

COLAZIONE DI LAVORO



incontro a cura del Gruppo Lavoro e Previdenza
dell'Ordine di Torino

Smart working, le regole dal 1° aprile 2024

Novità del periodo

Dott. Gian Luca BUDRONI – Commercialista in Torino

Dott.ssa Luisella FONTANELLA – Commercialista in Torino

Giovedì 18 aprile 2024
Dalle ore 13.00 alle ore 14.00

Smart working, le regole dal 1° aprile 2024



Con il ritorno alla disciplina ordinaria, diventa necessario l'accordo individuale, con tutti i requisiti legali previsti dalla legge 81/2017.

Gli accordi devono, quindi:

- fissare la durata del collocamento in modalità agile (a termine, oppure a tempo indeterminato),
- stabilire le regole per l'eventuale recesso,
- definire le modalità (tempo, durata, frequenza, eccetera) di svolgimento della prestazione agile,
- con quali procedure è attivabile

L'accordo individuale



L'accordo individuale ai fini della regolarità amministrativa e della prova è stipulato per iscritto .

Può essere a termine o a tempo indeterminato e deve prevedere quanto segue:

1. la disciplina dell'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali
2. le forme con cui viene esercitato il potere direttivo del datore di lavoro
3. gli strumenti utilizzati dal lavoratore
4. i tempi di riposo del lavoratore

L'accordo individuale



5. Le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore
6. Le condotte che possano dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari

L'accordo deve essere conservato per 5 anni dalla sottoscrizione

La comunicazione di avvio dello Smart Working



In base all'art 23, comma 1 della L. 81/2017 e L. 122/2022 il datore di lavoro deve comunicare in via telematica al Ministero del lavoro entro 5 gg dall'inizio della prestazione, i nominativi dei lavoratori, la data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro agile.

Occorre adottare il modulo All 1 del DM 149/2022 messo a disposizione dal Ministero

<https://servizi.lavoro.gov.it>

Gli strumenti di lavoro



Il datore di lavoro deve assegnare al lavoratore tutti gli strumenti tecnologici necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa ed è responsabile della sicurezza e del funzionamento degli stessi strumenti.

Le parti possono concordare l'utilizzo di strumenti propri del lavoratore, ma stabilendo i criteri e i requisiti minimi di sicurezza ed eventuali indennizzi per le spese.

Il diritto alla disconnessione



La prestazione lavorativa in modalità agile non prevede il rispetto di un preciso orario di lavoro, ma sicuramente il rispetto dei limiti di durata massima dell'orario giornaliero e settimanale previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Il lavoratore può articolare la prestazione in fasce orarie, individuando la fascia di disconnessione in cui non viene erogata la prestazione.

E' importante adottare specifiche misure tecniche e organizzative al fine di garantire la fascia di disconnessione.

Il diritto di precedenza



Nella gestione dello smart working bisogna considerare anche il diritto di precedenza previsto dal Dlgs 105/2022.

Questo decreto fissa un diritto di accesso prioritario per lavoratori con figli fino a dodici anni di età, o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità, lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata o che siano caregiver.

Un altro diritto di precedenza è fissato dall'articolo 5 del Dlgs 29/2024 per le persone anziane (chi ha almeno 65 anni).

In entrambi i casi è un diritto relativo, nel senso che garantisce solo la precedenza nel caso in cui un'azienda utilizzi il lavoro agile:

se un datore di lavoro decide di fare a meno dello smart working, nessuna precedenza è attivabile.

E.BI.PRO. nei limiti delle risorse stanziare, sulla base del disposto contrattuale del CCNL Studi Professionali, riconosce **un rimborso massimo per ciascun dipendente di 300 euro (iva esclusa)** a favore dei datori di lavoro in regola con i versamenti alla bilateralità di settore (CADIPROF / E.BI.PRO.) e con un'anzianità contributiva di almeno 6 mesi continuativi, che devono sostenere spese per dotare i propri lavoratori di strumenti tecnico-informatici necessari all'avvio del Telelavoro e/o Smart Working:

PC fissi, PC portatili/Notebook, Tablet, Stampanti, Mouse, Tastiere, Webcam, Cuffie.

E' ammesso, per il dipendente di cui si fa domanda, il rimborso di un solo elemento per ciascuna delle 6 categorie di cui in elenco,

Alla domanda devono essere allegati (in formato pdf):

- Fatture d'acquisto (indicanti in modo univoco il bene acquistato) intestate allo studio o al datore di lavoro;
- Accordo disciplinante le modalità di espletamento della prestazione lavorativa per il Telelavoro o la Ricevuta rilasciata dal Ministero Lavoro e Politiche Sociali (Cliclavoro) per la comunicazione di avvio dello Smart Working

Ciascun datore di lavoro potrà ottenere il contributo per un massimo di 3 dipendenti nell'arco dell'intera iscrizione ad Ebipro.

Le novità del periodo



APPLICAZIONE DEL CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI AI LAVORATORI GIÀ IMPIEGATI IN PICCOLE IMPRESE

La Corte Costituzionale ha stabilito che ai lavoratori di piccole imprese assunti prima dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 23/2015, **non si applica l'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori, ma il regime di tutela del licenziamento individuale illegittimo previsto per i contratti a tutela crescente.**

Questo avviene nel caso in cui il datore di lavoro superi la soglia dimensionale di 15 occupati nell'unità produttiva a seguito di assunzioni a tempo indeterminato intervenute dopo l'entrata in vigore del decreto.

Corte Costituzionale Sentenza n. 44 del 19 marzo 2024

DISPONIBILE “PRISMA” A SUPPORTO DEI DATORI DI LAVORO

“PRISMA” (prospetto informativo sintetico per il corretto adempimento contributivo in relazione al massimale)

Consente di controllare se il lavoratore ha o meno contributi ante 1996, o se ha presentato domanda di riscatto o di accredito figurativo di contributi che si collocano temporalmente prima del 1° gennaio 1996.

La procedura emette un prospetto informativo nel quale è riportata la data in cui risulta presente il 1° contributo obbligatorio riferito a forme pensionistiche obbligatorie, se precedente al 1/01/96, oppure l'informazione della presenza di una domanda di accredito figurativo o riscatto relativo a periodi antecedenti il 1/01/96.

Riporta, inoltre la data dell'eventuale opzione per il sistema contributivo per i lavoratori con contributi ante 1° gennaio 1996, anche con riferimento a casse pensionistiche professionali obbligatorie

RAPPORTO BIENNALE SULLA PARITÀ

UOMO - DONNA:



SLITTA IL TERMINE DI TRASMISSIONE AL 15 LUGLIO 2024

Con Notizia del 10 aprile 2024 il Ministero del Lavoro rende noto che il predetto rapporto, in relazione al biennio 2022-2023, potrà essere redatto **dal 3 giugno al 15 luglio 2024.**

Il Ministero comunica, inoltre, che è in corso una revisione dell'applicativo informatico al fine di semplificarne la presentazione e restano confermate le modalità generali di compilazione previste dal Decreto Interministeriale del 29 marzo 2022.

CASSAZIONE: PAUSA RETRIBUITA DURANTE L'ORARIO DI LAVORO



Con ordinanza n. 8626 del 1° aprile 2024, la Corte di Cassazione ha affermato che nel caso di mancato godimento da parte del lavoratore delle pause retribuite di dieci minuti, l'onere del lavoratore di allegazione e prova del fatto costitutivo del proprio diritto riguarda la prestazione di una attività giornaliera superiore alle sei ore consecutive, senza aver goduto della pausa retribuita.

Le modalità alternative, così come il godimento di riposi compensativi, devono essere, invece, provati dal datore di lavoro.

MIN.INTERNO: STRANIERI ALTAMENTE QUALIFICATI E LAVORO DA REMOTO



Gazzetta Ufficiale n. 79 del 4 aprile 2024, Decreto 29 febbraio 2024.

Modalità e requisiti per l'ingresso ed il soggiorno dei cittadini di Stati non appartenenti all'Unione europea che svolgono un'attività lavorativa altamente qualificata attraverso l'utilizzo di strumenti tecnologici che consentono di lavorare da remoto in via autonoma ovvero per un'impresa anche non residente nel territorio nazionale.

Il decreto fissa le modalità e i requisiti per l'ingresso ed il rilascio del permesso di soggiorno, nonché le categorie di lavoratori altamente qualificati che possono beneficiare del relativo permesso di soggiorno e definisce i limiti minimi di reddito del richiedente e le modalità necessarie per la verifica dell'attività lavorativa da svolgere

SIMULATORI DI CALCOLO INPS PER SANZIONI CIVILI E PIANO DI AMMORTAMENTO



Con messaggio 29.12.2023, n. 4718 l'Inps ha comunicato la realizzazione di 2 nuovi servizi di simulazione interattiva che consentono di calcolare le sanzioni civili dovute per l'omesso o ritardato versamento dei contributi (Calcolo Sanzioni Civili) e il piano di ammortamento per la regolarizzazione mediante rateazione dell'esposizione debitoria (Piano di ammortamento). Lo strumento "Simulatori: calcolo sanzioni civili e piano di ammortamento" è disponibile, tramite il percorso: "Imprese e Liberi Professionisti" > "Esplora Imprese e Liberi Professionisti" > "Strumenti" > "Simulatori: calcolo sanzioni civili e piano di ammortamento", oppure, digitando "Simulatori: calcolo sanzioni civili e piano di ammortamento" nel campo di ricerca testuale nella homepage.

Il servizio consente l'accesso a due distinte sezioni: la prima, a uso dei contribuenti che abbiano omesso di versare o che hanno pagato in ritardo l'importo dei contributi rispetto alla data di scadenza legale, consente di calcolare le sanzioni civili dovute per l'omesso o ritardato versamento dei contributi nella misura della morosità o dell'evasione (art. 116, c. 8, lett. a) e b) L. 388/2000) dalla data di scadenza legale alla data della simulazione; la seconda sezione consente l'accesso a un simulatore per il calcolo del piano di ammortamento per la regolarizzazione mediante la rateazione dell'esposizione debitoria.