

Per l'Inl il termine del 30 gennaio (per le collaborazioni del 2023) non può essere applicato

Sport, il Lul può attendere

A termini scaduti, registrazioni rinviate in attesa di un dpcm

DI DANIELE CIRIOLI

Cartellino rosso al primo appuntamento con la contabilità del lavoro per le società sportive. È fuori gioco, infatti, il termine del 30 gennaio 2024, prima scadenza annuale per effettuare le registrazioni sul Lul (libro unico del lavoro) delle co.co.co. sportive instaurate nell'anno 2023. La scadenza non può trovare applicazione, spiega l'Ispezzione nazionale del lavoro (Inl) nella circolare n. 1 del 30 gennaio 2024, perché ancora manca il relativo dpcm attuativo del nuovo adempimento, previsto dalla riforma dello sport (il dpcm doveva arrivare entro il 31 dicembre 2023). A giochi chiusi (il termine è scaduto ieri), l'Ispezzione precisa che, quando arriverà, sarà il dpcm a fissare il primo termine per effettuare le registrazioni sul Lul.

Che cosa dice la norma. L'adempimento riguarda le co.co.co. sportive e concerne l'obbligo della tenuta del Lul,

Obbligo in stand by	
L'adempimento	Per le co.co.co. del settore dello sport, l'obbligo di tenuta e d'iscrizione sul libro unico del lavoro (Lul) può avvenire in unica soluzione, entro 30 giorni dalla fine di ciascun anno di riferimento o anche alla scadenza del rapporto di lavoro
Anno 2023	In relazione all'anno 2023, l'adempimento ha avuto scadenza il 30 gennaio 2024
Il chiarimento	L'adempimento non ancora è operativo in attesa dell'adozione di apposito Dpcm di disciplina, ancora in emanazione (doveva arrivare entro il 31 dicembre 2023)

che può essere adempiuto anche in via telematica all'interno di un'apposita sezione del Registro delle attività sportive dilettantistiche (Rasd). Con riguardo agli adempimenti relativi alla tenuta del Lul, è previsto che l'iscrizione del lavoratore possa avvenire anche in unica soluzione, dovuta alla scadenza del rapporto di lavoro, o entro 30 giorni dalla fine di ciascun anno di riferimento, fermo restando che i compensi dovuti possono essere erogati anticipatamente e che, qualora il

compenso annuale non superi 15.000 euro, non c'è obbligo di emissione del relativo prospetto paga. Relativamente all'iscrizione delle co.co.co. sul Lul, il primo adempimento, relativamente all'anno 2023, è scaduto ieri, 30 gennaio 2024.

Un dpcm di attuazione. La normativa rinvia a un dpcm, che doveva essere emanato entro il 31 dicembre 2023, ai fini dell'individuazione delle disposizioni tecniche e dei protocolli informativi necessari alla tenuta del Lul in via tele-

matica all'interno dell'apposita sezione del Rasd. Nella circolare di ieri, l'Inl spiega che il Legislatore, prevedendo un dpcm di attuazione, ha inteso rinviare e subordinare l'efficacia del nuovo adempimento all'adozione di tale provvedimento, che è ancora in via di emanazione.

Tutto in stand-by. L'assenza del dpcm di attuazione, spiega l'Inl, «non consente d'individuare con chiarezza le modalità di tenuta e scritturazione dei collaboratori coordinati e

continuativi all'interno del LUL, anche ai fini dell'applicazione del regime sanzionatorio (stessa conclusione, però, non è stata raggiunta dall'Inl sull'adempimento delle comunicazioni obbligatorie, CO, dei rapporti di lavoro). In conclusione, con parere condiviso dal ministero del lavoro (nota prot. n. 931 del 30 gennaio 2024), l'Inl precisa che «il termine d'iscrizione sul LUL, indicato in «30 giorni dalla fine di ciascun anno di riferimento» (cioè entro il 30 gennaio 2024 per le collaborazioni intrattenute nel 2023), non può evidentemente trovare applicazione, atteso che l'introduzione del termine presupponeva l'emanazione del citato dpcm entro il 31 dicembre 2023». Infine, nel far riserva di fornire ulteriori indicazioni, l'Inl rinvia alla disciplina che verrà dettata dal dpcm «anche ai fini della individuazione dei termini che, in sede di prima applicazione, dovranno essere rispettati ai fini delle registrazioni sul Lul».

© Riproduzione riservata

Flussi, i click day slittano di un mese

Prorogati di oltre un mese i click day per le domande di nulla osta all'ingresso dei lavoratori extracomunitari a valere sulle quote (151 mila) fissate per l'anno corrente 2024. A prevederlo è un decreto del presidente del consiglio dei ministri, in corso di pubblicazione sulla gazzetta ufficiale, che modifica il calendario del dpcm 27 settembre 2023 recante la programmazione dei flussi per il triennio 2023-2025.

Programmazione triennale. Il citato dpcm 27 settembre 2023 ha definito criteri e flussi d'ingresso degli stranieri, fissando una quota triennale di 452 mila ingressi per motivi di lavoro subordinato, stagionale e non, e lavoro autonomo per stranieri residenti all'estero: 136 mila nell'anno 2023, 151 mila nell'anno 2024, 165 mila nell'anno 2025. A colf e badanti è riservata una quota triennale pari a 28.500 ingressi (9.500 ogni anno). Relativamente all'anno 2023, le richieste dei domestici è stata di circa 80 mila domande (ben oltre, dunque, la disponibilità dei posti). Il dpcm ha anche fissato le date dei click day per la presentazione delle domande, stabilendo tre date negli anni 2024 e 2025: 5, 7 e 12 febbraio (a partire dalle ore 9).

Proroga di un mese. Un dpcm in corso di pubblicazione in G.U. proroga e rimanda di oltre un mese la presentazione delle domande per i nulla osta all'ingresso dei lavoratori stranieri nell'ambito delle 151 mila quote autorizzate per il corrente anno. Queste le date modificate al calendario per le diverse tipologie di lavoratori:

- dalle ore 9:00 del 18 marzo (e non più del 5 febbraio) si potranno inviare le domande per l'ingresso i lavoratori subordinati non stagionali cittadini di Paesi che hanno accordi di cooperazione con l'Italia;
- dalle ore 9:00 del 21 marzo (e non più del 7 febbraio) si potranno inviare le domande per gli altri lavoratori subordinati non stagionali (anche del settore dell'assistenza familiare e socio-sanitaria);
- dalle ore 9:00 del 25 marzo (e non più del 12 febbraio) si potranno inviare le domande per i lavoratori stagionali.

Carla De Lellis

© Riproduzione riservata

CERTING Ingegneri, due diligence certificata

Ingegnere esperto con specializzazione in due diligence. È la nuova certificazione per gli ingegneri, presentata ieri e nata da una proposta dei presidenti degli ordini di Frosinone (Mauro Annarelli) e di Rieti (Lia Tozzi), tramite l'agenzia di certificazione del Consiglio nazionale ingegneri (Certing).

Il campo di applicazione della nuova certificazione è molto ampio e si estende alla fase di acquisto, vendita o sviluppo immobiliare, con riferimento alle infrastrutture, aspetti autorizzativi, organizzativi, documentali e operativi.

«L'avvio della certificazione per gli ingegneri specializzati in Due diligence - afferma Tiziana Petrillo, Consigliere del Cni - è un chiaro esempio della capacità di Certing di rispondere alle esigenze di un mercato in continua evoluzione e di dare risposta alle richieste degli iscritti all'albo che con quel mercato si confrontano. Essere i primi in Italia a certificare gli esperti in Due diligence, per iniziativa di due presidenti degli ordini, è anche emblematico della felice intuizione del volersi dotare di una propria agenzia di certificazione».

© Riproduzione riservata

No al licenziamento se si può lavorare a casa

Non si può licenziare il dipendente per violazione dell'orario di servizio soltanto perché lavora da casa. Si tratta, infatti, di un coordinatore, che ben può svolgere la maggior parte delle mansioni a prescindere dalla presenza fisica in ufficio. E dunque per esercitare il recesso per giusta causa il datore deve dimostrare che l'interessato durante la giornata si dedichi ad attività incompatibili con quelle lavorative in modo da escludere la prestazione oraria. Così la Corte di cassazione civile, sezione lavoro, nell'ordinanza 2761 del 30/01/2024.

Istruttoria decisiva. Boccato il ricorso della cooperativa: diventa definitiva la decisione che dichiara illegittimo il licenziamento adottato nei confronti della dipendente che ha mansioni di controllo e supervisione nei cantieri dove l'impresa garantisce i servizi di pulizia. Risultano infondate le contestazioni sullo svolgimento incompleto e discontinuo della prestazione e il disbrigo di faccende personali durante l'orario di servizio: l'istruttoria orale dimostra che i coordinatori come l'incolpata non siano soggetti a vincolo di orario. Decisiva la testimonianza del supervisore dei controllori: l'interessata a volte lavora da remoto perché ha ottenuto la sim aziendale per operare dove e quando ritiene opportuno grazie alla rete della società. E a volte si fa mandare i fogli presenza fuori dall'orario di servizio per svolgere la prestazione se non può uscire di casa.

Apporto di risultato. Tra i compiti di gestione dei cantieri anche ci sono anche i contatti con i clienti e il personale, oltre che gli acquisti. E se è vero che non tutto il lavoro può essere svolto per telefono, la coordinatrice ben può avere mantenuto i contatti in tutte le ore in cui risulta in luoghi diversi da quelli aziendali, per le quali il datore contesta l'assenza dal servizio. Insomma: il licenziamento sarebbe stato legittimo soltanto se la cooperativa avesse dimostrato il mancato raggiungimento dell'apporto di risultato da parte della coordinatrice oppure il tempo speso per attività estranee al servizio durante la giornata di lavoro.

Dario Ferrara

© Riproduzione riservata