessive della disciplina ordinaria degli ammortizzatori sociali (articolo 4, comma 1, D.lgs. n. 148 del 2015).

L'importo della prestazione è pari all'importo dell'integrazione salariale come determinato dall'articolo 3 del decreto legislativo n. 148 del 2015 e il Fondo versa alla gestione previdenziale di iscrizione del lavoratore interessato la contribuzione previdenziale correlata per tutto il periodo di durata dell'assegno di integrazione salariale.

Le prestazioni sono finanziate con il versamento:

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

Domanda di accesso

Le prestazioni sono erogate su domanda che deve essere preceduta dalle **procedure di informazione e consultazione sindacale** previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Le domande di erogazione delle nuove prestazioni potranno essere autorizzate dal Fondo dal giorno successivo alla nomina del Comitato amministratore.

Collocamento mirato, pubblicato il decreto per la piattaforma delle buone prassi

In attuazione delle Linee Guida in materia di **collocamento mirato** emanate con il decreto ministeriale n. 43 dell'11 marzo 2022, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali prevede l'istituzione di una piattaforma informatica delle **buone pratiche di inclusione lavorativa**.

Con il decreto direttoriale n. 154 dell'11 settembre 2023, sono state definite le modalità di realizzazione e di gestione dell'apposita **piattaforma informatica** delle buone prassi in merito al collocamento mirato nonché le categorie e i criteri di selezione delle esperienze.

La raccolta sistemica delle buone prassi consente:

- la diffusione di esperienze positive ed efficaci;
- l'innalzamento degli standard di gestione del sistema del collocamento mirato;
- la disponibilità su tutto il territorio nazionale di modelli replicabili di azioni, procedure e progettualità in favore delle persone disabili e dei datori di lavoro interessati.

Buone prassi

Le buone prassi devono rispettare i principi delle **Linee Guida** in tema di collocamento mirato promuovendo:

- una **rete integrata con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi** del territorio, nonché con l'INAIL, in relazione alle competenze in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro, per l'accompagnamento e il supporto della persona con disabilità presa in carico al fine di favorirne l'inserimento lavorativo;
- gli accordi territoriali con le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le cooperative sociali di cui alla legge 8 novembre 1991, n. 381, le associazioni delle persone con disabilità e i loro familiari, nonché con le altre organizzazioni del terzo settore rilevanti, al fine di favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità;
- l'individuazione delle **modalità di valutazione bio-psico-sociale della disabilità**, definizione dei criteri di predisposizione dei progetti di inserimento lavorativo che tengano conto delle barriere e dei facilitatori ambientali rilevati, definizione di indirizzi per gli uffici competenti funzionali alla valutazione e progettazione dell'inserimento lavorativo in ottica bio-psico-sociale;
- l'analisi delle caratteristiche dei posti di lavoro da assegnare alle persone con disabilità, anche con riferimento agli accomodamenti ragionevoli che il datore di lavoro è tenuto ad adottare;
- l'istituzione di un **responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro**, con compiti di predisposizione di progetti personalizzati per le persone con disabilità e di risoluzione dei problemi legati alle condizioni di lavoro dei lavoratori con disabilità, in raccordo con l'INAIL per le persone con disabilità da lavoro;
- l'individuazione di buone pratiche di inclusione lavorativa delle persone con disabilità.

Criteri di selezione delle prassi

Una prassi può essere considerata “buona” e quindi congrua quando è possibile dimostrare:

- l'efficacia dei risultati raggiunti sia qualitativi che quantitativi;
- soluzione dei problemi identificati;
- sostenibilità e replicabilità dell'esperienza: occorre che la procedura utilizzata (la metodologia, gli strumenti, il tipo di attività, il numero e la qualità dei casi di successo, il tipo di organizzazione, le professionalità coinvolte ecc.) possa essere replicata;
- significatività e innovatività della stessa.

La **valutazione delle proposte** si basa sui seguenti indicatori:

- pertinenza e coerenza;
- efficacia;
- impatto;
- efficienza;
- sostenibilità;
- innovazione;
- replicabilità.

Presentazione della proposta

Le proposte devono essere presentate online tramite la **compilazione dell'apposito format** sul portale Servizi Lavoro del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, previa autenticazione con SPID o CIE.

Nuovo Regolamento EBAS: più alta la quota di contribuzione 2023

Il nuovo regolamento dell'Ente Bilaterale Artigianato Sicilia (EBAS) dell'8 maggio 2023 ha previsto un incremento della quota di contribuzione rispetto agli anni precedenti.

Per l'anno 2023, l'Ente Bilaterale EBAS prevede l'innalzamento della quota fissa destinata ad EBNA pari a € 16,65 in luogo della quota nazionale pari a € 11,65.

Pertanto, a partire dall'anno in corso, i datori di lavoro dovranno versare mensilmente **€ 5,00 in più** per ogni lavoratore in forza.

Modalità di versamento

Il datore di lavoro dovrà versare mensilmente i contributi in oggetto per ogni lavoratore in forza, tramite modello F24 con codice il "EBNA". La quota di contribuzione si applica in cifra fissa anche per i lavoratori con contratto a tempo parziale e con contratto di apprendistato.

In caso di **mancato versamento** della **contribuzione**, il datore di lavoro dovrà erogare un importo forfettario sostitutivo in favore di ogni singolo lavoratore (da indicare in busta paga) pari a 30 euro complessivi lordi per 13 mensilità.

Rateazione contributi pregressi

Su motivata richiesta, i datori di lavoro potranno ottenere la rateazione non superiore a 12 mesi per il pagamento dei contributi pregressi dovuti. terminate le procedure di regolarizzazione, le imprese e i lavoratori potranno fruire delle prestazioni previste dal Regolamento.

PUC: tutela Inail anche ai beneficiari del Supporto per la formazione e il lavoro

Anche i beneficiari del **Supporto per la formazione e il lavoro** impegnati in **PUC**, oltre gli **ex percettori di reddito di cittadinanza** che vogliono partecipare ai PUC per un massimo di sei mesi, rientrano nella **tutela assicurativa Inail**: questo quanto disposto dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali con Decreto direttoriale n. 272 del 4 settembre 2023.

Di seguito uno sguardo di insieme della materia.

PUC: cosa sono

A norma dell'art. 6, comma 5 bis, del Decreto lavoro, per la cui piena efficacia si è in attesa di necessari decreti attuativi, all'interno del percorso personalizzato di inclusione sociale e lavorativa può essere previsto l'impegno alla partecipazione a **progetti utili alla collettività (PUC)**.

Svolte sotto l'egida dei Comuni o di altre amministrazioni pubbliche, tali attività si esplicano in ambito culturale, sociale, artistico, ambientale, formativo e di tutela dei beni comuni presso il Comune di residenza, a titolo gratuito.

Si tratta quindi di una **prestazione assolutamente non assimilabile a quella di lavoro subordinato o parasubordinato** e che non comporta comunque l'instaurazione di un rapporto di pubblico impiego con le amministrazioni pubbliche.



NOTA BENE

Ai fini della definizione degli impegni nell'ambito dei patti per l'inclusione sociale, è **equiparata la partecipazione ad attività di volontariato presso enti del Terzo settore** e a titolarità degli stessi, da svolgere nel Comune di residenza nei medesimi ambiti di intervento sopra illustrati.

Premi Inail e PUC: come e chi paga

Con Decreto direttoriale n. 53 del 25 marzo 2022, il Ministero del lavoro ha impegnato oltre dieci milioni di euro, ripartiti in tutte le Regioni, per l'operazione **"POC Inail"**: **il pagamento per tutti i partecipanti del premio speciale unitario INAIL, pari a 0,91 euro giornalieri, è quindi totalmente a carico del POC inclusione.**

A tale scopo, i Comuni interessati all'attivazione di PUC devono scaricare l'atto di adesione all'operazione "Puc Inail" dalla **piattaforma Gepi**, firmarlo digitalmente e restituirlo entro venti giorni.

La piattaforma costituisce parte integrante del nuovo Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (**SIISL**), e consente ai Comuni, quali responsabili delle verifiche e dei controlli anagrafici, di assolvere a tale compito sia in relazione alle richieste di approfondimento da parte di INPS, sia all'incrocio

delle informazioni dichiarate ai fini ISEE con quelle disponibili presso gli Uffici anagrafici.

Messa a disposizione dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, la piattaforma permette la gestione dei PUC, limitatamente agli ex beneficiari del Reddito di Cittadinanza, dell'Assegno di Inclusione e del Supporto per la Formazione e il Lavoro che hanno sottoscritto il Patto di servizio o il Patto per l'inclusione sociale, nonché ai beneficiari che, pur non tenuti agli obblighi, facoltativamente facciano richiesta di partecipare ai progetti.

Contagi Covid-19 in aumento: attenzione alle misure da adottare in azienda

È notizia recente che i **nuovi casi Covid-19** in Italia crescono e cresce il tasso di positività. A comunicarlo è stato il Ministero della Salute nel bollettino settimanale dell'8 settembre 2023.

Complice la variante Eris, nella settimana che va dal 31 agosto al 6 settembre 2023 si sono infatti registrati 21.316 nuovi casi (+43,4% rispetto alla settimana precedente), con un tasso di positività medio del 13%.

Cautela e prudenza dunque.

La stessa cautela che ha indotto il Ministero della Salute a emanare una circolare (la n. 27648 dell'8 settembre 2023) con la quale ha fornito nuove indicazioni per l'effettuazione dei **test diagnostici** per l'accesso e il ricovero nelle strutture sanitarie, residenziali sanitarie e socio-sanitarie.

La circolare, che integra quanto previsto dall'Ordinanza del Ministro della Salute del 28 aprile 2023 e dalla Circolare n. 25613 dell'11 agosto 2023, reca in particolare istruzioni a tutela dei pazienti fragili.

Ma come deve comportarsi il datore di lavoro? Quali misure deve attuare in azienda per la salute e sicurezza dei lavoratori, in particolar modo i più fragili, per i quali dal 1° ottobre 2023 scadrà la proroga dello smart working emergenziale prevista dal decreto lavoro?

Andiamo con ordine.

Covid-19 e nuove misure di prevenzione generali

Con la circolare 11 agosto 2023, n. 25613 il Ministero della Salute ha aggiornato le misure di prevenzione della trasmissione di SARS-CoV-2 alla luce delle novità del decreto-legge 10 agosto 2023, n. 105.

L'articolo 9 del citato decreto legge abroga, dall'11 agosto 2023 (data di entrata in vigore), l'articolo 10 -ter del decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 giugno 2021, n. 87, recante norme in materia di **isolamento e auto sorveglianza**.

Pertanto, dall'11 agosto 2023:

- per i **positivi al Covid-19** cade l'obbligo di isolamento, nella propria abitazione o dimora, disposto per provvedimento dell'autorità sanitaria e fino all'accertamento della guarigione;
- ai soggetti che hanno avuto **contatti stretti con soggetti confermati positivi al Covid-19** non è più applicato il regime dell'auto sorveglianza, consistente nell'obbligo di indossare dispositivi di protezione delle vie respiratorie di tipo FFP2, al chiuso o in presenza di assembramenti, fino al decimo giorno successivo alla data dell'ultimo contatto stretto con i positivi al Covid-19 e di effettuare un test antigenico rapido o molecolare per la rilevazione di SARS-CoV-2 alla prima comparsa dei sintomi e, se ancora sintomatici, al quinto giorno successivo alla data dell'ultimo contatto.

Il Ministero della Salute, con la circolare n. 25613 del 2023, ha diramato le seguenti **raccomandazioni**.

Soggetti positivi al Covid-19

Alle persone risultate positive in seguito ad un test diagnostico molecolare o antigenico per SARS-CoV-2, non più sottoposte alla misura dell'isolamento, si raccomanda di osservare le medesime precauzioni valide per prevenire la trasmissione della gran parte delle infezioni respiratorie, come ad esempio;

- indossare un dispositivo di protezione delle vie respiratorie (mascherina chirurgica o FFP2), se si entra in contatto con altre persone;
- rimanere a casa fino al termine dei sintomi se si è sintomatici;
- applicare una corretta igiene delle mani e evitare ambienti affollati;
- evitare il contatto con persone fragili, immunodepresse, donne in gravidanza ed evitare di frequentare ospedali o RSA;
- informare le persone con cui si è stati in contatto nei giorni immediatamente precedenti alla diagnosi, se anziane, fragili o immunodepresse.
- contattare il proprio medico curante se si è persona fragile o immunodepressa, se i sintomi non si risolvono dopo 3 giorni o se le condizioni cliniche peggiorano.

Contatti stretti con positivi al Covid-19

Nessuna misura restrittiva si applica alle persone venute a contatto stretto con casi accertati di Covid-19. Alle stesse si raccomanda comunque di porre attenzione all'eventuale comparsa di sintomi, di evitare il contatto con persone fragili, immunodepressi, donne in gravidanza e, se dovessero manifestarsi sintomi suggestivi di Covid-19, di eseguire un test antigenico, anche autosomministrato, o molecolare per SARS-CoV-2.

Covid-19 e nuove misure di prevenzione per il settore sanitario

Sulla scorta del mutato andamento clinico-epidemiologico, il Ministero della Salute, con la successiva circolare dell'8 settembre 2023 n. 27648, ha diramato nuove indicazioni per l'**esecuzione dei test diagnostici** per chi accede o si ricovera nelle strutture sanitarie, residenziali sanitarie e socio-sanitarie.

Fatte salve ulteriori indicazioni e misure di prevenzione e protezione aggiuntive da parte del direttore sanitario della struttura o del clinico che ne ravvisi la necessità, si legge nella circolare, è indicata l'effettuazione di test diagnostici per SARS-CoV-2:

- all'**accesso al Pronto Soccorso**, per i pazienti che presentano sintomi con quadro clinico compatibile con COVID-19, per i pazienti che dichiarano di aver avuto contatti stretti con un caso confermato COVID-19, con esposizione negli ultimi 5 giorni nonché per i pazienti, pur asintomatici, che devono effettuare ricovero o un trasferimento in reparti assistenziali ad alto rischio, come quelli nei quali sono presenti pazienti immunocompromessi e fragili, strutture protette, RSA, etc.
- per gli ospiti al momento dell'**accesso alle strutture residenziali sanitarie e socio-sanitarie**, in cui siano presenti persone fragili a rischio per età o patologie concomitanti.

I visitatori/accompagnatori che presentano sintomi compatibili con COVID-19 devono evitare di accedere alle stesse strutture.

Gli **operatori sanitari** che presentano sintomi compatibili con COVID-19 devono evitare di accedere in

setting assistenziali, sia di degenza che ambulatoriali, dove sono presenti pazienti immunocompromessi e fragili, secondo le modalità e le procedure adottate dalle direzioni delle strutture.

Come comportarsi negli ambienti di lavoro

Fin qui le indicazioni del Ministero. Ma quali misure deve adottare il datore di lavoro?

Superata la normativa emergenziale, resta difficile pensare che negli ambienti di lavoro possano ancora trovare applicazione il “Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus COVID-19 negli ambienti di lavoro”, aggiornato il 6 aprile 2021 e le linee guida emanate nel periodo pandemico.

La cornice normativa entro cui operare è composta, da un lato, dalle **norme del TUSL** con le sue specifiche misure di sicurezza (decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, il T.U. in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro) e, dall'altro, **dall'art. 2087 cod. civ.** che impone l'osservanza di un generico obbligo di sicurezza in capo al datore di lavoro “debitore di sicurezza”, con il regime probatorio della responsabilità contrattuale previsto dall'art. 1218 cod. civ.

Con specifico riferimento alle **misure tipizzate del TUSL**, è bene qui ricordare che la Sindrome respiratoria acuta grave da coronavirus 2 (SARS-CoV-2) è stata riconosciuta ufficialmente un **agente biologico** e classificata nel **gruppo di rischio 3** (articolo 4, Decreto-Legge 7 ottobre 2020, n. 125 convertito con modificazioni dalla L. 27 novembre 2020, n. 159, che attua la direttiva (UE) 2020/739 della Commissione del 3 giugno 2020).

NOTA BENE: Per espressa definizione, l'agente biologico del gruppo 3 è un agente che può causare malattie gravi in soggetti umani e costituisce un serio rischio per i lavoratori; l'agente biologico può propagarsi nella comunità, ma di norma sono disponibili efficaci misure profilattiche o terapeutiche. Il Titolo X del TUSL reca norme valide per tutte le attività lavorative nelle quali vi è **rischio di esposizione ad agenti biologici**, tra cui, come si è detto, rientra anche il Covid-19.

Secondo tali disposizioni, il datore di lavoro deve:

- procedere alla **valutazione del rischio**, da rinnovare secondo le indicazioni contenute nell'articolo 271 del TUSL;
- in tutte le attività per le quali la valutazione del rischio evidenzia rischi per la salute dei lavoratori il datore di lavoro, attuare **misure tecniche, organizzative e procedurali** per evitare ogni esposizione degli stessi ad agenti biologici (articolo 272) nonché le prescritte misure igieniche (articolo 273);
- **formare e informare i lavoratori** (articolo 278);
- sottoporre alla **sorveglianza sanitaria** (articolo 41) i lavoratori esposti all'agente biologico qualora l'esito della valutazione del rischio ne rilevi la necessità e, su conforme parere del medico competente, adottare **misure protettive** particolari per quei lavoratori per i quali, anche per motivi sanitari individuali, si richiedono misure speciali di protezione, fra le quali la messa a disposizione di vaccini e l'allontanamento temporaneo del lavoratore secondo le procedure dell'articolo 42.

I lavoratori sono tenuti a segnalare immediatamente al datore di lavoro o al dirigente o al preposto, qualsiasi infortunio o incidente relativo all'uso di agenti biologici.

In via generale, vige poi l'**obbligo di vigilanza sui lavoratori**, posto a carico del datore di lavoro, dei dirigenti e dei preposti.



ATTENZIONE

Gli articoli da 282 a 286 del TUSL sanzionano (aspramente) le violazioni commesse dal datore di lavoro e dirigenti, dai preposti, dal medico competente e dai lavoratori.

Lo smart working come misura prevenzionale

Tra le misure di prevenzione adottabili dal datore di lavoro si annovera anche il lavoro da remoto.

Relativamente allo smart working emergenziale c'è però da segnalare che il diritto (assoluto, vale a dire da garantire anche se la mansione svolta non è compatibile con la modalità agile) allo smart working per i **lavoratori dipendenti pubblici e privati affetti dalle patologie super invalidanti** scade il **30 settembre 2023** (articolo 28-bis del decreto lavoro, decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, convertito con modificazioni dalla L. 3 luglio 2023, n. 85) e ad oggi non sono previste ulteriori proroghe

INPGI: in scadenza la comunicazione dei redditi conseguiti nel 2022

Con la circolare del 7 settembre 2023, n. 7, l'**INPGI** rammenta che è in scadenza il termine ultimo per la trasmissione della comunicazione obbligatoria dei **redditi** percepiti per **attività giornalistica** autonoma nel corso del 2022.

Soggetti obbligati

La comunicazione deve essere effettuata da tutti i giornalisti iscritti ad INPGI che, nel corso del 2022, abbiano svolto **attività autonoma** giornalistica:

- libero-professionale con Partita IVA;
- come attività "occasionale";
- come partecipazione in società semplici o in associazioni tra professionisti;
- mediante cessione di diritto d'autore.

Sono tenuti alla comunicazione anche coloro che, pur non avendo conseguito redditi da attività giornalistica libero professionale, non hanno richiesto la sospensione dagli adempimenti contributivi per l'anno 2022. In tal caso, il giornalista - pur dichiarando l'assenza di reddito autonomo - potrà versare il contributo minimo e aggiuntivo utile all'acquisizione dell'anzianità contributiva riferita all'anno 2022, ovvero dichiarare di non voler versare la contribuzione e sospendere la posizione assicurativa per il solo anno 2022.



ATTENZIONE

Per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, i giornalisti non sono tenuti all'invio della comunicazione reddituale in quanto, in tal caso, gli adempimenti contributivi sono interamente a carico del committente. Tuttavia, ai fini dell'esonero dall'obbligo dell'invio della comunicazione reddituale, il giornalista che era stato assicurato INPGI per altra attività libero professionale (partita IVA, ritenuta d'acconto, cessione diritti d'autore, ecc.) deve necessariamente comunicare all'Istituto le modalità con cui svolge la professione.

Riconoscimento dell'anzianità contributiva

Il versamento del **contributo soggettivo** comporta il riconoscimento di un'anzianità contributiva pari ad un anno, ove il suo importo - compreso l'eventuale contributo aggiuntivo - non risulti inferiore al 12% (ridotto al 6% per i titolari di trattamento pensionistico diretto) del reddito minimo per l'anno 2022 (pari a 16.243,00 euro).

Diversamente, in caso di un importo inferiore è attribuita una minore anzianità assicurativa (rapportata al predetto importo minimo) ed è riconosciuta, in ogni caso, un'anzianità pari ad almeno una mensilità.



NOTA BENE

Durante la procedura per la comunicazione reddituale saranno indicate le mensilità attribuite in ragione del reddito dichiarato e l'eventuale contributo aggiuntivo necessario per l'attribuzione di un'anzianità pari a 12 mesi. Si rammenta che il contributo aggiuntivo è facoltativo.

Versamento del contributo

Il **versamento del contributo** a saldo dovuto dovrà essere versato in unica soluzione entro il 31 ottobre 2023. In ogni caso il giornalista potrà richiedere la dilazione del versamento in tre rate mensili con scadenza rispettivamente il 31 ottobre 2023, il 30 novembre 2023 e il 31 dicembre 2023.

Le scadenze di pagamento che cadono in un giorno festivo slittano automaticamente al primo giorno feriale successivo.

Entro il 30 settembre 2023, previa autenticazione con SPID, i giornalisti devono presentare la **comunicazione reddituale** esclusivamente in via telematica al sito dell'INPGI.

La piattaforma è disponibile dalle ore 08:00 fino alle ore 20:00.

Anticipazione TFS/TFR, come fare la domanda

L'**anticipazione del TFS/TFR** in favore degli iscritti alla **Gestione unitaria delle prestazioni creditizie e sociali** è al centro di istruzioni operative emanate dall'Inps con la circolare n. 79 del 7 settembre 2023.

Si tratta di un argomento di notevole rilevanza, che l'Istituto ha illustrato in precedenza con il messaggio n. 430/2023, per la cui trattazione si veda "**Anticipazione TFS e TFR, modalità e termini per la domanda**", e con il successivo messaggio n. 2296/2023, oggetto dell'articolo "**Inps, chiarimenti sulla trasmissione telematica del TFS**", cui si rinvia.

Anticipazione TFS/TFR: cos'è e a chi è rivolta

Si tratta una **nuova prestazione** di anticipazione ordinaria del TFS e del TFR istituita **in via sperimentale per un triennio** a favore degli iscritti alla **Gestione unitaria delle prestazioni creditizie e sociali**.

L'accesso all'anticipazione consente di **ottenere una parte o l'intera indennità maturata** (se d'importo non superiore a 45.000 euro), non ancora liquidata, senza attendere i tempi ordinari e si affianca all'anticipazione agevolata del TFS/TFR di cui all'art. 23 del D.L. n. 4/2019 e a quella ordinaria erogata dagli istituti bancari agli aventi diritto.

L'**anticipazione ordinaria** del TFS/TFR può essere richiesta con riferimento ad un rapporto di lavoro concluso, per i relativi importi maturati, disponibili e non ancora esigibili dai seguenti soggetti:

- **titolari di pensione diretta** che abbiano confermato e ottenuto l'adesione alla Gestione unitaria per il periodo di pensione;
- **coloro che sono cessati dal servizio senza avere maturato il diritto a pensione** e titolari di nuovo impiego che risultino nuovamente iscritti alla Gestione unitaria ex lege o volontariamente;
- **militari ausiliari** che iscritti alla Gestione unitaria ex lege o volontariamente.

Sono invece esclusi dalla prestazione:

- il personale in servizio, con riferimento al TFS/TFR relativo all'attività lavorativa in corso di svolgimento, anche se iscritto alla Gestione unitaria;
- i titolari di pensione non iscritti alla Gestione unitaria per il periodo successivo al pensionamento;
- coloro che sono cessati dal servizio senza avere maturato il diritto a pensione e non iscritti alla Gestione unitaria successivamente alla cessazione stessa e all'atto della presentazione della domanda;
- i militari ausiliari non iscritti alla Gestione unitaria;
- i soggetti cessati dal servizio che percepiscano esclusivamente uno o più trattamenti assistenziali o a carico di Fondi speciali.

Presentazione della domanda

La domanda è trasmessa **esclusivamente per via telematica** accedendo al servizio presente sul sito istituzionale Inps, specificando se l'anticipazione del TFS/TFR è richiesta per l'intero ammontare o per una sua quota e se il TFS/TFR maturato è corrisposto a seguito di cessazione dal servizio con diritto a pensione o cessazione dal servizio senza diritto a pensione e nuovo impiego con iscrizione alla Gestione unitaria, nel caso in cui il richiedente abbia maturato il diritto pur in presenza di nuova assunzione.

Occorre inoltre indicare il periodo temporale e il datore di lavoro di riferimento; in caso di più datori di lavoro "successivi" occorre indicare l'ultimo in ordine temporale.

Dal **18 aprile 2023** è possibile presentare la domanda da parte di un soggetto delegato che, accedendo al portale istituzionale dell'Inps, può scegliere se operare per proprio conto o in nome e per conto di un delegante.

Anche i CAF e gli Istituti di patronato delegati possono presentare la domanda di anticipazione ordinaria del TFS/TFR per conto degli iscritti alla Gestione unitaria e procedere con le eventuali azioni di trasmissione della proposta di cessione e/o di rinuncia alla prestazione per conto del richiedente, ferma restando la facoltà in capo a quest'ultimo di consultare e verificare lo stato di avanzamento/definizione della pratica.

Le condizioni

L'iscritto deve inoltre indicare nella domanda di prendere atto e accettare che:

- gli interessi dovuti per l'anticipazione del TFS/TFR sono inizialmente conteggiati tenendo conto dei tempi di predisposizione per l'accredito, quantificati in tre mesi dalla esigibilità della prima rata e in trenta giorni dalla esigibilità della seconda e della terza rata;
- detti importi a titolo di interesse sono successivamente ricalcolati in considerazione delle date effettive di restituzione delle somme;
- se la richiesta di anticipazione è presentata per il massimo erogabile, il finanziamento si intende richiesto per l'ammontare del TFS/TFR effettivamente cedibile e ceduto all'Istituto, al netto di interessi e spese di amministrazione;
- se la richiesta di anticipazione è presentata per un importo specifico, in caso di incapienza del TFS/TFR la domanda si intende presentata per il massimo erogabile;
- l'anticipazione viene erogata solo se rientri nella disponibilità del budget stanziato annualmente dall'Istituto;
- la domanda non può trovare accoglimento qualora dalla certificazione risulti che l'unica o l'ultima rata del TFS/TFR debba essere corrisposta entro sei mesi decorrenti dalla data della domanda di anticipazione;
- l'importo richiesto è meramente indicativo e non vincola l'Istituto;
- l'Inps, prima di erogare l'importo riconosciuto, accerta la presenza di debiti del titolare nei confronti dell'Istituto o dell'Agenzia delle entrate-Riscossione;
- qualora l'Ente erogatore del TFS/TFR risultasse insolvente, l'Istituto, in qualità di creditore cessionario, può rivalersi sull'iscritto cedente;

- qualora la proposta di cessione non venga trasmessa all'Istituto entro trenta giorni dalla disponibilità della relativa bozza, la domanda viene considerata definita per rinuncia al finanziamento;
- non è prevista la possibilità di estinguere anticipatamente il finanziamento né di recedere dall'anticipazione del TFS/TFR dopo l'accettazione della relativa proposta di cessione.

Erogazione dell'anticipazione

Sull'anticipazione TFS/TFR si applica un tasso di interesse fisso per l'intera durata del finanziamento **dell'1% e una ritenuta dello 0,50%** a titolo di ristoro per le spese di amministrazione.

L'iscritto riceve, quindi, in unica soluzione l'intero TFS/TFR, anticipato al netto di interessi, spese di amministrazione e di eventuali morosità maturate su precedenti finanziamenti erogati dalla Gestione; è possibile richiedere l'erogazione della prestazione anche in presenza di altre prestazioni creditizie erogate dall'Istituto e in corso di ammortamento senza morosità, per le quali si opera l'estinzione anticipata.

Rimborso

Le quote di TFS/TFR cedute a fronte di anticipazioni ordinarie del TFS/TFR vengono restituite alla Gestione dall'Ente erogatore del trattamento nelle date e per gli importi indicati nella presa d'atto dell'avvenuta cessione.

Dopo l'avvenuto e integrale rimborso dell'anticipazione, e sulla base delle effettive date di restituzione del finanziamento, viene operato un **ricalcolo degli interessi** e il relativo risultato viene rapportato a quanto calcolato in sede di erogazione della prestazione e considerato nel relativo piano di ammortamento.

Se l'interesse effettivamente maturato sia **maggiore** di quello applicato e ciò dipenda, per i titolari di trattamento pensionistico riconosciuto ai sensi degli articoli 14 e 14.1 del D.L. n. 4/2019, dall'adeguamento dei requisiti di accesso al pensionamento agli incrementi della speranza di vita, la differenza a favore della Gestione unitaria maggiore di dodici euro è recuperata con specifica trattenuta sulla pensione accreditata sul nuovo partitario di servizio della Gestione unitaria o, in caso di iscritto privo di pensione o di pensionato per il quale non risulti possibile il recupero, viene richiesta all'iscritto tramite pagamento diretto all'Istituto.

Se invece il maggior interesse applicato dipenda da ritardi da parte dell'Ente erogatore, l'eventuale differenza è imputata all'Ente erogatore stesso.

Infine, conclude la circolare n. 79, l'interesse maturato minore di quello applicato con differenza a favore dell'iscritto maggiore di dodici euro viene corrisposto al pensionato con specifica voce sulla pensione mentre, in caso di iscritto privo di pensione, erogato direttamente all'iscritto.

Sostegno per le famiglie delle vittime di infortuni sul lavoro

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali rende noto che è stato adottato il decreto di integrazione delle risorse del **Fondo di sostegno per le famiglie delle vittime di gravi infortuni sul lavoro**.

Fondo di sostegno per le famiglie delle vittime di gravi infortuni sul lavoro

Il Fondo di sostegno è finalizzato a supportare economicamente i familiari dei lavoratori vittime (assicurati e non) di **gravi infortuni** sui luoghi di lavoro tramite l'erogazione di un **sussidio una-tantum** aggiuntivo della rendita ai superstiti corrisposta dall'Inail.

Per l'anno 2023, il Fondo è stato incrementato di ulteriori 5 milioni di euro per gli eventi occorsi tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2023.

Beneficiari

Il sussidio è destinato ai seguenti soggetti:

- il coniuge;
- i figli legittimi, naturali, riconosciuti o riconoscibili, adottivi fino al 18° anno di età, o fino al 21° anno di età se studenti di scuola media superiore o professionale ovvero fino al 26° anno d'età se studenti universitari. Nel caso di maggiorenni inabili la prestazione è erogabile fino a quando dura l'inabilità;
- in mancanza di coniugi o di figli, ai genitori naturali o adottivi ovvero fratelli e sorelle se a carico o conviventi con il lavoratore deceduto.

Prestazioni incrementate relative all'anno 2023

Riferimento normativo	Prestazioni anno 2023			
	Numerosità nucleo familiare superstite			
	1 persona	2 persone	3 persone	più di 3 persone
Prestazioni di cui al D.M 18 maggio 2023	4.000,00 €	7.500,00 €	11.000,00 €	14.500,00 €
Prestazioni di cui al 7 settembre 2023	5.000,00 €	6.500,00 €	8.000,00 €	9.500,00 €
Totale prestazione anno 2023	9.000,00 €	14.000,00 €	19.000,00 €	24.000,00 €

Permessi 104 e congedo straordinario: nuova funzionalità per la variazione dei dati

Con i messaggi n. 3139 e 3141 del 7 settembre 2023, l'Istituto Previdenziale comunica che lo sportello telematico per l'acquisizione delle istanze per la fruizione dei **permessi per l'assistenza disabili** di cui alla **legge n. 104/1992** e del **congedo straordinario** per l'assistenza dei familiari disabili è stato implementato con la **nuova funzionalità "Variazione dati domanda"**.

Nuova funzionalità

La nuova funzionalità consente di **variare** le condizioni dichiarate in una domanda già presentata in modalità telematica sul sito dell'Inps.

Il soggetto interessato potrà rettificare i seguenti dati:

- l'indirizzo del domicilio;
- i dati lavorativi;
- le dichiarazioni rese in fase di presentazione della domanda.

Il richiedente potrà effettuare la **rinuncia alla domanda** che si intende variare presentando contestualmente la nuova istanza con le dovute variazioni.

La variazione dei dati della domanda può essere effettuata esclusivamente per le domande in corso di fruizione nel mese di presentazione dell'istanza.

Il periodo che si intende variare deve comprendere, in tutto o in parte, il mese in cui si presenta la richiesta di variazione dati.

Laddove, all'atto della comunicazione, il periodo richiesto che si intende modificare è interamente trascorso o non è ancora iniziato, non è possibile effettuare la comunicazione di variazione.

Rinuncia della domanda e variazione

Ai fini della variazione, il soggetto interessato dovrà selezionare la domanda dall'elenco di domande proposte dalla procedura.

Nello specifico, dovranno essere indicare le seguenti informazioni:

- la **data di rinuncia**, che dovrà ricadere nel mese in cui si presenta la comunicazione di variazione dei dati domanda;
- se per il mese in corso si sia fruito o meno, fino alla data di rinuncia specificata, dei benefici richiesti nella domanda che si intende variare. A tale fine sarà necessario valorizzare l'apposita dichiarazione;

- confermare le **informazioni inserite** per la rinuncia alla domanda da variare;
- presentare la domanda con i dati variati attraverso le funzionalità che saranno disponibili una volta selezionato il pulsante “*Variazione dati domanda*”.

Terminata la procedura (sia per la richiesta di rinuncia che per la nuova domanda con i dati variati), sarà possibile visionare il “*Riepilogo dati*” contenente i dati significativi della richiesta effettuata.

Sarà possibile **consultare la richiesta** di rinuncia o la nuova domanda ai seguenti percorsi:

- accedendo alla voce di menu “Consultazione domande”;
- accedendo alla voce di menu “Annullamento domande”.

La rinuncia è identificata come tipo richiesta “Rinuncia” e la domanda con i dati variati sarà identificata come tipo richiesta “Domanda permessi retribuiti” o “Domanda di congedi straordinari”.

Istruzioni – permessi 104/1992

Previa autenticazione con SPID, CIE o CNS, il soggetto richiedente può variare la domanda tramite il sito INPS al servizio online “Indennità per permessi fruiti dai lavoratori per assistere familiari disabili in situazione di gravità o fruiti dai lavoratori disabili medesimi” al seguente percorso “Lavoro” > “Congedi, permessi e certificati” > “Permessi” alla voce di menu “Comunicazione di variazione”.

Istruzioni – congedo straordinario

Previa autenticazione con SPID, CIE o CNS, il soggetto richiedente potrà variare la domanda tramite il sito INPS, al servizio online “Indennità per congedi straordinari (assistenza familiari disabili)”, al seguente percorso “Lavoro” > “Congedi, permessi e certificati” > “Congedi” alla voce di menu “Comunicazione di variazione”.

Fondo nuove competenze: ok ad istanza di saldo dopo il 31 dicembre

La presentazione dell'**istanza di rimborso a saldo** del **Fondo nuove competenze** è ammessa anche **oltre il 31 dicembre 2023**: tutte le aziende hanno infatti diritto a fruire dei centocinquanta giorni previsti dalle norme di attuazione del Fondo.

Questo quanto emerge dal Comunicato Anpal n. 12596 del 4 settembre 2023, che si aggiunge ai numerosi interventi chiarificatori emanati dall'Agenzia in tema di Fondo nuove competenze, per la cui trattazione si veda il precedente articolo "**Fondo nuove competenze: in chiaro attestazione delle competenze e tempi della formazione**".

Fondo nuove competenze seconda edizione

L'**Avviso pubblico** finalizzato alla realizzazione degli interventi afferenti alla seconda edizione del Fondo nuove competenze di cui all'art. 88 del D.L. n. 34/2020 (Decreto Rilancio) è stato approvato il 10 novembre 2022 dall'Anpal, con il Decreto del proprio commissario straordinario n. 320.

Il Fondo eroga **contributi economici** ai datori di lavoro privati, anche a partecipazione pubblica, che stipulino accordi collettivi di **rimodulazione dell'orario di lavoro** da destinare a percorsi di **sviluppo delle competenze** dei lavoratori.

Viene perciò rimborsato il costo delle ore di lavoro oggetto di rimodulazione e destinate alla frequenza di corsi di formazione di durata compresa, per ciascun lavoratore, fra le quaranta e le duecento ore.

Rispetto alla precedente, due sono le principali novità di questa seconda edizione:

- gli interventi sono rivolti quasi integralmente a sostenere i cambiamenti connessi alla doppia **transizione digitale ed ecologica**;
- vengono ora coinvolti i **Fondi interprofessionali**, a garanzia dell'efficacia e della qualità dei percorsi formativi.

Istanza di saldo: come e quando

L'invio della domanda deve essere fatto tramite **MyANPAL** l'area riservata di Anpal che offre a cittadini, operatori e aziende servizi online collegati all'ingresso o reingresso nel lavoro.

Si tratta di una piattaforma digitale che porta al consolidamento del Sistema informativo unitario delle politiche del lavoro (Siupl), ormai avviato da anni.

Per quanto riguarda i termini, **la presentazione dell'istanza di rimborso a saldo** del Fondo nuove competenze **è dunque ammessa anche oltre il 31 dicembre 2023**: questa la novità del Comunicato n. 12596 del 4 settembre 2023.

Con il precedente comunicato n. 11795 del 7 agosto 2023 l'Agenzia aveva infatti, al contrario, precisato

che non era possibile accogliere le richieste di proroga rispetto al termine di centocinquanta giorni, in quanto i tempi definiti dall'Avviso sono stati previsti dalla fonte di finanziamento dell'intervento, vale a dire dalle risorse React Eu confluite nel Programma operativo nazionale sistemi di politiche attive per l'occupazione, cofinanziato dal Fse e riconducibile alla Programmazione 2024 – 2020, per la cui linea di finanziamento il termine di ammissibilità delle spese è fissato al 31 dicembre 2023.

Era stato altresì disposto che l'eventuale parziale realizzazione delle attività programmate non avrebbe peraltro pregiudicato il diritto al rimborso del costo del lavoro relativo ai dipendenti effettivamente impegnati nella formazione.

Tornando sui propri passi, a seguito delle numerose richieste intervenute in tal senso, l'Anpal chiarisce innanzitutto che **tutte le istanze**, a prescindere dalla data di approvazione, **hanno diritto a utilizzare tutti i centocinquanta giorni** previsti dall'Avviso e che tale termine decorre **dal giorno seguente la comunicazione dell'approvazione dell'istanza**.

Si vuole ovviare in questo modo ad una possibile penalizzazione per tutte quelle aziende che, per ragioni procedurali, hanno ricevuto la notifica di approvazione senza la possibilità di avvalersi del termine di centocinquanta giorni stabiliti nel Bando.

Infine, prosegue l'Agenzia, nei casi di superamento dell'anno 2023 la copertura finanziaria ci sarà sulla base di eventuali economie che emergano in sede di rendicontazione degli interventi oggetto delle intese, nonché con quelle realizzate nelle annualità precedenti al 2022.

Riforma del lavoro sportivo: in vigore le novità del correttivo bis. Cosa cambia

La **riforma dello sport e del lavoro sportivo** trova il suo assetto definitivo. È stato infatti pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 206 del 4 settembre 2023 e in vigore dal 5 settembre 2023 il decreto legislativo 29 agosto 2023, n. 120, recante disposizioni integrative e correttive dei decreti legislativi 28 febbraio 2021, nn. 36, 37, 38, 39 e 40.

Il decreto legislativo n. 120 del 2023 approda sulla Gazzetta Ufficiale a seguito di un **iter legislativo lungo e travagliato**: approvato in esame preliminare dal Consiglio dei Ministri del 31 maggio 2023, il provvedimento ha concluso il prescritto cammino parlamentare il 13 luglio 2023 ed è stato definitivamente approvato dallo stesso Consiglio dei Ministri il 26 luglio 2023, recependo le osservazioni formulate Commissioni parlamentari competenti.

Il **raggio di azione è molto ampio** toccando complessivamente, con i suoi 6 articoli, l'impianto normativo vigente con integrazioni e modifiche di considerevole impatto per gli operatori del settore e per i consulenti.

Nell'approfondimento che segue analizzeremo le principali modifiche apportate dall'articolo 1 del decreto legislativo n. 120 del 2023 alla disciplina del lavoro sportivo (articoli da 25 a 38, decreto legislativo 28 febbraio 2021, n. 36) rinviando, per una disamina più dettagliata, alla **Guida pratica di Edotto**, di prossima pubblicazione nella sezione Guide pratiche del sito.

Per le altre novità, leggi anche Riforma dello sport: novità per l'agente sportivo e il contratto di mandato sportivo

Nozione di lavoratore sportivo (articolo 25)

Determinanti nella definizione di lavoratore sportivo non sono più solo la natura delle mansioni svolte e la loro onerosità, ma anche il soggetto a favore del quale si presta l'attività sportiva.

Si prevede infatti 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;

(come integrato dal decreto correttivo) 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, degli Enti di promozione sportiva, delle associazioni benemerite, anche paralimpici, del CONI, del CIP e di Sport e salute S.p.a. o di altro soggetto tesserato.

Si esclude espressamente dal novero dei 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

Si prevede poi che le Associazioni e Società sportive dilettantistiche, le Federazioni Sportive Nazionali, le Discipline Sportive Associate, le associazioni benemerite e gli Enti di Promozione Sportiva, anche paralimpici, il CONI, il CIP e la società Sport e salute S.p.a. possano avvalersi di **prestatori di lavoro**

occasionale.

Novità anche per i **lavoratori dipendenti delle amministrazioni pubbliche**. Questi possono prestare in qualità di volontari la propria attività nell'ambito delle società e associazioni sportive dilettantistiche, delle Federazioni Sportive Nazionali, delle Discipline Sportive Associate, delle associazioni benemerite e degli Enti di Promozione Sportiva, anche paralimpici, e direttamente dalle proprie affiliate se così' previsto dai rispettivi organismi affilianti, del CONI, del CIP e della società Sport e salute S.p.a., fuori dall'orario di lavoro, fatti salvi gli obblighi di servizio, previa comunicazione all'amministrazione di appartenenza. Qualora l'attività dovesse rientrare nell'ambito del lavoro sportivo e preveda il versamento di un corrispettivo, la stessa può essere svolta solo previa autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza che la rilascia o la rigetta entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

Disciplina del rapporto di lavoro subordinato sportivo (articolo 26)

La disciplina del rapporto di lavoro subordinato sportivo di cui al decreto legislativo 28 febbraio 2021, n. 36 si applica anche agli **enti paralimpici**.

Rapporto di lavoro sportivo nei settori professionistici (articolo 27)

L'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato sportivo nei settori professionistici è estesa agli enti paralimpici.

Rapporto di lavoro sportivo nell'area del dilettantismo (articolo 28)

Modificate anche le norme sul rapporto di lavoro sportivo nell'area del dilettantismo.

Più nel dettaglio, oltre all'inserimento del riferimento agli enti paralimpici, la riforma in vigore dal 5 settembre 2023 **eleva da 18 a 24 ore settimanali la durata massima delle prestazioni** oggetto del contratto in base alla quale il rapporto si presume di lavoro autonomo, nella forma della collaborazione coordinata e continuativa e non di lavoro dipendente.

Si prevede che per le collaborazioni coordinate e continuative l'obbligo di **tenuta del libro unico del lavoro** possa essere adempiuto (in luogo del precedente obbligo) in via telematica all'interno di apposita sezione del Registro delle attività sportive (pertanto si apre alla possibilità che, per i rapporti in oggetto costituenti collaborazioni coordinate e continuative, l'iscrizione nel libro unico del lavoro possa avvenire anche secondo la modalità ordinaria).

Cambiano i termini per l'adozione dei decreti attuativi necessari a consentire gli **adempimenti** (entro il 1° luglio 2023, per gli adempimenti in caso di lavoro sportivo previsti al comma 3 dell'articolo 28 e entro il 31 dicembre 2023 per gli adempimenti inerenti le collaborazioni coordinate e continuative, previsti al comma 4 dello stesso articolo), definendone i criteri temporali

Rapporto di lavoro con gli atleti di club paralimpici (articolo 28-bis)

Il decreto legislativo n. 120 del 2023 aggiunge al precedente articolato la disciplina specifica da applicare al rapporto di lavoro con gli atleti di club paralimpici aventi lo status di lavoratori dipendenti del settore pubblico o del settore privato, a decorrere **dal 1° gennaio 2024** e fatta eccezione per quelli in servizio presso i Gruppi sportivi militari e i Gruppi sportivi dei Corpi civili dello Stato, limitatamente all'attività sportiva istituzionale.

A tali lavoratori è garantito il **mantenimento del posto di lavoro** e il trattamento economico e previdenziale da parte del datore di lavoro che potrà chiedere, nei limiti delle risorse finanziarie a tale scopo disponibili, il rimborso dell'equivalente del trattamento economico e previdenziale versato.

Prestazioni sportive dei volontari (articolo 29)

È consentito il rimborso delle **spese documentate relative al vitto, all'alloggio, al viaggio e al trasporto** sostenute in occasione di prestazioni effettuate fuori dal territorio comunale di residenza del percipiente anche sulla base di un'autocertificazione, purché di importo inferiore a 150 euro mensili e purché tale forma di rimborso sia ammessa dall'organo sociale competente.

Apprendistato (articolo 30)

Il **limite minimo di età** per il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore scende a 14 anni (in luogo del limite minimo, ordinariamente previsto, dei 15 anni).

Abolizione del vincolo sportivo (articolo 31)

Si prevede che in ogni caso, il vincolo sportivo previsto dalla Federazione sportiva nazionale o dalla Disciplina sportiva associata che, decorso il termine, non abbia provveduto all'adozione del regolamento, si intende **abolito il 1° luglio 2024** (in luogo del precedente 31 dicembre 2023) per i tesseramenti che costituiscono rinnovi, senza soluzione di continuità, di precedenti tesseramenti.

Rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di carattere amministrativo-gestionale (articolo 37)

Il decreto correttivo infine esclude le attività di carattere amministrativo-gestionale rese nell'ambito di una professione per il cui esercizio i soggetti devono essere **iscritti in appositi albi o elenchi**, tenuti dai rispettivi ordini professionali, dall'ambito della disciplina (anche fiscale e previdenziale) relativa ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di carattere amministrativo-gestionale con società ed associazioni sportive dilettantistiche e con le organizzazioni sportive istituzionali anche paralimpiche.

ENPACL, disponibile la dichiarazione del volume d'affari e del reddito prodotto nel 2022

Tutti i **Consulenti del Lavoro** iscritti all'Albo Professionale devono comunicare il volume d'affari IVA ed il reddito riferito all'anno 2022 al fine di determinare il versamento del **contributo soggettivo e del contributo integrativo**, potendo scegliere sino ad un massimo di 4 rate. Il termine per la comunicazione è il 2 ottobre 2023. Si fa presente che la comunicazione deve essere effettuata, anche nei casi di reddito pari a zero.

Scadenza	Soggettivo	Integrativo	Maternità
02/10/2023	1° rata	1* rata	Unica rata
31/10/2023	2° rata	2° rata	
30/11/2023	3° rata	3° rata	
20/12/2023	4° rata	4° rata	

Si ricorda che, la scelta di pagamento in modalità rateale potrà essere diversa tra pagamento dei predetti contributi integrativo e soggettivo a condizione che, comunque, l'importo complessivo della rata non sia inferiore a 100 euro.

Redditi imponibili e oneri contributivi

Per l'anno 2023 i contributi soggettivi dovuti dai Consulenti del Lavoro saranno determinati nei limiti di importo minimo e massimo rispettivamente pari ad euro 19.239 e 107.512.

La contribuzione soggettiva per il superamento del minimale è pari al 12%, ridotta al 6% per gli iscritti di età inferiore a 35 anni, per l'anno d'iscrizione e per i quattro anni successivi.

Il **contributo integrativo**, invece, è calcolato nella misura del 4% su tutti i compensi rientranti nel volume d'affari ai fini IVA, ferma restando la misura minima di 335 euro.

A sostegno della **maternità**, la contribuzione è fissa ed è pari ad euro 65,80.

Modalità di presentazione della dichiarazione

Nell'area riservata dei **"Servizi ENPACL on line"** è attiva la procedura per presentare la dichiarazione obbligatoria del volume d'affari IVA e del reddito professionale prodotto nell'anno 2022.

Il professionista potrà generare i relativi "pagoPA" o "modelli F24" accedendo all'area riservata, nella sezione "Contribuzione" > "Obbligatoria anno 2023".

Sicurezza sul lavoro: come cambiano i corsi di aggiornamento

Le frequenti **morti sul lavoro** rafforzano (laddove ce ne fosse ancora bisogno) la convinzione dell'importanza della **formazione in materia di tutela e sicurezza sul lavoro**.

A ribadirlo a gran voce è intervenuta anche la Corte di Cassazione che, con una recente sentenza (la n. 20259 del 14 luglio 2023), ha ritenuto legittimo il **licenziamento per giustificato motivo oggettivo** di un lavoratore part time che si era ripetutamente rifiutato di completare il corso di formazione sulla sicurezza di lavoro perché da svolgere al di fuori del normale orario di lavoro.

Vi è un interesse generale, tuona la Suprema Corte: che il dipendente riceva un'adeguata formazione, indispensabile a prevenire rischi per la sicurezza e la salute non solo del singolo ma della intera comunità e dei terzi che vengano in contatto con l'ambiente di lavoro, interesse rispetto al quale l'interesse del singolo non può che essere recessivo.

Come già si è avuto modo di anticipare, è allo studio la **bozza del nuovo accordo** che individua durata e contenuti minimi dei percorsi formativi in materia di salute e sicurezza in attuazione delle previsioni di cui all'art. 37, comma 2, d.lgs. n. 81/2008.

La bozza, sulla quale (si ribadisce) si dovrà raggiungere l'intesa tra il Governo, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, dispone anche in merito ai contenuti e alla modalità di erogazione dei **corsi di aggiornamento** per lavoratori, datore di lavoro, dirigenti e preposti.

Cosa prevede il TUSL

Il Testo unico sulla sicurezza sul lavoro (d.lgs. n. 81/2008) prevede che:

- 1) la **formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti** debba essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi (articolo 37, comma 6).
- 2) il **datore di lavoro, i dirigenti e i preposti** debbano ricevere, oltre ad un'adeguata e specifica formazione, un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro (articolo 37, comma 7).

Bozza del nuovo accordo: finalità generali dell'aggiornamento

Prima di addentrarci nell'analisi della durata e dei contenuti minimi, è bene sottolineare la precipua finalità dei corsi di aggiornamento che, si legge nella bozza del nuovo accordo, non devono essere intesi solo come un rispetto agli obblighi di legge, ma come l'avvio di un **percorso di formazione continua**, con l'obiettivo di aggiornare le competenze operative, le capacità relazionali e quelle relative al ruolo, tenendo conto anche dei cambiamenti normativi, tecnici ed organizzativi del contesto operativo.

L'aggiornamento non potrà mai essere a carattere generale o una mera riproduzione di argomenti e contenuti già proposti nei corsi base, ma dovrà avere riguardo ai nuovi bisogni formativi.

Lavoratori, preposti, dirigenti e datore di lavoro

In via generale, i corsi di aggiornamento per lavoratori, preposti, dirigenti e datore di lavoro devono trattare **significative evoluzioni e innovazioni, applicazioni pratiche e/o approfondimenti**.

A titolo esemplificativo e non esaustivo la bozza del nuovo accordo riporta i seguenti temi che potranno essere oggetto di corso di aggiornamento:

- modifiche normative;
- aggiornamenti tecnici sui rischi ai quali sono esposti i lavoratori;
- aggiornamenti su organizzazione e gestione della sicurezza in azienda;
- fonti di rischio e relative misure di prevenzione.

Frequenza, durata minima e contenuti

Declinando l'obbligo di aggiornamento in base al bisogno formativo delle **diverse figure professionali**, la bozza del nuovo accordo prevede la seguente frequenza, durata minima e contenuti dei corsi.

Figura professionale	Quando effettuare l'aggiornamento
Lavoratori	Ogni qualvolta intervengono elementi modificativi in termini di esiti della valutazione dei rischi ovvero quando le risultanze delle verifiche di efficacia della formazione durante lo svolgimento della prestazione lavorativa ne evidenzino la necessità Dovrà comunque essere garantita una periodicità quinquennale di durata minima di 6 ore.
Preposti	Con cadenza biennale e comunque ogni qualvolta sia reso necessario in ragione dell'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi, con durata minima di 6 ore, in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro.
Dirigenti	Con cadenza quinquennale e con durata minima di 6 ore, in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro.
Datore di lavoro	Con cadenza quinquennale e con durata minima di 6 ore, in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. L'aggiornamento dovrà riguardare anche le tematiche del modulo aggiuntivo "Cantiere" laddove lo stesso sia stato frequentato dal datore di lavoro e ne permangano le condizioni.
Datore con compiti del servizio di prevenzione e protezione	Con cadenza quinquennale e con durata minima di 8 ore, in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro e anche sulle tematiche previste dai moduli specialistici frequentati, laddove permangono le condizioni per gli stessi.

Responsabile e addetto al servizio di prevenzione e protezione	<p>Con cadenza quinquennale. Le ore minime complessive dell'aggiornamento sono di 20 ore per l'ASPP e di 40 ore per il RSPP.</p> <p>È preferibile che il monte ore complessivo di aggiornamento sia distribuito nell'arco temporale del quinquennio.</p> <p>L'aggiornamento, che potrà essere ottemperato anche per mezzo della partecipazione a convegni o seminari, dovrà riguardare le seguenti tematiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> - aspetti giuridico-normativi e tecnico-organizzativi; - sistemi di gestione e processi organizzativi; - fonti di rischio specifiche dell'attività lavorativa o del settore produttivo dove viene esercitato il ruolo compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, quelli collegati allo stress lavoro-correlato, quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro; - tecniche di comunicazione, volte all'informazione e formazione dei lavoratori in tema di promozione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. <p>La partecipazione ai corsi di specializzazione Modulo B (SP1, SP2, SP3, SP4, SP5) non è valida ai fini dell'aggiornamento.</p>
Coordinatore per la sicurezza	<p>Con cadenza quinquennale, con le stesse modalità e la stessa durata minima (40 ore minime complessive) previste per gli RSPP</p>
Lavoratori che operano in ambiente confinato e di sospetto di inquinamento	<p>Con cadenza quinquennale e durata minima di 4 ore relative alla parte pratica, illustrando anche le eventuali modifiche normative e evoluzioni tecniche.</p>
Lavoratori che utilizzano le attrezzature di lavoro	<p>L'aggiornamento è utile a rinnovare l'abilitazione e va effettuato con cadenza quinquennale e con durata minima di 4 ore relative alla parte pratica.</p> <p>Anche in questo caso, si ritiene opportuno che il docente illustri eventuali modifiche normative e evoluzioni tecniche.</p>

Modalità di erogazione

Come già visto per i corsi di formazione, la bozza del nuovo accordo sulla formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza, consente l'erogazione dei corsi di aggiornamento in presenza, in video conferenza sincrona e con modalità e-learning, fatte salve le seguenti eccezioni:

- la **modalità e-learning** non è consentita per i corsi di aggiornamento per preposti, lavoratori che operano in ambiente confinato e di sospetto e lavoratori che utilizzano le attrezzature di lavoro;
- la **modalità in video conferenza sincrona** non è ammessa per l'aggiornamento di lavoratori che operano in ambiente confinato e di sospetto e di lavoratori che utilizzano le attrezzature di lavoro

Contributi sindacali, sottoscritta la convenzione tra INPS e “SMARTJOB PRO”

Con la circolare del 1° settembre 2023, n. 78, l'Istituto Previdenziale rende noto che è stata sottoscritta la convenzione con l'Organizzazione sindacale “ASSOCIAZIONE DATORIALE SMARTJOB PRO” (**SMARTJOB PRO**). Altresì, fornisce le istruzioni operazione per l'applicazione della riscossione dei contributi sindacali sulle prestazioni pensionistiche.

Convenzione

Il 28 luglio 2023 è stata sottoscritta la **convenzione** in trattazione con la deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 11 del 16 febbraio 2022, in merito alla riscossione dei **contributi sindacali** dovuti dagli associati titolari di prestazioni pensionistiche.

La convenzione - valida fino al 31 dicembre 2024 – potrà essere rinnovata per un ulteriore triennio su specifica richiesta dell'Organizzazione sindacale da far pervenire all'Inps a mezzo PEC entro il mese di giugno 2024.

Soggetti che possono rilasciare la delega

I **pensionati** hanno diritto di avvalersi del servizio tramite rilascio di delega personale volontaria.

I titolari della pensione diretta, indiretta o di reversibilità carico dell'assicurazione generale obbligatoria dei lavoratori dipendenti, delle gestioni speciali dei lavoratori autonomi e di ogni altro fondo obbligatorio di previdenza, sostitutivo o integrativo di detta assicurazione, gestito dall'INPS, potranno versare i contributi sindacali mediante trattenuta sulla pensione.

Hanno diritto al versamento anche i titolari di pensione diretta, indiretta o di reversibilità amministrate dall'INPS ed erogate dalle Casse pensionistiche della Gestione pubblica.

Modalità di rilascio della delega

L'autorizzazione ad effettuare le **trattenute** è rilasciata attraverso la trasmissione telematica di apposita delega all'Inps.

Nello specifico, dovrà essere utilizzato l'apposito modulo predisposto dall'Istituto ove si indicano la misura del contributo e le autorizzazioni necessarie per la trattazione dei dati personali.

Ai fini della validità, la delega deve essere debitamente sottoscritta dal titolare della pensione e riportare gli estremi di un documento di riconoscimento valido.

Presentazione e decorrenza della delega

Nel caso in cui, oltre la domanda di pensione, il soggetto presenti anche la delega alla riscossione della quota associativa, quest'ultima produce i suoi effetti dalla data di decorrenza della pensione stessa.

Diversamente, laddove il soggetto presenti la delega alla riscossione della quota associativa su pensione già in essere, l'Organizzazione trasmette all'Inps i dati della delega.

La delega - rilasciata da persona già titolare di pensione - produce i suoi effetti **a decorrere dalla prima rata di pensione non estratta** alla data di ricezione della delega stessa ovvero, per i trattamenti delle Casse pensionistiche della Gestione pubblica, entro tre mesi dalla data di rilascio della delega.

Successivamente, l'Organizzazione sindacale che acquisisce la delega contestualmente alla richiesta di prestazione o su prestazione già erogata dall'Inps, deve custodire l'originale della delega sottoscritta dal titolare del trattamento pensionistico e copia del documento d'identità.

Revoca della delega

Il soggetto potrà revocare – comunicando la sua volontà direttamente all'Inps - la delega per la riscossione della quota associativa, indicando:

- l'Organizzazione sindacale revocata;
- gli estremi del proprio documento di identità.

L'Inps provvederà all'elaborazione delle richieste e alla comunicazione all'Organizzazione sindacale competente.



NOTA BENE

È ammessa un'unica delega su singola prestazione.

Misura del contributo sindacale

L'importo del contributo sindacale è così determinato:

- **0,50%** sugli importi compresi entro la misura del trattamento minimo del Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti (FPLD);
- **0,40%** sugli importi eccedenti quelli di cui al precedente punto 1) e non eccedenti il doppio della misura del trattamento minimo del FPLD;
- **0,35%** sugli importi eccedenti il doppio della misura del trattamento minimo del FPLD.

Decreto alluvione: come presentare istanza di sospensione in agricoltura

Facendo seguito alla precedente circolare n. 67 del 20 luglio 2023, per la cui trattazione si rinvia all'articolo "**Decreto alluvione, istruzioni Inps su sospensione e ripresa dei versamenti**", l'Inps interviene nuovamente a definire le **modalità di richiesta della sospensione** dei termini dei versamenti dei contributi e degli adempimenti informativi previsti dal Decreto alluvione (decreto-legge 1 giugno 2023, n. 61), con riferimento al settore agricolo.

Vediamo quanto riportato nel messaggio n. 3035 del 31 agosto 2023, non prima di fare un riepilogo sull'ambito soggettivo ed oggettivo della sospensione in oggetto.

Ambito oggettivo e soggettivo della sospensione

La sospensione dei termini relativi agli adempimenti e ai versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi Inail a carico di aziende e lavoratori, in scadenza dal 1° maggio 2023 al 31 agosto 2023, è stata disposta, come sopra accennato, dall'art. 1, comma 2, del Decreto alluvione per i soggetti che, al 1° maggio 2023, avevano la residenza o la sede legale o operativa nei seguenti territori:

- ARGENTA (frazione di Campotto e Lavezzola)
- BOLOGNA (frazione di Paleotto)
- BORGTOSSIGNANO
- BUDRIO (frazioni di Prunaro, Vedrana e Vigorso)
- CASALFIUMANESE
- CASTEL DEL RIO
- CASTEL GUELFO DI BOLOGNA (località di capoluogo ovest)
- CASTEL MAGGIORE (frazione di Castello)
- CASTEL SAN PIETRO TERME (frazioni di Gaiana, Montecalderaro, Molinonovo, Gallo Bolognese, capoluogo parco Lungo Sillaro)
- CASTENASO (frazioni di Fiesso, Laghetti, Madonna di Castenaso, XXV Aprile)
- DOZZA. Limitatamente al capoluogo
- FONTANELICE
- IMOLA, (frazioni di San Prospero, Giardino, Spazzate, Sassatelli, Sasso Morelli, Montecatone, Ponticelli, Pieve di Sant'Andrea, Sesto Imolese, Ponte Massa, Tremonti, Autodromo Codrignanese.
- LOIANO
- MEDICINA (frazioni di Villa Fontana, Sant'Antonio, Portonovo, Fiorentina, Buda, Fossatone, Crocetta, Fantuzza, Ganzanigo, San Martino, Via Nuova)
- MOLINELLA (frazioni di Selva Malvezzi e San Martino in Argine)
- MONGHIDORO

- MONTE SAN PIETRO (frazioni di Monte San Giovanni, Calderino, Loghetto, Amola)
- MONTERENZIO
- MONZUNO
- MORDANO
- OZZANO DELL'EMILIA (frazione Quaderna, Ciagniano, Settefonti, Montearmato, Cà del Rio, Molino del Grillo, Noce Mercatale)
- PIANORO
- SAN BENEDETTO VAL DI SAMBRO (frazione di Bacucco, Ca' Nova Galeazzi e Molino della Valle)
- SAN LAZZARO DI SAVENA (frazione di Ponticella, Farneto, Pizzocalbo, Borgatella di Idice e Cicogna)
- SASSO MARCONI (frazioni di Mongardino e Tignano)
- VALSAMOGGIA (frazioni di Savigno, Monteveglio e Castello di Serravalle)
- BAGNO DI ROMAGNA
- BERTINORO
- BORGHI
- CASTROCARO TERME E TERRA DEL SOLE
- CESENA
- CESENATICO
- CIVITELLA DI ROMAGNA
- DOVADOLA
- FORLI
- FORLIMPOPOLI
- GALEATA
- GAMBETTOLA
- GATTEO
- LONGIANO
- MELDOLA
- MERCATO SARACENO
- MODIGLIANA
- MONTIANO
- PORTICO E SAN BENEDETTO
- PREDAPPIO
- PREMILCUORE
- ROCCA SAN CASCIANO
- RONCOFREDDO
- SAN MAURO PASCOLI

- SANTA SOFIA
- SARSINA
- SAVIGNANO SUL RUBICONR
- SOGLIANO AL RUBICONE
- TREDOZIO
- VERGHERETO
- ALFONSINE
- BAGNACAVALLO
- BAGNARA DI ROMAGNA
- BRISIGHELLA
- CASOLA VALSENIO
- CASTEL BOLOGNESE
- CERVIA
- CONSELICE
- COTIGNOLA
- FAENZA
- FUSIGNANO
- LUGO
- MASSA LOMBARDA
- RAVENNA
- RIOLO TERME
- RUSSI
- SANT'AGATA SUL SANTERNO
- SOLAROLO
- MONTESCUDO
- CASTELDELCI
- SANT'AGATA FELTRIA
- NOVAFELTRIA
- SAN LEO
- FANO
- GABICCE MARE
- MONTE GRIMANO TERME
- MONTELABBATE
- PESARO
- SASSOCORVARO AUDITORE

- URBINO
- FIRENZUOLA
- MARRADI
- PALAZZUOLO SUL SENIO
- LONDA

Per quel che riguarda l'ambito soggettivo, destinatari della sospensione in esame sono i soggetti rientranti nelle seguenti categorie:

- **datori di lavoro privati** (compresi i datori di lavoro domestico e quelli con natura giuridica privata con dipendenti iscritti alla Gestione pubblica);
- **lavoratori autonomi** (artigiani, commercianti e agricoltori);
- **committenti e i liberi professionisti iscritti alla Gestione separata.**

Presentazione della domanda per il settore agricolo

Le aziende del **settore agricolo**, come riportato nella citata circolare n. 67/2023, devono inoltrare apposita istanza tramite il "Cassetto previdenziale per aziende agricole" e il "Cassetto previdenziale per agricoltori autonomi" nella sezione "Domande Telematiche" (Istanza di sospensione) a decorrere dal 1° settembre 2023 al 30 settembre 2023.

Con il messaggio n. 3035/2023, a parziale modifica di quanto indicato con la citata circolare n. 67/2023, l'Inps comunica che **l'istanza di sospensione** con titolo "Sosp. eventi alluvionali 1° Maggio 2023 Emilia-Romagna" potrà essere presentata con le seguenti modalità:

- **datori di lavoro agricolo che assumono manodopera:** tramite il nuovo "Cassetto previdenziale del contribuente", sezione "Telematizzazione" > "Crea istanza AG";
- **lavoratori agricoli autonomi:** tramite il "Cassetto previdenziale per Agricoltori Autonomi", sezione "Comunicazione bidirezionale" > "Invio comunicazione".

Supporto per la formazione e il lavoro, dalla domanda all'indennità: gli step da seguire

Via il Reddito di cittadinanza, è tempo ora di **Supporto per la formazione e il lavoro**. Dal **1° settembre 2023** è infatti possibile presentare all'INPS domanda di accesso alla nuova misura.

Concepito come misura di attivazione al lavoro delle persone a rischio di esclusione sociale e lavorativa, il Supporto per la formazione e il lavoro è stato istituito, con decorrenza 1° settembre 2023, dal decreto lavoro (articolo 12, decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 luglio 2023, n. 85) e attuato con il decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 8 agosto 2023, n. 108.

Le istruzioni sono contenute nella circolare n. 77 del 29 agosto 2023. Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e l'Inps hanno inoltre attivato alcuni servizi di assistenza (URP online con FAQ, chatbot o ticket d'assistenza, o Contact center Inps).

Ripercorriamo **tutti i passaggi da seguire** per accedere e fruire del Supporto per la formazione e il lavoro.

Possesso dei requisiti richiesti

Per il potenziale fruitore del Supporto per la formazione e il lavoro l'operazione preliminare da effettuare è verificare di rientrare nella **platea dei soggetti ammessi** alla misura e di essere in possesso dei requisiti richiesti.

Accedono al SFL i singoli componenti dei nuclei familiari, di **età compresa tra i 18 e i 59 anni** (tra cui anche gli ex percettori di Reddito di cittadinanza, componenti di nuclei familiari senza minori, disabili o over 60 e non presi in carico dai servizi sociali), con un valore dell'ISEE familiare, in corso di validità, non superiore a 6.000 euro annui e che non hanno i requisiti per accedere all'Assegno di inclusione.

In aggiunta, possono accedere alla misura i componenti dei nuclei familiari **percettori dell'Assegno di inclusione** (dal 1° gennaio 2024) e che decidono volontariamente di partecipare ai percorsi formativi, purché non siano calcolati nella scala di equivalenza per l'ADI.

Tabella requisiti

Requisiti di cittadinanza, residenza e soggiorno	<p>Cittadinanza e soggiorno</p> <p>Essere, al momento della presentazione della richiesta e per tutta la durata dell'erogazione del beneficio, in una delle seguenti condizioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> • cittadino italiano o suo familiare titolare del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente; • cittadino di altro Paese dell'Unione europea o suo familiare titolare del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente; • cittadino di Paesi terzi in possesso del permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo; • cittadino titolare dello status di protezione internazionale o apolide in possesso di analogo permesso. <p>Residenza</p> <p>Il richiedente, al momento della presentazione della domanda, deve essere residente in Italia da almeno 5 anni, di cui gli ultimi due in modo continuativo (le assenze per gravi e documentati motivi di salute non interrompono la continuità del periodo, anche se superiori ai predetti limiti).</p>
Requisiti reddituali e patrimoniali	<p>Possedere, all'atto della presentazione della domanda e per tutta la durata dell'erogazione della prestazione, tutti i seguenti requisiti:</p> <p>ISEE familiare, in corso di validità, non superiore a 6.000 euro annui;</p> <p>reddito familiare inferiore ad una soglia di 6.000 euro annui, moltiplicata per il corrispondente parametro della scala di equivalenza;</p> <p>patrimonio immobiliare (come definito ai fini dell'ISEE), diverso dalla casa di abitazione di valore ai fini dell'imposta municipale propria (IMU) non superiore a 150.000 euro, non superiore a 30.000 euro;</p> <p>patrimonio mobiliare, come definito ai fini dell'ISEE (ad esempio, depositi, conti correnti, ecc., al lordo delle franchigie), non superiore a 6.000 euro per i nuclei composti da un solo componente, 8.000 euro per i nuclei composti da due componenti e 10.000 euro per i nuclei composti da tre o più componenti (soglia aumentata di 1.000 euro per ogni minorene successivo al secondo).</p> <p>NOTA BENE: Tali massimali sono incrementati per ogni componente in condizioni di disabilità presente nel nucleo di 5.000 euro ovvero di 7.500 euro in caso di disabilità grave o di non autosufficienza.</p>
Godimento di beni durevoli	<p>Il nucleo familiare deve trovarsi in tutte le seguenti condizioni:</p> <p>nessun componente il nucleo familiare deve essere intestatario a qualunque titolo o avere piena disponibilità di autoveicoli, di cilindrata superiore a 1600 cc. o motoveicoli di cilindrata superiore a 250 cc., immatricolati la prima volta nei 36 mesi antecedenti la richiesta, esclusi gli autoveicoli e i motoveicoli per cui è prevista una agevolazione fiscale in favore delle persone con disabilità;</p> <p>nessun componente deve essere intestatario a qualunque titolo o avere piena disponibilità di navi e imbarcazioni da diporto e di aeromobili di ogni genere.</p>

Altri requisiti	<p>Mancata sottoposizione a misure cautelari, di prevenzione e mancanza di condanne definitive</p> <p>Non essere disoccupato, a seguito di dimissioni volontarie, nei 12 mesi successivi alla data delle dimissioni, fatte salve le dimissioni per giusta causa, nonché la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro intervenuta nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificata dalla legge del 28 giugno 2012, n. 92.</p> <p>Avere assolto il diritto-dovere all'istruzione e formazione (decreto legislativo 15 aprile 2005, n. 76) o risultare esentati da tali obblighi.</p>
------------------------	---



ATTENZIONE

Lo svolgimento di attività lavorativa dipendente o autonomo all'atto della presentazione della domanda è compatibile con il SFL, ma il reddito percepito rileva ai fini del riconoscimento o del mantenimento della misura. La compatibilità tra il beneficio economico e il reddito da lavoro percepito è verificata sulla base delle comunicazioni che il beneficiario invia all'INPS, comunicazioni che devono contenere l'indicazione del reddito percepito solamente nei casi in cui lo stesso superi l'importo di 3.000 euro annui lordi, per la quota eccedente tale importo.

Il Supporto per la formazione e il lavoro è incompatibile con il Reddito e la Pensione di cittadinanza e con ogni strumento pubblico di integrazione o di sostegno al reddito per la disoccupazione.

Domanda online all'INPS

La procedura si avvia con la presentazione della domanda all'INPS.

Dal 1° settembre 2023 l'interessato in possesso dei requisiti prima indicati può presentare domanda di Supporto per la formazione e il lavoro.

La domanda può essere presentata **direttamente** nella sezione dedicata al SFL sul sito internet dell'INPS, autenticandosi con SPID (Sistema Pubblico di Identità Digitale) almeno di Livello 2, CNS (Carta Nazionale dei Servizi) o CIE (Carta di Identità Elettronica) o presso gli **Istituti di patronato**.



NOTA BENE

Dal 1° gennaio 2024 ci si potrà rivolgere anche ai CAF.

Nella richiesta l'interessato è tenuto a:

- rilasciare la **dichiarazione di immediata disponibilità** allo svolgimento di un'attività lavorativa e alla partecipazione alle misure di politica attiva (DID);
- dimostrare, se di età compresa tra i 18 e i 29 anni e non abbia adempiuto all'obbligo di istruzione,

l'iscrizione a un **percorso di istruzione per adulti di primo livello**, allegando copia dell'attestato di iscrizione o frequenza a tali corsi;

- autorizzare la **trasmissione dei dati** contenuti nella domanda ai centri per l'impiego, alle agenzie per il lavoro e agli enti autorizzati all'attività di intermediazione, ai soggetti accreditati ai servizi per il lavoro.

Sottoscrizione del patto di attivazione digitale

Contestualmente alla domanda (anche se presentata presso un Istituto di patronato o, dal 1° gennaio 2024, presso un CAF) il richiedente il SFL riceve indicazione di **iscriversi al Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SIISL)**, sul quale può **precompilare il patto di attivazione digitale (PAD)**.



ATTENZIONE

IL PAD precompilato sarà operativo solo a seguito dell'esito positivo delle verifiche operate dall'INPS sulla domanda stessa.

Il richiedente il beneficio può decidere di attendere l'esito della verifica dei requisiti di accesso alla misura e il conseguente accoglimento della domanda del SFL per accedere al SIISL, compilare il proprio curriculum vitae e sottoscrivere il patto di attivazione digitale.

Il **consiglio è di procedere alla precompilazione del PAD** considerando che in alcuni specifici casi (come, ad esempio, nell'ipotesi di un patto di servizio personalizzato già sottoscritto e successivamente aggiornato o integrato dai servizi per il lavoro competenti in relazione a programmi o azioni di politica attiva già avviati o in cui il soggetto risulti già coinvolto anche prima della presentazione della domanda del SFL, o immediatamente dopo) l'erogazione dell'indennità di partecipazione di 350 euro è anticipata alla data di sottoscrizione dello stesso.



NOTA BENE

Per l'accesso al Supporto per la formazione e il lavoro è necessario che il richiedente avvii il percorso di attivazione mediante il Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SIISL).

A seguito della sottoscrizione del PAD si potrà, attraverso il SIISL, inserire le preferenze per le proposte lavorative e proseguire il percorso di attivazione lavorativa.

Sottoscrizione del patto di servizio personalizzato e avvio del percorso

Il beneficiario del SFL è **convocato dal servizio per il lavoro competente** per la stipula del patto di servizio personalizzato.

Nel patto di servizio personalizzato il beneficiario deve confermare o indicare di essersi rivolto ad almeno tre agenzie per il lavoro o enti autorizzati all'attività di intermediazione.

Nel caso in cui il beneficiario abbia già un patto di servizio personalizzato attivo o rientri tra i soggetti coinvolti in programmi e azioni di politica attiva, il patto di servizio viene aggiornato ovvero integrato.

Alla stipula del patto di servizio personalizzato fa seguito la relativa **presa in carico** del beneficiario del SFL.

Sulla base delle attività proposte e definite nel patto di servizio personalizzato, l'interessato, attraverso il SIISL, può **ricevere o individuare autonomamente offerte di lavoro**, servizi di orientamento e accompagnamento al lavoro e di politiche attive comunque denominate ovvero specifici programmi formativi, tirocini di orientamento e formazione e progetti utili alla collettività.



NOTA BENE

Tra le attività del SFL rientrano anche il servizio civile universale, i progetti utili alla collettività e del servizio civile universale e l'iscrizione a percorsi di istruzione degli adulti di primo livello o comunque funzionali all'adempimento dell'obbligo di istruzione.

Per approfondire, leggi anche: Supporto per la formazione e lavoro: le attività remunerate
L'interessato, inoltre, potrà autonomamente individuare progetti di formazione, rientranti nel novero di quelli appena indicati per i quali dovrà inserire, attraverso la piattaforma di attivazione per l'inclusione sociale e lavorativa, le sue preferenze, dando infine comunicazione al SIISL per il tramite del soggetto con cui è stato sottoscritto il patto di servizio personalizzato.

A COSA FARE ATTENZIONE

A fronte della partecipazione alle attività previste dal patto di servizio personalizzato (attività formative, di qualificazione e riqualificazione professionale, di orientamento, di accompagnamento al lavoro e di politiche attive del lavoro, progetti utili alla collettività, servizio civile universale, iscrizione a percorsi di istruzione degli adulti di primo livello o comunque funzionali all'adempimento dell'obbligo di istruzione) e subordinatamente all'inserimento nel SIISL dell'effettivo inizio di una delle stesse da parte dei competenti servizi, è riconosciuta una **indennità di importo mensile pari 350 euro** (non frazionabile), per tutta la loro durata e comunque per un periodo massimo di 12 mensilità.

Il beneficiario dell'indennità di partecipazione è tenuto ad **aderire alle misure di formazione e di attivazione lavorativa** indicate nel patto di servizio personalizzato, dando conferma, anche con modalità telematica, ai servizi competenti, della partecipazione a tali attività almeno ogni 90 giorni

Il beneficiario del SFL è tenuto ad accettare **un'offerta di lavoro** che abbia le caratteristiche di cui all'articolo 9 del decreto-legge n. 48/2023.



GUIDA PRATICA

Smart working: quadro normativo (in evoluzione) e obblighi di comunicazione

Dal 1° ottobre 2023, salvo eventuali proroghe, cambia l'assetto delle tutele emergenziali riconosciute in tema di **smart working** nel periodo della pandemia da Covid-19 e nel post emergenza.

Scade infatti il nuovo termine, fissato dal decreto lavoro, fino al quale ai **lavoratori super fragili** va riconosciuto, dai datori di lavoro, il diritto a svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile anche a fronte, entro determinati limiti, di un cambiamento di mansione.

Prosegue la sua operatività fino al 31 dicembre 2023, sempre per effetto delle novelle del decreto lavoro, il diritto (condizionato) allo svolgimento dell'attività lavorativa in smart working per i **genitori con figli under 14** e per i **lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio da Covid-19**.

Sempre applicabile è invece l'obbligo, per il datore di lavoro pubblico e privato, di accordare **priorità alle richieste di lavoro in modalità agile** da parte di genitori con figli under 12 o figli disabili, o di lavoratori disabili e di caregivers, come restano applicabili le norme di fonte contrattuale collettiva di primo e di secondo livello emanate nel solco del Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile siglato il 7 dicembre 2021.

La guida che segue mira a disegnare la cornice normativa entro cui muoversi per la gestione corretta dello smart working e dei relativi obblighi di comunicazione.

Lavoratori super fragili

Come anticipato in premessa, il 30 settembre 2023 scade il primo termine oggetto di proroga.

L'articolo 28-bis del decreto lavoro (decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, convertito con modificazioni dalla L. 3 luglio 2023, n. 85), a modifica dell'articolo 1, comma 306, della legge di Bilancio 2023 (legge 29 dicembre 2022, n. 197), ha disposto la proroga in materia di lavoro agile per i **lavoratori dipendenti pubblici e privati** affetti dalle patologie super invalidanti individuate dal decreto del Ministro della salute 4 febbraio 2022 e certificate dal medico di medicina generale del lavoratore.

Fino al 30 settembre 2023 a tali lavoratori ad elevata fragilità il diritto a lavorare in smart working deve essere sempre garantito, anche se la mansione svolta non è compatibile con le modalità di lavoro agile. Il legislatore prevede infatti, per questi lavoratori, che il datore di lavoro assicuri 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. Sono salvaguardate la retribuzione in godimento e l'applicazione delle disposizioni dei relativi contratti collettivi nazionali di lavoro, ove più favorevoli.

Genitori con figli under 14 e lavoratori fragili

Ben diversa è la tutela accordata, fino al 31 dicembre 2023, ai genitori lavoratori dipendenti (solo del settore privato) con almeno un figlio minore di anni 14 e ai lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio da Covid-19.



NOTA BENE

La proroga al 31 dicembre 2023 del termine di cui dall'articolo 10, comma 2, del decreto-legge 24 marzo 2022, n. 24, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 maggio 2022, n. 52, con riferimento alla disposizione di cui al punto 2 dell'allegato B, è stata disposta dall'articolo 42, comma 3-bis del decreto lavoro.

Ai primi, fino alla predetta data, è riconosciuto un diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile condizionato:

- 1) alla **compatibilità del lavoro agile con le caratteristiche della prestazione** svolta dal dipendente
- 2) all'assenza, nel nucleo familiare, di altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito per sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o di genitore non lavoratore.

Per i lavoratori "a rischio", vale a dire quei soggetti maggiormente esposti a rischio di contagio da Covid, in funzione dell'età, o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, o da esiti di patologie oncologiche, o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da comorbidità che possano caratterizzare una situazione di maggiore rischiosità accertata dal medico competente, secondo la definizione che di essi è stata data dall'INAIL, il diritto di svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile:

è riconosciuto sulla base delle **valutazioni del medico competente** certificati dal medico competente è condizionato alla compatibilità del lavoro agile con le caratteristiche della prestazione lavorativa.

Sia per i genitori lavoratori dipendenti del settore privato con almeno un figlio minore di anni 14, sia per i lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio da Covid, il diritto condizionato a prestare l'attività lavorativa in smart working è esercitabile anche in assenza degli accordi individuali con il datore di lavoro e nel rispetto degli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81.

Priorità nella gestione delle richieste di smart working

Resta invece sempre valido e esigibile in via individuale dal lavoratore il diritto alla priorità da accordare alle richieste di lavoro in modalità agile da parte di genitori con **figli under 12 o figli disabili, o di lavoratori disabili e di caregivers**.

La regola è stata sancita, come norma strutturale (pertanto a regime e senza scadenza), dall'articolo 4, decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105, recante norme in materia di conciliazione vita-lavoro e congedi parentali, a modifica dell'articolo articolo 18 della legge 22 maggio 2017, n. 81.

Più nel dettaglio, si prevede l'obbligo per i datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile, in ogni caso, a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate

- dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità grave (articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104);
- dai lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata in base all'articolo 4, comma 1, legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- dai lavoratori caregivers secondo la definizione contenuta nell'articolo 1, comma 255, legge di Bilancio 2018 (legge 27 dicembre 2017, n. 205).

Quadro riepilogativo

Categorie di soggetti	Tutela	Scadenza
Lavoratori dipendenti pubblici e privati affetti dalle patologie super invalidanti	Diritto assoluto allo smart working	30 settembre 2023
Lavoratori genitori del settore privato con figli under 14	Diritto condizionato allo smart working	31 dicembre 2023
Lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio da Covid	Diritto condizionato allo smart working	31 dicembre 2023
Lavoratori genitori con figli under 12, lavoratori disabili gravi e caregivers nel settore pubblico e privato	Priorità da accordare alle richieste di smart working	Nessuna

Obblighi di comunicazione

Tutte le comunicazioni devono essere inviate dai datori di lavoro o dagli intermediari abilitati esclusivamente mediante la **procedura ordinaria** (art. 23, primo comma, della Legge 22 maggio 2017, n. 81, come modificato dall'art. 41 bis del D.L. 21 giugno 2022, n. 73, c.d. Decreto Semplificazioni, convertito con modificazioni in Legge 4 agosto 2022, n. 122, Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 149 del 22 agosto 2022 e relativi Allegati) con l'applicativo disponibile su Servizi Lavoro, denominato "Lavoro agile" ivi comprese quelle relative a lavoratori "fragili" e lavoratori con figli minori di 14 anni.

Per questi ultimi soggetti, per le comunicazioni aventi ad oggetto il periodo di lavoro agile sino al 31 dicembre 2023, possono essere inoltrate **senza allegare l'accordo individuale**.

Il Ministero del lavoro ha aggiornato (comunicato stampa del 4 luglio 2023) il template da compilare per la comunicazione ordinaria, nella quale dovranno essere espressamente indicate le categorie senza accordo.



ADEMPIMENTI E SCADENZE

Dal **16** al **30** settembre 2023

18 settembre 2023

Denuncia e versamento contributi Casagit Soggetti: Versamento dei contributi relativi al mese precedente e presentazione della documentazione relativa alla denuncia mensile delle retribuzioni dei dipendenti predisposta in formato elettronico.

INPGI - Gestione separata - Collaborazioni coordinate e continuative - Denuncia e versamento dei contributi Soggetti: Denuncia e versamento dei compensi corrisposti ai collaboratori coordinati e continuativi che svolgono attività lavorativa di natura giornalistica nonché a versare i contributi assicurativi, anche per la quota a carico del giornalista.

Inps. Versamento contributi lavoro dipendente Soggetti: Versamento dei contributi INPS relativi alle retribuzioni dei dipendenti corrisposte nel mese precedente

Versamento del contributo alla gestione separata INPS Soggetti: I committenti per i quali sussiste l'obbligo contributivo versano entro la data odierna il contributo previdenziale alla gestione separata INPS relativo ai compensi soggetti a tale contribuzione corrisposti nel mese precedente.

Inps. Versamento contributo TFR al Fondo Tesoreria Soggetti: Versamento del contributo al Fondo di Tesoreria Inps corrispondente alla quota mensile, integrale o parziale, di TFR maturata nel mese precedente e non destinata alle forme pensionistiche complementari.

Versamento trimestrale contributi Inps operai agricoli Soggetti: Versamento trimestrale contributi per gli operai a tempo indeterminato e determinato e per compartecipanti individuali.

Prepensionamento Soggetti: Versamento della provvista mensile del trattamento di prepensionamento dei lavoratori a cui manchino non più di 7 anni per andare in pensione

20 settembre 2023

Comunicazioni obbligatorie lavoro somministrato Soggetti: Comunicazione dell'assunzione, proroga, trasformazione e cessazione dei lavoratori assunti nel corso del mese precedente.

Comunicazione telematica delle prestazioni autonome rese tramite piattaforme digitali Soggetti: Le prestazioni autonome, anche occasionali, rese nell'ambito della GIG economy per il tramite di piattaforme digitali strumentali alle attività di consegna dei beni

Comunicazioni obbligatorie marittimi Soggetti: Obbligo di comunicare assunzioni e cessazioni del mese precedente dei marittimi imbarcati o sbarcati

25 settembre 2023

ENPAIA - Denuncia e versamento contributi Soggetti: Denuncia delle retribuzioni effettive corrisposte nel mese precedente e contestuale versamento dei relativi contributi previdenziali per gli impiegati agricoli

30 settembre 2023

INPGI - Gestione separata - Liberi professionisti - Comunicazione annuale reddituale Soggetti: I giornalisti liberi professionisti iscritti alla Gestione separata INPGI devono comunicare annualmente all'INPGI l'ammontare del reddito professionale di lavoro autonomo fiscalmente dichiarato nell'anno stesso.