

 DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 43 DEL 30 OTTOBRE 2023

lavoro**facile**.it
INFORMAZIONE e FORMAZIONE

INDICE

NEWS IN MATERIA DI LAVORO	3
<i>BCE: i tassi rimangono invariati al 4,50%</i>	3
<i>Dirigenti industria: più facile conferire il TFR pregresso</i>	3
<i>Fino al 31 dicembre il diritto allo smart working per fragili e genitori di under 14</i>	4
<i>Istruzioni operative per fruire del voucher innovazione PMI</i>	5
<i>Nuovo applicativo per la contribuzione a casse e fondi della Gestione pubblica</i>	6
APPROFONDIMENTI	7
<i>Staff leasing a maglie larghe dopo le modifiche del decreto Lavoro</i>	7
<i>Riforma fiscale: semplificati gli adempimenti per i sostituti d'imposta</i>	9

NEWS IN MATERIA DI LAVORO

BCE: i tassi rimangono invariati al 4,50%

La Banca Centrale europea, con comunicato stampa del 26 ottobre 2023, ha reso noto che il TUR rimane invariato al 4,50%.

Pertanto, gli interessi di dilazione dei debiti contributivi restano pari al 10,50% (TUR + 6 punti percentuali), mentre le sanzioni per il ritardato pagamento delle inadempienze contributive spontaneamente denunciate rimangono pari al 10,00% (dato dal TUR + 5,5%).

Dirigenti industria: più facile conferire il TFR pregresso

Il Previdai ha ricordato che, dal 23 ottobre 2023, è attiva una nuova funzione sul proprio portale internet nell'Area Riservata delle aziende, dalla quale sarà possibile gestire tutto il processo di conferimento del TFR pregresso.

Non sarà più necessario, pertanto, inviare i documenti cartacei in quanto la trasmissione della richiesta avverrà direttamente on line tramite apposita modulistica.

Una volta acquisito il modulo da parte del Fondo, nell'home page dell'Area Riservata alle aziende, verrà pubblicata la comunicazione con le indicazioni per effettuare il versamento.

Anche se la procedura è semplice da utilizzare, Previdai ha predisposto un Vademecum nel quale sono riportati in maniera schematica tutti i passaggi da eseguire per l'upload.

Infine, sarà sempre possibile consultare i moduli inoltrati al Fondo e i versamenti già pervenuti. Così come i dirigenti, nella loro Area Riservata, potranno seguire l'avanzamento della richiesta di conferimento del Tfr pregresso.

Fino al 31 dicembre il diritto allo smart working per fragili e genitori di under 14

Il Ministero del lavoro, nella sezione URP ON LINE, rispondendo il 10 ottobre 2023 a due quesiti, ha confermato che per i lavoratori c.d. superfragili e per i lavoratori genitori di figli under 14 anni, il diritto allo smart working è prorogato fino alla fine di dicembre 2023.

In merito ai primi, il Ministero del lavoro ricorda che ai sensi della Legge di Bilancio 2023 (art. 1, comma 306, Legge 29 dicembre 2022, n. 197), come da ultimo modificata (art. 8 del D.L. 29 settembre 2023, n. 132), fino al 31 dicembre 2023, per coloro che sono affetti dalle patologie e condizioni individuate dal Decreto del Ministro della Salute del 4 febbraio 2022 (attuativo dell'art. 17, comma 2, del D.L. 24 dicembre 2021, n. 221, convertito con modificazioni in L. 18 febbraio 2022, n. 11), dipendenti pubblici e privati, il datore di lavoro assicura lo svolgimento della prestazione lavorativa in smart working anche attraverso l'adibizione a diversa mansione compresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi di lavoro vigenti, senza alcuna decurtazione della retribuzione in godimento, ferma restando l'applicazione delle disposizioni dei relativi contratti collettivi nazionali di lavoro, ove più favorevoli.

Inoltre, l'art. 42, comma 3 bis, della legge di conversione del cosiddetto Decreto Lavoro (legge 3 luglio 2023, n. 85, di conversione del D.L. n. 48/2023) ha esteso fino al 31 dicembre 2023 il diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile anche per i lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio dal virus SARS-CoV-2 (di cui all'art. 83 della legge n. 77/2020) per età, condizione di immunodepressione o esiti di malattie oncologiche o comorbilità, come accertati dal medico competente.

Il Ministero del lavoro, rispondendo ad un altro quesito ha anche ricordato che l'art. 42, comma 3 bis, della legge di conversione del cosiddetto Decreto Lavoro (legge 3 luglio 2023, n. 85, di conversione del D.L. n. 48/2023) ha esteso fino al 31 dicembre 2023 il diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile per i genitori lavoratori dipendenti del settore privato che hanno almeno un figlio minore di 14 anni, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore. Ciò anche in assenza degli accordi individuali e a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

Istruzioni operative per fruire del voucher innovazione PMI

Conflavoro PMI ha reso noto che sarà possibile compilare la domanda volta ad ottenere il c.d. voucher per l'innovazione dalle 12 del 26 ottobre fino alle 12 del 23 novembre 2023 così come previsto dal decreto ministeriale n. 3233 del 16 ottobre 2023.

Si ricorda che i voucher innovazione PMI e reti sono finalizzati all'acquisto di consulenze specialistiche per la trasformazione tecnologica e digitale dei processi, l'ammodernamento di assetti gestionali e l'accesso ai mercati finanziari e dei capitali.

Le spese oggetto di domanda di voucher devono essere riferite a un contratto di consulenza specialistica (con durata non inferiore a nove mesi e attività e pagamenti completati entro 15 mesi dal decreto di concessione delle agevolazioni) sottoscritto successivamente alla data di invio della domanda e devono essere costituite da titoli di spesa emessi in base all'avanzamento delle attività del contratto, riconosciute al netto IVA e solo per il compenso per le prestazioni di consulenza rese dal manager o dalla società di consulenza, restando esclusi gli acquisti di beni anche se funzionali all'intervento ed i rimborsi spese per trasporto, vitto e alloggio.

Inoltre, è previsto che le spese siano relative a prestazioni rese da manager e società indipendenti rispetto al beneficiario e riferibili a prestazioni rese nel periodo di svolgimento dell'incarico, come risultante dal contratto e coerenti con le specializzazioni dichiarate.

La domanda può essere inviata solo per via telematica accedendo dall'apposita sezione dedicata alla misura presente sul sito internet del Ministero secondo le modalità indicate.

L'accesso alla procedura richiede l'identificazione e autenticazione mediante CNS (Carta Nazionale dei Servizi). Può accedere il rappresentante legale del soggetto proponente, che tramite la procedura stessa, può delegare ad altro soggetto.

Nuovo applicativo per la contribuzione a casse e fondi della Gestione pubblica

L'INPS, con il messaggio n. 3698 del 23 ottobre 2023, ha comunicato il rilascio di un nuovo applicativo WEB relativo alle modalità di richiesta di iscrizione presentata da soggetti giuridici con l'obbligo di contribuzione alle casse e ai fondi afferenti alla Gestione pubblica.

Tale nuovo applicativo, accedendo al servizio dalla pagina Home/Pensione e Previdenza/Come richiedere l'iscrizione alla Gestione Dipendenti Pubblici, consente, ai soggetti che posseggono i necessari requisiti di legittimazione - previa identificazione - di gestire tutte le fasi di gestione della posizione anagrafica dell'Ente/Amministrazione per conto del quale sono delegati.

L'autorizzazione e la profilazione degli utenti all'interno dell'applicazione WEB è integrata con il sistema "PASSI" messo a disposizione dall'Istituto.

In fase di primo rilascio è prevista l'attivazione della sola funzione "Iscrizione". Con successive implementazioni saranno rese accessibili tutte le restanti funzionalità.

APPROFONDIMENTI

Staff leasing a maglie larghe dopo le modifiche del decreto Lavoro

Il D.L. 48/2023 (L. n. 85/2023) ha introdotto importanti novità alla disciplina della somministrazione di lavoro, modificando il testo del primo comma dell'articolo 31 del D.lgs. n. 81/2015.

La novità più rilevante è data senza dubbio dalla possibilità di ricorrere allo staff leasing (somministrazione a tempo indeterminato), senza alcun limite, per i giovani fino a 24 anni e gli over 50. Il testo della norma, a seguito delle modifiche, risulta così formulato: *"Salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, esclusi i lavoratori somministrati assunti con contratto di lavoro in apprendistato, non può eccedere il 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. È in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo indeterminato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, di soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. Possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato. Nel caso in cui il contratto di somministrazione tra l'agenzia di somministrazione e l'utilizzatore sia a tempo determinato l'utilizzatore può impiegare in missione, per periodi superiori a ventiquattro mesi anche non continuativi, il medesimo lavoratore somministrato, per il quale l'agenzia di somministrazione abbia comunicato all'utilizzatore l'assunzione a tempo indeterminato, senza che ciò determini in capo all'utilizzatore stesso la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato. La disposizione di cui al periodo precedente ha efficacia fino al 30 giugno 2025".*

Rispetto alla previgente formulazione si è dunque previsto:

- Che i lavoratori somministrati assunti con contratto di lavoro in apprendistato sono esclusi dal computo del limite dei lavoratori che possono essere utilizzati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato.
- Che in ogni caso è esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo indeterminato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, di soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Il Ministero del lavoro, con la circolare n. 9 del 9 ottobre 2023, con cui ha commentato le novità introdotte dal D.L. n. 48/2023, ha precisato, in proposito, che si considerano lavoratori svantaggiati coloro che:

- siano privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
- abbiano un'età compresa tra i 15 e i 24 anni;
- non possiedano un diploma di scuola media superiore o professionale (livello ISCED 3) o abbiano completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non abbiano ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;
- abbiano superato i 50 anni di età;
- siano adulti che vivono soli con una o più persone a carico;
- siano occupati in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato;
- appartengano a una minoranza etnica di uno Stato membro UE e abbiano la necessità di migliorare la propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile.

Sono invece considerati lavoratori molto svantaggiati coloro che:

- sono privi da almeno ventiquattro mesi di un impiego regolarmente retribuito
- sono privi da almeno dodici mesi di un impiego regolarmente retribuito e appartengono a una delle categorie indicate dalle lettere da b) a g) appena richiamate.

Lo scopo della modifica operata dalla norma è quello di assicurare maggiori occasioni di occupazione a soggetti che si trovano in oggettive condizioni di svantaggio e, dunque, con minori opportunità di rientrare con tempestività nel mercato del lavoro.

Riforma fiscale: semplificati gli adempimenti per i sostituti d'imposta

Il Consiglio dei Ministri, nella seduta n. 55 del 23 Ottobre 2023, ha approvato, in esame preliminare, due decreti legislativi di attuazione della legge 9 agosto 2023, n. 111, con la quale è stata conferita delega al Governo per la revisione del sistema tributario.

Il primo decreto modifica lo Statuto dei diritti del contribuente mentre il secondo è volto a razionalizzare e semplificare delle norme in materia di adempimenti tributari.

In particolare, quest'ultimo da un lato semplifica i modelli per le dichiarazioni relative ai redditi, all'IRAP e all'IVA ed estende il modello semplificato delle persone fisiche a tutti i contribuenti non titolari di partita IVA e dall'altro rende più semplice la dichiarazione annuale dei sostituti d'imposta, oltre a eliminare la Certificazione Unica relativa ai soggetti forfettari e ai soggetti in regime fiscale di vantaggio.

Viene inoltre previsto che, a decorrere dal 2024, l'Agenzia delle entrate renda disponibile telematicamente, entro il 30 aprile di ciascun anno, la dichiarazione precompilata anche alle persone fisiche titolari di redditi differenti da quelli da lavoro dipendente e pensione, estendendo agli oneri indicati nella dichiarazione precompilata, forniti dai soggetti terzi, l'applicazione dei limiti al controllo formale dell'Agenzia delle entrate di cui all'articolo 5 del d.lgs. 175/2014.

Vengono anche riorganizzati gli indici sintetici di affidabilità fiscale, si interviene in materia di scadenza dei versamenti rateali delle imposte e si amplia la soglia versamenti minimi dell'IVA e delle ritenute sui redditi di lavoro autonomo.

Si prevede inoltre che, salvo casi di indifferibilità e urgenza, l'Agenzia delle entrate sospenda dal 1° al 31 agosto e dal 1° al 31 dicembre l'invio delle comunicazioni relative ai controlli automatizzati, ai controlli formali e alle liquidazioni delle imposte sui redditi assoggettati a tassazione separata e delle lettere di compliance.

Inoltre, si prevede l'incremento da 50 mila euro a 70 mila euro annui della soglia al di sotto della quale non è richiesto il visto di conformità per l'utilizzo in compensazione del credito IVA e da 20 mila euro a 50 mila euro annui della soglia al di sotto della quale non

è richiesto il visto di conformità per l'utilizzo in compensazione dei crediti per imposte dirette e IRAP.

Infine, con un disegno di legge si introducono incentivi sotto forma di credito d'imposta agli investimenti e alle attività diversificate degli imprenditori agricoli e dei coltivatori diretti, che investono nel miglioramento delle pratiche di coltivazione e gestione benefiche per l'ambiente e il clima, misure fiscali di favore per le imprese montane fondate da giovani (flat tax del 15 per cento per ricavi fino a 100.000 euro) e agevolazioni del lavoro agile nei comuni montani, disponendo un credito d'imposta per le imprese che promuovono il lavoro agile quale modalità ordinaria di esecuzione della prestazione lavorativa.

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



lavorofacile.it
INFORMAZIONE e FORMAZIONE

[Indice](#)