



NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 26 DEL 24 GIUGNO 2024

INDICE

ADEMPIMENTI	3
NEWS IN MATERIA DI LAVORO	5
<i>I turni vanno indicati anche nel contratto part time.....</i>	<i>5</i>
<i>Riesame delle istanze per l'indennità di discontinuità</i>	<i>6</i>
<i>Welfare aziendale in crescita secondo il Rapporto Index PMI.....</i>	<i>6</i>
APPROFONDIMENTI	8
<i>Entro il 15 luglio la parità uomo donna 2024</i>	<i>8</i>
<i>Compensi tra i redditi diversi per gli sportivi occasionali</i>	<i>14</i>

ADEMPIMENTI

Calendario ISTAT 2024

COMUNICATO ISTAT	PERIODO DI RIFERIMENTO
Martedì 16 gennaio	Dicembre 2023
Giovedì 22 febbraio	Gennaio 2024
Venerdì 15 marzo	Febbraio 2024
Martedì 16 aprile	Marzo 2024
Giovedì 16 maggio	Aprile 2024
Lunedì 17 giugno	Maggio 2024
Martedì 16 luglio	Giugno 2024
Venerdì 9 agosto	Luglio 2024
Lunedì 16 settembre	Agosto 2024
Mercoledì 16 ottobre	Settembre 2024
Venerdì 15 novembre	Ottobre 2024
Lunedì 16 dicembre	Novembre 2024

La rivalutazione del TFR

MESE	INDICE	VAR. DIC 97	RID. 75%	PERC. FISSA ^{1,5}	PERC. PROGR.	COEFF. CAP. RIV.
Giu-23	118,6	0,338409	0,253807	0,750	1,003807	1,01003807
Lug-23	118,7	0,423012	0,317259	0,875	1,192259	1,01192259
Ago-23	119,1	0,761421	0,571066	1,000	1,571066	1,01571066
Set -23	119,3	0,930626	0,697970	1,125	1,822970	1,01822970
Ott -23	119,2	0,846024	0,634518	1,250	1,884518	1,01884518

Nov-23	118,7	0,423012	0,317259	1,375	1,692259	1,01692259
Dic - 23	118,9	0,592217	0,444162	1,500	1,944162	1,01944162
Gen - 24	119,3	0,336417	0,25313	0,125	0,377313	1,00377313
Feb -24	119,3	0,336417	0,25313	0,250	0,502313	1,00502313
Mar-24	119,4	0,420521	0,315391	0,375	0,690391	1,00690391
Apr - 24	119,3	0,336417	0,252313	0,500	0,752313	1,00752313
Mag -24	119,5	0,504626	0,378469	0,625	1,003469	1,01003469

NEWS IN MATERIA DI LAVORO

I turni vanno indicati anche nel contratto part time

La Corte di cassazione, con l'Ordinanza n. 11333 del 29.04.2024, ha disposto che il datore di lavoro è tenuto ad indicare la collocazione dei turni all'interno del contratto di lavoro a tempo parziale, dato che il legislatore richiede un'immediata indicazione dell'articolazione oraria dell'attività al fine di consentire al lavoratore una migliore organizzazione del tempo di lavoro e del tempo libero.

Nel caso esaminato dalla Suprema Corte, un lavoratore, adibito a turni di lavoro, ha presentato ricorso davanti al giudice del lavoro affinché venisse accertata l'illegittimità della mancata indicazione della stabile collocazione della prestazione lavorativa nel contratto individuale di lavoro con orario part time verticale.

La Corte d'Appello, in riforma della sentenza di primo grado, ha accolto la domanda, condannando l'azienda a pagare al lavoratore, a titolo di risarcimento del danno, ai sensi dell'art. 10, comma 2 del D.lgs. 81/2015, una somma pari al 5% della retribuzione percepita nei periodi lavorati, con esclusione delle ferie, dei permessi, delle festività e di quant'altro non rientrante nel lavoro effettivo.

A fondamento della decisione, la Corte d'appello ha sostenuto che il ricorso del lavoratore fosse fondato ai sensi dell'art. 3, comma 7 del D.lgs. n 61/2000, il quale prevede che nel contratto di lavoro sia indicata la distribuzione dell'orario di lavoro part-time con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno. Nel caso in esame il contratto di lavoro prodotto in atti non rispettava tale previsione di legge.

L'azienda ha proposto ricorso in Cassazione, la quale ha confermato la pronuncia di merito evidenziando che la possibilità di prevedere lo svolgimento dell'orario part-time in turni (anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite) non comporta la deroga all'esigenza della puntuale indicazione dei turni nel contratto di lavoro.

Una diversa interpretazione della norma sarebbe illogica ed in contrasto anche con la ratio protettiva del part time: sarebbe, infatti, sufficiente articolare il lavoro in turni per superare l'esigenza di indicazione puntuale dell'orario di lavoro nel contratto part time.

Secondo i Giudici di legittimità, una previsione che consentisse l'esercizio di questa facoltà al datore di lavoro si porrebbe perciò contro la ratio protettiva del part time, dato che la normativa si pone l'obiettivo di contemperare le esigenze del datore di lavoro di utilizzazione della prestazione in forma ridotta e del lavoratore di poter consapevolmente

organizzare il suo tempo, in modo da poter gestire le sue attività di lavoro ulteriori e di vita quotidiana.

Riesame delle istanze per l'indennità di discontinuità

L'INPS, con il messaggio n. 2258 del 17 giugno 2024, ha fornito le istruzioni operative che i lavoratori dello spettacolo devono seguire per richiedere il riesame delle domande, di competenza per l'anno 2022, rigettate volte ad ottenere l'indennità di discontinuità di cui all'art.1 del Dlgs 175/2023 al fine di sostenere economicamente tale categoria di lavoratori, tenuto conto della specificità delle prestazioni di lavoro nel già menzionato settore e del loro carattere strutturalmente discontinuo.

Come si ricorderà il citato provvedimento ha introdotto l'indennità di discontinuità con decorrenza dal 1° gennaio 2024, individuando quali destinatari della misura i lavoratori autonomi, compresi quelli con rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, i lavoratori subordinati a tempo determinato, nonché i lavoratori intermittenti a tempo indeterminato del settore dello spettacolo che non siano titolari della indennità di disponibilità.

L'istanza di riesame può essere inoltrata accedendo alla stessa sezione del sito istituzionale www.inps.it in cui è stata presentata la domanda, denominata "Indennità di discontinuità a favore dei lavoratori dello spettacolo (anno 2023)".

Il termine, non perentorio, per proporre riesame è di 30 giorni, decorrenti dal 17 giugno 2024 (data di pubblicazione del messaggio 2258/2024) o dalla conoscenza della reiezione se successiva.

Competente a decidere i ricorsi amministrativi presentati avverso i provvedimenti adottati in materia di indennità di discontinuità è il Comitato provinciale della Struttura territoriale che ha emesso il provvedimento.

Relativamente all'applicazione del regime decadenziale di un anno per l'esercizio dell'azione giudiziaria avverso il provvedimento di diniego della prestazione, si ricorda che il medesimo decorre dall'esaurimento del procedimento amministrativo o, in alternativa, dalla scadenza dei termini fissati per il compimento del procedimento.

Welfare aziendale in crescita secondo il Rapporto Index PMI

Il 13 giugno 2024 è stato presentato a Roma il Rapporto Welfare Index PMI 2024 sullo stato del welfare nelle piccole e medie imprese italiane, giunto alla ottava edizione e promosso da Generali Italia con il patrocinio della Presidenza del Consiglio dei Ministri e

con la partecipazione delle principali Confederazioni italiane Confindustria, Confagricoltura, Confartigianato, Confprofessioni e Confcommercio.

Anche questa edizione si basa su dieci aree: 1) Previdenza e protezione, 2) Salute e assistenza, 3) Conciliazione vita-lavoro, 4) Sostegno economico ai lavoratori, 5) Sviluppo del capitale umano, 6) Sostegno per educazione e cultura, 7) Diritti, diversità, inclusione, 8) Condizioni lavorative e sicurezza, 9) Responsabilità sociale verso consumatori e fornitori, 10) Welfare di comunità.

Quattro aree sono più mature, con un tasso di iniziativa superiore al 50%: conciliazione vita-lavoro, salute e assistenza, previdenza e protezione, tutela dei diritti, delle diversità e inclusione delle persone fragili. L'area meno matura, in cui le aziende stanno muovendo i primi passi, è quella del sostegno alle famiglie per la cultura e l'istruzione dei figli, con un tasso di iniziativa di poco superiore al 10%.

Riguardo agli strumenti concessi dai datori di lavoro volti a conciliare i tempi di vita e lavoro, il rapporto segnala che il benefit maggiormente concesso consiste nel riconoscimento di maggiore flessibilità oraria rispetto a quella contrattuale. Inoltre, rappresenta sempre una misura conciliativa anche la concessione dello smart working.

Non mancano l'integrazione completa da parte dell'azienda dell'indennità di maternità/paternità così come il riconoscimento di permessi aggiuntivi retribuiti per maternità/paternità.

Sempre nella sfera della conciliazione vita-lavoro vi rientrano il disbrigo di pratiche burocratiche e pagamenti (il c.d. maggiordomo) e il trasporto aziendale.

Infine, il rapporto segnala che, seppur in via residuale, continuano ad essere concessi i servizi aziendali per i figli (asili nido aziendali, scuole materne, centri gioco, dopo scuola, baby-sitter) ed il convenzionamento con il trasporto locale.

APPROFONDIMENTI

Entro il 15 luglio la parità uomo donna 2024

Nella sezione pubblicità legale del Ministero del lavoro è stato pubblicato il Decreto interministeriale 3 giugno 2024 che, in attuazione dell'art. 46 del Dlgs 198/2006 e nelle more del recepimento delle Direttive UE 2023/970 e 2024/1500, definisce le modalità per la redazione del rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile per l'anno 2024 (biennio 2022 – 2023) da parte delle aziende che occupano oltre 50 dipendenti e che deve essere inoltrato telematicamente entro il 15 luglio p.v., in luogo del 30 aprile previsto in via ordinaria.

Si ricorda che la Legge 162/2021 ha modificato sostanzialmente l'art. 46 del D.lgs. 198/2006 che regola la redazione del rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile nelle aziende estendendo l'obbligo di redigere il rapporto biennale alle aziende con oltre 50 dipendenti e non più solo quelle che superavano i 100 dipendenti.

Invece per le aziende che occupano fino a 50 dipendenti la redazione del rapporto è su base volontaria.

Il citato art. 46 prevede inoltre che il rapporto sia redatto in modalità esclusivamente telematica, utilizzando il modello pubblicato sul sito internet del Ministero del lavoro e trasmesso alle RSA. Spetta al Consigliere regionale di parità accedere ai dati contenuti nei rapporti, elaborarli e trasmettere i risultati all'INL, al Consigliere nazionale di parità, al Ministero del lavoro, all'Istat e al CNEL.

Come si evince dal Manuale utente, per valutare la soglia dimensionale (oltre 50 dipendenti) che obbliga a redigere il rapporto biennale, si devono considerare tutti i dipendenti occupati come «teste», nelle diverse sedi, dipendenze e unità produttive in Italia, anche delle aziende con sede legale all'estero che abbiano più di 50 dipendenti nel territorio nazionale, compresi i dirigenti, gli apprendisti, i contratti a termine, i lavoratori intermittenti, in lavoro agile, con contratto part time e assenti per gravidanza o in congedo a qualunque titolo (es: aspettativa) e in CIG.

Come ricordato all'inizio, il rapporto deve essere redatto attraverso l'applicativo informatico on line, previsto sulla base del modello allegato al decreto interministeriale, entro il 15 luglio 2024. Si ricorda che in via ordinaria la redazione del rapporto deve avvenire entro il 30 aprile dell'anno successivo alla scadenza del biennio. Pertanto, per il biennio 2024-2025 la scadenza sarà 30 aprile 2026.

A tal fine, sul portale del Ministero del Lavoro è stato reso disponibile l'apposito applicativo informatico a cui si può accedere utilizzando SPID o CIE.

I dati forniti non devono indicare l'identità del lavoratore, del quale deve essere specificato solo il sesso e non devono determinare, neppure indirettamente, l'identificabilità degli interessati.

Al termine della procedura, se il servizio informatico non rileva errori o incongruenze, rilascia una ricevuta attestante la corretta redazione del rapporto e il salvataggio a sistema dello stesso.

Al consigliere/a di parità viene attribuito un codice identificativo univoco per accedere ai dati nei rapporti trasmessi dalle aziende.

La redazione del rapporto e il salvataggio a sistema dello stesso equivalgono alla trasmissione del rapporto al consigliere/a regionale di parità.

Una copia del rapporto, unitamente alla ricevuta, deve essere trasmessa dal datore di lavoro in modalità telematica anche alle RSA entro il 30 aprile. Termine quest'anno anch'esso differito al 15 luglio.

L'elenco delle aziende tenute all'obbligo di inviare il rapporto viene reso disponibile dal Ministero del lavoro sul proprio portale al consigliere/a nazionale di parità, su base regionale.

Le novità del DM 3/06/2024

Il DM 3 giugno 2024, fornendo le nuove modalità di redazione del rapporto sulla parità uomo donna relativo al biennio 2022-2023 e abrogando il previgente DM del 29 marzo 2022, prevede che le aziende che hanno più di 50 dipendenti con diverse sedi, dipendenze e unità produttive redigono un rapporto unico nel quale sono fornite le informazioni relative a tutti gli occupati.

La presentazione del rapporto è effettuata a cura del legale rappresentante o di altro soggetto abilitato.

Un'altra interessante novità riguarda le aziende con sede legale all'estero. Queste sono tenute a presentare il rapporto esclusivamente nel caso in cui abbiano in Italia una o più sedi, dipendenze o unità produttive che occupano, nel loro complesso, più di cinquanta dipendenti. In tale ipotesi viene presentato un unico rapporto, che fornisce le informazioni relative a tutti gli occupati presso le sedi, dipendenze o unità produttive

situate in Italia. La presentazione del rapporto è effettuata da una delle sedi, dipendenze o unità produttive situate sul territorio italiano.

Il Decreto ha anche previsto che fino a quando non è reso disponibile sul sito internet istituzionale del Ministero del lavoro l'applicativo informatico per la compilazione del rapporto biennale (per il 2024 è stato messo on line il 3 giugno u.s.) per partecipare a procedure pubbliche per le quali sia richiesta la presentazione di tale documento l'azienda può produrre copia del rapporto già presentato con riferimento al biennio precedente.

Resta fermo l'obbligo, all'avvenuta compilazione, di fornire alla stazione appaltante anche il rapporto relativo all'ultimo biennio entro il termine di scadenza previsto per la presentazione dello stesso.

Altre novità sono contenute nel Manuale utente con le istruzioni per la compilazione del rapporto biennale. Il Manuale è stato pubblicato sul sito ministeriale più volte. L'ultima versione, che deve essere presa in considerazione, è la n. 2.0 del 7/06/2024.

Le istruzioni prevedono che per la creazione del rapporto debbano essere compilate tutte le 7 sezioni "Step". Inoltre, è prevista la possibilità di salvare in bozza lo stesso rapporto e di inviarlo in qualsiasi momento entro i termini stabiliti dal decreto (ossia entro il 15 luglio 2024).

L'applicazione tiene traccia di ogni modifica, mostrando in alto a sinistra di ogni scheda l'ultimo utente che ha modificato la stessa e la data di modifica e di tutte le operazioni di invio o annullamento di tale azione.

Per tutti i rapporti inviati è possibile scaricare la ricevuta ed il PDF del rapporto inviato che certifica l'avvenuta comunicazione del rapporto alla Consigliera di Parità regionale competente per territorio.

Il delegato aziendale può compilare i rapporti solamente per l'azienda a cui è associato/delegato. Invece chi rientra in una delle categorie di soggetti abilitati (es. commercialisti, consulenti del lavoro) potrà compilare il rapporto per l'azienda (o le aziende) di interesse.

Al fine di semplificare la procedura di redazione del rapporto biennale, è prevista la funzione "Precompila da Excel" con la quale si può procedere alla creazione/compilazione di un nuovo rapporto tramite il caricamento di un file Excel precedentemente scaricato e compilato; i valori presenti in quest'ultimo verranno riportati all'interno delle varie sezioni del rapporto online.

Per l'annualità 2022/2023, come alternativa alla creazione di un nuovo Rapporto Periodico o al caricamento tramite il modello Excel, è possibile utilizzare e quindi modificare/aggiornare il Rapporto Periodico già disponibile a sistema etichettato come "in modifica (dal biennio precedente). Tale rapporto riporta una copia dei dati del biennio precedente (2020/2021).

Il regime sanzionatorio

Se le aziende non trasmettono il rapporto nei termini prescritti, la DRL invita le stesse a provvedere entro 60 giorni. In caso di inottemperanza trova applicazione l'art. 11 del DPR 520/1955.

Detta norma in origine prevedeva la sanzione amministrativa da euro 103 (lire 200 mila) a euro 516 (lire un milione); l'importo delle sanzioni risulta quintuplicato, a far data dal 1° gennaio 2007, per effetto dell'art. 1, comma 1177, della L. n. 296/2006. Quindi S.A. da euro 515 a euro 2.580.

Nel caso in cui l'inottemperanza si protrae per oltre dodici mesi, viene disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda (prima della modifica della L. 162/2021 la sospensione trovava applicazione solo nei casi più gravi).

Infine, se il rapporto redatto è mendace o incompleto trova applicazione la sanzione amministrativa da 1.000 a 5.000 euro.

La parità di genere negli appalti

Si coglie l'occasione per ricordare che la Legge 108/2021 di conversione del D.L. 77/2021 all'art. 47 prescrive, alle aziende che intendono partecipare a bandi di appalto pubblici, l'obbligo di presentare alla stazione appaltante una relazione sulla situazione maschile e femminile occupata.

Impartendo tale obbligo, il legislatore distingue tra aziende con più di 50 (in origine 100) dipendenti e aziende con un organico da 15 a 50 (in origine 100 dipendenti).

Nel primo caso, le aziende che, ai sensi dell'art. 46 del D.lgs. 198/2006, sono tenute ogni due anni a redigere un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile, devono presentarne copia alla stazione appaltante al momento della presentazione della domanda di partecipazione o dell'offerta. In caso di omissione la sanzione è l'esclusione dal bando di gara.

Si prevede che l'azienda debba anche attestare che tale rapporto sia conforme a quello inviato alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera regionale di parità e che lo stesso sia stato trasmesso entro i termini o i motivi per cui è stato presentato in ritardo.

Lo stesso art. 47 riconosce alle aziende che occupano un numero pari o superiore a 15 dipendenti e fino a 50 (in origine 100), non tenute per legge a presentare il rapporto sulle pari opportunità, la possibilità di redigere una relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile i cui contenuti sono simili a quelli del rapporto previsto dal D.lgs. 198/2006.

La L. 108/2021 per questi ultimi datori di lavoro stabilisce inoltre che sono tenuti a consegnare alla stazione appaltante, entro 6 mesi dalla conclusione del contratto, anche la certificazione che attesta il rispetto delle norme che disciplinano il diritto al lavoro dei disabili e il collocamento obbligatorio di cui alla L. 68/1999.

La violazione dell'obbligo di consegnare la relazione e il mancato rispetto delle clausole contrattuali (tra le quali l'obbligo di assumere giovani e donne) determina:

- l'applicazione delle penali previste dal contratto di appalto - commisurate alla gravità della violazione e proporzionali rispetto all'importo del contratto o alle prestazioni del contratto;
- l'impossibilità per l'operatore economico di partecipare, in forma singola ovvero in raggruppamento temporaneo, per un periodo di dodici mesi, ad ulteriori procedure di affidamento afferenti agli investimenti pubblici finanziati, in tutto o in parte, con le risorse del PNRR (Piano Nazionale Ripresa e Resilienza) o del Fondo nazionale per gli investimenti complementari.

Le clausole contrattuali. La modifica introdotta in sede di conversione incide anche sui contenuti dei bandi di gare. In particolare, si prevede che questi ultimi non solo contengano clausole dirette a promuovere (come requisiti necessari oppure come ulteriori requisiti premiali dell'offerta) l'imprenditoria giovanile, la parità di genere e l'assunzione di giovani di età inferiore a 36 anni e di donne di qualsiasi età, ma anche l'inclusione lavorativa delle persone disabili.

Più precisamente, si prevede che la stazione appaltante individui come requisiti necessari dell'offerta, l'assunzione dell'obbligo da parte dell'offerente di assicurare, in caso di aggiudicazione del contratto, sia all'occupazione giovanile che a quella femminile, una quota pari almeno al 30% delle assunzioni necessarie per l'esecuzione del contratto o per la realizzazione di attività ad esso connesse o strumentali, nonché l'aver assolto, al momento della presentazione dell'offerta stessa, gli obblighi previsti dalla normativa vigente in materia di collocamento obbligatorio e di inserimento lavorativo dei disabili.

Quanto detto vale solo se l'oggetto del contratto, la tipologia o la natura del progetto, ne rendano fattibile l'inserimento.

Infatti, se il contratto di appalto ha particolarità tali che risulta impossibile procedere all'assunzione di giovani oppure di donne, la stazione appaltante può legittimamente escludere tali clausole.

L'art. 47 DL 77/2021 (L. 108/2021) prevede inoltre che le stazioni appaltanti inseriscano nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti, oltre ai requisiti necessari dell'offerta, ulteriori misure premiali che possono prevedere l'assegnazione di un punteggio aggiuntivo all'offerente o al candidato che:

- nei 3 anni antecedenti la data di scadenza del termine di presentazione delle offerte, non risulta destinatario di accertamenti relativi ad atti o comportamenti discriminatori connessi a motivi razziali, etnici, linguistici, nazionali, di provenienza geografica, di religione, di età, di sesso, di orientamento sessuale, di handicap o a convinzioni personali (ex artt. 44 del D.lgs. 286/1998, 4 del D.lgs. 215/2003, 4 del D.lgs. 216/2003, 3 della L. 67/2006 e 55-quinquies del D.lgs. 198/2006) o al mancato rispetto del divieto di licenziamento per causa di matrimonio o per gravidanza e maternità (ex art. 54 del D.lgs. 151/2001 che vieta il licenziamento dall'inizio della gravidanza al termine del congedo obbligatorio di maternità);
- utilizza o si impegna ad utilizzare specifici strumenti di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro per i propri dipendenti, nonché modalità innovative di organizzazione del lavoro;
- si impegna ad assumere, oltre alla soglia minima percentuale prevista come requisito di partecipazione, giovani, con età inferiore a trentasei anni, e donne per l'esecuzione del contratto o per la realizzazione di attività ad esso connesse o strumentali;
- ha, nell'ultimo triennio, rispettato i principi della parità di genere e adottato specifiche misure per promuovere le pari opportunità generazionali e di genere, anche tenendo conto del rapporto tra uomini e donne nelle assunzioni, nei livelli retributivi e nel conferimento di incarichi apicali;
- ha presentato o si impegna a presentare per ciascuno degli esercizi finanziari ricompresi nella durata del contratto di appalto una dichiarazione volontaria di carattere non finanziario ex art. 7 del D.lgs. 254/2016 (Il documento si deve concentrare sui temi ambientali, sociali, riguardanti il personale, il rispetto dei diritti umani, la lotta attiva e passiva contro la corruzione, secondo le attività e il settore di competenza di ciascuna impresa).

Compensi tra i redditi diversi per gli sportivi occasionali

Sulla G.U. n. 126/2024 è stato pubblicato il DL 31 maggio 2024, n. 71 che, all'art. 3, c. 2 abroga l'articolo 53, comma 2, lettera a), del TUIR avente ad oggetto la qualificazione come reddito di lavoro autonomo dei redditi derivanti da prestazioni sportive oggetto di contratto diverso da quello di lavoro subordinato e da quello di collaborazione coordinata e continuativa.

Come evidenziato dalla relazione illustrativa del disegno di legge di conversione del DL 71/2024, la norma ora abrogata risultava superflua e poteva anche indurre a dubbi applicativi, in quanto essa era priva dei necessari rinvii e specificazioni normativi.

L'abrogazione non modifica la distinzione tra i casi di reddito derivanti da attività abituale, soggetti alla disciplina generale in materia di imposte sui redditi da lavoro autonomo, di cui all'art. 54 del TUIR e i casi di reddito derivanti da attività occasionale, per i quali trovano applicazione, nell'ambito della disciplina delle imposte sui redditi diversi, le norme di cui all'articolo 67 del medesimo Testo Unico.

Invece l'art. 3, c. 3 del DL 71/2024 ridefinisce la disciplina dei rimborsi per le prestazioni sportive dei volontari, ossia quelle rese al di fuori di rapporti di lavoro dipendente o autonomo, secondo la definizione dell'art. 29 del D.lgs. n. 36/2021.

La norma consente il riconoscimento, in favore dei già menzionati soggetti, di rimborsi forfettari, nel limite complessivo di 400 euro mensili, fermo restando il divieto di ogni altra forma di remunerazione delle prestazioni in oggetto, previa adozione, da parte del competente ente, organizzazione o società, di una regolamentazione delle tipologie di spese e delle attività di volontariato rientranti nelle forme di rimborso forfettario.

Queste spese e attività devono in ogni caso essere inerenti a manifestazioni ed eventi sportivi riconosciuti dal medesimo soggetto che ha adottato la regolamentazione. I rimborsi possono essere riconosciuti anche qualora l'attività sia svolta nel Comune di residenza del soggetto volontario.

Si ricorda che prima della modifica, la norma consentiva il rimborso esclusivamente per le 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, o per le spese oggetto di autocertificazione. In quest'ultimo caso i rimborsi avvenivano nel limite di 150 euro mensili ed erano subordinati alla condizione che l'organo sociale competente deliberasse sulle tipologie di spese e le attività di volontariato per le quali fosse ammessa questa modalità di rimborso.

Si conferma che i rimborsi ai volontari non concorrono a formare il reddito del percipiente. Mentre viene specificato che tali importi sono inclusi nel computo degli emolumenti per l'applicazione dei limiti massimi di esclusione dall'imponibile della contribuzione previdenziale (euro 5.000) e delle imposte sui redditi (euro 15.000), stabiliti per alcune fattispecie di compensi per lavoro sportivo nell'area del dilettantismo.

La norma introduce un obbligo di comunicazione relativa ai rimborsi forfettari in oggetto. In particolare, si prevede che i soggetti eroganti i rimborsi ai volontari siano tenuti a comunicare i relativi nominativi e l'importo attraverso il Registro nazionale delle attività sportive dilettantistiche, entro la fine del mese successivo al trimestre di svolgimento delle prestazioni sportive del volontario. Tale comunicazione è resa immediatamente disponibile, per gli ambiti di rispettiva competenza, all'Ispettorato nazionale del lavoro, all'INPS e all'INAIL.

DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



Pec datamanagementhrm@legalmail.it

lavorofacile.it
INFORMAZIONE e FORMAZIONE



Via Antonio Lombardo 7 Lodi, 26900



info@lavorofacile.it
0371 941332



www.lavorofacile.it

