



CIRCOLARE
DICEMBRE 2023

INDICE

1) Rinnovato l'Accordo collettivo per le collaborazioni coordinate e continuative nel settore della cooperazione	pag. 2
2) Al via la piena operatività del whistleblowing	pag. 2
3) I chiarimenti dell'AE sul trattamento fiscale dei compensi dei lavoratori sportivi	pag. 3
4) Gli aiuti di stato per le agenzie di viaggio ed i tour operator	pag. 4
5) Dal 18 dicembre al via le domande per l'Assegno di Inclusione	pag. 4
6) Prestazioni di lavoro occasionale a tempo determinato in agricoltura: prime indicazioni operative	pag. 5
7) Pubblicato dal MLPS l'Avviso per l'inserimento lavorativo dei migranti vulnerabili	pag. 6
8) Preposto in azienda: i chiarimenti del Ministero del Lavoro	pag. 8
9) In GU le novità sullo smart working del 2024	pag. 9

Approfondimenti

1. Rinnovato il CCNL delle ONG-OSC	pag. 10
2. Whistleblowing: in vigore dal 17 dicembre il D. Lgs. n. 24/2023	pag. 12
3. La tassazione dei compensi degli sportivi dilettantistici del 2023	pag. 14

<i>Principali Scadenze</i>	pag. 17
----------------------------	---------

IN BREVE

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI LAVORO

[Rinnovato l'Accordo collettivo per le collaborazioni coordinate e continuative nel settore della cooperazione](#)

Accordo di rinnovo 4 dicembre 2023

In data 4 dicembre 2023 è stato firmato il nuovo Accordo collettivo per la regolamentazione delle collaborazioni coordinate e continuative nelle OSC.

Le **parti firmatarie** sono:

- Le reti AOI e LINK, in rappresentanza delle OSC;
- le OOSS NIDIL Cgil, FeLSA CISL e UILTemp in rappresentanza dei lavoratori.

Vedi l'Approfondimento

DIRITTO DEL LAVORO

[Al via la piena operatività del whistleblowing](#)

D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24

In data **17 dicembre 2023** entra pienamente **in vigore** anche per le **PMI** il D. Lgs. n. 24/2023, la **nuova disciplina sul whistleblowing**.

La nuova disciplina si configura in modo più penetrante e preciso rispetto a quella introdotta nel 2017, ma presenta anche molteplici aspetti di complessità organizzativa, soprattutto per le aziende di più piccola dimensione, che vanno opportunamente governati.

Com'è noto, la platea dei soggetti tenuti ad applicare la disciplina del whistleblowing è aumentata proprio con l'entrata in vigore del suddetto provvedimento.

Relativamente al settore privato, l'**ambito di applicazione delle tutele** - una volta circoscritto all'ambito di applicazione (e alle fattispecie) di cui al D. Lgs. n. 231/2001 - è stato tracciato in base a determinati requisiti come

le dimensioni occupazionali ovvero l'adozione dei modelli 231 e, ancora, lo svolgimento di determinate attività da parte dell'impresa.

Al riguardo, rientrano nell'**ambito di operatività** della disciplina del whistleblowing:

- coloro che hanno occupato nell'ultimo anno una media di almeno 50 lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato;
- chi, pur non avendo occupato nell'ultimo anno una media di almeno 50 lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato, rientra nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'allegato del medesimo D. Lgs. n. 24/2023;
- i soggetti diversi dal punto precedente e che sono dotati di un modello di organizzazione e gestione 231, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di cinquanta (50) lavoratori subordinati.

Vedi l'Approfondimento

IMPOSIZIONE FISCALE

[I chiarimenti dell'AE sul trattamento fiscale dei compensi dei lavoratori sportivi](#)

Agenzia delle Entrate, Risposta ad Interpello 11 dicembre 2023, n. 474

L'Agenzia delle Entrate – con risposta ad Interpello n. 474/2023 – ha fornito dei chiarimenti in merito al trattamento fiscale dei compensi percepiti dai lavoratori sportivi nell'area del dilettantismo per il **periodo d'imposta 2023**.

Al riguardo, l'Agenzia delle Entrate ha precisato che i compensi erogati con **decorrenza 1° luglio 2023** devono essere assoggettati a tassazione per la parte eccedente l'importo di € 15.000, da determinare nel 2023, in applicazione della particolare disciplina transitoria prevista dal D. Lgs. n. 36/2021 (cd. riforma dello sport), tenendo conto degli eventuali compensi erogati nel periodo gennaio-giugno 2023, **esclusi da imposizione** fino ad € 10.000, ex art. 69 del TUIR.

Vedi l'Approfondimento

INCENTIVI ALLE AZIENDE

[Gli aiuti di stato per le agenzie di viaggio ed i tour operator](#)

Decisione Commissione Europea C (2023) 7990 Final del 24 novembre 2023

La Commissione Europea – con Decisione C (2023) 7990 Final del 24 novembre 2023 – ha approvato la misura di sostegno in favore delle Agenzie di viaggio e dei Tour Operator, ex art. 4, comma 1, D.L. n. 4/2022, ritenendola compatibile con il mercato interno, ex art. 107, par. 2, lett. b), del Trattato sul Funzionamento dell’Unione europea.

Possono richiedere i contributi le **agenzie di viaggio e i tour operator** che esercitino attività primaria o prevalente identificata dai codici ATECO 79.1, 79.11 o 79.12 che rientrano nella definizione di PMI e che hanno subito nell’**anno 2021** una **diminuzione del fatturato** e dei **corrispettivi** di almeno il 30% rispetto all’anno 2019.

La presentazione delle istanze dovrà essere effettuata tramite piattaforma informatica appositamente istituita.

INPS, PRESTAZIONI

[Dal 18 dicembre al via le domande per l’Assegno di Inclusione](#)

INPS, Circolare 16 dicembre 2023, n. 105

L’Inps, con circolare 16 dicembre 2023, n. 105 fornisce le indicazioni per l’avvio delle domande per avere l’Assegno di Inclusione. Via libera, quindi, alla procedura.

Le **domande** possono essere presentate a partire da oggi, lunedì **18 dicembre**, sul sito INPS oppure rivolgendosi al Patronato; ai CAF dal 1° gennaio 2024.

La circolare sottolinea in particolare i requisiti, gli obblighi relativi alla prosecuzione del beneficio, la scala di equivalenza e il calcolo dell’importo mensile dell’Assegno.

Dal 18 dicembre 2023 è possibile, quindi, chiedere l’Assegno di inclusione (ADI), in anticipo rispetto al primo gennaio 2024, data di entrata in vigore della nuova misura di sostegno economico e inclusione sociale pensata per i nuclei familiari che includono almeno una persona con disabilità, minori, over 60 o in condizioni di svantaggio. Ciò consentirà il **pagamento** dell’assegno già dalla **fine di gennaio prossimo**.

Con il decreto ministeriale n. 154 del 2023 - registrato dalla Corte dei conti - sono state specificate anche le categorie dei soggetti da considerare in condizione di svantaggio. L'introduzione dell'ADI segue l'avvio del Supporto formazione e lavoro (SFL), partito lo scorso primo settembre.

Misure che rappresentano un **passaggio da un welfare passivo a uno attivo e generativo**, che non si limita a fornire sostegno economico, ma punta a intercettare i bisogni individuali e a fornire gli strumenti necessari per l'inserimento sociale e lavorativo.

L'indennità ADI sarà erogata attraverso la **Carta di inclusione emessa da Poste Italiane**, a differenza del SFL che prevede un trasferimento diretto via bonifico. L'importo massimo annuo è di 6.000 €, incrementabile in base alla composizione del nucleo familiare e alle necessità abitative. **L'indennità può essere rinnovata per 12 mesi** dopo un mese di sospensione e la sua erogazione dipende dalla valutazione dei bisogni del nucleo familiare.

L'utente potrà presentare la domanda di ADI con **modalità telematica** all'INPS tramite SPID o presso i Patronati e da gennaio 2024 anche dai Caf: per ottenere il riconoscimento dell'Assegno è necessario avere un'attestazione dell'Indicatore di Situazione Economica Equivalente (ISEE) valida al momento della presentazione della domanda. Per le **domande presentate fino a febbraio 2024**, se non si dispone di un ISEE in corso di validità, la verifica dei requisiti ai fini dell'erogazione nei mesi di gennaio 2024 e febbraio 2024, ove ricorrano le condizioni, si basa sull'**ISEE** valido al 31 dicembre 2023. Tuttavia, è necessario avere un ISEE valido per i mesi successivi per continuare a ricevere il beneficio.

[Prestazioni di lavoro occasionale a tempo determinato in agricoltura: prime indicazioni operative](#)

INPS, Circolare 12 dicembre 2023, n. 102

L'INPS – con Circolare del 12 dicembre 2023, n. 102 – ha fornito i primi chiarimenti in merito al regime speciale di lavoro occasionale di carattere transitorio (biennio 2023 – 2024) denominato “Lavoro occasionale a tempo determinato in agricoltura” (LOAgri), ex lege n. 197/2022.

Tale forma di lavoro occasionale, a differenza del contratto di prestazioni occasionali (CPO):

- non è gestita dalla Piattaforma informatica INPS (è previsto che agli adempimenti a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori siano gestiti con altri strumenti e che il pagamento delle retribuzioni avvenga direttamente tra datore di lavoro e lavoratore);
- è inquadrabile nella gestione contributiva agricola con iscrizione dei lavoratori occasionali agricoli al FPLD (e non nella Gestione separata come per il modello generale di lavoro occasionale), con la conseguente applicazione del principio della automaticità delle prestazioni.

Possono assumere la qualifica di operaio occasionale agricolo a tempo determinato soggetti che, ad eccezione dei pensionati, non abbiano avuto un ordinario rapporto di lavoro subordinato in agricoltura (che non siano stati quindi precedentemente assunti né con un contratto a tempo determinato, OTD, né a tempo indeterminato, OTI) nei tre anni precedenti alla prestazione LOAgri, quali:

- persone disoccupate, ossia i soggetti privi di impiego che hanno dichiarato in forma telematica al sistema informativo unitario delle politiche del lavoro la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il Centro per l'impiego;
- percettori di NASpI, DIS-COLL, mobilità in deroga, Reddito di cittadinanza e Assegno di inclusione;
- beneficiari di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per cause previste dalla normativa in materia di integrazione salariale ordinaria e straordinaria (CIGO, CIGS, assegni di integrazione salariale erogati dai Fondi di solidarietà bilaterali o dal Fondo di integrazione salariale) e indennità straordinaria di continuità reddituale e operativa (ISCRO);
- titolari di pensione di vecchiaia, anzianità o anticipata, erogate da un Ente previdenziale pubblico o comunque da Enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza di cui al D. Lgs. n. 509/1994 e al D. Lgs. n. 103/1996. Non possono quindi accedere a tale tipologia di lavoro i titolari di pensione ai superstiti, di inabilità e di assegni ordinari di invalidità di cui alla Legge n. 222/1984 o di analoghe prestazioni;
- giovani con meno di venticinque anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, o in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un'università, che non siano titolari di pensione ai superstiti, di inabilità e di assegni ordinari di invalidità di cui alla Legge n. 222/1984 o di analoghe prestazioni;
- detenuti o internati ammessi al lavoro all'esterno, ex art. 21, Legge n. 354/1975, nonché soggetti in semilibertà provenienti dalla detenzione o internati in semilibertà.

POLITICHE SOCIALI

[Pubblicato dal MLPS l'Avviso per l'inserimento lavorativo dei migranti vulnerabili](#)

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Comunicato 7 dicembre 2023; Comunicato 18 dicembre 2023

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – con comunicato del 7 dicembre 2023 – ha reso nota l'avvenuta pubblicazione dell'invito ad hoc volto alla presentazione di una proposta progettuale finanziata a valere sul FAMI – Fondo Asilo, Migrazione e Integrazione 2021-2027 – Obiettivo Specifico 2 Migrazione legale e Integrazione, volta a **migliorare i livelli di occupabilità e di autonomia dei migranti vulnerabili cittadini di Paesi Terzi**.

Attraverso l'Avviso PUOI PLUS viene chiesto ad ANPAL Servizi Spa, in qualità di Soggetto Proponente e in virtù della natura specifica degli interventi da realizzare, la presentazione di una progettualità a carattere nazionale, volta all'attuazione di un'azione di sistema di durata pluriennale finalizzata a promuovere - su tutto il territorio nazionale - **l'inserimento socio-lavorativo dei cittadini di paesi terzi vulnerabili**, intervenendo sul rafforzamento del dialogo, della cooperazione, del coordinamento e dell'integrazione - a livello nazionale, regionale e locale - tra i soggetti dei diversi ambiti di competenza (formazione, lavoro, sociale, sanità, ecc.).

I progetti dovranno, tra l'altro, definire e implementare, in maniera capillare su tutto il territorio nazionale, percorsi di politica attiva finalizzati a migliorare l'occupabilità e l'inserimento socio-lavorativo di migranti vulnerabili cittadini di Paesi Terzi, per facilitarne il processo di piena autonomia e integrazione nella comunità italiana.

I **destinatari della proposta progettuale**, come detto, sono i cittadini di paesi terzi vulnerabili, come i cittadini di Paesi Terzi titolari di protezione internazionale, temporanea e speciale, richiedenti asilo, minori ed ex minori stranieri non accompagnati, vittime di tratta e/o grave sfruttamento lavorativo e/o violenza di genere.

Gli **obiettivi specifici** dell'intervento sono i seguenti:

- promozione, gestione e monitoraggio dei percorsi di transizione verso il lavoro;
- qualificazione del percorso di integrazione attraverso l'assistenza e l'accompagnamento agli operatori coinvolti, la messa in disponibilità e la condivisione di metodologie e strumenti di intervento;
- valutazione in termini quali - quantitativi dei percorsi di transizione e promozione e diffusione dei risultati dell'intervento;
- promozione di un ruolo più attivo dei centri per l'impiego, sia per rispondere ai bisogni complessi dei migranti, sia per contribuire allo sviluppo di nuove e più vaste reti, con raccordi efficienti ed efficaci tra pubblico e privato.

Tra i risultati che si attende di raggiungere vi è l'inserimento in **percorsi di politica attiva di 6200 migranti vulnerabili cittadini di Paesi Terzi**, secondo un modello di presa in carico basata sulle caratteristiche del migrante e di attivazione di servizi/misure finalizzate a favorirne l'accesso ai servizi per il lavoro pubblici (Centri per l'Impiego) e privati (soggetti promotori).

Le **attività progettuali**, fatta salva ogni diversa e successiva comunicazione, dovranno avere una durata non superiore a 5 anni (60 mesi) dall'avvio delle stesse e non oltre il 31 dicembre 2029.

La proposta progettuale può essere presentata attraverso il portale online dedicato del Ministero dell'Interno fino alle ore 16:00 del 5 aprile 2024 (termine prorogato con Comunicato 18 dicembre 2023).

SICUREZZA SUL LAVORO

[Preposto in azienda: i chiarimenti del Ministero del Lavoro](#)

Commissione per gli interPELLI in materia di salute e sicurezza sul lavoro del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Risposta ad Interpello del 1° dicembre 2023, n. 5

La Commissione per gli interPELLI in materia di salute e sicurezza sul lavoro del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – con risposta ad Interpello del 1° dicembre 2023, n. 5 – è intervenuta in merito alla figura del preposto in azienda.

A mente dell'art. 2, comma 1, lett. e), D.Lgs. n. 81/2008, la figura del preposto viene individuata come la persona che, in ragione delle **competenze professionali** e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa.

Il MLPS – con Interpello n. 5/2023 – ha precisato che la volontà del legislatore è quella di rafforzare il ruolo del preposto, quale figura di garanzia e proprio per questa ragione sussiste sempre l'obbligo di una sua individuazione.

Pertanto, la coincidenza della figura del preposto con quella del datore di lavoro può essere ritenuta ammissibile solo come extrema ratio (a seguito dell'analisi e della valutazione dell'assetto aziendale, in considerazione della modesta complessità organizzativa dell'attività lavorativa), laddove il datore di lavoro sovrintenda direttamente a tale attività, esercitando i relativi **poteri gerarchico-funzionali**.

Infine, qualora un'impresa sia costituita da un solo lavoratore, non potendo quest'ultimo essere il preposto di sé stesso, le funzioni di preposto saranno svolte necessariamente dal datore di lavoro.

SMART WORKING

[In GU le novità sullo smart working del 2024](#)

Legge 15 dicembre 2023, n. 191, di conversione del D.L. 18 ottobre 2023, n. 145

Nella Gazzetta Ufficiale del 16 dicembre 2023, n. 293 è stata pubblicata la Legge 15 dicembre 2023, n. 191, recante “Conversione in legge, con modificazioni, del D.L. 18 ottobre 2023, n. 145, recante misure urgenti in materia economica e fiscale, in favore degli enti territoriali, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili”.

Al riguardo, l’art. 18-bis **proroga di 3 mesi, dal 31 dicembre 2023 al 31 marzo 2024**, il diritto allo **smart working** per i genitori con figli minori di 14 anni e per i fragili del privato.

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 spetta a condizione che nel nucleo familiare non ci sia un altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito, in caso di sospensione o cessazione dell’attività lavorativa e che non ci sia un genitore non lavoratore.

Questi lavoratori hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in smart working a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

I lavoratori fragili sono invece quelli maggiormente esposti a rischio di contagio da Covid-19 per l’età o l’immunodepressione derivante da patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, da comorbilità, a condizione che la condizione venga certificata dal medico.

Nessuna proroga è invece prevista per il diritto al lavoro agile per i **dipendenti pubblici e privati c.d. super fragili** (cioè affetti da patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità individuate dal D.M. 4 febbraio 2022, a condizione che vengano certificate dal medico). Per tali soggetti, quindi, il diritto allo smart working **scade al 31 dicembre 2023**.

APPROFONDIMENTI

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI LAVORO

Rinnovato il CCNL delle ONG-OSC

In data 4 dicembre 2023 è stato siglato – tra le reti AOI e LINK, in rappresentanza delle OSC e le oo.ss. NIDIL Cgil, FeLSA CISL e UILTemp in rappresentanza dei lavoratori - il nuovo Accordo collettivo per la regolamentazione delle collaborazioni coordinate e continuative nelle OSC.

Di seguito, gli aspetti più rilevanti dell'Accordo collettivo in specie:

- determinazione di un compenso minimo sulla base di fasce retributive individuate in base ai profili professionali ed equiparati di fatto a quelli dei CCNL dei lavoratori subordinati applicati nelle OSC e comprensive delle mensilità aggiuntive (a cui si deve inoltre aggiungere una maggiorazione);
- disciplina in caso di malattia/infortunio del collaboratore;
- diritti in caso di maternità/paternità;
- periodo di riposo psico-fisico;
- recesso dal contratto per il committente solo per motivi di forza maggiore o giusta causa (mentre il collaboratore può sempre recedere con preavviso);
- diritti sindacali;
- copertura economica assicurativa (assicurazione privata pagata dal committente).

Con riferimento all'**estensione di alcune tutele**, si segnala:

- la nuova definizione dei profili professionali: la declinazione è in sei profili professionali, in luogo dei precedenti quattro, con integrazione dell'esemplificazione delle attività riconducibili a ciascun profilo professionale, al fine di facilitare l'individuazione del corretto profilo d'inquadramento;
- l'**incremento della maggiorazione sui compensi minimi**: viene integrata la maggiorazione da applicare ai compensi, attualmente del 6%, e che dovrà intendersi:
 - a) a far data dal 1° gennaio 2024 del 7%;
 - b) a far data dal 1° gennaio 2025 dell'8,5%;

- c) a far data dal 1° gennaio 2026 del 9%;
- Il **recupero psicofisico**: rimane la previsione della maturazione - per contratti di durata di almeno 4 mesi - di 30 giorni di recupero psicofisico nell'arco di 12 mesi continuativi di collaborazione, da riproporzionare in base alla durata del contratto. Viene aggiunta una previsione relativa alla programmazione della fruizione, da effettuare entro 60 giorni dall'inizio della prestazione e una relativa alla fruizione di 15 giorni consecutivi di recupero psicofisico, sempre che entrambe siano possibili in relazione alla tipologia di attività del contratto;
 - l'introduzione del **congedo per matrimonio e permessi per gravi motivi**: viene introdotto, in caso di matrimonio o di unione civile ai sensi della normativa vigente, il diritto del collaboratore alla fruizione di 15 giorni di congedo retribuito. Lo stesso viene previsto in caso di gravi motivi (che dovranno essere adeguatamente giustificati e documentati);
 - l'integrazione delle **tutele per eventi di malattia**: rimane la previsione della sospensione della prestazione in caso di malattia, per la durata massima di 1/6 del contratto (o 30 giorni laddove non sia previsto un termine espresso ma determinabile). Viene però integrata una previsione di copertura economica (da parte dell'OSC) nell'anno solare (quindi nei dodici mesi precedenti il momento dell'evento) per la malattia di massimo 21 giorni:
 - a) per quattro eventi di malattia: quattro giorni di calendario per ogni singolo evento di malattia;
 - b) per un ulteriore evento di malattia: cinque giorni di calendario.

La **copertura economica non è dovuta** nel periodo di eventuale proroga che interviene in caso di scadenza del termine durante il periodo di malattia (proroga da effettuare per la durata del periodo di malattia, nel limite di 60 giorni);

- **maternità**: rimane la previsione della proroga pari al periodo di astensione per congedo di maternità e/o parentale che la collaboratrice intende fruire, nel limite massimo di 180 giorni. Viene integrata la copertura economica in relazione all'evento di parto, adozione o affido di minore, che passa da € 800 ad € 1.000 (in caso di collaboratrici che non dovessero aver maturato i requisiti per accedere all'indennità di maternità l'importo deve considerarsi elevato ad € 2.000);
- l'introduzione del **diritto all'elezione/designazione della rappresentanza sindacale**: le OOSS firmatarie dell'Accordo, potranno designare e/o eleggere, ai fini contrattuali, loro rappresentanti come segue:
 - a) in caso di presenza di almeno 5 collaboratori all'interno di una OSC potrà essere designato o eletto 1 rappresentante sindacale;
 - b) in caso di presenza di almeno 15 collaboratori potrà essere designato o eletto 1 rappresentante per ogni OS firmataria del presente accordo.

Ai rappresentanti sindacali è inoltre riconosciuto un permesso retribuito per esercitare la propria attività pari a 0,5 giorni ad anno, con tetto massimo di 27 giorni ad anno civile, per ogni collaboratore in forza al primo gennaio dell'anno di riferimento. Il numero dei giorni di assenza è da considerarsi complessivo e da suddividere tra ciascun rappresentante delle OOSS;

- l'introduzione di un diritto d'informazione sindacale relativo all'utilizzo dei co.co.co.: le OSC comunicheranno annualmente alla piattaforma telematica Open-Cooperazione il numero di contratti di collaborazione coordinata e continuativa in essere alla data del 31 dicembre, dando evidenza a:
 - a) contratti che si svolgono in Italia e contratti all'estero (per i contratti che si svolgono in parte in Italia e in parte all'estero verrà utilizzato il criterio della prevalenza dei mesi di permanenza);
 - b) distinzione tra uomini e donne;
 - c) durata media dei contratti;
 - d) anzianità media lavorativa nella singola OSC;
- la ridefinizione (con alcune integrazioni) della copertura delle polizze assicurative dei collaboratori (a carico delle OSC).

DIRITTO DEL LAVORO

[Whistleblowing: in vigore dal 17 dicembre il D.Lgs. n. 24/2023](#)

La nuova disciplina sul whistleblowing - in vigore dal 17 dicembre 2023 - assume particolare rilevanza dal **punto di vista organizzativo** per le **PMI**.

In primis, l'**espansione dell'ambito oggettivo di applicabilità dell'obbligo** (cioè di ciò che è considerato violazione rilevante ai fini della protezione), oltre all'obbligo di predisposizione dei **canali di segnalazione**.

Gli illeciti oggetto di segnalazione potranno, infatti, essere individuati anche indipendentemente dall'elencazione delle fattispecie di reato presupposto tipiche dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 (ed elencati negli artt. 24 e ss. del decreto), così inserendo fattispecie di illecito ulteriori e non previste dall'elenco tassativo ivi previsto (ad esempio, il caso delle molestie sessuali o dei comportamenti discriminatori o di ulteriori violazioni delle policies aziendali non contenuti nell'elenco dei reati e che invece, a discrezione In tal senso, i soggetti obbligati dovranno individuare e pubblicizzare l'insieme dei principi etici sui quali si fonda l'attività dell'impresa, anche al di là dell'elencazione specifica degli illeciti contenuta nel decreto.

Tali **illeciti** sono, secondo le indicazioni del decreto:

- 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6) dell'elencazione seguente;
- 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6) seguenti;
- 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al decreto ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al decreto, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- 4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea di cui all'art. 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
- 5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- 6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5).

Altro aspetto particolarmente rilevante è dato dall'introduzione di una disciplina dettagliata degli obblighi di riservatezza e del trattamento dei dati personali ricevuti, gestiti e comunicati da terzi o a terzi.

Oltre alla **protezione del segnalante** - soprattutto in caso di avvio del procedimento disciplinare nei confronti dell'autore della violazione, ex art. 12 del D. Lgs. n. 24/2023 - significativo a questo riguardo è l'**obbligo di conformità di tutto il processo e del trattamento dei dati personali**, compresa la comunicazione tra le autorità competenti, alla disciplina in materia di tutela dei dati personali di cui Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR).

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati dai soggetti pubblici e privati cui il decreto si riferisce, in qualità di titolari del trattamento.

L'adozione del **modello di segnalazione interna** (e laddove adottati i modelli 231, l'integrazione del Modello di Organizzazione Gestione Controllo) richiede in particolar modo l'assunzione di adeguate misure tecniche e organizzative e una valutazione d'impatto sui rischi derivanti dai trattamenti effettuati come stabilito dell'art. 13, D. Lgs. n. 24/2023.

In tal senso, sarà necessaria l'**analisi delle implicazioni tecniche** derivanti dalla gestione dei dati (secondo i principi di privacy by design e privacy by default) e l'implementazione delle policies interne in materia di protezione dei dati, con ripensamento e riorganizzazione anche dell'Informativa prevista dall'art. 13 del Reg. (UE) n. 679/2016, in modo da ricomprendere nel consenso informato anche l'eventualità della segnalazione di illeciti e la gestione dei dati di tutti i soggetti coinvolti, tenendo conto del potenziale coinvolgimento di tutti i soggetti dell'organizzazione.

IMPOSIZIONE FISCALE

[La tassazione dei compensi degli sportivi dilettantistici del 2023](#)

L'Agenzia delle Entrate - con risposta ad Interpello n. 474/2023 - ha fornito indicazioni sul trattamento fiscale dei compensi percepiti dai lavoratori sportivi nell'area del dilettantismo per il periodo d'imposta 2023.

Com'è noto, l'art. 25, comma 2, D. Lgs. n. 36/2021 (in vigore dal 1° luglio 2023) ha disposto alcune modifiche in ordine alle modalità di svolgimento del lavoro sportivo. In particolare, si prevede che ricorrendone i presupposti, l'attività di lavoro sportivo può costituire oggetto di un rapporto di lavoro subordinato o di un rapporto di lavoro autonomo, anche nella forma di collaborazioni coordinate e continuativa ai sensi dell'art. 409, comma 1, n. 3, c.p.c.

Il comma 3bis dell'art. 25 prevede che, ricorrendone i presupposti, 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. possono avvalersi di prestatori di lavoro occasionale, secondo la normativa vigente.

Quanto al **trattamento tributario**, l'art. 36, comma 6, D. Lgs. n. 36/2021 prevede che i compensi di lavoro sportivo nell'area del dilettantismo non costituiscono base imponibile ai fini fiscali fino all'importo complessivo annuo di € 15.000 e che all'atto del pagamento il lavoratore sportivo rilasci autocertificazione attestante l'ammontare dei compensi percepiti per le prestazioni sportive dilettantistiche rese nell'anno solare.

Fino al 30 giugno 2023 (quindi, prima dell'entrata in vigore della cd. riforma dello sport), la normativa in vigore stabiliva che rientravano tra i **redditi diversi**, tra gli altri, i compensi erogati nell'esercizio diretto di attività sportive dilettantistiche dal CONI, dalla società Sport e salute Spa, dalle Federazioni sportive nazionali, dall'Unione Nazionale per l'Incremento delle Razze Equine (UNIRE), dagli enti di promozione sportiva, dagli enti VSS (Verband der Südtiroler Sportvereine Federazione delle associazioni sportive della Provincia autonoma di Bolzano) e USSA (Unione delle società sportive altoatesine) operanti prevalentemente nella provincia autonoma di Bolzano e da qualunque organismo, comunque denominato, che persegue finalità sportive dilettantistiche e che da essi sia riconosciuto.

Questa disposizione era applicabile anche ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di **carattere amministrativo-gestionale di natura non professionale** resi in favore di società e associazioni sportive dilettantistiche.

Secondo quanto previsto dall'art. 69, comma 2, TUIR, tali compensi non concorrevano a formare il reddito per un importo non superiore complessivamente nel periodo d'imposta ad € 10.000.

Ora l'Agenzia delle Entrate, con il provvedimento in specie, ha chiarito che, a decorrere **dal 1° luglio 2023**, i compensi percepiti dai lavoratori sportivi **non rientrano più tra i redditi diversi**, ma tra quelli di redditi di lavoro dipendente o assimilato o di lavoro autonomo.

Nel provvedimento in specie, l'Agenzia delle Entrate si sofferma sull'analisi delle norme transitorie, ricordando che l'art. 51, comma 1bis, della riforma stabilisce che per i lavoratori sportivi dell'area del dilettantismo che, nel periodo d'imposta 2023 percepiscono compensi di cui all'art. 67, comma 1, lettera m), TUIR, nonché compensi assoggettati a imposta ai sensi dell'art. 36, comma 6, D. Lgs. n. 36/2021, l'ammontare escluso dalla base imponibile ai fini fiscali per il medesimo periodo d'imposta non può superare l'importo complessivo di € 15.000.

La **quota esclusa dalla base imponibile delle imposte sui redditi**, per i compensi dei lavoratori sportivi dell'area del dilettantismo, è pari ad € 15.000 anche per tale periodo d'imposta; il limite è dunque posto in via unitaria, a prescindere dall'applicazione di un duplice inquadramento fiscale a seconda della frazione di periodo interessata.

Al riguardo, per la **quota eccedente il limite**, nella nuova disciplina relativa ai compensi in oggetto, le imposte sui redditi si applicano in via ordinaria; invece, nella disciplina vigente prima della data del 1° luglio 2023, la quota eccedente è assoggettata, per i primi € 20.658,28 eccedenti, ad un'aliquota a titolo di imposta pari al 23% (maggiorata delle addizionali regionali e comunali) e solo la parte ulteriore eccedente è assoggettata alle imposte sui redditi secondo il regime ordinario.

A decorrere dalla medesima data del 1° luglio 2023, i compensi di lavoro sportivo nell'area del dilettantismo sono esclusi da imposizione fino all'importo complessivo annuo di € 15.000.

Pertanto, i compensi erogati dal 1° luglio 2023 devono essere assoggettati a tassazione per la parte eccedente l'importo di € 15.000, da determinare nel 2023 in applicazione delle norme transitorie richiamate, tenendo conto degli eventuali compensi erogati nel periodo gennaio-giugno 2023, esclusi da imposizione fino ad € 10.000, ai sensi dell'art. 69 TUIR.

PRINCIPALI SCADENZE

Data scadenza/decorrenza	Ambito	Attività	Soggetti obbligati	Modalità
Mercoledì 20/12/2023	FASC	Denuncia e versamento contributi relativi al mese precedente dovuti al fondo di previdenza per gli impiegati	Imprese di spedizione e agenzie marittime che applicano il Ccnl Agenzie marittime e aeree e il Ccnl Autotrasporto merci e logistica	Bonifico bancario - Denuncia telematica
Mercoledì 27/12/2023	ENPAIA	Denuncia delle retribuzioni e versamento dei contributi previdenziali per gli impiegati	Aziende agricole	M.A.V. bancario - denuncia on line
Martedì 02/01/2024	INPS ex ENPALS	Denuncia contributiva e retributiva – Uniemens individuale comunicazione dei dati retributivi e contributivi	Aziende settori sport e spettacolo	Trasmissione telematica
Martedì 02/01/2024	INPS	Denuncia contributiva e retributiva – Uniemens individuale comunicazione dei dati retributivi e contributivi	Datori di lavoro	Trasmissione telematica
Martedì 02/01/2024	LUL	Stampa Libro Unico del Lavoro relativo al periodo precedente	Datori di lavoro, intermediari obbligati alla tenuta	Stampa meccanografica - Stampa Laser