

News Letter Lavoro n.° 8/2022

Lavoro agile dal 1° settembre 2022 – Smart Working

Dal 1° settembre 2022, per ricorrere al lavoro agile sarà necessario stipulare un accordo individuale tra le parti. Il datore di lavoro dovrà comunicare telematicamente al Ministero del Lavoro:

1. i nominativi dei lavoratori
2. la data di inizio
3. la data di cessazione (ma può essere anche a tempo indeterminato) delle prestazioni di lavoro in modalità agile (senza la necessità di allegare l'accordo, che rimane comunque imprescindibile).

La comunicazione telematica allo stesso deve essere effettuata dai datori di lavoro entro cinque giorni dalla sottoscrizione dell'accordo individuale, ma in sede di prima applicazione delle nuove modalità tale obbligo potrà essere assolto entro il 1° novembre 2022.

I termini dei 5 giorni se non saranno rispettati produrrà come conseguenze una sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro per ogni lavoratore interessato (di cui all'articolo 19, comma 3, del DL n. 276/2003 (sanzione), espressamente richiamato nel nuovo comma 1, ultimo periodo, dell'articolo 23 della Legge n. 81/2017)

All'interno dell'accordo individuale devono essere regolati specifici aspetti, come ad esempio:

1. la durata dell'accordo, che può essere a termine o a tempo indeterminato;
2. i luoghi eventualmente esclusi per lo svolgimento della prestazione lavorativa esterna ai locali aziendali;
3. le forme di esercizio del potere direttivo e le condotte da cui possono derivare sanzioni disciplinari;
4. la fornitura degli strumenti di lavoro;
5. i tempi di riposo e le misure necessarie per assicurare la disconnessione;
6. le forme e le modalità di esercizio dei diritti sindacali;
7. le forme e le modalità di controllo della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali,
8. nel rispetto di quanto previsto sia dall'art. 4 St. Lav. sia dalla normativa in materia di protezione dei dati personali.

Tale adempimento è previsto, a decorrere dal 1° settembre 2022, deve essere assolto nei casi:

- nuovi accordi di lavoro agile
- qualora si intenda procedere a modifiche (ivi comprese proroghe) di precedenti accordi.

Restano invece valide le comunicazioni già effettuate secondo le modalità della disciplina previgente.

Contratto di Assunzione

In ottemperanza di quanto previsto all'art. 1, d.lgs. n. 152/1997, come modificato dall'art. 4 del d.lgs. 104/2022, cd. Decreto "trasparenza" sono state notevolmente ampliate l'elenco delle informazioni che il datore deve fornire al lavoratore per iscritto, in formato cartaceo o elettronico, all'atto dell'assunzione prima che inizi l'esecuzione della prestazione e, comunque, entro i 7 giorni successivi

La lettera è ricca di contenuti ma il d.lgs. 104/2022 ha come intento la tutela dei lavoratori attraverso un'informazione maggiormente chiara e trasparente delle condizioni di lavoro.

In particolare, le informazioni che dovranno essere contenute sono le seguenti:

- 1) l'identità delle parti ivi compresa quella dei co-datori di cui all'articolo 30, comma 4-ter e 31, commi 3-bis e 3-ter, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (lett. a);
- 2) il luogo di lavoro. In mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, il datore di lavoro comunica che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, o è libero di determinare il proprio luogo di lavoro (lett. b);
- 3) la sede o il domicilio del datore di lavoro (lett. c);
- 4) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore o, in alternativa, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro (lett. d);
- 5) la data di inizio del rapporto di lavoro (lett. e);
- 6) la tipologia di rapporto di lavoro, precisando in caso di rapporti a termine la durata prevista dello stesso (lett. f);
- 7) la durata del periodo di prova, se previsto (lett. h), oppure un esplicito rinvio al format allegato;
- 8) l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento della retribuzione (si veda lett. n);
- 9) la programmazione dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni per i cambiamenti di turno, se il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in gran parte prevedibile (si veda lett. o);
- 10) il rapporto di lavoro, caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili, che non prevede un orario normale di lavoro programmato (si veda lett. p);
- 11) gli elementi previsti dall'articolo 1-bis qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati (lett. s).

Questa nuova lettera deve ritenersi valida per:

- I contratti di lavoro subordinato (anche agricolo) a tempo indeterminato e determinato e a tempo parziale;
- i contratti di lavoro somministrati;
- i rapporti di collaborazione coordinata e continuata;
- i contratti di prestazione occasionale;
- ai lavoratori domestici

In caso di violazione delle nuove disposizioni sono previste sanzioni amministrative da un minimo di € 250,00 a € 1.500,00 per ogni lavoratore interessato.

Le disposizioni si applicano a tutti i rapporti di lavoro già instaurati alla data del 1° agosto 2022. Il datore di lavoro SU RICHIESTA SCRITTA DEL LAVORATORE GIA' ASSUNTO ALLA DATA DEL 01/08/2022, è tenuto a fornire, aggiornare, integrare entro 60 gg le informazioni secondo il nuovo decreto. Se non fanno richiesta valgono quelli inviati fino ad ora.

Si sottolinea l'importanza di integrare il documento con quanto previsto dalla contrattazione di secondo livello.

Il patto di prova dopo il decreto "trasparenza"

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 176 del 29 luglio 2022 il D.Lgs n. 104 del 27 giugno 2022 (c.d. Decreto Trasparenza) in attuazione della Direttiva (UE) n. 2019/1152 relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione Europea. Hanno fatto in tale occasione un approfondimento in materia di patto di prova, istituito sul quale ha inciso l'articolo 7 del D.Lgs n. 104/2022.

Per le assunzioni a tempo determinato il periodo di prova deve essere stabilito

- in misura proporzionale alla durata del contratto
- e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego.

In caso di sopravvenienza di eventi, quali malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità obbligatori, il periodo di prova è prolungato in misura corrispondente alla durata dell'assenza.

Pochi contratti collettivi, ad oggi, hanno affrontato la riproposizione del periodo di prova nei contratti a termine, basando la materia esclusivamente in prospettiva dei rapporti a tempo indeterminato. In attesa che la contrattazione disciplini compiutamente la materia, sarà cura del datore di lavoro proporzionare la durata



della prova alla durata del contratto a tempo determinato, avendo cura, di non superare mai la metà della durata complessiva del rapporto di lavoro.

Riduzione premi artigiani biennio 2020/2021

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, ha emanato un decreto, pubblicato sul sito istituzionale www.lavoro.gov.it nella sezione "Pubblicità legale" del 31 agosto, con cui stabilisce che la riduzione spettante alle imprese artigiane che non hanno avuto infortuni nel biennio 2020/2021, è fissata in misura pari al 5,68% dell'importo del premio assicurativo dovuto per il 2022.

L'INAIL provvede ad effettuare, anche successivamente, la verifica della sussistenza delle condizioni di ammissione al beneficio da parte delle imprese.

Affissione del Codice disciplinare: onere della prova al datore

L'affissione del Codice Disciplinare deve essere continua e, soprattutto, deve essere in atto sia alla data dell'infrazione che durante tutto l'iter disciplinare (contestazione e adozione del provvedimento) e sul datore di lavoro grava l'onere probatorio della dimostrazione dell'avvenuta affissione

Nullità della sanzione per mancata affissione e riproposizione: l'iter disciplinare previsto dall'art. 7, si snoda attraverso una serie di atti interni al procedimento, posti in sequenza legale tra di loro (fase editale, contestazioni, giustificazioni) che si concludono nell'adozione della sanzione.

L'affissione deve avvenire in un luogo facilmente identificabile in un passaggio obbligato o di stazionamento dei dipendenti come l'ingresso con la rilevazione delle presenze attraverso il "badge", la mensa, lo spogliatoio, il reparto, l'ufficio paga.

Per l'impresa con pluralità di sedi: il regolamento disciplinare va affisso presso tutti i posti di lavoro.

Per il lavoratore "comandato" temporaneamente presso altro datore di lavoro: il "codice" non può essere affisso nel luogo di effettivo lavoro, ma è sufficiente l'affissione nel posto di lavoro da cui il dipendente proviene.

Per coloro che (ad esempio, propagandisti, venditori, informatori scientifici ma anche telelavoratori la cui prestazione si svolge completamente presso il domicilio, come i lavoratori ex lege n. 877/1973) non hanno uno specifico posto di lavoro all'interno dell'unità produttiva può, a mio avviso, ritenersi idonea a costituire forma di pubblicità la consegna del contratto collettivo o del codice disciplinare, o l'affissione nella "bacheca web".



NEXUS

professionisti d'impresa

Aggiornamento delle modalità di gestione dei casi e dei contatti stretti di caso COVID-19

Il Ministero della Salute, con la Circolare n. 37615 del 31 agosto 2022, aggiorna le indicazioni sulla gestione dei casi COVID-19. In particolare, le persone risultate positive ad un test diagnostico molecolare o antigenico per SARS-CoV-2 sono sottoposte alla misura dell'isolamento, con le seguenti modalità:

- per i casi che sono sempre stati asintomatici oppure sono stati dapprima sintomatici ma risultano asintomatici da almeno 2 giorni, l'isolamento potrà terminare dopo 5 giorni, purché venga effettuato un test, antigenico o molecolare, che risulti negativo, al termine del periodo d'isolamento;
- in caso di positività persistente, si potrà interrompere l'isolamento al termine del 14° giorno dal primo tampone positivo, a prescindere dall'effettuazione del test.

Per i contatti stretti di caso di infezione da SARS-CoV-2 sono tuttora vigenti le indicazioni contenute nella Circolare n. 19680 del 30/03/2022

Sgravio contributivo 2% in busta paga

Tra le novità del decreto Aiuti bis (D.L. n. 115/2022), l'art. 20 ha previsto che la misura della riduzione dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore applicabile nel secondo semestre 2022 è del 2 per cento e non più dello 0,8 per cento applicato per il 1° semestre dell'anno; in sintesi:

- un aumento di 1,2 punti percentuali
- limitatamente ai periodi di paga dal 1° luglio al 31 dicembre 2022.
- per tutti i rapporti di lavoro dipendente, salvo per quelli di lavoro domestico.
- l'unico requisito soggettivo richiesto riguarda il lavoratore ed è riferito all'importo della retribuzione che non può superare l'importo mensile di 2.692 euro (mensilità aggiuntive: no quattordicesima) .

Si è ancora in attesa dell'adeguamento della procedura da parte della casa software.

Fringe benefit

Il decreto Aiuti bis modifica la soglia di esenzione fiscale per i benefit assegnati ai lavoratori dipendenti portandola a 600 euro e aumentando l'ambito oggettivo di applicazione,

Viene data la possibilità di utilizzare tale importo anche per rimborsare le spese di utenze domestiche. Si tratta di intervento di carattere straordinario sull'art. 51, comma 3 del TUIR destinato ad avere impatto anche sui piani di welfare aziendale.

NEXUS Società Tra Professionisti

Corso Vittorio Emanuele II n.44 - 26100 Cremona - Codice Fiscale e Partita IVA 01611430198

email: info@nexus-stp.it



La disposizione è tuttavia temporanea e ha vigenza solo per il 2022.

Si rammenta che il bonus carburante di 200 euro (inserito nel cosiddetto Decreto Ucraina convertito nella legge 51 del 20 maggio 2022) si sommano al limite dei 600 euro di fringe benefit inserito nel Decreto Aiuti Bis e quindi per l'anno 2022 l'azienda può erogare importi in fringe benefit per euro 600 più 200 euro ulteriori in bonus carburante.

Pare inoltre che anche ove il valore complessivo dei compensi in natura fosse superiore ad euro 600 resterebbe salva l'esenzione e solo l'eccedenza dovrebbe essere assoggettata ad imposizione fiscale.

Nel decreto Aiuti bis sono state inserite alcune misure volte a potenziare il welfare aziendale. Con maggior dettaglio, l'art. 12 del D.L. n. 115/2022 (rubricato "Misure fiscali per il welfare aziendale") dispone che "limitatamente al periodo d'imposta 2022, in deroga a quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, non concorrono a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale entro il limite complessivo di euro 600,00".