

 DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI

NEWSLETTER

HRMILAW MONITOR

NOTIZIE NORMATIVE, PREVIDENZIALI E FISCALI

NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 8_2022 DEL 22 FEBBRAIO 2022

A cura di:
DATA MANAGEMENT
Presidio Normativo

*Per maggiori informazioni sui servizi di consulenza e sulle varie tipologie di offerte disponibili contattare:
info@datamanagement.it*

powered by **STUDIO
TRIBUTARIO
CORINALDESI**

Indice Argomenti

| | |
|---|-----------|
| ADEMPIMENTI | 2 |
| TFR Aggiornato il coefficiente di rivalutazione per il mese di gennaio 2022 | 2 |
| SCADENZARIO FEBBRAIO 2022 | 3 |
| 28 FEBBRAIO: CONTRIBUTI FASI | 3 |
| 28 FEBBRAIO: LIBRO UNICO DEL LAVORO | 3 |
| 28 FEBBRAIO: DENUNCIA UNIEMENS | 3 |
| 28 FEBBRAIO: MODELLO OT23 | 3 |
| 28 FEBBRAIO: TERMINE PER L'EFFETTUAZIONE DEL CONGUAGLIO | 3 |
| 28 FEBBRAIO: AUTOLIQUIDAZIONE INAIL 2021/2022 | 3 |
| SCADENZARIO MARZO 2022 | 4 |
| 5 MARZO: INVIO AL FONCHIM DELLA DISTINTA CONTRIBUTI PREVIDENZA COMPLEMENTARE | 4 |
| 15 MARZO: COMUNICAZIONE SPESE SANITARIE | 4 |
| 16 MARZO: TRASMISSIONE TELEMATICA CU | 4 |
| 16 MARZO: CONSEGNA AI PERCIPIENTI DELLE CU | 4 |
| 16 MARZO: VERSAMENTI UNIFICATI..... | 4 |
| 16 MARZO: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTO CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE | 5 |
| 21 MARZO: RAVVEDIMENTO OPEROSO CU | 5 |
| 31 MARZO: LIBRO UNICO DEL LAVORO | 5 |
| 31 MARZO: TFR E FONDO DI TESORERIA | 5 |
| 31 MARZO: DENUNCIA UNIEMENS | 5 |
| FESTIVITÀ | 6 |
| FEBBRAIO 2022 | 6 |
| MARZO 2022 | 6 |
| NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO | 7 |
| IL NUOVO MODELLO OT 23-2022: NOVITA' NELLA DOCUMENTAZIONE PROBANTE RICHIESTA..... | 7 |
| STRETTA ALLO SMART WORKING, IN GAZZETTA L'ELENCO DELLE PATOLOGIE CHE NE DANNO DIRITTO | 9 |
| LAVORO AGILE: DEFINITO IL PROTOCOLLO DI ATTUAZIONE | 10 |
| FOCUS | 12 |
| SMART WORKING, UNO STUDIO PER INDIVIDUARE LE CRITICITA' E LE POSSIBILI SOLUZIONI | 12 |
| IL QUESITO DEL MESE | 14 |
| CONTRIBUTI IVS | 14 |

N.B. - IN CASO DI CONSULTAZIONE IN MODALITÀ PDF, CLICCARE L'INDICE PER VISUALIZZARE L'ARGOMENTO DI INTERESSE.

ADEMPIMENTI

TFR Aggiornato il coefficiente di rivalutazione per il mese di gennaio 2022

Il coefficiente di rivalutazione del TFR, per le quote accantonate dal 15 gennaio 2022 al 14 febbraio 2022, è pari a 1,184322.

RIVALUTAZIONE DEL TFR: calendario Istat

Di seguito il calendario Istat 2022 con le date di pubblicazione dei coefficienti di rivalutazione del TFR.

| Periodo di riferimento | Data di emissione | Coefficiente di rivalutazione |
|------------------------|-----------------------|-------------------------------|
| dicembre 2021 | Lunedì 17 gennaio | 4,359238 |
| gennaio 2022 | Martedì 22 febbraio | 1,184322 |
| febbraio 2022 | Mercoledì 16 marzo | |
| marzo 2022 | Venerdì 15 aprile | |
| aprile 2022 | Martedì 17 maggio | |
| maggio 2022 | Giovedì 16 giugno | |
| giugno 2022 | Venerdì 15 luglio | |
| luglio 2022 | Mercoledì 10 agosto | |
| agosto 2022 | Venerdì 16 settembre | |
| settembre 2022 | Lunedì 17 ottobre | |
| ottobre 2022 | Mercoledì 16 novembre | |
| novembre 2022 | Venerdì 16 dicembre | |

SCADENZARIO FEBBRAIO 2022

28 FEBBRAIO: CONTRIBUTI FASI

Le aziende industriali devono versare al Fasi mediante bollettino bancario o domiciliazione bancaria, i contributi per i dirigenti in servizio relativi al 1° trimestre 2022 entro il 28 febbraio.

28 FEBBRAIO: LIBRO UNICO DEL LAVORO

Idatori di lavoro, i committenti e i soggetti intermediari tenutari devono stampare il Libro unico del lavoro o, nel caso di soggetti gestori, consegnare copia al soggetto obbligato alla tenuta, riferito al periodo di paga precedente. Il processo avviene mediante stampa meccanografica su fogli mobili vidimati e numerati su ogni pagina oppure su stampa laser previa autorizzazione Inail e numerazione. La conservazione del Libro Unico, previa comunicazione alla DTL, può effettuarsi anche su supporto informatico purché vengano apposti marca temporale e firma digitale del datore o del consulente.

28 FEBBRAIO: DENUNCIA UNIEMENS

Idatori di lavoro, i soggetti abilitati e gli intermediari autorizzati devono presentare all'Inps in via telematica il modello di denuncia mensile UniEmens relativo al flusso aggregato dei dati relativi alla contribuzione del mese precedente.

28 FEBBRAIO: MODELLO OT23

Le aziende che hanno adottato interventi migliorativi in materia di igiene e sicurezza potranno presentare il modello OT23 al fine di applicare la riduzione dei premi.

Si evidenzia come sia necessario allegare al modello la relativa documentazione probante.

28 FEBBRAIO: TERMINE PER L'EFFETTUAZIONE DEL CONGUAGLIO

Idatori di lavoro secondo la legge hanno tempo fino al 28 febbraio per effettuare l'operazione di conguaglio fiscale dell'anno precedente, quindi entro l'emissione del Libro Unico (le buste paga) del mese di febbraio.

28 FEBBRAIO: AUTOLIQUIDAZIONE INAIL 2021/2022

Entro questa data si deve presentare la dichiarazione delle retribuzioni telematica, comprensiva dell'eventuale comunicazione del pagamento in quattro rate, nonché della domanda di riduzione del premio artigiani in presenza dei requisiti previsti.

SCADENZARIO MARZO 2022

5 MARZO: INVIO AL FONCHIM DELLA DISTINTA CONTRIBUTI PREVIDENZA COMPLEMENTARE

I 5 di ogni mese le aziende appartenenti al settore dell'industria chimica, farmaceutica e dei settori affini devono inviare la distinta relativa ai contributi dovuti al Fondo di Previdenza Integrativa Fonchim al fine di attribuire correttamente, ad ogni singolo aderente, i contributi versati.

15 MARZO: COMUNICAZIONE SPESE SANITARIE

Termine ultimo entro cui i contribuenti possono comunicare la propria opposizione all'utilizzo delle spese sanitarie sostenute nel 2021 per l'elaborazione della dichiarazione precompilata, non direttamente all'AdE ma accedendo all'area autenticata del sito web del Sistema Ts, tramite tessera sanitaria Ts-Cns oppure utilizzando le credenziali Fisconline. Il sistema consente di consultare l'elenco delle spese sanitarie e di selezionare le singole voci per le quali esprimere la propria opposizione all'invio dei relativi dati all'Agenzia.

16 MARZO: TRASMISSIONE TELEMATICA CU

I sostituti d'imposta sono tenuti a trasmettere telematicamente i dati delle Certificazioni Uniche all'Agenzia delle Entrate.

16 MARZO: CONSEGNA AI PERCIPIENTI DELLE CU

Termine ultimo per la consegna al lavoratore dipendente o autonomo (interessato alla redazione del modello 730 precompilato) della Certificazione Unica relativa ai redditi percepiti nel periodo d'imposta 2021.

16 MARZO: VERSAMENTI UNIFICATI

I contribuenti titolari di Partita Iva devono versare con F24 telematico tramite modalità diretta (obbligatoriamente servizio Entratel o Fisconline in presenza di crediti da compensare, oppure anche tramite remote banking in loro assenza) oppure tramite intermediari abilitati Entratel i seguenti contributi ed imposte:

- ritenute alla fonte sui redditi di lavoro dipendente ed assimilati trattenute dai sostituti d'imposta nel mese precedente;
- contributi previdenziali ed assistenziali dovuti all'Inps dai datori di lavoro per il periodo di paga scaduto il mese precedente;
- contributi dovuti dai committenti alla gestione separata Inps per collaborazioni coordinate e continuative e per le prestazioni degli associati in partecipazione pagate nel mese precedente;
- contributi dovuti dalle imprese dello spettacolo alla Gestione ex Enpals;
- addizionale regionale e comunale Irpef per le cessazioni del mese precedente;
- importi sottoposti a regime di detassazione;

- g) le ritenute fiscali sospese a causa del sisma che ha colpito le regioni Lazio, Marche, Umbria e Abruzzo nel 2016 e 2017 se versate su accettazione del sostituto d'imposta per conto del sostituto; I non titolari di Partita Iva, che non sono obbligati al pagamento in via telematica in ragione delle compensazioni effettuate, possono presentare il modello F24 cartaceo presso:
- Istituto di credito convenzionato a mezzo delega irrevocabile;
- oppure alternativamente con uno dei seguenti canali:
- Uffici postali abilitati;
 - Concessionario della riscossione.

16 MARZO: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTO CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE

I datori di lavoro dei giornalisti e dei praticanti giornalisti devono versare i contributi previdenziali per il mese precedente all'INPGI a mezzo modello F24 Accise ovvero per il tramite degli intermediari abilitati, che sono tenuti a utilizzare il modello F24 cumulativo (art. 37, comma 49, del D.l. n. 223/2006 convertito in L. n. 248/2006).

Entro la stessa data i datori di lavoro dovranno inviare all'INPGI la denuncia contributiva mensile, generata dalla procedura DASM, mediante i servizi di trasmissione telematici dell'agenzia delle Entrate, Entratel e FiscoOnline.

21 MARZO: RAVVEDIMENTO OPEROSO CU

I sostituti d'imposta devono effettuare un nuovo invio contenente i dati riveduti e corretti nei casi in cui si dovessero evidenziare Certificazioni Uniche erranee o incomplete.

31 MARZO: LIBRO UNICO DEL LAVORO

I datori di lavoro, i committenti e i soggetti intermediari tenutari devono stampare il Libro unico del lavoro o, nel caso di soggetti gestori, consegnare copia al soggetto obbligato alla tenuta, riferito al periodo di paga precedente. Il processo avviene mediante stampa meccanografica su fogli mobili vidimati e numerati su ogni pagina oppure su stampa laser previa autorizzazione Inail e numerazione. La conservazione del Libro Unico, previa comunicazione alla DTL, può effettuarsi anche su supporto informatico purché vengano apposti marca temporale e firma digitale del datore o del consulente.

31 MARZO: TFR E FONDO DI TESORERIA

Le nuove aziende costituite nell'anno 2021 che a fine dicembre 2021 hanno raggiunto il limite dei 50 dipendenti, devono inviare all'Inps l'apposita dichiarazione entro il termine previsto per la trasmissione delle denunce contributive riferite al periodo di febbraio 2022, per il versamento al Fondo Tesoreria Inps delle quote di Tfr non destinate alla previdenza complementare.

31 MARZO: DENUNCIA UNIEMENS

I datori di lavoro, i soggetti abilitati e gli intermediari autorizzati devono presentare all'Inps in via telematica il modello di denuncia mensile UniEmens relativo al flusso aggregato dei dati relativi alla contribuzione del mese precedente.

FESTIVITÀ

FEBBRAIO 2022

Nessuna festività prevista

MARZO 2022

Nessuna festività prevista

NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO

IL NUOVO MODELLO OT 23-2022: NOVITA' NELLA DOCUMENTAZIONE PROBANTE RICHIESTA

C'è tempo fino al 28 febbraio per presentare all'Inail la domanda per richiedere la riduzione del tasso medio per prevenzione relativa al 2022, accordata alle imprese che nel 2021 abbiano realizzato interventi migliorativi delle condizioni di salute e sicurezza in aggiunta a quelli previsti per legge. Il modello di richiesta, denominato OT23 2022, è già disponibile online sul sito istituzionale e presenta alcune novità rispetto allo scorso anno.

Tra gli esempi di interventi di miglioramento ritenuti meritevoli, l'Istituto evidenzia quelli per la prevenzione degli infortuni mortali (per esempio, in ambienti confinati o da cadute dall'alto), per la prevenzione del rischio stradale e per la prevenzione delle malattie professionali (rischi chimici, da rumore, disturbi muscoloscheletrici), oltre che gli interventi per la gestione delle emergenze e l'adozione di dispositivi di protezione individuale e le misure organizzative intraprese.

Possono inoltrare la domanda di riduzione del tasso tutte le aziende che abbiano i requisiti per il rilascio della regolarità contributiva e assicurativa, in regola con le disposizioni di legge in tema di prevenzione degli infortuni, nonché di igiene e sicurezza sul lavoro. La domanda deve essere presentata esclusivamente in modalità telematica attraverso i servizi online del portale Inail. Oltre al modello, sul sito sono disponibili anche le istruzioni d'uso e un elenco di FAQ. Contestualmente alla domanda vanno allegati i documenti probanti che accertino, appunto, gli interventi effettuati.

Entro i 120 giorni successivi al ricevimento della domanda, l'Inail comunicherà all'azienda che ha richiesto lo sconto il provvedimento adottato. Di norma, la riduzione viene concessa previo accertamento da parte dell'Inail dei requisiti di regolarità contributiva del datore di lavoro richiedente come previsto sul punto dalla circolare Inail 61/2015. Ad ogni modo verrà applicata dall'azienda stessa all'atto di regolazione del premio dovuto per lo stesso anno.

Con particolare riferimento alla compilazione, lo scorso 4 febbraio l'INAIL ha poi pubblicato la nota operativa n. 1104, al fine di aggiornare la documentazione probante richiesta relativa ad alcuni interventi effettuati per la sicurezza sul lavoro.

Più precisamente, l'Istituto ha comunicato che sono state eliminate le dichiarazioni del datore di lavoro riguardanti tutti gli interventi della sezione E. L'aggiornamento riguarda la documentazione probante relativa agli interventi di questa sezione con la soppressione delle dichiarazioni del datore di lavoro in merito all'adozione dell'intervento in tutti i luoghi di lavoro, ritenute ininfluenti.

Di seguito si riporta il dettaglio della documentazione probante soppressa:

- E 1 - Dichiarazione del datore di lavoro che attesti l'adozione/mantenimento del sistema di gestione in tutti i luoghi di lavoro
- E 2 - Dichiarazione del datore di lavoro che attesti l'adozione/mantenimento del sistema di gestione in tutti i luoghi di lavoro

- E 3 - Dichiarazione del datore di lavoro che attesti l'adozione/mantenimento del sistema di gestione in tutti i luoghi di lavoro
- E 4 - Dichiarazione del datore di lavoro che attesti l'adozione/mantenimento del sistema di gestione in tutti i luoghi di lavoro
- E 5 - Dichiarazione del datore di lavoro che attesti l'adozione del modello organizzativo e gestionale in tutti i luoghi di lavoro
- E 6 - Dichiarazione del datore di lavoro che attesti l'adozione del modello organizzativo e gestionale in tutti i luoghi di lavoro
- E 7 - Dichiarazione del datore di lavoro che attesti l'adozione del modello organizzativo e gestionale in tutti i luoghi di lavoro
- E 8 - Dichiarazione del datore di lavoro che attesti l'adozione del modello organizzativo e gestionale in tutti i luoghi di lavoro
- E 9 - Dichiarazione del datore di lavoro che attesti l'adozione della Prassi di Riferimento in tutti i luoghi di lavoro
- E 10 - Dichiarazione del datore di lavoro che attesti l'adozione della Prassi di Riferimento in tutti i luoghi di lavoro
- E 11 - Dichiarazione del datore di lavoro che attesti l'adozione della Prassi di Riferimento in tutti i luoghi di lavoro
- E 12 - Dichiarazione del datore di lavoro che attesti la realizzazione del modello di rendicontazione in tutti i luoghi di lavoro
- E 13 - Dichiarazione del datore di lavoro che attesti l'adozione/mantenimento del sistema in tutti i luoghi di lavoro
- E 18 - Dichiarazione del datore di lavoro che attesti l'adesione al programma in tutti i luoghi di lavoro.

STRETTA ALLO SMART WORKING, IN GAZZETTA L'ELENCO DELLE PATOLOGIE CHE NE DANNO DIRITTO

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 35 dell' 11 febbraio 2022, il Decreto del Ministro della Salute del 4 febbraio 2022, con il quale sono state individuate le "patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità" in presenza delle quali, la prestazione potrà essere resa fino al 28 febbraio 2022 in smart working, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento (e comunque nel rispetto della disciplina sul lavoro agile prevista dai contratti collettivi vigenti, ove presente). In presenza delle medesime condizioni, il lavoratore potrà altresì essere adibito ad attività formative professionali da remoto.

Il provvedimento interministeriale è stato richiesto dal Decreto-Legge n. 221 del 24 dicembre 2021 (c.d. "Decreto Festività") che, si ricorda, ha prorogato al 31 marzo 2022 il termine dello stato di emergenza. Tale intervento ha infatti prorogato la tutela prevista dall'art. 26, co. 2-bis, del Decreto-Legge n. 18/2020, convertito con modificazioni dalla Legge n. 27/2020, che consente ai lavoratori fragili di svolgere la prestazione in smart working, fino alla data del 28 febbraio 2022.

Il Decreto suddivide le patologie in due gruppi distinti: nel primo gruppo, indipendentemente dallo stato vaccinale, rientrano pazienti con marcata compromissione della risposta immunitaria e quelli che presentano tre o più delle condizioni patologiche individuate nello stesso Decreto (quali cardiopatia ischemica, fibrillazione atriale, scompenso cardiaco, ictus, diabete mellito, bronco-pneumopatia ostruttiva cronica, epatite cronica, obesità). Nel secondo gruppo vengono, invece, ricompresi i lavoratori con più di 60 anni di età o coloro che soffrono di condizioni psico-fisiche ricomprese tra quelle elencate nell'allegato 2 della circolare della Direzione generale della prevenzione sanitaria del Ministero della Salute n. 45886 dell'8 ottobre 2021.

Avranno diritto a lavorare in smart working anche i soggetti che abbiano subito trapianti di organo solido in terapia immunosoppressiva, trapianto di cellule staminali ematopoietiche o che siano in attesa di trapianto d'organo. Allo stesso modo, il diritto di svolgere la propria attività da remoto spetta anche ai lavoratori che abbiano sofferto una patologia oncologica o onco-ematologica in trattamento con farmaci immunosoppressivi, oppure abbiano certificata una delle seguenti patologie:

- immunodeficienze primitive (es. sindrome di DiGeorge, sindrome di Wiskott-Aldrich, immunodeficienza comune variabile etc.);
- immunodeficienze secondarie a trattamento farmacologico;
- insufficienza renale cronica grave;
- pregressa splenectomia;
- sindrome da immunodeficienza acquisita.

Nel decreto viene ulteriormente precisato che per avere diritto a svolgere la prestazione in smart working, l'esistenza delle suddette patologie e condizioni deve essere certificata dal medico di medicina generale del lavoratore. Infine, qualora lo smart working non sia possibile, non sarà più garantita la tutela della sorveglianza precauzionale equiparata al ricovero ospedaliero (al momento in cui si scrive, e con la Legge n. 11/2022 pubblicata sulla G.U. n.41 del 18/2/2022, laddove la prestazione lavorativa non possa essere resa in smart working, il periodo di assenza dal servizio è equiparato al ricovero ospedaliero).

LAVORO AGILE: DEFINITO IL PROTOCOLLO DI ATTUAZIONE

L'analisi condotta da un gruppo di studio dedicato, costituito con Decreto del Ministro del Lavoro n. 87 del 13 aprile 2021, ha rimarcato come la sensibile crescita del ricorso allo smart working legata all'emergenza pandemia, sia stata accentuata sia dal processo globale di digitalizzazione che da una più alta attenzione verso le esigenze di conciliazione dei tempi di vita e lavoro e l'impiego di risorse rispettose della sostenibilità ambientale e del benessere collettivo.

Se da un lato tale scenario ha manifestato l'esigenza di procedere ad un riordino della disciplina in materia di lavoro agile, dall'altro la definizione di una cornice di regole post-epidemia è stata subordinata alla sottoscrizione di un Protocollo nazionale che valorizzasse la contrattazione collettiva preservando il vincolo normativo dell'accordo individuale, finalizzato alla ricerca di un punto di mediazione tra gli interessi dei lavoratori e quelli dei datori di lavoro, senza trascurare le specificità dei singoli settori produttivi.

La consultazione delle Parti sociali e l'analisi dei contratti collettivi hanno evidenziato che lo smart working potrebbe favorire il bilanciamento tra sfera personale e lavorativa, una maggiore autonomia e responsabilità individuale verso il raggiungimento degli obiettivi, nonché un risparmio in termini di costi. Al contempo, le principali criticità sono per lo più legate al coordinamento del lavoratore con la complessiva organizzazione, alla condivisione di informazioni, alla riduzione dei tempi di risposta alle richieste e al bilanciamento corretto delle pause.

Il Protocollo, composto da 16 articoli, fissa in primo luogo il quadro di riferimento, stabilendo che l'adesione al lavoro agile deve avvenire su base volontaria, subordinata alla sottoscrizione di un accordo individuale, fermo restando il diritto di recesso. Inoltre, l'eventuale rifiuto non può integrare gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, né ha rilievo sul piano disciplinare.

L'articolo 2 del Protocollo prevede che l'accordo individuale di lavoro agile sia adeguato ai contenuti della eventuale contrattazione collettiva di riferimento e coerente con la disciplina di legge, avendo cura che vengano indicati: la durata (a termine o a tempo indeterminato), l'alternanza tra i periodi di lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali, i luoghi eventualmente esclusi per lo svolgimento della prestazione lavorativa, le condotte che avrebbero potuto dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, gli strumenti di lavoro, i tempi di riposo, le misure tecniche necessarie ad assicurare la disconnessione, le modalità di controllo, l'attività formativa eventualmente necessaria e le forme di esercizio dei diritti sindacali.

Nell'articolo 3, il Protocollo articola lo smart working in fasce orarie, statuendo che il lavoratore possa fruire, ove ne ricorrano i relativi presupposti, dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge per particolari motivi personali o familiari. Se di norma non possono essere autorizzate prestazioni di lavoro straordinario da remoto, nei casi di assenze legittime (es. malattia, infortuni, permessi retribuiti, ferie, ecc.), il lavoratore ha il diritto di disattivare i propri dispositivi di connessione e di non prendere in carico eventuali comunicazioni aziendali prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa.

I successivi articoli 4 e 5 identificano i luoghi idonei in cui svolgere la prestazione in modalità agile e la strumentazione tecnologica e informatica, concordando eventuali forme di indennizzo per le spese di manutenzione e di sostituzione. In caso di guasto, furto o smarrimento delle attrezzature e in ogni caso di impossibilità sopravvenuta a svolgere l'attività lavorativa, il dipendente è tenuto ad avvisare

tempestivamente il proprio responsabile e, se necessario, attivare la procedura aziendale per la gestione del data breach.

L'articolo 6 prevede che, con cadenza almeno annuale, i dipendenti sottoscrivano un'informativa nella quale siano individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla modalità di lavoro agile, mentre l'articolo 7 garantisce, ai sensi dell'art. 23, L. n. 81/2017, la copertura assicurativa INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, anche derivanti dall'uso dei videoterminali, nonché la tutela contro l'infortunio in itinere.

Gli articoli 8 e 9 del Protocollo assicurano al contempo l'esercizio da remoto dei medesimi diritti e delle libertà sindacali spettanti ai dipendenti che prestano la loro attività nelle sedi aziendali ed una parità di trattamento contrattuale in termini di livello, mansioni, inquadramento professionale e retribuzione del lavoratore, forme di welfare aziendale (concreto supporto in ambito di genitorialità e conciliazione vita-lavoro) e di benefit previste dalla contrattazione collettiva e dalla bilateralità.

L'articolo 10 pone come obiettivo la semplificazione dell'accesso alla modalità di lavoro agile per coloro che si trovino in condizioni di fragilità e di disabilità, mentre l'articolo 12 assicura che il lavoratore tratti i dati personali cui accede per fini professionali in conformità alle istruzioni fornite dal datore di lavoro, adottando tutte le misure tecnico-organizzative adeguate a garantirne la protezione nel rispetto del Regolamento UE n. 679/2016 (GDPR).

Per garantire la diffusione di una cultura aziendale orientata alla responsabilizzazione e partecipazione dei lavoratori, ai sensi dell'articolo 13, le parti sociali dovranno prevedere percorsi formativi finalizzati a incrementare specifiche competenze tecniche, organizzative, digitali, anche per un efficace e sicuro utilizzo degli strumenti di lavoro forniti in dotazione. La formazione può, inoltre, rappresentare un momento di interazione e di scambio per prevenire situazioni di isolamento.

Infine, l'articolo 14 ha istituito un osservatorio bilaterale di monitoraggio dei risultati raggiunti su base nazionale, presieduto dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali o da un suo delegato, composto dai rappresentanti delle controparti al fine di favorire lo scambio di informazioni e la valorizzazione delle migliori pratiche da implementare, incentivandone l'utilizzo anche negli accordi collettivi di secondo livello.

FOCUS

SMART WORKING, UNO STUDIO PER INDIVIDUARE LE CRITICITA' E LE POSSIBILI SOLUZIONI

Lo scorso dicembre 2021, un gruppo di studio costituito dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha prodotto una relazione che evidenzia gli effetti dello svolgimento dell'attività di lavoro in modalità agile, prospettando delle soluzioni alle criticità riscontrate nell'ambito delle dinamiche lavorative, sia con riferimento al settore privato che pubblico.

In Italia, il lavoro agile è stato disciplinato per la prima volta con la legge n. 81 del 2017, agli artt. 18-23, introducendo la possibilità di prestare l'attività lavorativa senza precisi vincoli di orario anche al di fuori dei locali aziendali.

Lo stato di emergenza pandemica ha determinato un eccezionale fenomeno di riorganizzazione del lavoro, che ha avuto, fra i suoi tratti qualificanti, il ricorso massiccio allo smart working. Pur con caratteristiche differenti, in funzione dei diversi settori produttivi, il lavoro agile ha coinvolto una platea di lavoratori e di lavoratrici che si colloca fra i 5 e gli 8 milioni. Nella fase post-pandemica, l'adozione della modalità di lavoro agile potrà essere implementata rispetto all'esiguo utilizzo cui ha dato impulso la L. n. 81/2017, benché in misura inferiore rispetto al periodo emergenziale. Ciò potrà dipendere dalla ricerca di una maggiore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, ma anche da un incremento della produttività aziendale.

Il gruppo di studio ha individuato diverse tipologie di criticità che richiederebbero un intervento mirato nella contrattazione collettiva. In primo luogo, viene ravvisata la necessità di implementare proprio la contrattazione collettiva incentivando il sistema di relazioni industriali a cimentarsi con maggiore ampiezza nella regolamentazione del lavoro agile. Sarà ulteriormente necessario prevedere alcuni contenuti minimi regolativi della modalità agile, attraverso gli accordi individuali, che forniscano indicazioni in merito a: orari di lavoro e diritto alla disconnessione, luogo di lavoro, sicurezza sul lavoro e protezione dei dati.

Per quanto concerne i vincoli temporali ed il diritto alla disconnessione, la legge n. 81/2017 non prevede alcuna indicazione a livello temporale, salvo i limiti derivanti dalla durata massima della giornata e settimana lavorativa. In altre parole, l'agilità concerne una modalità di esecuzione della prestazione lavorativa che rispetta la durata massima dell'orario di lavoro, ma non necessariamente la durata normale. Rimuovere tali limiti esporrebbe il tempo del lavoro agile a un'eccessiva flessibilità, non tanto in riferimento alla collocazione temporale della prestazione nell'arco della giornata o della settimana di lavoro, quanto rispetto a una variabilità della durata. Attualmente, i contratti collettivi aziendali dimostrano quasi unanimemente come, anche nel lavoro agile, occorra misurare e determinare la durata dell'orario di lavoro.

Strettamente collegato al vincolo di orario è il diritto alla disconnessione; sebbene nel nostro ordinamento non sia esplicitamente tutelato tale diritto, quasi tutti i contratti collettivi rinviano alla disciplina legale e contrattuale sull'orario di lavoro per definirne i limiti giornalieri e settimanali, scongiurando così non solo il rischio di confondere il tempo di riposo con il tempo di lavoro, ma anche l'assimilazione della connessione all'orario di lavoro.

Una diversa criticità legata al mondo dello smart working in termini di salute e sicurezza è la "smaterializzazione" del luogo di lavoro: l'attuale quadro normativo prevede che al datore di lavoro spetti la

responsabilità di produrre un’informativa sui rischi generali e specifici relativi al lavoro agile da condividere con lavoratori, ma la possibilità attribuita al lavoratore di scegliere di volta in volta dove lavorare rende difficile (se non impossibile), al datore di lavoro, l’adempimento dell’obbligo di valutazione della sicurezza e della salubrità di ciascun luogo prescelto. A fronte di tali criticità, la contrattazione tende a predeterminare il luogo da cui svolgere il lavoro in modalità agile, anche se ciò aumenta la tendenza a considerare luoghi alternativi al domicilio del lavoratore. A questo si aggiunge un problema relativo alla dimensione della conciliazione vita/lavoro che spesso, quando il luogo del lavoro da remoto è il proprio domicilio, non è realizzata. La “domiciliarizzazione” del lavoro agile, infatti, è assunta come potenziale fonte di isolamento sociale e di esclusione dal tessuto relazionale che, in diversa misura in base agli specifici contesti lavorativi e ai ruoli ed alle mansioni dei singoli soggetti, caratterizza il lavoro in presenza. Pertanto, le possibili aree di intervento potrebbero essere tre:

- a) ridurre i costi derivanti dall’affitto delle postazioni in “luoghi terzi” (compresa la possibilità di detrazione fiscale);
- b) incrementare l’infrastrutturazione tecnologica in termini di portata/potenza e di livello di protezione dei dati;
- c) adeguare il layout fisico degli spazi (pubblici e privati) adibiti ad attività lavorativa agile.

Un altro tema fondamentale in materia di smart working è la cyber security. La possibilità di lavorare in luoghi diversi, con attrezzature e strumentazioni anche in parte personali, crea una serie di incertezze rispetto agli obblighi, agli oneri ed alle responsabilità di datori di lavoro e del lavoratore agile. Si pone dunque il problema di contemperare la flessibilità della modalità agile con l’esigenza di tutela e controllo datoriale dei dati aziendali e dei dati personali del lavoratore, contro il quale è possibile intervenire attraverso l’adozione di misure tecnico-organizzative volte a estendere il perimetro di sicurezza e di protezione dei dati del lavoratore da remoto, nel rispetto della normativa sulla privacy e con l’osservanza dei principi privacy stabiliti dal G.D.P.R.

Infine, un ulteriore aspetto analizzato dal gruppo di studio ha riguardato i lavoratori fragili e la conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro. La normativa emergenziale ha elevato il lavoro agile a principale strumento di prevenzione per ridurre l’esposizione delle persone “fragili” al rischio di contagio da Covid-19, con una differenziazione rispetto agli scopi originari previsti nella L. n. 81/2017. Superata l’esperienza emergenziale, occorrerebbe considerare la possibilità di introdurre una regolamentazione per i lavoratori fragili sia in via transitoria, che in via strutturale. Sul primo versante, va considerato che, dopo il periodo di emergenza sanitaria, le esigenze di protezione della salute potrebbero riguardare la durata delle possibili alterazioni morbose ulteriori per chi ha avuto (e superato) l’infezione da Covid- 19. Sul versante di un intervento regolativo strutturale, invece, va tenuto presente che il lavoro agile per le persone in condizione di fragilità potrebbe rappresentare una misura inclusiva, che consentirebbe dunque di rimuovere le barriere che impediscono o rendono difficoltoso l’ordinario svolgimento delle attività lavorative.

Quanto, poi, alla dimensione del lavoro a distanza come opportunità per favorire la conciliazione tra i tempi di lavoro e di vita personale il diritto al lavoro agile dovrebbe spettare a entrambi i genitori (e non l’uno in alternativa dell’altro) dato che non si tratta di un congedo, ma di una modalità flessibile di esecuzione della prestazione lavorativa subordinata che dovrebbe permettere la conciliazione (o meglio la condivisione) delle responsabilità genitoriali.

IL QUESITO DEL MESE

CONTRIBUTI IVS



Richiesta:

A seguito dei controlli che l'INPS sta operando sull'eccedenza massima degli anni 2017-2018-2019-2020-2021 sono pervenute delle diffide di pagamento per i contributi IVS calcolati sugli imponibili eccedenti dei dipendenti che l'INPS ha verificato essere, contributivamente, ante 01/01/1996.

Dal momento che, per alcune casistiche, il non corretto inquadramento contributivo è imputabile al dipendente che ha fornito una dichiarazione errata, ci si vorrebbe rivalersi sul dipendente per la quota a suo carico.

Si chiede qual è il trattamento corretto da adottare nella busta per i recuperi che riguardano anni pregressi, ovvero se trattasi di una semplice trattenuta netta in capo al dipendente o se dovranno essere fatte considerazioni diverse.



Risposta:

Se si trattiene il contributo a carico lavoratore trattasi comunque di una somma che non concorre alla formazione del reddito ai sensi dell'art 51 comma 2 lettera a del TUIR che si riporta:

"2. Non concorrono a formare il reddito:

a) i contributi previdenziali e assistenziali versati dal datore di lavoro o dal lavoratore in ottemperanza a disposizioni di legge."

HRM Law è la linea di servizi di Data Management in ambito giuslavoristico, realizzata attraverso una partnership strutturata con lo Studio Corinaldesi, una delle maggiori realtà di riferimento nel settore della Consulenza del Lavoro, che comprende:

- **Newsletter settimanale** sulle novità normative afferenti il mondo del lavoro;
- **News Flash**, una notifica immediata via email nel caso di emanazione di una norma di particolare rilevanza che comporti un risvolto sugli adempimenti correnti, salvo poi riprendere la notizia, con l'eventuale pertinente approfondimento, sulla newsletter successiva;
- **Assistenza telefonica** nell'interpretazione normativa attraverso apposito numero;
- **Parere sintetico**, fornito entro 24 ore lavorative, su un vostro dubbio o quesito, completo delle pertinenti citazioni della normativa, prassi e/o giurisprudenza, per soddisfare in via prioritaria esigenze informative di natura operativa;
- **Parere articolato**, fornito entro 5 giorni lavorativi, che permetta un riscontro informativo completo e dettagliato degli argomenti trattati. Il documento sarà corredato con gli approfondimenti della normativa e della giurisprudenza, per una risposta efficace sia per la risoluzione di attività operative, sia per la risoluzione di problematiche di natura teorico – dottrinale;
- **Corsi On Demand** su tematiche da voi scelte con prenotazione di un consulente specializzato che verrà in azienda;
- **Altre tipologie di consulenze** come Audit o studi approfonditi su tematiche specificatamente richieste.

Il team di specialisti dello Studio Corinaldesi è, inoltre, in grado di supportare le vostre aziende in tema di Consulenza Tributaria, Societaria e Commerciale.

Per avere maggiori informazioni sull'offerta di servizi di Data Management in ambito giuslavoristico e le relative condizioni economiche, particolarmente vantaggiose, scrivete al seguente indirizzo di posta elettronica:

info@datamanagement.it.