

Informative impresa&lavoro

Circolare mensile di informazione sugli adempimenti del lavoro in azienda

OTTOBRE 2023

Le informative per l'azienda

Ulteriore correttivo per la riforma dello sport	2
Novità in materia di lavoro dalla conversione del D.L. 75/2023	7
Diritti sindacali dei lavoratori somministrati	9
Disciplina tributaria dei lavoratori frontalieri	10
Firma elettronica semplice e documenti informatici di validità fiscale	15

Le agevolazioni per l'azienda

OT23: istanza riduzione tasso rischio Inail	16
---	----

Le informative per l'azienda

Oggetto: ULTERIORE CORRETTIVO PER LA RIFORMA DELLO SPORT

È stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale (n. 409/2023) il Decreto correttivo n. 120/2023, che introduce importanti modifiche ai Decreti attuativi della Riforma dello sport (L. 86/2019).

In particolare, il Decreto interviene sul lavoro sportivo correggendo, semplificando e integrando le previsioni del D.Lgs. 36/2021.

Lavoratori sportivi

Più nello specifico, il correttivo interviene sull'articolo 25 del citato Decreto nel quale viene definito il lavoratore sportivo.

Potrà essere considerato lavoratore sportivo:

- l'atleta;
- l'allenatore;
- l'istruttore;
- il direttore tecnico;
- il direttore sportivo;
- il preparatore atletico;
- il direttore di gara,

che, senza alcuna distinzione di genere e indipendentemente dal settore professionistico o dilettantistico, esercita l'attività sportiva verso un corrispettivo a favore di un soggetto dell'ordinamento sportivo. Potrà poi rientrare nella definizione di lavoratore sportivo ogni altro tesserato che svolge, verso un corrispettivo, le mansioni necessarie per lo svolgimento di attività sportiva secondo i regolamenti tecnici delle Federazioni sportive nazionali e delle discipline sportive associate, anche paralimpiche, con esclusione delle mansioni di carattere amministrativo-gestionale.

Oltre a chi svolge mansioni di carattere amministrativo-gestionale, non sono 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.

Rapporto di lavoro sportivo nell'area del dilettantismo

Si ricorda che, nell'ambito del dilettantismo, il lavoro sportivo si presume oggetto di contratto di lavoro autonomo, nella forma della collaborazione coordinata e continuativa quando ricorrono i seguenti requisiti nei confronti del medesimo committente:

- a) la durata delle prestazioni oggetto del contratto, pur avendo carattere continuativo, non supera le 24 ore settimanali escluso il tempo dedicato alla partecipazione alle manifestazioni sportive;
- b) le prestazioni oggetto del contratto risultano coordinate sotto il profilo tecnico-sportivo, in osservanza dei regolamenti delle federazioni sportive nazionali, delle discipline sportive associate e degli enti di promozione sportiva anche paralimpici.

L'instaurazione di tali rapporti sportivi deve essere comunicata al registro delle attività sportive dilettantistiche entro il trentesimo giorno del mese successivo all'inizio del rapporto di lavoro, tale comunicazione equivale alla medesima effettuata al centro per l'impiego.

Per le collaborazioni coordinate e continuative relative alle attività previste dal decreto:

- l'obbligo di tenuta del Libro unico del lavoro può essere adempiuto in via telematica all'interno dell'apposita sezione del registro delle attività sportive dilettantistiche;
- nel caso in cui il compenso annuale non superi i 15.000 euro, non vi è obbligo di emissione del prospetto paga.

Il Decreto correttivo ha altresì disposto che l'iscrizione del Libro unico del lavoro può avvenire in un'unica soluzione, anche dovuta alla scadenza del rapporto di lavoro, entro 30 giorni dalla fine di ciascun anno di riferimento, fermo restando che i compensi dovuti possono essere erogati anche anticipatamente.

In sede di prima applicazione, gli adempimenti e i versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali dovuti per le collaborazioni coordinate e continuative di rapporti di lavoro sportivo dilettantistici, limitatamente al periodo di paga da luglio a settembre 2023, possono essere effettuati entro il 31 ottobre 2023.

Assicurazione contro gli infortuni

I lavoratori subordinati sportivi sono sottoposti all'obbligo assicurativo Inail, anche qualora vengano previste, contrattuali o di legge, di tutela con polizze privatistiche.

Ai lavoratori sportivi titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa si applica esclusivamente la tutela assicurativa obbligatoria prevista dall'articolo 51, L. 289/2002 e nei relativi provvedimenti attuativi (sono soggetti all'obbligo assicurativo gli sportivi dilettanti tesserati in qualità di atleti, dirigenti e tecnici alle Federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva; l'obbligatorietà dell'assicurazione comprende i casi di infortunio avvenuti in occasione e a causa dello svolgimento delle attività sportive, dai quali sia derivata la morte o una inabilità permanente).

Per gli sportivi dilettanti che svolgono attività sportiva come volontari, rimane ferma la tutela assicurativa obbligatoria prevista nell'articolo 51, L. 289/2002, e nei relativi provvedimenti attuativi, oltre all'obbligo di assicurarli per la responsabilità civile verso i terzi.

Trattamento pensionistico

I lavoratori sportivi subordinati, a prescindere dal settore professionistico o dilettantistico in cui prestano attività, sono iscritti al Fondo pensione dei lavoratori sportivi presso l'Inps, cui sono altresì iscritti i lavoratori sportivi autonomi, anche nella forma di collaborazioni coordinate e continuative operanti nei settori professionistici.

Le figure degli istruttori presso impianti e circoli sportivi di qualsiasi genere, dei direttori tecnici, e degli istruttori presso società sportive di cui ai punti 20 e 22 del D.M. Lavoro 15 marzo 2005, se già iscritte presso il Fondo pensioni per i lavoratori dello spettacolo, hanno diritto di optare, entro 6 mesi dall'entrata in vigore del D.Lgs. 36/2021, per il mantenimento del regime previdenziale già in godimento.

Nell'area del dilettantismo i lavoratori sportivi, titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa o che svolgono prestazioni autonome, hanno diritto all'assicurazione previdenziale e assistenziale e a tal fine sono iscritti alla Gestione separata Inps, come i lavoratori che svolgono prestazioni autonome.

In tema poi di contribuzione previdenziale giova ricordare che le suddette collaborazioni debbono versare la quota contributiva alla gestione separata Inps per i compensi superiori a 5.000 euro e fino a un massimale, nel 2023, pari a 113.520 euro.

La aliquota contributiva per il computo delle prestazioni pensionistiche è stabilita come segue:

- a) per i lavoratori sportivi già assicurati presso altre forme obbligatorie l'aliquota è pari in misura pari al 24%, senza aliquota aggiuntiva c.d. assistenziale;
- b) per i lavoratori non assicurati presso altre forme obbligatorie o che svolgono prestazioni autonome, l'aliquota contributiva è stabilita in misura pari al 25%. Per tali lavoratori si applicano le aliquote aggiuntive c.d. assistenziali previste per gli iscritti alla gestione separata sulla base del relativo rapporto di lavoro.

Si precisa che, sino al 31 dicembre 2027, la base imponibile previdenziale pensionistica è ridotta del 50%. Per i lavoratori sportivi titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa con iscrizione alla gestione separata Inps, l'adempimento della comunicazione mensile all'Istituto dei dati retributivi e delle informazioni utili al calcolo dei contributi può essere assolta mediante apposita funzione telematica istituita nel Registro delle attività sportive dilettantistiche.

Sostegno alle piccole Asd/Ssd

Alle associazioni e società sportive dilettantistiche iscritte nel registro nazionale delle attività sportive dilettantistiche che nel periodo d'imposta in corso al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di erogazione del beneficio hanno conseguito ricavi di qualsiasi natura, non superiori complessivamente a 100.000 euro, è riconosciuto un contributo, commisurato ai contributi previdenziali per i quali l'obbligo di denuncia e di versamento grava sulle predette associazioni e società sportive dilettantistiche, versati sui compensi dei lavoratori sportivi titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa erogati nei mesi di luglio, agosto, settembre, ottobre e novembre 2023.

Prestazioni sportive dei volontari

I volontari mettono a disposizione il proprio tempo e le proprie capacità per promuovere lo sport, in modo personale, spontaneo e gratuito, senza fini di lucro, neanche indiretti, ma esclusivamente con finalità amatoriali. Le prestazioni dei volontari sono comprensive dello svolgimento diretto dell'attività sportiva, nonché della formazione, della didattica e della preparazione degli atleti. Le prestazioni sportive dei volontari non sono retribuite in alcun modo, nemmeno dal beneficiario.

Per le loro prestazioni sportive possono essere rimborsate esclusivamente le spese relative al vitto, all'alloggio, al viaggio e al trasporto sostenute in occasione di prestazioni effettuate fuori dal territorio comunale di residenza purché.

- siano documentate (non sono quindi previsti rimborsi a *forfait*) o,
- purché non superino l'importo di 150 euro mensili e l'organo sociale competente deliberi sulle tipologie di spese e le attività di volontariato per le quali è ammessa questa modalità di rimborso, anche a fronte di autocertificazione resa ai sensi dell'articolo 46, D.P.R. 445/2000.

Trattamento tributario

I compensi di lavoro sportivo nell'area del dilettantismo non costituiscono base imponibile ai fini fiscali fino all'importo complessivo annuo di euro 15.000. All'atto del pagamento il lavoratore sportivo rilascia autocertificazione attestante l'ammontare dei compensi percepiti per le prestazioni sportive dilettantistiche rese nell'anno solare. Tutti i singoli compensi per i collaboratori coordinati e continuativi nell'area del dilettantismo inferiori all'importo annuo di 85.000 euro non concorrono alla determinazione della base imponibile Irap. Per i lavoratori sportivi dell'area del dilettantismo che nel periodo d'imposta 2023 percepiscono compensi ex articolo 67, comma 1, lettera m), Tuir, nonché compensi assoggettati ad imposta ai sensi dell'articolo 36, comma 6, D.Lgs. 36/2021, l'ammontare escluso dalla base imponibile ai fini fiscali per il medesimo periodo d'imposta non può superare l'importo complessivo di euro 15.000.

Rapporti di carattere amministrativo-gestionale

Ricorrendone i presupposti, l'attività di carattere amministrativo-gestionale può essere oggetto di collaborazioni coordinate e continuative, fatto salvo per i soggetti che la forniscono nell'ambito di una professione per il cui esercizio devono essere iscritti in appositi albi o elenchi tenuti dai rispettivi ordini professionali. Ai rapporti di collaborazione si applica la disciplina dell'obbligo assicurativo Inail e i collaboratori hanno diritto all'assicurazione previdenziale e assistenziale, con iscrizione alla Gestione Separata Inps. L'attività è regolata:

- ai fini previdenziali, dall'articolo 35, commi 2 (diritto all'assicurazione previdenziale e assistenziale), 6 (aliquota pensionistica pari al 24%), 7 (aliquota pensionistica pari al 25%), 8-bis (l'aliquota contributiva pensionistica e la relativa aliquota contributiva per il computo delle prestazioni pensionistiche sono calcolate sulla parte di compenso eccedente i primi 5.000 euro annui) e 8-ter (fino al 31 dicembre 2027 la contribuzione è dovuta nei limiti del 50% dell'imponibile contributivo);
- ai fini tributari, quale che sia la tipologia del rapporto, dall'articolo 36, comma 6 (i compensi di lavoro sportivo nell'area del dilettantismo non costituiscono base imponibile ai fini fiscali fino all'importo complessivo annuo di euro 15.000; tutti i singoli compensi per i collaboratori coordinati e continuativi nell'area del dilettantismo inferiori all'importo annuo di 85.000 euro non concorrono alla determinazione della base imponibile Irap).

I contributi previdenziali ed assistenziali, versati dai committenti o dai relativi collaboratori in ottemperanza a disposizioni di legge, non concorrono a formare il reddito di questi ultimi ai fini tributari.

Le informative per l'azienda

Oggetto: NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO DALLA CONVERSIONE DEL D.L. 75/2023

Con la L. 112/2023 il Legislatore ha operato la necessaria conversione del D.L. 75/2023. Dal vasto contenuto del Decreto citato, vediamo di estrarre alcuni punti rilevanti in materia strettamente lavoristica.

Ingressi extra flussi e lavoratori frontalieri

L'articolo 24, comma 5-*bis* prevede, anzitutto, una modifica all'articolo 27, D.Lgs. 286/1998 (Testo Unico sull'immigrazione), il quale disciplina le possibilità d'ingresso in Italia per lavoro, di stranieri, in casi particolari e ben specifici, al di fuori della disciplina generale delle c.d. quote d'ingresso.

Viene infatti aggiunta all'elenco già esistente la seguente lettera "*i-bis*": *"i lavoratori che siano stati dipendenti, per almeno dodici mesi nell'arco dei quarantotto mesi antecedenti alla richiesta, di imprese aventi sede in Italia, ovvero di società da queste partecipate, secondo quanto risulta dall'ultimo bilancio consolidato redatto ai sensi degli articoli 25 e seguenti del decreto legislativo 9 aprile 1991, n. 127, operanti in Stati e territori non appartenenti all'Unione europea, ai fini del loro impiego nelle sedi delle suddette imprese o società presenti nel territorio italiano"*.

I soggetti, con le caratteristiche appena esposte, potranno quindi fare ingresso in Italia al di fuori delle già citate quote. Un'ulteriore novità, inoltre, prevede che per tali soggetti (come nei casi di dirigenti o personale altamente specializzato di società, ovvero di professori universitari) il nulla osta al lavoro per gli stranieri venga sostituito da una comunicazione da parte del datore di lavoro della proposta di contratto di soggiorno per lavoro subordinato. Tale comunicazione dovrà essere presentata, con modalità telematiche, allo Sportello unico per l'immigrazione competente, il quale sua volta provvederà a trasmettere detta comunicazione alla questura per la verifica della insussistenza di motivi ostativi all'ingresso.

Nel successivo comma 5-*ter* la novella normativa si occupa, invece, nell'ambito degli accordi tra Italia e Svizzera, del caso particolare di lavoratori frontalieri che alla data del 31 marzo 2022 svolgevano la loro attività lavorativa in modalità di telelavoro.

A mezzo della L. 83/2023, articolo 12, comma 1, è stato infatti disposto che, in via transitoria e comunque non oltre il 30 giugno 2023, per tali lavoratori i giorni di lavoro svolti nello Stato di residenza in modalità di telelavoro, fino al 40% del tempo di lavoro, rientrassero nel campo di applicazione dell'Accordo tra l'Italia e la Svizzera del 1974 relativo all'imposizione dei lavoratori frontalieri.

Con la novità adesso proposta quindi, solo per tale categoria di lavoratori che alla data del 31 marzo 2022 svolgevano la loro attività lavorativa in modalità di telelavoro, viene postposta la data di scadenza della disciplina transitoria dal 30 giugno al 31 dicembre 2023.

Cassa integrazione straordinaria in deroga

L'articolo 42 prevede - per le sole imprese di interesse strategico nazionale che occupano un numero di dipendenti non inferiore a 1.000 e che hanno in corso piani di riorganizzazione aziendale non ancora completati a causa della loro complessità - la possibilità di accedere a un ulteriore periodo di Cigs fruibile entro la fine dell'anno in corso.

Si stabilisce infatti che a seguito di apposita domanda datoriale, a mezzo di apposito Decreto del Ministro del lavoro di concerto con il Ministro dell'economia, potrà essere autorizzato, in via eccezionale e in deroga alle disposizioni riguardanti gli ammortizzatori sociali (D.Lgs. 148/2015), un ulteriore periodo di cassa integrazione straordinaria in continuità con le tutele già autorizzate. Tale periodo di cassa integrazione straordinaria potrà avere una durata massima di ulteriori 40 settimane, fruibili entro il 31 dicembre 2023.

Viene inoltre stabilito che alle domande riguardanti tale deroga non saranno applicabili le procedure (consultazione sindacale obbligatoria) e i vari termini previsti per le domande di Cigs, mentre, al contrario, resta dovuto dal datore di lavoro il versamento del contributo addizionale, così come disposto dalla disciplina ex D.Lgs. 148/2015. L'Inps, col recente messaggio n. 2948/2023, fa inoltre presente come il datore di lavoro sia comunque tenuto a effettuare il conguaglio delle prestazioni erogate ai propri dipendenti, a pena di decadenza, entro 6 mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata dell'autorizzazione, ovvero dalla data del provvedimento di concessione ove la stessa sia successiva.

Le informative per l'azienda

Oggetto: DIRITTI SINDACALI DEI LAVORATORI SOMMINISTRATI

Il rapporto di somministrazione coinvolge 3 soggetti (agenzia di somministrazione, lavoratore somministrato e impresa utilizzatrice), legati da 2 distinti rapporti contrattuali: il contratto commerciale, concluso tra l'utilizzatore e il somministratore, e il contratto di lavoro individuale stipulato tra l'agenzia di somministrazione e il lavoratore somministrato. Il datore di lavoro del lavoratore somministrato è formalmente l'agenzia di somministrazione, ma la prestazione lavorativa - nel periodo della missione - è svolta nell'interesse dell'utilizzatore, sotto il suo controllo e direzione. Di conseguenza, il contratto collettivo che regola il rapporto di lavoro è, in primo luogo e in generale, quello applicato dall'agenzia di somministrazione, ma per il periodo della missione la disciplina in concreto applicabile deve essere integrata dalle previsioni del Ccnl applicato dall'utilizzatore.

Ciò premesso, il Mlps con l'interpello n. 1/2023, precisa che tali conclusioni valgono anche con riferimento ai diritti sindacali dei lavoratori somministrati, rispetto ai quali l'articolo 36, D.Lgs. 81/2015 dispone che si applichino, in primo luogo, i diritti sindacali previsti dallo Statuto dei lavoratori, nonché il diritto del lavoratore somministrato, per la durata della missione, a esercitare presso l'utilizzatore i diritti di libertà e di attività sindacale, nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.

Anche in questo caso, dunque, si deve far riferimento, in prima istanza, al contratto collettivo di lavoro applicato dall'agenzia di somministrazione, consentendo inoltre al lavoratore somministrato, durante la missione, di esercitare nel contesto in cui opera tutti i diritti sindacali allo stesso riconosciuti dall'ordinamento e dal Ccnl applicato dall'impresa utilizzatrice.

Le informative per l'azienda

Oggetto: DISCIPLINA TRIBUTARIA DEI LAVORATORI FRONTALIERI

Con la circolare n. 25/E/2023, l'Agenzia delle entrate ha analizzato e sintetizzato i più recenti sviluppi riguardanti l'imposizione di talune categorie di lavoratori nei casi di svolgimento della prestazione che vedono una separazione tra il luogo di svolgimento dell'attività, il luogo della residenza e il luogo in cui si esplicano gli effetti di tale attività lavorativa. Ci siamo già occupati dei profili fiscali dello *smart working*, mentre questo contributo è dedicato alla speciale disciplina concernente i lavoratori "frontalieri", alla luce anche dei recenti sviluppi e del nuovo Accordo internazionale siglato con la Svizzera, e delle novità introdotte dalla relativa legge di ratifica (L. 83/2023).

Vale la pena tenere presente sin da subito che la definizione di lavoratore frontaliere non ha valenza univoca per tutte le aree del diritto. La normativa europea fornisce, ad esempio, una specifica definizione di lavoratore frontaliere valida in tema di legislazione sulla sicurezza sociale (lavoratore, sia dipendente sia autonomo, che svolge la propria attività in uno Stato membro diverso da quello in cui risiede e che ritorna nello Stato di residenza, in linea di massima, quotidianamente o almeno 1 volta alla settimana). Tale inquadramento, tuttavia, non è automaticamente estensibile al settore tributario, per il quale occorre riferirsi alle legislazioni nazionali e alle singole convenzioni contro le doppie imposizioni e/o accordi stipulati tra gli Stati di volta in volta interessati.

Definizione e relativi profili impositivi

La L. 147/2013 prevede che i frontalieri, relativamente al reddito derivante dal lavoro dipendente prestato all'estero, usufruiscono di una franchigia da imposizione dall'Irpef di 7.500 euro, aumentata, a decorrere dal 2024, a 10.000 euro dalla L. 83/2023 (si veda in seguito). Tale regime è applicabile esclusivamente ai lavoratori dipendenti che:

- sono residenti in Italia;
- quotidianamente, si recano all'estero per svolgere la propria prestazione lavorativa, in zone di frontiera (quali ad esempio quelle in Francia, Austria, San Marino, Stato Città del Vaticano), o in Paesi limitrofi (quali, ad esempio, il Principato di Monaco).

Con riguardo ai lavoratori residenti in Italia che lavorano nello Stato della Città del Vaticano, si ricorda che la franchigia si applica solo per coloro le cui retribuzioni non sono esenti dall'Irpef, in quanto corrisposte da soggetti diversi dalla Santa Sede, dagli altri enti centrali della Chiesa cattolica e dagli enti gestiti direttamente dalla Santa Sede.

La disciplina tributaria del lavoratore frontaliere è contenuta anche in alcune convenzioni contro le doppie imposizioni e accordi stipulati dall'Italia con gli Stati confinanti (in particolare, con l'Austria convenzione per evitare le doppie imposizioni e relativo protocollo aggiuntivo, con la Francia convenzione per evitare le doppie imposizioni e relativo protocollo, con la Svizzera convenzione per evitare le doppie imposizioni e relativo protocollo, nonché accordo relativo all'imposizione dei lavoratori frontalieri e alla compensazione finanziaria a favore dei comuni italiani di confine e accordo relativo all'imposizione dei lavoratori frontalieri, ratificato con L. 83/2023).

Ferma restando la prevalenza sull'ordinamento interno, la funzione di tale normativa convenzionale è quella di regolamentare la ripartizione della potestà impositiva tra gli Stati, per cui, una volta attribuita la potestà impositiva allo Stato italiano, l'applicazione della normativa interna resta condizionata alla sussistenza dei requisiti previsti da quest'ultima, quindi l'applicazione della franchigia richiede la sussistenza di tutte le condizioni indicate.

Stato	Convenzione	Specifiche
Austria	Se una persona fisica residente di uno Stato contraente nei pressi della frontiera svolge un'attività dipendente nell'altro Stato contraente, sempre nei pressi della frontiera, ed attraversa abitualmente la frontiera stessa per recarsi al lavoro, essa è imponibile per il reddito che ritrae da tale attività soltanto nello Stato di cui è residente.	La Convenzione inquadra come lavoratore frontaliere la persona fisica che possiede i seguenti requisiti: <ul style="list-style-type: none"> - è un lavoratore dipendente; - risiede in Italia o in Austria, nei pressi della frontiera tra i 2 Stati; - svolge il proprio lavoro nello Stato contraente in cui non risiede, sempre nei pressi della frontiera tra i 2 Paesi; attraversa abitualmente (quotidianamente) la frontiera tra i 2 Stati per recarsi al lavoro.
Francia	I redditi derivanti dal lavoro dipendente di persone abitanti nella zona di frontiera di uno degli Stati, e che lavorano nella zona di frontiera dell'altro Stato, sono imponibili soltanto nello Stato del quale dette persone sono residenti. Per zone frontaliere si intendono, per l'Italia, le Regioni, e per la Francia, i Dipartimenti, confinanti con la frontiera.	Le disposizioni convenzionali definiscono quindi come lavoratore frontaliere: <ul style="list-style-type: none"> - il lavoratore dipendente; - che risiede nelle Regioni (se in Italia) o nei Dipartimenti (se in Francia) confinanti con la frontiera tra i 2 Stati; - e che lavora nello Stato contraente diverso da quello in cui risiede, in un Dipartimento (se in Francia) o in una Regione (se in Italia) confinante con la frontiera tra i 2 Paesi; - recandosi in linea di principio quotidianamente all'estero a svolgere la propria prestazione lavorativa.
San Marino	Per quanto concerne la tassazione di lavoro dipendente dei lavoratori frontaliere residenti in Italia, i 2 Stati hanno convenuto di applicare il sistema di tassazione concorrente, con tassazione definitiva nello Stato di residenza. L'Italia assoggetterà a tassazione il reddito lordo dei lavoratori frontaliere residenti in Italia conseguito nella Repubblica di San	Non è fornita una precisa definizione dell'espressione " <i>lavoratori frontaliere</i> ", perciò vale quella individuata dalla normativa italiana. Dato che il reddito di lavoro dipendente prestato nella Repubblica di San Marino da lavoratori frontaliere residenti in Italia è sottoposto a tassazione concorrente sia da parte dell'Italia che da parte di San Marino, la doppia imposizione è risolta dall'Italia mediante la concessione del credito per le imposte pagate all'estero a San Marino.

	Marino con le modalità che saranno stabilite con legge ordinaria che potrà determinare una quota del reddito lordo dei lavoratori frontalieri esente da imposta in Italia.	
--	--	--

Rapporto Italia - Svizzera

Per regolare l'imposizione dei lavoratori frontalieri, nel 1974 Italia e Svizzera hanno sottoscritto un primo Accordo, parte integrante della relativa convenzione contro le doppie imposizioni. Successivamente, il 23 dicembre 2020 i 2 Stati hanno concluso un nuovo accordo, che sarà applicabile dal 1° gennaio 2024, sostituendo l'Accordo del 1974.

Si ricorda altresì che la Svizzera è stata espunta dall'elenco degli Stati a regime fiscale privilegiato ai fini Irpef (c.d. *black list*) dal periodo di imposta 2024, fermi restando gli effetti di ogni attività di accertamento effettuata secondo le disposizioni applicabili fino al 2023 e i poteri dell'Amministrazione finanziaria di controllo sull'effettività della residenza all'estero, perciò il soggetto che si dichiara residente in Svizzera ma che integri uno dei presupposti di cui all'articolo 2, Tuir, si considera comunque fiscalmente residente nel territorio dello Stato (fatta salva l'applicazione delle disposizioni convenzionali).

Accordo 1974	<p>Regolamenta esclusivamente l'imposizione dei frontalieri residenti in Italia che lavorano in Svizzera, è parte integrante della Convenzione contro le doppie imposizioni e fissa un criterio di tassazione esclusiva nello Stato di svolgimento dell'attività lavorativa (perciò se un residente in Italia è lavoratore "<i>frontaliere</i>" in Svizzera, la sua remunerazione è imponibile soltanto in Svizzera).</p> <p>La qualificazione di "<i>frontaliere</i>" svizzero, delineata a livello convenzionale, è da riconoscersi ai lavoratori residenti in un comune il cui territorio sia compreso, in tutto in parte, entro 20 Km dal confine con uno dei Cantoni del Ticino, dei Grigioni e del Vallese, ove si recano per svolgere l'attività di lavoro dipendente (risoluzione n. 38/E/2017).</p> <p>Nell'Accordo è previsto genericamente che i frontalieri esercitano un'attività dipendente sul territorio di uno dei detti Cantoni e non richiedono l'ulteriore condizione che l'attività sia prestata in un Cantone "<i>frontista</i>" rispetto al comune di residenza, perciò solo qualora il Comune italiano di residenza del lavoratore frontaliere disti più di 20 km dal confine dei tre Cantoni svizzeri, anziché l'Accordo si applica la Convenzione (l'Italia, quale Stato di residenza, esercita la propria potestà impositiva sui redditi di lavoro dipendente prodotti in Svizzera e applica la franchigia di 7.500 euro, prevista per i redditi di lavoro dipendente prestato all'estero in zone di frontiera; riconosce, inoltre, il credito per le imposte pagate all'estero che riduce l'imposta estera in misura corrispondente al reddito all'estero che ha concorso alla formazione del reddito complessivo).</p>
--------------	---

	<p>Secondo le indicazioni fornite dall’Agenzia (circolari n. 1/2001, § 1.2.2; n. 15/2002, § 13 e n. 2/2003, § 9), sono frontalieri solo i lavoratori dipendenti residenti in Italia e che quotidianamente si recano all’estero in zone di frontiera o Paesi limitrofi per svolgere la prestazione lavorativa.</p>
<p>Accordo 2020</p>	<p>Sarà applicabile dal 1° gennaio 2024, reca novità in riferimento sia alla definizione di “<i>lavoratore frontaliere</i>”, sia alle regole impositive applicabili e prevede un regime transitorio per i soggetti che già beneficiano del regime (più favorevole) previsto dall’Accordo del 1974.</p> <p>È definito frontaliere il lavoratore residente in uno Stato contraente che:</p> <ul style="list-style-type: none"> - è fiscalmente residente in un comune il cui territorio si trova, totalmente o parzialmente, nella zona di 20 km dal confine con l’altro Stato contraente; - svolge un’attività di lavoro dipendente nell’area di frontiera dell’altro Stato, per un datore di lavoro residente, una stabile organizzazione o una base fissa di detto altro Stato; - ritorna, in linea di principio, quotidianamente al proprio domicilio principale nello Stato di residenza. <p>Con l’espressione “<i>area di frontiera</i>” si indicano:</p> <ul style="list-style-type: none"> - per la Svizzera, Cantoni di Grigioni, Ticino e Vallese; - per l’Italia, Regioni Lombardia, Piemonte, Valle d’Aosta e provincia autonoma di Bolzano. <p>Lo <i>status</i> di frontaliere non viene meno se il soggetto non rientra al proprio domicilio, per motivi professionali, per un massimo di 45 giorni in un anno civile, esclusi i giorni di ferie e di malattia. La disposizione vale per tutti i frontalieri (“<i>nuovi</i>” e “<i>attuali</i>”).</p> <p>Il nuovo Accordo disciplina il trattamento dei frontalieri sia elvetici che italiani. La novità principale sta, tuttavia, nel regime impositivo di cui godono i frontalieri, la tassazione concorrente tra Paese della fonte e Paese di residenza:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il reddito da lavoro dipendente percepito dai frontalieri è imponibile nello Stato in cui è prestata l’attività lavorativa mediante ritenuta alla fonte, fino a un massimo dell’80% di quanto dovuto in base alle disposizioni sull’Irpef, comprese le imposte locali; - lo Stato di residenza del lavoratore, a sua volta, tassa per concorrenza il reddito per l’intero ammontare, garantendo tuttavia l’eliminazione della <i>doppia imposizione giuridica in base alla Convenzione (la Svizzera adotta il c.d. “metodo dell’esonazione”, con riserva della progressività, mentre l’Italia ricorre al meccanismo del credito per le imposte estere)</i>; - il carico fiscale complessivo non può, comunque, essere inferiore a quello risultante in applicazione dell’Accordo del 1974. <p>È inoltre prevista una specifica cooperazione amministrativa, con scambio (operativo dal 2025) delle informazioni rilevanti ai fini dell’imposizione del frontaliere, utilizzabili solo ai fini dell’imposizione di salari, stipendi e remunerazioni analoghe.</p>

Regime transitorio	<p>È previsto per i frontalieri c.d. <i>“attuali”</i>, cioè che hanno in corso o hanno avuto un rapporto di lavoro al momento dell’entrata in vigore del nuovo Accordo e si differenzia dal regime cui saranno assoggettati i <i>“nuovi”</i>. In particolare, è previsto:</p> <ul style="list-style-type: none"> - un regime transitorio (applicabile a coloro che svolgono o hanno svolto un’attività di lavoro dipendente in Svizzera per un datore di lavoro elvetico, tra il 31 dicembre 2018 e la data di entrata in vigore del nuovo Accordo) che continueranno a essere assoggettati a imposizione esclusivamente in Svizzera; - un regime ordinario (applicabile a coloro che, invece, verranno assunti dopo l’entrata in vigore del nuovo Accordo) che prevede che l’imposta che la Svizzera applicherà sul reddito di lavoro dipendente per i <i>“nuovi frontalieri”</i> passerà all’80%, mentre l’Italia potrà assoggettare a sua volta a imposizione l’intero reddito, riconoscendo ai frontalieri un credito per l’imposta pagata in Svizzera. <p>Gli Stati contraenti possono concordare l’interpretazione o l’applicazione dell’Accordo in relazione al telelavoro, ivi incluso in situazioni eccezionali. Nelle more, è previsto che, dal 1° febbraio al 30 giugno 2023, i giorni di lavoro svolti nello Stato di residenza in modalità di telelavoro, fino al 40%, dai lavoratori frontalieri che rientrano nel campo di applicazione dell’Accordo 1974 si considerano effettuati nell’altro Stato. Il D.L. 75/2023 ha previsto l’estensione del periodo di applicazione delle disposizioni fino al 31 dicembre 2023, ma per i soli lavoratori frontalieri che, alla data del 31 marzo 2022, svolgevano la loro attività lavorativa in modalità di telelavoro. Le nuove disposizioni, quindi, contengono una disciplina provvisoria, applicabile alle persone fiscalmente residenti in Italia che possiedono i requisiti per qualificarsi come lavoratori frontalieri in Svizzera in base all’Accordo del 1974, per i quali i giorni di lavoro svolti nel territorio dello Stato in modalità di telelavoro, fino al 40% del tempo di lavoro, si considerano giorni lavorativi svolti in Svizzera. Di conseguenza è superata la risposta n. 171/2023 e sono fatti salvi i comportamenti adottati dai contribuenti, in conformità con il precedente quadro normativo e di prassi, nel periodo compreso tra il 1° febbraio e il 30 giugno 2023.</p>
--------------------	---

La Legge di ratifica del nuovo accordo ha anche previsto per tutti i lavoratori frontalieri (non solo in Svizzera):

- l’innalzamento dal 1° gennaio 2024 della soglia di franchigia da 7.500 a 10.000 euro;
- che i contributi previdenziali per il prepensionamento di categoria, contrattualmente previsti a carico dei lavoratori frontalieri nei confronti degli enti di previdenza dello Stato in cui essi svolgono la propria attività lavorativa, sono deducibili dal reddito complessivo nell’importo risultante da idonea documentazione;
- la non imponibilità ai fini dell’Irpef degli assegni di sostegno al nucleo familiare erogati a favore dei frontalieri dagli enti di previdenza degli Stati in cui si presta servizio.

Le informative per l'azienda

Oggetto: FIRMA ELETTRONICA SEMPLICE E DOCUMENTI INFORMATICI DI VALIDITÀ FISCALE

Si comunica che l'Agenzia delle entrate, con risposta all'istanza di consulenza giuridica n. 1/E/2023, ha precisato che in nessun caso una firma elettronica "*semplice*" (ossia non qualificata, digitale o avanzata), indipendentemente dal processo di sua formazione, può dirsi idonea a garantire i requisiti che i documenti informatici (nativi tali o frutto di copia/dematerializzazione), specie se di natura fiscale, devono possedere sin dal momento della loro formazione. In virtù di tale considerazione, l'Amministrazione Finanziaria conclude che deve escludersi l'idoneità ai fini tributari - ai sensi sia del D.P.R. 322/1998, sia di altre previsioni, fatta salva una diversa espressa indicazione del Legislatore - di qualsiasi procedura che preveda l'utilizzo di tale tipologia di firma.

Le agevolazioni per l'azienda

Oggetto: OT23 ANNO 2024: ISTANZA DI RIDUZIONE DEL TASSO MEDIO INAIL PER PREVENZIONE

Destinatari

Destinatari del provvedimento per promuovere istanza di riduzione del tasso medio di tariffa Inail sono tutte le aziende che hanno effettuato interventi per il miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, in aggiunta a quelli previsti dalla normativa in materia. La domanda può essere presentata a prescindere dall'anzianità dell'attività (minore, uguale o maggiore di un biennio) assicurata nella posizione assicurativa territoriale (PAT), sempreché gli interventi migliorativi siano stati realizzati nell'anno precedente quello di presentazione della domanda.

Per poter accedere al beneficio occorre che siano osservate tutte le disposizioni obbligatorie in materia di prevenzione infortuni e di salute sul lavoro con riferimento alla situazione presente alla data del 31 dicembre dell'anno precedente quello di presentazione della domanda.

Per la sussistenza del requisito si fa riferimento all'azienda nel suo complesso e non alle sole PAT oggetto della domanda. L'azienda deve inoltre possedere il DURC in regola.

Interventi richiesti

L'Inail predefinisce gli interventi che sono considerati validi ai fini della concessione del beneficio in ragione della loro valenza prevenzionale.

L'azienda indica sul modulo di domanda per la riduzione del tasso medio per prevenzione (OT23) gli interventi che ha attuato nell'anno solare precedente (2023) quello di presentazione della domanda (2024).

Il modulo di domanda articola gli interventi nelle seguenti sezioni:

-1: AMBIENTI CONFINATI E/O SOSPETTI DI INQUINAMENTO

A-2: PREVENZIONE DEL RISCHIO DI CADUTA DALL'ALTO

A-3: SICUREZZA MACCHINE E TRATTORI

A-4: PREVENZIONE DEL RISCHIO ELETTRICO

A-5: PREVENZIONE DEI RISCHI DA PUNTURE DI INSETTO

B: PREVENZIONE DEL RISCHIO STRADALE

C: PREVENZIONE DELLE MALATIE PROFESSIONALI

C-1: PREVENZIONE DEL RISCHIO RUMORE

C-2: PREVENZIONE DEL RISCHIO CHIMICO

C-3: PREVENZIONE DEL RISCHIO RADON

C-4: PREVENZIONE DEI DISTURBI MUSCOLO-SCHELETRICI

C-5: PROMOZIONE DELLA SALUTE

C-6: PREVENZIONE DEL RISCHIO MICROCLIMATICO

D: FORMAZIONE, ADDESTRAMENTO, INFORMAZIONE

E: GESTIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA: MISURE ORGANIZZATIVE

F: GESTIONE DELLE EMERGENZE E DPI

Gli interventi migliorativi possono essere realizzati su 1 o più PAT dell'azienda.

Ad ogni intervento è attribuito un punteggio. Per l'accesso alla riduzione servono interventi che assommino almeno a 100 punti.

Beneficio

Nei primi 2 anni di attività della PAT la riduzione è fissa e pari all'8%. In seguito, l'agevolazione è variabile in proporzione alla dimensione aziendale.

Queste le percentuali di riduzione previste dopo il primo biennio di attività della PAT:

Lavoratori anno del triennio della PAT	Riduzione
fino a 10	28%
da 11 a 50	18%
da 51 a 200	10%
oltre 200	5%

La riduzione ha effetto solo per l'anno di presentazione della domanda ed è applicata in sede di regolazione del premio assicurativo dovuto per lo stesso anno.

Termini e modalità di presentazione della domanda

La domanda di riduzione deve essere presentata, unitamente alla documentazione probante indicata dall'Inail per ogni intervento, a pena di inammissibilità, entro il 29 febbraio 2024 utilizzando l'apposita funzionalità disponibile nei Servizi online sul sito www.inail.it.