



LAVORO Euroconference

Edizione di martedì 31 ottobre 2023

NEWS DEL GIORNO

Riforma del lavoro sportivo: i chiarimenti dell'Inail

di Redazione

NEWS DEL GIORNO

Semplificazione CU in tema di indicazione dei CF dei figli a carico in AUU

di Redazione

NEWS DEL GIORNO

Lavoratori parasubordinati: i dati dell'Osservatorio Inps per l'anno 2022

di Redazione

NEWS DEL GIORNO

Criteri di selezione nel licenziamento collettivo

di Redazione

NEWS DEL GIORNO

Riforma del lavoro sportivo: i chiarimenti dell'Inaildi **Redazione**

L'Inail, con [circolare n. 46 del 27 ottobre 2023](#), tratta in maniera organica il tema delle novità in materia di lavoro sportivo a seguito della riforma introdotta dal D.Lgs. n. 36/2021 e sue successive modificazioni ed integrazioni.

La circolare in trattazione è estremamente importante in quanto mappa in maniera complessiva ed universale gli obblighi assicurativi, declinati nelle varie forme di rapporto di lavoro in ambito sportivo, andando inoltre a fornire importanti specificazioni sotto il profilo dell'inquadramento di settore.

Anzitutto, vengono individuati i soggetti obbligati alla copertura assicurativa, e quindi al versamento del relativo premio. In particolare, sono attratti in tale platea i:

- lavoratori subordinati sportivi, indipendentemente dall'appartenenza al settore professionistico ovvero dilettantistico;
- giovani atleti assunti con contratto di apprendistato;
- titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di carattere amministrativo – gestionale;
- prestatori di lavoro occasionale di cui all'articolo 54 – bis del D.L. 50/2017 nelle specifiche modalità ivi previste.

Viceversa, sono sottratti dall'obbligo assicurativo:

- i lavoratori sportivi titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa;
- gli sportivi dilettanti;
- i lavoratori dipendenti delle amministrazioni pubbliche.

Una volta individuati i soggetti obbligati, la circolare approfondisce per ciascuno le caratteristiche peculiari di assoggettamento.

Viene dedicata particolare attenzione alle collaborazioni di natura amministrativo – gestionale in ambito dilettantistico, che di fatto sono ascrivibili (fatta eccezione per l'imponibilità fiscale e previdenziale) a ordinari contratti di collaborazione coordinata e continuativa.

Ugualmente centrale la definizione del settore di inquadramento, che viene precisato alla circolare n. 46 essere in ogni caso quello dell'industria, declinato in ciascuna delle tipologie di rischio assicurato.

Vista la rilevanza del documento di prassi amministrativa, seguiranno ulteriori approfondimenti nelle riviste del Gruppo Euroconference.

Master di specializzazione

Laboratorio Contratti di lavoro

Scopri di più

NEWS DEL GIORNO

Semplificazione CU in tema di indicazione dei CF dei figli a carico in AUU

di **Redazione**

L'Agenzia delle Entrate, con [nota n. 386245 del 27 ottobre 2023](#), ha fornito chiarimenti in merito alla questione sollevata dal Consiglio Nazionale dei Consulenti del lavoro per quanto concerne l'obbligo di indicazione nella Certificazione Unica dei codici fiscali dei figli a carico laddove per età anagrafica attratti nel sistema Assegno Unico Universale.

In particolare, e a parziale rettifica di quanto precedentemente espresso nella Risoluzione 3 ottobre 2023, n. 55/E, è stato chiarito che oggi, grazie all'attuale stato di avanzamento delle interlocuzioni con l'Inps, è possibile ritenere plausibile il reperimento di tale dato dall'Istituto di previdenza, senza necessità di obbligatoria indicazione da parte dei sostituti, nell'ottica della corretta compilazione della dichiarazione 730 precompilata.

Resta ferma la possibilità di indicazione di tale informazione laddove conosciuta dal sostituto.

La medesima nota precisa poi come in ogni caso sopravviva l'obbligo al ricorrere di determinate situazioni, ed in particolare:

- il dipendente in sede di conguaglio richiede al sostituto il riconoscimento di una detrazione per le spese sostenute per conto del figlio;
- la Legge regionale riconosce specifiche agevolazioni in presenza di figli a carico;
- il dipendente ha fruito dello speciale regime di esenzione previsto per l'anno 2023, per coloro che abbiano figli fiscalmente a carico (anche in ambito A.U.U.) in merito alla non concorrenza a formare reddito imponibile da parte di beni ceduti e servizi prestati, nel limite di 3.000,00 €.

Master di specializzazione

Expating e lavoro italiano all'estero

Scopri di più

NEWS DEL GIORNO

Lavoratori parasubordinati: i dati dell'Osservatorio Inps per l'anno 2022

di **Redazione**

Pubblicati i dati dell'[Osservatorio Inps](#) in materia di lavoratori parasubordinati aggiornati all'anno 2022.

Dalle analisi e dai punti di indagine dell'Osservatorio emerge rispetto all'anno 2015 un incremento di poco meno di 100 mila unità (1.526.309 del 2022 contro i 1.434.856 del 2015).

Di questi, la maggior parte dei lavoratori parasubordinati è costituito da collaboratori (1.049.924 per l'anno 2022, contro i 476.385 professionisti privi di altra cassa).

Per quanto riguarda la mappatura dei dati inerenti la componente femminile, si registra un inversione di tendenza ed una più massiccia presenza di donne tra i professionisti, con uguale e contraria diminuzione tra i collaboratori (nel 2015 si registrava una sostanziale parità, mentre nel 2022 la presenza di donne tra i professionisti è più massiccia: 46,60 % contro il 37,80 % tra le collaborazioni).

Master di specializzazione

**Progettare e gestire la previdenza
complementare**

Scopri di più



NEWS DEL GIORNO

Criteri di selezione nel licenziamento collettivo

di **Redazione**

La Cassazione Civile Sezione Lavoro, con sentenza 1° settembre 2023, n. 25617, ha stabilito che nella procedura di licenziamento collettivo, i criteri di selezione del personale da licenziare, quando non siano predeterminati secondo uno specifico ordine stabilito da accordi collettivi, devono essere osservati in concorso tra loro. Qualora la ristrutturazione interessi una specifica unità produttiva o un settore, la comparazione dei lavoratori per l'individuazione di coloro da avviare a mobilità può essere limitata al personale addetto a quella unità o a quel settore, salvo l'idoneità dei dipendenti del reparto, per il pregresso impiego in altri reparti della azienda, ad occupare le posizioni lavorative dei colleghi a questi ultimi addetti, spettando ai lavoratori l'onere della deduzione e della prova della fungibilità nelle diverse mansioni.

OneDay Master

**Contratti di lavoro temporanei:
contratto a termine e somministrazione**

Scopri di più