

dataprime NEWS

n° 11

18 MARZO 2022



Wolters Kluwer



*Rassegna stampa settimanale a cura di DATAPRIME
fonte IPSOA Quotidiano*



www.dataprime.it

LAVORO

CONTRATTI STAGIONALI: COME DEVONO ESSERE UTILIZZATI DAI DATORI DI LAVORO

APPRENDISTATO DA PRIMO LIVELLO A PROFESSIONALIZZANTE: QUANTO CONVIENE AL DATORE DI LAVORO

CU 2022: ULTIMI GIORNI PER L'INVIO TELEMATICO ALLE ENTRATE E LA CONSEGNA AI LAVORATORI

PARITÀ DI GENERE SUL LAVORO E PNRR: IL RAPPORTO AZIENDALE FA LA DIFFERENZA

SMART WORKING: QUALI REGOLE SI APPLICANO DOPO IL 31 MARZO?



sommario

CONTRATTI STAGIONALI: COME DEVONO ESSERE UTILIZZATI DAI DATORI DI LAVORO

Eufrazio Massi - Esperto di Diritto del Lavoro e Direttore del sito www.dottrinalavoro.it

Negli ultimi anni, si è assistito a un incremento dei contratti stagionali, accompagnato anche da interventi normativi e chiarimenti relativi alle modalità di utilizzo degli stessi da parte delle imprese. Di particolare importanza sono le indicazioni fornite dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con la nota n. 413 del 2021, sulle deroghe alla disciplina generale e sul ruolo della contrattazione collettiva, nonché sulla possibilità per le aziende del settore turistico che, nell'anno solare, abbiano un periodo di inattività non inferiore a 70 giorni continuativi o a 120 giorni non continuativi, di stipulare contratti a tempo indeterminato. Ulteriori riflessioni in materia possono essere fatte sul diritto di precedenza e sui contratti a termine alternati tra stagionali e normali. Quali regole devono seguire i datori di lavoro?

I contratti per attività stagionali sono stati negli anni antecedenti al 2018, un settore "di nicchia" riservato, pressochè esclusivamente, alle prestazioni ricomprese all'interno del D.L.vo n. 1525/1963 ed a quelle definite da alcuni CCNL, ove la stagionalità è un fattore ricorrente della produzione, come nel caso del settore alimentare del turismo o del trasporto aereo.

Non c'era alcuna necessità di allargare lo spazio di applicazione, atteso che la "acausalità" fino a 36 mesi del contratto a tempo determinato, non ne giustificava, a livello aziendale, la presenza pur a fronte di attività di natura ricorrente che potevano definirsi stagionali.

L'entrata in vigore del D.L. n. 87/2018 con la "acausalità" ridotta a dodici mesi ed unicamente per il primo contratto, con le condizioni da apporre sia in caso di proroga oltre l'anno che nei rinnovi contrattuali dopo il primo, hanno spinto imprese ed organizzazioni sindacali a prevedere l'individuazione, in sede aziendale ma anche territoriale, di attività ricorrenti con punte di attività in determinati periodi dell'anno.

La crisi pandemica degli anni 2020 e 2021 ha, tutto sommato, rallentato o "stoppato" questo andamento anche perché nella legislazione dell'emergenza sulla materia dei contratti a termine si è intervenuti, più volte, nel senso dell'allargamento delle rigide maglie del comma 1 dell'art. 19 del D.L. n. 81/2015, come riscritto dal D.L. n. 87. Con il 1° gennaio 2022., però, la normativa sui contratti a tempo determinato è tornata ad essere quella originaria, arricchitasi, peraltro (fatto molto importante) con la possibilità che anche la contrattazione collettiva, a tutti i livelli, possa individuare "condizioni" dettate da "esigenze specifiche" del datore di lavoro. Questa breve e doverosa premessa si è resa

necessaria per introdurre il tema dei contratti stagionali, ricorrenti soprattutto nel periodo estivo: lo scorso anno, con la nota n. 413 del 10 marzo 2021, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, dettò alcuni indirizzi alle proprie articolazioni periferiche, rese note con un parere "concertato" con l'Ufficio Legislativo del Ministero del Lavoro. Ed è proprio da questi chiarimenti che intendo partire allargando, poi, la riflessione ad altre questioni, parimenti importanti, non toccate come, ad esempio, il diritto di precedenza, i contratti a termine "alternati" tra stagionali e "normali", e gli effetti dei rapporti a tempo determinato sul calcolo dell'aliquota per il collocamento obbligatorio. Due sono, sostanzialmente, le questioni oggetto di attenzione della nota dell'INL:

a) la prima, con la quale si conferma che le deroghe alla disciplina del contratto a termine previste per le attività stagionali dal D.L.vo n. 81/2015, come riformato dal D.L. n. 87/2018, valgono anche per le determinazioni della contrattazione collettiva non solo nazionale, ma anche territoriale od aziendale;

b) la seconda, ove si afferma che le aziende del settore turistico che, nell'anno solare (inteso come 365 giorni consecutivi), abbiano un periodo di inattività non inferiore a 70 giorni continuativi o a 120 giorni non continuativi, secondo la previsione del D.P.R. n. 1525/1963, possano stipulare contratti a tempo indeterminato.

In riferimento alla prima questione mi sembra opportuno sottolineare come le attività stagionali nel nostro Paese, siano, ancora, quelle contenute nel D.P.R. n. 1525/1963 (firmato dal Presidente della Repubblica Segni, dal Premier Leone e dal Ministro del Lavoro Delle Fave), emanato in attuazione dell'art. 1, comma 2, lettera a) della legge n. 230/1962, abrogata nel 2001: esso contiene, prevalentemente, attività riferite al settore agricolo o industriale ad esso correlato (ad esempio, raccolta, cernita, spedizione dei prodotti ortofrutticoli freschi e dei relativi imballaggi), molte delle quali, oggi, desuete.

Per la verità, l'art. 21, comma 2, del D.L.vo n. 81/2015 prevede che il Ministro del Lavoro, con proprio decreto, attualizzi le determinazioni del 1963, ma da allora (24 giugno 2015, data di entrata in vigore della disposizione) si sono succeduti cinque ministri e sono trascorsi quasi sette anni e nulla appare all'orizzonte, sicchè la materia continua ad essere disciplinata dal D.P.R. n. 1525/1963.

Questi tempi, oltremodo lunghi, per non dire biblici, offrono lo spunto per una breve riflessione: il ritardo e l'inerzia del potere politico e la mancanza di "stimoli attuativi" dell'apparato burocratico amministrativo, producono situazioni di estrema incertezza e, sovente, a pagarne le spese sono le aziende ed i professionisti che si trovano ad operare con norme non adeguate alla realtà. Purtroppo, non si tratta di un ritardo relativo ad un caso isolato (nel settore lavoro ci sono diverse disposizioni che dovrebbero essere adeguate attraverso decreti ministeriali perché così chiede il Legislatore), ma ritengo che ci si debba fermare qui per proseguire nella nostra riflessione.

Fatta questa breve digressione, torno ai contratti stagionali ricordando che, nel corso degli anni, è intervenuta la contrattazione collettiva ad individuare nuove attività definite "stagionali" rispetto alle quali è possibile giungere alla stipula di contratti che

presentano, sotto l'aspetto normativo, una disciplina, sostanzialmente, parallela a quella dei "normali" contratti a tempo determinato.

La nota dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro che si commenta, sottolinea come le norme sullo "stop and go", dieci o venti giorni (di calendario) a seconda che il precedente contratto abbia avuto, rispettivamente, una durata fino a 6 mesi o superiore, non trovino applicazione nei rinnovi dei contratti a termine previsti sia in esecuzione del D.P.R. n. 1525/1963 che nelle ipotesi previste della contrattazione collettiva. L'art. 51 del D.L.vo n. 81/2015 considera, quale fonte di diritto sul tema, sia gli accordi nazionali, che quelli territoriali ed aziendali stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o dalle "loro" rappresentanze sindacali aziendali o dalla rappresentanza sindacale unitaria.

Prima di procedere all'esame degli altri aspetti definiti nella nota dell'INL ritengo opportuno focalizzare l'attenzione su un problema di costi legato alla stipula dei contratti per "attività stagionali": se questi sono sottoscritti per una delle attività individuate dal D.P.R. n. 1525/1963, o dalla contrattazione collettiva antecedente il 1° gennaio 2012, non si paga l'1,40% mensile sulla retribuzione imponibile, previsto dal comma 28 dell'art. 2 della legge n. 92/2012, oltre al contributo progressivo dello 0,50% correlato ad ogni rinnovo, previsto dal D.L. n. 87/2018.

La stessa esenzione riguarda:

a) dal 1° gennaio 2020 i contratti a termine per lo svolgimento nel territorio della provincia di Bolzano, di attività stagionali definite dai contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali stipulati entro il 31 dicembre 2019 dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative: questo afferma l'art. 1, comma 13, lettera b) della legge n.160/2019. Questa disposizione, frutto, senz'altro, di una precisa attività di "lobbing" dovrebbe, per senso di coerenza, essere allargata anche al resto d'Italia ove le attività stagionali sono ugualmente ricorrenti ed importanti;

b) i rapporti per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, nel settore del turismo e dei pubblici esercizi, nei casi individuati dai contratti collettivi e quelli instaurati per la fornitura di lavoro portuale temporaneo ex art. 17 della legge n. 84/1994.

Tornando alla nota dell'INL, viene precisato che la "stagionalità" è applicabile anche:

a) alle eccezioni relative alla durata massima di 24 mesi: i contratti per attività stagionali (anche in somministrazione) seppur rinnovati nel corso degli anni, non sono sottoposti a tale limite temporale (art. 19, comma 2);

b) alla normativa sulle proroghe ed i rinnovi, nel senso che tali istituti riferiti alla stagionalità possono essere immessi nel contratto anche in assenza delle causali (art. 21, comma 01). Tutto ciò significa che ai rinnovi ed alle proroghe dei contratti per attività stagionali non si applicano, in alcun modo, le specifiche condizioni previste dall'art. 19 del D.L.vo n. 81/2015 che, invece, vanno inserite, laddove necessario, nei "normali" contratti a tempo determinato. C'è da sottolineare, tuttavia, che l'INL non ha

fornito alcun chiarimento, rapportato alle attività stagionali, circa il significato delle quattro proroghe in ventiquattro mesi, norma scritta, sicuramente, per i normali contratti a tempo determinato ma che, senza una esclusione, si applica anche ai contratti stagionali, per i quali, comunque, con un aggravio di burocrazia gestionale per i datori di lavoro, è sempre possibile attaccare un contratto all'altro senza soluzione di continuità, non essendo previsto lo "stop and go";

c) alla normativa sul numero complessivo dei contratti stipulabili: l'art. 23, comma 2, esclude i contatti stagionali dal numero complessivo dei contratti a termine stipulabili nell'anno (20% rispetto ai dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato alla data del 1° gennaio dell'anno al quale si riferiscono le assunzioni, o percentuale diversa stabilita dalla contrattazione collettiva); L'INL, in relazione alla stagionalità individuata dalla contrattazione collettiva, come aggiuntiva rispetto a quella definita dal D.P.R. n. 1525/1963, richiama gli orientamenti espressi in tal senso dal Ministero del Lavoro con gli interpelli n. 15/2016 e n. 6/2019. Ma, a questo punto cosa si può intendere come "attività stagionale"? Si tratta di un requisito essenziale ed imprescindibile che, in caso di contenzioso, potrà ben essere esaminato dal giudice il quale, qualora non lo riscontri, potrebbe procedere alla riconduzione dei rapporti a contratti a tempo indeterminato.

La stagionalità non può che far riferimento ad attività che si ripetono annualmente e che, in determinati periodi, comportano un incremento delle stesse. Particolarmente significativi sono stati, nel tempo, gli accordi nel settore del trasporto aereo e dei servizi aeroportuali, o nel commercio ove, secondo la previsione dell'art. 66-bis del CCNL, le parti, a livello territoriale, hanno definito come stagionali alcune attività ripetitive negli anni che comportano incrementi significativi, o anche nel settore della ristorazione.

Ciò che va tenuto in debita considerazione è la durata della "stagionalità". Essa si giustifica, a mio avviso, se il periodo complessivo previsto non supera gli otto mesi (come nel contratto del settore alimentare, con riferimento a picchi anche ripetuti nel corso dell'anno) o poco più: non si giustifica se il periodo complessivo va oltre, tenuto conto anche del periodo di ferie che gli interessati maturano. C'è il rischio, fondato, che l'attività venga definita dal giudice come "normale", con tutte le conseguenze del caso. La seconda questione sollevata e risolta dalla nota dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro riguarda le imprese turistiche stagionali con periodi di inattività alle quali fa riferimento la voce n. 48 del D.P.R. n. 1525/1963, come risulta modificata dall'art. 1 del D.P.R. n. 378/1995.

Essa concerne la possibilità per i datori di lavoro interessati di sottoscrivere contratti a tempo indeterminato, senza che ciò possa inficiare la connotazione "stagionale". La risposta è positiva, nel senso che non si ravvisano particolari criticità, atteso che tali aziende debbono, comunque, svolgere una attività preparatoria e programmatori nei mesi di chiusura al pubblico. Due parole sul diritto di precedenza (tema non affrontato nella nota dell'INL): esso è previsto anche per le attività stagionali ma con alcune



profonde differenze rispetto a quello in vigore per i “normali” contratti a tempo determinato.

Il diritto di precedenza deve essere riportato nella lettera di assunzione: si tratta di un onere per il datore di lavoro che può essere assolto anche richiamando, semplicemente, il comma 4 dell’art. 24. Esso non è accompagnato da una specifica sanzione ma, in caso di accesso ispettivo, constatando la mancanza su contratti in corso o anche su contratti scaduti ove il lavoratore può ancora esercitarlo, l’ispettore del lavoro può emanare una disposizione dando al datore un tempo per adempiere. La mancata ottemperanza, fermi restando i possibili ricorsi amministrativi o giudiziari, è sanzionata con una somma compresa tra 500 e 3.000 euro senza applicazione della diffida (art. 14 del D.L.vo n. 124/2004). Il diritto di precedenza va esercitato entro i tre mesi successivi alla fine del contratto e vale per nuove assunzioni a termine del datore di lavoro per le stesse attività stagionali.

Ma, cosa deve fare un datore di lavoro che, rispetto alla campagna stagionale precedente, si trova con meno posti a disposizione e più lavoratori che hanno il diritto (si pensi, ad esempio, alla lavorazione dei pomodori o alla produzione di gelati a fronte di una stagione non favorevole)?

In genere è la contrattazione collettiva a disciplinare le modalità di attuazione dei diritti di precedenza: in mancanza, il datore di lavoro può attenersi all’unico criterio che non si presta a rilievi particolari e che è rappresentato dall’anzianità aziendale accumulata con il precedenti contratti. Da ultimo, mi soffermo su alcune questioni pratiche che i datori di lavoro si trovano ad affrontare: mi riferisco al fatto che lavoratori a termine “stagionali” possano essere assunti anche con contratto a tempo determinato “normale” e viceversa.

Ciò è possibile ma, a mio avviso, occorre valutare una serie di elementi che discendono dal fatto che per i contratti a tempo determinato “normali” ci sono regole diverse:

- a) se un lavoratore già titolare di rapporti stagionali viene assunto con contratto a termine “normale”, occorre inserire una delle causali previste dall’art. 19 del D.L.vo n. 81/2015 (ad esempio, per “ragioni sostitutive”) perchè è un ulteriore contratto a termine tra le parti: va, inoltre, rispettato lo “stacco” di 10 o 20 giorni, ed occorre tenere una “contabilità a parte” per il calcolo dei 24 mesi complessivi per mansioni riferibili allo stesso livello della categoria legale di inquadramento;
- b) se un lavoratore già titolare di rapporti a tempo determinato “normali” viene assunto come stagionale per una delle ipotesi previste dal D.P.R. n. 1525/1963 o dalla contrattazione collettiva non occorre inserire alcuna causale, non è previsto alcun “stop and go”, ed il computo della durata dei rapporti stagionali avviene separatamente dagli altri. Anche il diritto di precedenza è diverso, nel senso che per un contratto stagionale va esercitato per iscritto entro 3 mesi dalla cessazione del rapporto e riguarda l’attivazione di un altro contratto stagionale, mentre per gli altri contratti a tempo determinato, esso va esercitato entro 6 mesi ed esplica i propri effetti per una assunzione a tempo indeterminato per le mansioni già svolte, nel caso in cui il datore la dovesse porre in

essere entro i 12 mesi successivi alla cessazione del rapporto. Da ultimo, per completezza di informazione, è opportuno sottolineare una norma che ricomprende “sotto lo stesso tetto” i contratti a termine “stagionali” e quelli a tempo determinato “normali”: ai fini del computo dell’aliquota legale per il collocamento dei portatori di handicap, prevista dall’art. 3 della legge n. 68/1999 in relazione ai limiti dimensionali dell’azienda, gli assunti a tempo determinato si computano se la durata del loro rapporto supera i 6 mesi. In questo caso si sommano gli eventuali periodi lavorati in entrambe le fattispecie a termine.

Tale norma è di natura “speciale” e si allontana dalla previsione dell’art. 27 del D.L.vo n. 81/2015, laddove si afferma che salvo che sia diversamente disposto, ai fini dell’applicazione di qualsiasi disciplina contrattuale, per la quale sia rilevante la dimensione dell’organico aziendale, per il computo del numero dei dipendenti, si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti (che, in genere, hanno un rapporto a termine di durata non superiore ai 5 anni), impiegati negli ultimi 2 anni, sulla base della effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.

APPRENDISTATO DA PRIMO LIVELLO A PROFESSIONALIZZANTE: QUANTO CONVIENE AL DATORE DI LAVORO

Deborah Di Rosa - Consulente del lavoro

La trasformazione del contratto di apprendistato da primo livello a professionalizzante implica la continuità del contratto di lavoro stipulato tra le parti, ossia tra l’iniziale apprendistato di primo livello e l’apprendistato professionalizzante con il prolungamento del periodo di formazione, già ricevuta dal lavoratore nel lasso temporale di durata del contratto di apprendistato di primo livello, finalizzata all’acquisizione della qualificazione professionale ai fini contrattuali. In questo caso è necessario rispettare i limiti massimi di durata del secondo contratto previsti dai CCNL. Di fatto così il datore di lavoro può cumulare i due contratti e applicare per un periodo più lungo le aliquote contributive ridotte dedicate a questa tipologia contrattuale. Quanto si può risparmiare?

Il contratto di apprendistato per qualifica o diploma professionale si sostanzia in un contratto di lavoro finalizzato a favorire l’inserimento dei giovani tra i 15 e i 25 anni nel mondo del lavoro attraverso l’acquisizione di un diploma e di competenze professionali. Le assunzioni con contratto di apprendistato di primo livello, cui sono riconducibili sia i percorsi di istruzione e formazione per la qualifica e il diploma professionale che quelli di istruzione secondaria



superiore e di specializzazione tecnica superiore, sono possibili in tutti i settori di attività, sia privato che pubblico, per i giovani che hanno compiuto il 15° anno di età e fino al compimento del 25°. Per i giovani ancora soggetti all'obbligo scolastico, il datore di lavoro che intende stipulare il contratto di apprendistato deve sottoscrivere un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto. **Attenzione**

La legge di Bilancio 2022 ha ampliato la platea dei potenziali beneficiari delle misure di integrazione salariale includendo anche i lavoratori assunti con qualsiasi tipologia di apprendistato in possesso di almeno 30 giorni di anzianità di effettivo lavoro, presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento, alla data di presentazione della domanda di concessione del trattamento. Per i contratti di apprendistato di primo livello per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, stipulati entro il 31 dicembre 2022, è riconosciuto ai datori di lavoro, che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a 9, uno sgravio contributivo totale con riferimento alla contribuzione dovuta per i periodi contributivi maturati nei primi 3 anni di contratto. Per i periodi di contributi maturati negli anni di contratto successivi al terzo, rimane applicabile l'aliquota del 10%.

Affinchè lo sgravio totale sia applicabile è necessario che i datori di lavoro con un numero di addetti pari o inferiore a 9, al momento dell'assunzione dell'apprendista. Il beneficio contributivo permane anche se in data successiva il datore di lavoro dovesse superare tale limite dimensionale.

Lo sgravio comporta per i primi 36 mesi di contratto di apprendistato l'azzeramento dell'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro. A decorrere dal 37° mese del contratto di apprendistato di primo livello, i datori di lavoro interessati sono soggetti all'aliquota contributiva del 10%. L'aliquota contributiva a carico dell'apprendista rimane, invece, pari al 5,84% della retribuzione imponibile, per tutta la durata del periodo di formazione.

Attenzione

L'INPS ha precisato che, nei casi di trasformazione del contratto di apprendistato da primo a secondo livello, le agevolazioni spettanti ai datori di lavoro con un numero di addetti pari o inferiore a nove trovano applicazione limitatamente ai periodi contributivi riferiti alla formazione di primo livello. Al termine del periodo di apprendistato di primo livello, pur trattandosi di un contratto a tempo indeterminato, è prevista la possibilità per le parti di recedere liberamente dal contratto, ferma restando, durante il periodo di preavviso, l'applicazione della disciplina del contratto di apprendistato. In caso di mancato recesso, il contratto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Il contratto di "apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore" (definito anche apprendistato di primo livello) può essere trasformato in un contratto di apprendistato professionalizzante, con conseguente prolungamento

del periodo di formazione, per pervenire alla qualificazione professionale ai fini contrattuali. La durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva applicabile al settore di riferimento. Restano in ogni caso fermi i limiti massimi di durata previsti normativamente (D.Lgs. n. 81/2015) per ciascuna tipologia di apprendistato.

In questo caso, a decorrere dal mese della trasformazione, trova applicazione, in ragione dell'anno di vigenza del contratto, lo specifico regime contributivo previsto per le assunzioni in contratto di apprendistato professionalizzante.

L'INPS ha precisato che, nei casi di trasformazione del contratto di apprendistato da primo a secondo livello, le agevolazioni spettanti ai datori di lavoro con un numero di addetti pari o inferiore a nove trovano applicazione limitatamente ai periodi contributivi riferiti alla formazione di primo livello.

Attenzione

La trasformazione dal contratto di apprendistato di primo livello in quello professionalizzante (messaggio del 10 aprile 2019, n. 1478), è possibile successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma di istruzione professionale o del diploma di scuola secondaria superiore ed è finalizzata al conseguimento della qualificazione professionale ai fini contrattuali. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può essere superiore a 3 anni ovvero a 4 nel caso di diploma professionale quadriennale, salvi i casi di:

- contratti di durata non superiore a 4 anni per l'acquisizione, oltre che del diploma di istruzione secondaria superiore, di ulteriori competenze tecnico-professionali rispetto a quelle già previste dai vigenti regolamenti scolastici, utili anche ai fini del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore;
 - contratti di apprendistato di durata non superiore a due anni, per i giovani che frequentano il corso annuale integrativo che si conclude con l'esame di Stato (art. 6, co. 5, D.P.R. 15 marzo 2010, n. 87);
 - proroga di un anno del contratto: per gli assunti che abbiano conseguito la qualifica triennale o il diploma quadriennale, al fine di acquisire ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, utili anche ai fini dell'acquisizione del certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo, per gli assunti che non abbiano positivamente conseguito la qualifica, il diploma, il certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma statale di maturità professionale dopo l'anno integrativo. **Attenzione**
- La durata minima e massima di un apprendistato 1° livello varia a seconda della qualifica o del diploma da ottenere.
- Con l'apprendistato di 1° livello si possono conseguire i seguenti titoli di studio:
- qualifica professionale della durata massima di 3 anni;
 - diploma professionale della durata massima di 4 anni;
 - diploma di istruzione secondaria superiore della durata massima di 4 anni;
 - certificato di specializzazione tecnica superiore della durata massima di 1 anno.

Datore di lavoro che assume con contratto di apprendistato di primo livello e poi deve valutare se proseguire a tempo indeterminato o trasformare il contratto in apprendistato professionalizzante. Metalmeccanica artigianato (Accordo interconfederale 18 maggio 2016). Le durate del contratto di apprendistato di primo livello sono così stabilite:

- 3 anni per il conseguimento della qualifica di istruzione e formazione professionale;
- 4 anni per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale e di istruzione secondaria superiore;
- 2 anni per la frequenza del corso integrativo per l'ammissione all'esame di Stato di cui all'art. 15, c. 6, D.Lgs. n. 226/2005;
- 1 anno per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale nel caso di possesso della qualifica di istruzione e formazione professionale nell'ambito di indirizzo professionale corrispondente e per il conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore.

Al termine del periodo di apprendistato di primo livello, il mantenimento in servizio dell'apprendista può essere effettuato:

- Ipotesi 1) Con proseguimento con contratto a tempo indeterminato livello 4: la retribuzione mensile sarà pari a 1.416 euro, la contribuzione relativa sarà pari a 397 euro mensili, quella INAIL a 61 euro mensili.
- Ipotesi 2) Con trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante: in questo caso, in applicazione dell'accordo confederale, la durata di questo sarà ridotta di 12 mesi.

Ne deriva che, posto che il livello finale da conseguire sia il terzo, la durata sarà la seguente:

60 mesi - 12 = 48 mesi

La retribuzione sarà definita con gli importi che seguono, ad incremento semestrale:

- 1.127 euro
- 1.172 euro
- 1.202 euro
- 1.277 euro
- 1.322 euro
- 1.382 euro
- 1.502 euro per gli ultimi 12 mesi

La contribuzione dovuta all'INPS sarà pari all'11,61%, quella dovuta all'INAIL sarà pari a 0.

| | Apprendistato I livello | Apprendistato I livello + professionalizzante |
|--------------------------------|-------------------------|---|
| Retribuzione imponibile | 1416 euro | 1127 euro per 6 mesi 1172 euro per 6 mesi 1.202 euro per 6 mesi 1.277 euro per 6 mesi 1.322 euro per 6 mesi 1.382 euro per 6 mesi 1.502 per 12 mesi |
| Contributi INPS | 397 euro | 130 euro per 6 mesi 136 euro per 6 mesi 140 euro per 6 mesi 148 euro per 6 mesi 153 euro per 6 mesi 160 euro per 6 mesi 174 euro per 12 mesi |

| | | |
|----------------------------------|--------------|---|
| Contributi INAIL | 61 euro | 0 |
| Costo complessivo annuale | 1.874 euro | 16.672 per il primo anno 17.985 per il secondo anno 19.610 per il terzo anno 21.788 per il quarto anno |
| Costo complessivo 5 anni | 121.810 euro | 76.056 euro |
| Risparmio % | | 48% |

CU 2022: ULTIMI GIORNI PER L'INVIO TELEMATICO ALLE ENTRATE E LA CONSEGNA AI LAVORATORI

I sostituti d'imposta obbligati al rilascio delle Certificazioni Uniche per il periodo d'imposta 2021 hanno una doppia scadenza prevista per il 16 marzo: dovranno adempiere alla trasmissione telematica delle CU 2022 all'Agenzia delle Entrate e, nel contempo, provvedere alla consegna, via mail o con modalità cartacee, delle certificazioni ai propri lavoratori subordinati, parasubordinati e collaboratori. La restante parte delle certificazioni, riferite a prestazioni non dichiarabili nel modello 730 precompilato, potrà essere trasmessa e consegnata entro il più ampio termine fissato al 31 ottobre. **Attenzione alle sanzioni per omesso invio.**

Scade il prossimo 16 marzo il termine per la trasmissione telematica all'Agenzia delle Entrate della Certificazione Unica 2022, modello ordinario.

Il medesimo termine vale anche per il rilascio delle stesse, mediante trasmissione in formato elettronico ovvero con consegna cartacea, ai soggetti percettori delle somme, utilizzando il modello sintetico della certificazione.

Ci sarà più tempo e, precisamente, fino al 31 ottobre 2022 per trasmettere in via telematica le CU 2022 contenenti esclusivamente redditi esenti o non dichiarabili mediante la dichiarazione dei redditi precompilata. Il modello di Certificazione Unica è costituito da:

- Frontespizio: dati anagrafici del sostituto, dati anagrafici del contribuente;

- Certificazione dei redditi di lavoro dipendente e assimilati;
- Certificazione dei redditi di lavoro autonomo, delle provvigioni e dei redditi diversi;
- Certificazioni redditi da locazioni brevi;
- Scheda per la scelta della destinazione dell'8 per mille, del 5 e del 2 per mille dell'IRPEF.

La CU 2022 è stata modificata nella sezione che riguarda il trattamento integrativo: sono state soppresse le caselle riservate al vecchio bonus IRPEF. Per quanto riguarda invece il trattamento integrativo il modello è stato integrato con la casella in cui esporre l'eventuale recupero oltre i termini del conguaglio. Alla luce della



soppressione della clausola di salvaguardia Covid-19, inoltre, le relative caselle precedentemente esposte nella sezione "Altri dati" sono state pertanto eliminate. Nella stessa sezione la casella "Premio lavoratori dipendenti erogato", utilizzata per il periodo d'imposta 2020, è stata eliminata e sostituita nella CU 2022 dalla casella "Indennità di disoccupazione NASPI". Entro 5 giorni dalla scadenza ordinaria, e dunque entro il 21 marzo 2022, i sostituti d'imposta possono effettuare, senza applicazione di alcuna sanzione, le eventuali correzioni necessarie sulle CU inviate nei termini.

Inoltre, in accordo alle disposizioni del decreto Milleproroghe, entro il medesimo termine è possibile sanare la tardiva trasmissione delle Certificazioni Uniche di competenza dei periodi d'imposta dal 2015 al 2017. L'omesso o errato invio all'Agenzia delle Entrate comporta l'applicazione di una sanzione pari a 100 euro per ogni certificazione omessa o errata, con riduzione a un 1/3 se la correzione è fatta entro 60 giorni dal termine ordinario.

PARITÀ DI GENERE SUL LAVORO E PNRR: IL RAPPORTO AZIENDALE FA LA DIFFERENZA

Vincenzo Ferrante - Professore ordinario di diritto del lavoro presso l'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano

E' stata forte la spinta del Governo nell'adottare politiche mirate alla riduzione del divario di genere. Esiste dal 2006 il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", ma le norme erano poco conosciute e, perciò, spesso poco applicate. Ora il Codice è stato modificato dalla legge n. 275/2021, che ha introdotto misure che impegnano le imprese di maggiori dimensioni a procedere con più decisione sulla via della parità, imponendo la redazione annuale di un rapporto aziendale sulla situazione del personale maschile e femminile. Il rapporto costituisce condizione necessaria per poter presentare domanda di partecipazione alle gare pubbliche che utilizzano fondi derivanti da risorse del PNRR e del PNC.

I dati sono noti e marcano da tempo una tendenza poco lusinghiera per noi: al pari degli altri Paesi dell'UE, anche in Italia le donne sono mediamente più istruite degli uomini, almeno per quanto riguarda i livelli superiori, ma diventano minoranza al momento di trovare lavoro e di vedere riconosciuta la propria professionalità. A differenza che nel resto del continente, la condizione femminile diventa addirittura drammatica nel nostro Paese, però, quando si passi ad esaminare i dati della popolazione attiva, perché le italiane restano da sempre fra le meno occupate in Europa nella fascia di età fra i 15 e i 64 anni (con un tasso pari nel 2018 al 50%, superate solo dalle donne greche che si collocano 5 punti percentuali più in basso, a fronte di una media europea superiore di circa 13 punti percentuali). Si tratta, peraltro, di un dato che coinvolge tutta la Penisola, posto che ad es. anche in

Lombardia o in Veneto i dati sono poco confortanti.

Né cambia la musica quando ci si soffermi ad analizzare la collocazione delle donne nella scala retributiva. Basti dire, a riguardo, che se in generale le donne europee guadagnano in media il 16% in meno degli uomini, il divario si accresce (e di molto) quando si tratta di top-management (con una paga femminile media del 23% più bassa che per gli uomini). Anche in questo caso, in Italia la differenza è maggiore che altrove, posto che le posizioni manageriali occupate da donne solo poco più di un quarto del totale (contro una media europea del 34% e punte ben superiori al 40% in Lettonia, Polonia, o di pochissimo inferiori in Bulgaria, Lituania, Ungheria e Svezia).

Non deve quindi stupire se, a fronte di queste tendenze, il Governo, su sollecitazione delle istituzioni europee, ha deciso di dare una svolta più decisa nelle politiche interne mirate alla riduzione del divario di genere, sia impegnando l'apparato pubblico, sia responsabilizzando le società di maggiori dimensioni. Ed invero, già da decenni, l'Italia può vantare una legislazione improntata ad assicurare il più rigoroso rispetto del principio di parità; ed anzi con il «Codice delle pari opportunità tra uomo e donna» del 2006 (D.Lgs. n. 198/2006) si sono dettate disposizioni con riguardo a tutti gli aspetti della vita sociale.

Si tratta però di norme poco conosciute e, perciò, spesso poco applicate.

In particolare, il Libro I del "Codice" prevede l'organizzazione di un apparato pubblico, nazionale e decentrato, che trova nella figura del consigliere di parità il soggetto incaricato di promuovere e rendere effettive le previsioni di legge in materia di parità fra i sessi, mentre nel Libro II ci si occupa dei rapporti etico-sociali e, quindi, dei rapporti fra i coniugi e del contrasto alla violenza familiare nonché dell'accesso alle cariche elettive (Libro IV).

Particolarmente importante, poi, è il Libro III, che contiene le norme in tema di parità nei rapporti economici, trattando sia i temi connessi al rapporto di lavoro subordinato (artt. 25-51), sia gli aspetti relativi all'esercizio dell'attività di impresa (artt. 52-55), sia i profili che rilevano nell'accesso alla fornitura di beni e di servizi (artt. 55 bis-55 decies, introdotti nel Codice dal d. lgs. 6 novembre 2007 n.196 di attuazione della direttiva 2004/113/CE). L'intero Codice costituisce consolidamento delle precedenti norme italiane, dirette ad affermare il principio di parità di trattamento fra i sessi, ed è stato emanato per dare attuazione alla più recente direttiva 2006/54/CE, che viene a sintetizzare una vasta serie di disposizioni che risalgono alla fine degli anni '70 del secolo scorso. Il Codice è stato ora modificato dalla legge n. 275/2021 approvata nell'ottobre scorso all'unanimità in Parlamento, con la quale si sono introdotte una serie di misure che mirano ad un rafforzamento dei poteri di controllo e monitoraggio affidati al sistema dei consiglieri di parità, ma che al contempo impegnano anche le imprese di maggiori dimensioni a procedere con più decisione sulla via della parità, rinforzando le norme che, già da tempo, impongono alle aziende pubbliche e private la redazione annuale di un rapporto aziendale sulla situazione del personale maschile e femminile. La nuova legge ha una portata assai più ampia dei

precetti più antichi, perché ora l'obbligo interessa tutti i complessi aziendali con più di 50 dipendenti, a correzione delle precedenti norme che, invece, limitavano i loro precetti alle sole imprese con più di cento dipendenti.

Ma l'iniziativa del Governo non si è fermata qui, perché l'art. 47 del D.L. n. 77/2021 (convertito dalla legge 29 luglio 2021, n. 108) ha ora previsto che il rapporto aziendale di parità costituisce condizione necessaria, a pena l'esclusione, per poter presentare domanda di partecipazione o offerta nelle gare pubbliche che utilizzano fondi derivanti da risorse del PNRR e del PNC (il servizio per la presentazione del rapporto è online sul portale del Ministero del Lavoro dallo scorso 11 febbraio 2022).

Il rapporto deve essere trasmesso, oltre che alle rappresentanze sindacali aziendali, anche alla consigliera regionale di parità, cui spetta di elaborare i relativi risultati, trasmettendoli poi alla consigliera nazionale di parità, al Ministero del lavoro e al Dipartimento delle pari opportunità della Presidenza del Consiglio. Ma non basta, perché l'art. 3 della legge n. 275/2021 prevede che il rapporto sia trasmesso anche all'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL), all'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) e al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL) e consente l'accesso ai dati aziendale anche ai Consiglieri delle città metropolitane (e degli enti "di area vasta"), in relazione alle aziende aventi sede legale nei territori di rispettiva competenza.

I contenuti minimi del rapporto che le aziende sono chiamate a redigere sono assai vasti, dovendo fornire indicazioni in ordine al numero dei lavoratori occupati di sesso femminile e maschile; alle assunzioni effettuate nel corso dell'anno; alle differenze tra le retribuzioni iniziali dei lavoratori di ciascun sesso, nonché all'inquadramento contrattuale e alle mansioni svolte da ciascun lavoratore occupato, anche con riferimento alla distribuzione fra i lavoratori dei contratti a tempo pieno e a tempo parziale. A tutela della privacy individuale, poi, si prevede che dati siano comunicati senza indicare l'identità del lavoratore, anche raggruppati per aree omogenee.

La legge n. 275/2021 istituisce, inoltre, la certificazione della parità di genere (inserendo un nuovo art. 46-bis nel codice), prevedendo la possibilità di ottenere un riconoscimento che servirà ad attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere, dando così accesso agli sgravi fiscali fino a 50 mila euro, previsti dall'art. 5 della legge. La legge del 2021 interviene anche su un tema (solo apparentemente) marginale, classificando come discriminazione "indiretta" (cioè quale comportamento apparentemente neutro, ma che può mettere le donne in determinati contesti in una posizione di svantaggio) la modifica delle condizioni e dei tempi di lavoro idonee a sfavorire in ragione del sesso e delle esigenze familiari o a limitare le opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali. Si tratta di una innovazione conseguente ad ipotesi nelle quali si era registrata, ad es., una modifica dell'orario (con un notevole anticipo sul momento di inizio del servizio o della prestazione), che aveva avuto come effetto quello di rendere difficile il lavoro per coloro che (come ad es. le madri single) erano

onerate da responsabilità familiari di fatto incompatibili con le direttive aziendali (per la necessità, ad es., di accompagnare ogni mattina a scuola i propri figli minori)

Infine, consolidando un'innovazione che larga fortuna ha avuto negli anni recenti (specialmente in Spagna) la legge n. 275/2021 contiene la previsione di misure rivolte ad estendere anche alle società, anche se controllate dalle amministrazioni pubbliche, l'equilibrio fra i sessi negli organi amministrativi, in base al quale il genere meno rappresentato deve ottenere almeno due quinti degli amministratori eletti.

SMART WORKING: QUALI REGOLE SI APPLICANO DOPO IL 31 MARZO?

Roberto Camera - Esperto di Diritto del Lavoro e curatore del sito www.dottrinalavoro.it

Dal 1° di aprile, il datore di lavoro che vorrà attivare lo smart working dovrà predisporre un accordo individuale con il lavoratore, che vada a definire le modalità di effettuazione della prestazione al di fuori dei locali aziendali in modalità agile. Tale documento, tuttavia, secondo quanto previsto da un emendamento alla legge di conversione del decreto Sostegni ter, non dovrà essere più allegato alla comunicazione obbligatoria prevista sul sito del Ministero del Lavoro. Ma cosa deve essere indicato nell'accordo? In particolare, occorre individuare i requisiti minimi di idoneità dei locali privati adibiti ad attività lavorativa, nonché riportare informazioni riguardanti le ore di lavoro, la durata della pausa, la reperibilità del lavoratore durante la giornata di smart working, e il diritto alla disconnessione.

Siamo ai blocchi di partenza. Il 31 marzo terminerà definitivamente lo stato di emergenza nazionale e con esso buona parte delle norme che sono state disposte dal legislatore per semplificare alcune procedure e permettere alle aziende ed ai lavoratori di continuare l'attività in sicurezza.

Tra queste norme è presente anche la procedura semplificata per l'attivazione dello smart working che prevede, tra le altre cose, l'avvio del lavoro da remoto senza un previo accordo individuale tra le parti (art. 90, commi 3 e 4, del D.L. n. 34/2020).

Dal 1° aprile il datore di lavoro, al fine di attivare lo smart working, dovrà predisporre un accordo individuale che vada a definire le modalità di effettuazione della prestazione resa al di fuori dei locali aziendali in modalità "agile". Detto accordo, secondo quanto previsto in un emendamento alla legge di conversione del decreto Sostegni ter (D.L. n. 4/2022), non dovrà essere più allegato alla comunicazione obbligatoria prevista sul sito del Ministero del Lavoro. Infatti, l'emendamento prevede unicamente la comunicazione dei nominativi dei lavoratori e la data di inizio e cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile, senza alcun allegato dell'accordo individuale. Detta semplificazione strutturale, sarà operativa solo dopo la pubblicazione, in Gazzetta

Ufficiale, della legge di conversione del decreto Sostegni ter (prevista entro la fine di marzo) e l'emanazione di un decreto ministeriale con le modalità attuative semplificate. Sottolineo, comunque, che questo non andrà ad impattare sull'accordo individuale che ritornerà ad essere obbligatorio dal prossimo 1° aprile. In considerazione di ciò, è il caso di fare una analisi su due dei principali elementi da prevedere all'interno dell'accordo, al fine di contemperare le richieste del legislatore: il luogo e l'orario di lavoro durante le giornate da remoto. Nell'accordo non dovranno essere identificati i luoghi ove il lavoratore andrà a svolgere la prestazione lavorativa durante le giornate smart. Piuttosto dovranno essere identificati i requisiti minimi di idoneità dei locali privati adibiti ad attività lavorativa, ciò al fine del rispetto delle regole legate alla salute ed alla sicurezza sul lavoro.

Parliamo di abitabilità dei locali e relativo divieto all'uso di ambienti insalubri (es. locali interrati, sottotetti/ammezzati) o a locali ai quali manchino i requisiti di abitabilità.

Per fare ciò, si potrà attingere da quanto previsto nell'allegato IV, del D.Lgs. n. 81/2008 (TU sulla Salute e Sicurezza sul lavoro), dove si evidenziano i "requisiti dei luoghi di lavoro". Logicamente l'allegato dovrà essere il punto di partenza per reperire quelle informazioni basilari che dovranno essere riportate nell'accordo di smart working. All'interno possiamo trovare alcune indicazioni importanti che il datore di lavoro potrà richiamare nell'accordo, allorché dovrà identificare un ipotetico luogo adatto allo svolgimento di una attività lavorativa. A mero titolo esemplificativo:

- la cubatura del locale non dovrà essere inferiore a 10 m³ (al lordo dei mobili);
- il lavoratore dovrà disporre di una superficie di almeno 2 mq (al lordo dei mobili);
- lo spazio destinato al lavoratore dovrà essere tale da consentire il normale movimento della persona in relazione al lavoro da compiere;
- il locale dovrà essere ben difeso contro gli agenti atmosferici, contro l'umidità e dovrà essere provvisto di un isolamento termico e acustico sufficiente;
- il locale dovrà avere aperture sufficienti per un rapido ricambio d'aria;
- l'impianto di illuminazione dovrà essere installato in modo che il tipo d'illuminazione previsto non rappresenti un rischio di infortunio per il lavoratore.

Ma non solo, dovrà essere richiesta al lavoratore la verifica circa la conformità dell'impianto elettrico, di quello termico ed eventualmente dell'impianto di climatizzazione, qualora presente, che dovranno essere mantenuti in efficienza e controllati da personale esperto.

Può essere il caso, ma questa è una valutazione che potrà fare solo il datore di lavoro, di escludere tra i luoghi idonei alla prestazione smart i locali pubblici o aperti al pubblico, ciò al fine di limitare al massimo possibili eventi negativi che riguardano la riservatezza dei dati e delle informazioni che transitano sugli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa. Quelle evidenziate sono solo alcune delle prescrizioni

che potranno essere inserite nell'accordo individuale e che dovranno essere poi verificate dal lavoratore prima dell'avvio della prestazione lavorativa. Il lavoro agile rappresenta una diversa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa individuale con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici. Ciò sta a significare che nulla cambia rispetto alla prestazione effettuata all'interno dei locali aziendali, compreso l'orario di lavoro.

A dire la verità il legislatore aggiunge una frase alquanto rivoluzionaria, affermando che il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato che, allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, viene stabilito "senza precisi vincoli di orario" ma "entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva".

Ciò sta a significare che la prestazione, per essere correttamente realizzata, si dovrà collegare più agli obiettivi che il datore di lavoro sarà tenuto a fornire al lavoratore che all'orario di lavoro, contrattualmente previsto. Logicamente, non potrà essere richiesto al lavoratore un orario difforme dai limiti previsti dalla normativa (D.Lgs. n. 66/2003) e dalla contrattualistica applicata dall'azienda. Il datore di lavoro dovrà prevedere, all'interno dell'accordo individuale, alcune informazioni riguardanti l'orario di lavoro:

1. il periodo entro il quale dovrà essere prevista la prestazione lavorativa. Ad esempio, dalle 8.00 alle 19.00. Questo periodo non rappresenta la durata della prestazione ma l'intervallo entro il quale la prestazione dovrà essere avviata e conclusa;
2. le ore di lavoro, così come contrattualmente previste (8 ore o quante previste in un rapporto di lavoro a part-time);
3. la durata della pausa, nel caso in cui la prestazione lavorativa vada oltre le 6 ore;
4. la presenza di eventuali ore di straordinario. In merito al lavoro straordinario, è il caso di puntualizzare che il protocollo sul lavoro agile, del 7 dicembre 2021, ha dato indicazione che "durante le giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non possono essere di norma previste e autorizzate prestazioni di lavoro straordinario". Ritengo, comunque, che l'affermazione sia puramente indicativa e che può essere bypassata da un diverso accordo tra le parti. Resta inteso che qualora le parti ritengano possibile l'utilizzo di ore di straordinario, dovranno essere altresì previsti i limiti massimi di utilizzo e le modalità di richiesta, da parte del lavoratore, e la successiva autorizzazione da parte del superiore gerarchico. Ciò al fine di evitare sgradevoli sorprese da parte del datore di lavoro il quale dovesse ricevere, al termine del mese, indicazioni da parte del lavoratore circa l'effettuazione di un numero di ore di lavoro straordinario spropositato e non coerente con le attività intraprese e/o gli obiettivi dati al lavoratore.

Ulteriori elementi che dovranno integrare la disciplina dell'orario di lavoro sono la reperibilità del lavoratore durante la giornata smart ed il suo diritto alla disconnessione al termine della prestazione lavorativa.

Non essendoci "precisi vincoli di orario" ed essendo possibile lo

svolgimento della prestazione durante il range di orario stabilito nell'accordo individuale, le parti dovranno concordare fasce orarie, di massima, di reperibilità per i collegamenti con l'azienda (Zoom, Microsoft Team, ecc.), al fine di interagire sui progetti in essere. Ad esempio, prevedere delle "finestre" orarie di interazione nelle quali il lavoratore dovrà essere operativo e dovrà aver attivato gli strumenti necessari per interfacciarsi con l'azienda (il team, il superiore gerarchico, ecc.).

Inoltre, il lavoratore dovrà essere a conoscenza delle modalità tecniche e/o organizzative necessarie ad assicurare la disconnessione delle attrezzature informatiche fornite dal proprio datore di lavoro.

Infine, dovrà essere prevista l'indicazione della durata dell'accordo di smart-working. Si tratta di specificare la data di avvio del periodo durante il quale sarà possibile prestare l'attività lavorativa anche da remoto, secondo le prescrizioni previste dall'accordo stesso (ad esempio, tutti i martedì; un giorno la settimana; 5 giorni al mese; 50 giorni l'anno; ecc.), e, eventualmente, la data di fine qualora l'accordo sia a tempo determinato.

Viceversa, nel caso in cui l'accordo sia a tempo indeterminato, sarà possibile il recesso unilaterale con un preavviso di almeno 30 giorni, che diventeranno 90 giorni qualora il lavoratore sia disabile. Il recesso potrà essere immediato esclusivamente in presenza di un giustificato motivo.

Nell'accordo potranno essere previsti, a titolo esemplificativo, i possibili motivi di recesso anticipato per i quali non è obbligatorio prevedere un preavviso, quali, ad esempio:

- il cambiamento di ruolo e/o di mansione, incompatibile con l'effettuazione di prestazioni di lavoro agile;
- le sopraggiunte condizioni di incompatibilità organizzativa, produttiva o tecnica che rendono impossibile la prestazione a distanza;
- il mancato rispetto, in capo al lavoratore, degli obblighi previsti nell'accordo individuale. Ad esempio, il mancato rispetto della normativa in materia di lavoro e di salute e sicurezza sul lavoro; il mancato rispetto degli obblighi previsti dal CCNL e/o dal contratto collettivo aziendale; il ripetuto mancato raggiungimento degli obiettivi previsti nell'accordo stesso o individuati periodicamente dal superiore gerarchico e comunicati al lavoratore;
- qualora il lavoratore non riesca a garantire una qualità e/o continuità della connessione di rete ai sistemi aziendali, tale da assicurare una produttività coerente con le attese e conforme alle prestazioni rese all'interno dei locali aziendali;
- qualora il lavoratore comprometta il rapporto di fiducia e correttezza alla base dell'esecuzione della prestazione "agile".



Corrispettivi SMART



La soluzione Wolters Kluwer per gestire in maniera semplice i corrispettivi dei propri clienti, offrendo loro anche un servizio di alto valore in termini di consulenza

ARCA

EVOLUTION

Semplice e modulare,
scegli la soluzione ERP
giusta per la tua azienda

SCADENZE



SETTIMANALI

venerdì 18 marzo 2022

Ravvedimento relativo al versamento delle ritenute e dell'IVA mensile/trimestrale

dataprime NEWS



*con **Te** nel lavoro di tutti i giorni*

🌐 www.dataprime.it
✉ info@dataprime.it

📍 Rende (CS)
Via Panagulis, 32/36
Tel 0984 462018

📍 Catanzaro
Viale Magna Grecia, 298
Tel 0961 024370

📍 Reggio Calabria
Via Labocchetta, 7
Tel 0965 890809



IPSOA **QUOTIDIANO**

