

Ranocchi
software

 **CAROTTI & ASSOCIATI**
consulenza del lavoro
società tra professionisti a.r.l.

2023: IL “LAVORO” NELLA LEGGE DI BILANCIO E LO SMART WORKING IN MODALITA’ ORDINARIA

*ALTA FORMAZIONE
WEBINAR AREA LAVORO
Senigallia*

Mercoledì 25 gennaio 2023

A cura di: Dott. Stefano Carotti, Consulente del Lavoro in Ancona

ARGOMENTI TRATTATI

- Le principali novità in materia di “lavoro” inserite nella Legge di Bilancio 2023
- Il Lavoro Agile nella sua modalità ordinaria

Prima parte

LEGGE DI BILANCIO ANNO 2023

*L. 29 dicembre 2022, n. 197 in G.U. n. 303 del 29 dicembre 2022 (supplemento ordinario n.43)
Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il
triennio 2023-2025*

PROVVEDIMENTI IN MATERIA DI DIRITTO DEL LAVORO

- ❑ Detassazione del premio di produttività (art. 1 comma 63)
- ❑ Cuneo fiscale (art. 1 comma 281)
- ❑ Sgravi contributivi per le assunzioni (art. 1 comma 294 e ss.)
- ❑ Smart Working (art. 1 comma 306)

...segue

- ❑ Reddito di cittadinanza (art. 1 comma 313)
- ❑ «Voucher» per le prestazioni di lavoro occasionale (art.1 comma 342)
- ❑ Assegno unico universale (art. 1 comma 357)
- ❑ Congedo parentale (art. 1 comma 359)

❖ ***D.L. n.5/2023: Bonus Carburante Anno 2023***

DETASSAZIONE DEL PREMIO DI PRODUTTIVITA'

Art. 1, comma 63

“Per i premi e le somme erogati nell’anno 2023, l’aliquota dell’imposta sostitutiva sui premi di produttività, di cui all’articolo 1, comma 182, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, è ridotta al 5 per cento”.

Viene prevista la riduzione dell'aliquota dell'imposta sostitutiva (istituita dalla Finanziaria 2016 – *Pdr* e *Welfare* -) che si applicherà per il 2023 ai premi di risultato o di partecipazione agli utili d'impresa alle lavoratrici e ai lavoratori dipendenti del settore privato.

L'imposta sostitutiva sui premi nel 2022 era del 10% ma, a partire **dal 1° gennaio 2023**, ai fini di incentivare il riconoscimento degli stessi da parte dei datori di lavoro, questa **verrà ridotta al 5%.**

Il premio è riconosciuto fino ad una somma annua di
€ 3.000 (aumentabili ad € 4.000 qualora l'azienda
coinvolga pariteticamente i lavoratori
nell'organizzazione lavorativa).

L'accesso alla detassazione è riservato a coloro che operano nel settore privato e che risultino titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore ad € 80.000, nell'anno precedente a quello di percezione dell'incentivo.

La concessione del premio di risultato è regolata da contratti aziendali o territoriali, in base a criteri ed obiettivi che possono essere individuati anche dai CCNL (aumento della produzione; risparmi dei fattori produttivi; miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi ecc.).

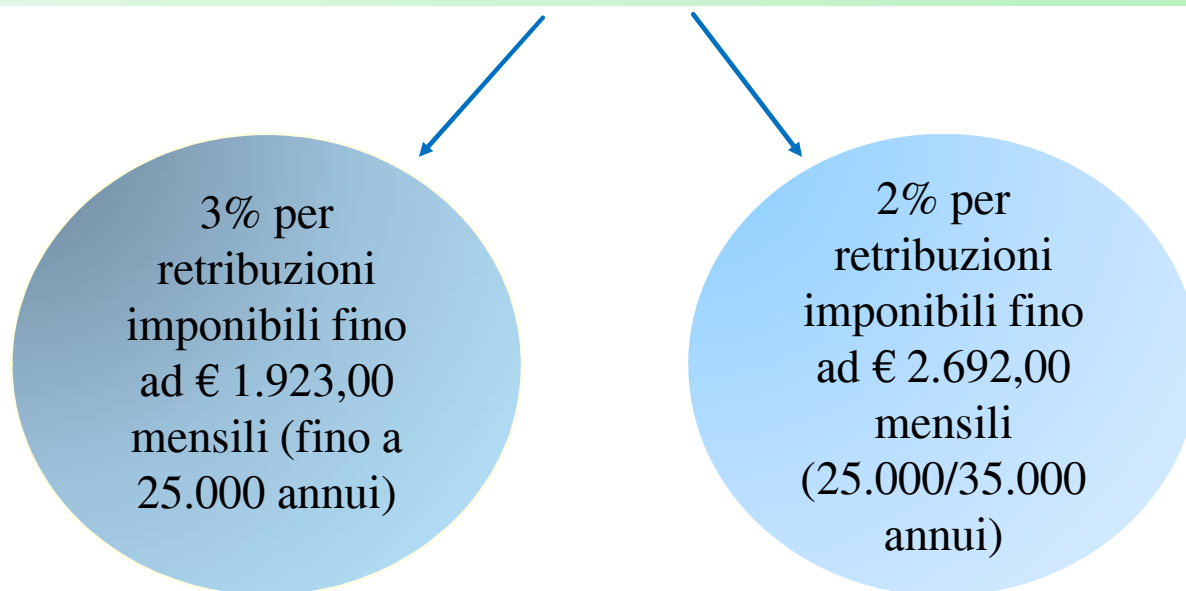
CUNEO FISCALE

Art. 1, comma 281

“In via eccezionale, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, l’esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l’invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore, previsto dall’articolo 1, comma 121, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, è riconosciuto nella misura di 2 punti percentuali con i medesimi criteri e modalità di cui al citato articolo 1, comma 121, della legge n. 234 del 2021 ed è incrementato di un ulteriore punto percentuale, a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l’importo mensile di 1.923 euro, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima. Resta ferma l’aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.”

A decorrere dalla data del **1° gennaio 2023** e sino al **31 dicembre 2023** è previsto un **esonero** sulla **quota dei contributi previdenziali** a favore dei **lavoratori dipendenti** che potranno beneficiare della riduzione del 3% o del 2% (a seconda del reddito annuo).

Pertanto, l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali dovuti dai lavoratori dipendenti pubblici e privati risulta pari al:



La retribuzione, ai fini della fruizione dell'esonero, è parametrata (base mensile) su 13 mensilità

15

SGRAVI CONTRIBUTIVI PER LE ASSUNZIONI

Art. 1, comma 294

“Al fine di promuovere l’inserimento stabile nel mercato del lavoro dei beneficiari [...] del reddito di cittadinanza di cui agli articoli da 1 a 13 del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, ai datori di lavoro privati che, dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, assumono tali soggetti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato è riconosciuto, per un periodo massimo di dodici mesi, l’esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all’Istituto nazionale per l’assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. Resta ferma l’aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. L’esonero non si applica ai rapporti di lavoro domestico.”

Viene previsto per legge (anno 2023) un beneficio contributivo a favore di quei datori di lavoro che assumano soggetti con particolari caratteristiche:

- Esonero contributivo per assunzione con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato di **percettori di reddito di cittadinanza** (esonero del 100% dei contributi previdenziali con esclusione dei premi e contributi INAIL e fatta salva l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche). Beneficio per 12 mesi di importo massimo di € 8.000 su base annua.

.... segue

- Esonero contributivo per **assunzioni a tempo indeterminato** dei **giovani under 36** (non previsto per apprendistato e lavoro domestico) e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato. Esonero dei contributi per un importo massimo di € 8.000 all'anno e per un periodo massimo di 36 mesi (48 mesi per regioni del mezzogiorno).

... segue

➤ **Sgravio contributivo** del 100%, nel **limite massimo** di importo pari ad **€ 8.000 annuo**, per l'assunzione di:

- **donne con almeno 50 anni di età, disoccupate da più di 12 mesi;**
- donne che svolgono professioni in settori con **un'accentuata disparità di genere**, di almeno il 25%;
- **donne** di qualsiasi età e residenti ovunque, **prive di un impiego**, regolarmente retribuito **da almeno 24 mesi**.

LAVORO AGILE

(Smart Working)

Art. 1, comma 306

“Fino al 31 marzo 2023, per i lavoratori dipendenti pubblici e privati affetti dalle patologie e condizioni individuate dal decreto del Ministro della salute di cui all’articolo 17, comma 2, del decreto-legge 24 dicembre 2021, n. 221, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 febbraio 2022, n. 11, il datore di lavoro assicura lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile anche attraverso l’adibizione a diversa mansione compresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi di lavoro vigenti, senza alcuna decurtazione della retribuzione in godimento. Resta ferma l’applicazione delle disposizioni dei relativi contratti collettivi nazionali di lavoro, ove più favorevoli.”

Con il comma 306 viene confermato per il primo trimestre 2023 il **diritto per i lavoratori fragili** di rendere la prestazione lavorativa da remoto (anche attraverso l'adibizione a diverse mansioni ricomprese nella medesima categoria o area di inquadramento – senza alcuna decurtazione della retribuzione in godimento -), previa comunicazione entro il 31 gennaio 2023.

E' prevista, per tutti i lavoratori in modalità agile, la necessaria sottoscrizione di apposito **Accordo individuale** (*vedi in seguito*).

I datori di lavoro privati devono inviare la comunicazione di inizio periodo della prestazione in modalità agile o di proroga, entro i 5 giorni successivi, rispettivamente dall'inizio della prestazione in modalità agile ovvero dalla data di decorrenza della proroga.

REDDITO DI CITTADINANZA

Art. 1, comma 313

“Nelle more di un’organica riforma delle misure di sostegno alla povertà e di inclusione attiva, dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023 la misura del reddito di cittadinanza di cui agli articoli da 1 a 13 del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, è riconosciuta nel limite massimo di 7 mensilità.”

La Legge di Bilancio interviene al fine di porre limitazioni per la fruizione del sostegno del reddito di cittadinanza nel corso dell'anno 2023.

SINTESI

dei PROVVEDIMENTI in MATERIA:

- Abrogazione dell'istituto dal 1° gennaio 2024;
- Nel corso del 2023 è concedibile per un massimo di 7 mesi (riduzione non operante per nuclei con persone affette da disabilità, minori o persone di almeno 60 anni di età).

... segue

- Obbligo, per i percettori, di frequenza ai corsi di formazione per 6 mesi, pena decadenza dal beneficio.
- Obbligo di conseguimento del titolo di istruzione di primo livello per i beneficiari in età compresa tra i 18 ed i 29 anni.

... segue

- Una quota del Reddito di Cittadinanza viene destinata esclusivamente a sostegno del pagamento del canone di locazione, fino ad un massimo di € 3.360 annui, erogati direttamente al locatore dell'immobile. In tale circostanza, la locazione dovrà risultare da un contratto regolarmente registrato ed inserito nella dichiarazione unica sostitutiva.



Voucher ***PER LE PRESTAZIONI DI LAVORO OCCASIONALE***

Art. 1, comma 342

“All’articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96, sono apportate le seguenti modificazioni: a) al comma 1, lettera b), le parole: « 5.000 euro » sono sostituite dalle seguenti: « 10.000 euro »; b) dopo il comma 1 è inserito il seguente: « 1-bis. Le disposizioni del comma 1 si applicano, entro i limiti stabiliti dal presente articolo, anche alle attività lavorative di natura occasionale svolte nell’ambito delle attività di discoteche, sale da ballo, night-club e simili, di cui al codice ATECO 93.29.1 »; c) il comma 8-bis è abrogato; d) al comma 14: 1) alla lettera a), le parole: « cinque lavoratori » sono sostituite dalle seguenti: « dieci lavoratori » e le parole: « , ad eccezione delle aziende alberghiere e delle strutture ricettive che operano nel settore del turismo, per le attività lavorative rese dai soggetti di cui al comma 8, e che hanno alle proprie dipendenze fino a otto lavoratori » sono soppresse; 2) alla lettera b), le parole: « , salvo che per le attività lavorative rese dai soggetti di cui al comma 8 purché non iscritti nell’anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli » sono soppresse.”

E' un intervento volto ad ampliare la categoria di datori di lavoro che possono acquisire le prestazioni occasionali.

PROVVEDIMENTI INTRODOTTI

```
graph TD; A[PROVVEDIMENTI INTRODOTTI] --> B[È stato aumentato da € 5.000 ad € 10.000 il limite massimo di compensi che, nel corso di un anno civile, possono essere corrisposti da ciascun utilizzatore per prestazioni occasionali con riferimento alla totalità dei prestatori.]; A --> C[Regime sperimentale che consente il ricorso alle prestazioni occasionali da parte delle imprese agricole.]; A --> D[Resta fermo ad € 5.000 il compenso massimo che può essere percepito dal prestatore]; A --> E[Non possono usufruire di prestazioni occasionali i datori con più di 10 lavoratori subordinati a tempo indeterminato]; A --> F[Aumento aree lavorative in cui può instaurarsi il rapporto di lavoro occasionale (discoteche, sale da ballo e simili)];
```

È stato aumentato da € 5.000 ad € 10.000 il limite massimo di compensi che, nel corso di un anno civile, possono essere corrisposti da ciascun utilizzatore per prestazioni occasionali con riferimento alla totalità dei prestatori.

Regime sperimentale che consente il ricorso alle prestazioni occasionali da parte delle imprese agricole.

Resta fermo ad € 5.000 il compenso massimo che può essere percepito dal prestatore

Non possono usufruire di prestazioni occasionali i datori con più di 10 lavoratori subordinati a tempo indeterminato

Aumento aree lavorative in cui può instaurarsi il rapporto di lavoro occasionale (discoteche, sale da ballo e simili)

ASSEGNO UNICO UNIVERSALE

Art. 1, comma 357

“Al decreto legislativo 29 dicembre 2021, n. 230, sono apportate le seguenti modificazioni: a) all’articolo 4: 1) al comma 1, al primo periodo, le parole: « , limitatamente all’anno 2022 » sono soppresse e dopo il quarto periodo è aggiunto il seguente: « A decorrere dal 1° gennaio 2023, per ciascun figlio di età inferiore a un anno, gli importi di cui ai primi quattro periodi del presente comma, come rivalutati ai sensi del comma 11, sono incrementati del 50 per cento; tale incremento è riconosciuto inoltre per i nuclei con tre o più figli per ciascun figlio di età compresa tra uno e tre anni, per livelli di ISEE fino a 40.000 euro »; 2) al comma 4, le parole: « , limitatamente all’anno 2022, » sono soppresse; 3) i commi 5 e 6 sono abrogati; 4) al comma 10 è aggiunto, in fine, il seguente periodo: « A decorrere dal 1° gennaio 2023, la maggiorazione mensile di cui al primo periodo del presente comma è incrementata del 50 per cento »; b) all’articolo 5, comma 9-bis, le parole: «per l’anno 2022» sono soppresse”

ASSEGNO UNICO UNIVERSALE

E' un provvedimento emanato a favore dei genitori

E' stato aumentato del
50% il valore per
ciascun figlio di età
inferiore ad un anno,
ovvero a tre anni per i
nuclei con ISEE minore
di € 40.000, laddove nel
medesimo nucleo vi
siano almeno 3 figli.

Sono invece rese
permanenti le
maggiorazioni previste
per coloro che siano
affetti da disabilità.

CONGEDO PARENTALE

Art. 1, comma 359

“Al primo periodo del comma 1 dell’articolo 34 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: , elevata, in alternativa tra i genitori, per la durata massima di un mese fino al sesto anno di vita del bambino, alla misura dell’80 per cento della retribuzione». La disposizione di cui al primo periodo si applica con riferimento ai lavoratori che terminano il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità di cui rispettivamente al capo III e al capo IV del testo unico di cui al decreto legislativo n. 151 del 2001 successivamente al 31 dicembre 2022.”

È riconosciuto un **ulteriore mese di congedo parentale** fruibile da uno dei genitori, in alternativa, nella **misura dell' 80% della retribuzione** (e non più nella misura del 30% come precedentemente stabilito) da utilizzare **entro il sesto anno di vita del bambino** (o entro 6 anni dall'ingresso in famiglia dell'adottato/affidato).

La disposizione interessa i lavoratori che terminano il periodo di congedo di maternità, o di paternità, **successivamente al 31 dicembre 2022.**



Decreto Legge 14 gennaio 2023, n. 5

BONUS CARBURANTE 2023

Art. 1, comma 1

*«1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, terzo periodo, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, il valore dei **buoni benzina** o di analoghi titoli per l'acquisto di carburanti ceduti dai datori di lavoro privati ai lavoratori dipendenti, **nel periodo dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023**, non concorre alla formazione del reddito del lavoratore, se di importo **non superiore ad euro 200 per lavoratore.**»*

Seconda parte

**IL LAVORO AGILE
(SMART WORKING)**

Legge 22 maggio 2017, n. 81

LE NOVITA' IN MATERIA DI LAVORO AGILE

(NELLA SUA MODALITA' ORDINARIA)

- ❑ I lineamenti normativi, il Protocollo ministeriale e la prassi in materia
- ❑ Lavoro agile o Telelavoro?
- ❑ Gli obblighi del Datore di Lavoro e del Lavoratore
- ❑ La gestione della sicurezza e la tutela contro gli infortuni per il lavoratore agile
- ❑ Analisi dettagliata di un Accordo individuale con il Lavoratore in modalità agile

Un dubbio legittimo...

SMART WORKING o TELELAVORO?

ANALISI COMPARATIVA TELELAVORO / LAVORO AGILE (Smart Working)

(A.I. 9/06/2004)
TELELAVORO

(L. 22/05/2017, n. 81)
SMART WORKING

Entrambe le modalità tendono a:

- aumentare la produttività e la qualità della prestazione
- conciliare i tempi di vita/lavoro
- aumentare il benessere e la soddisfazione del lavoratore (e quindi, dell'Azienda)
- ottimizzare (e ridurre) i costi d'esercizio e di produzione

MA...

“le due modalità contrattuali non hanno, tra loro, nulla a che fare”

“Il lavoro agile (con disciplina normativa cronologicamente successiva di 13 anni, *ndr*) non è il telelavoro”

“l’istituto del lavoro agile differisce dal telelavoro cui continua continua ad applicarsi la vigente disciplina normativa e contrattuale, ove prevista.
(*Protocollo Nazionale sul Lavoro in modalità agile, 7-12-2021, Art.1, comma 4*)

PROSPETTO COMPARATIVO DELLE DUE TIPOLOGIE

TELELAVORO

Non è una tipologia contrattuale, ma una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa

Il telelavoro può configurarsi come attività di lavoro autonomo, parasubordinato, subordinato

SMART WORKING (LAVORO AGILE)

Non è una tipologia contrattuale, ma una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa

Lo Smart Working è un rapporto di lavoro subordinato

TELELAVORO

L'attività del lavoratore viene svolta al di fuori dei locali aziendali (esterna), comunque in una sede fissa (in genere l'abitazione del lavoratore), oppure in un "posto" attrezzato "lontano" dalla sede aziendale

SMART WORKING (LAVORO AGILE)

L'attività del lavoratore viene svolta in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno ma, in tale ultimo caso, non in una postazione fissa e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro

TELELAVORO

È una scelta volontaria del lavoratore e del datore di lavoro

Ci vuole un accordo scritto tra le parti (reversibile: tutte due le parti possono recedere secondo i tempi e le modalità previste)

SMART WORKING (LAVORO AGILE)

È una scelta volontaria del lavoratore e del datore di lavoro

Ci vuole un accordo scritto tra le parti (reversibile: tutte due le parti possono recedere secondo i tempi e le modalità previste)

TELELAVORO

SMART WORKING (LAVORO AGILE)

L'accordo tra le parti può essere stipulato
a tempo determinato o a tempo
indeterminato

L'accordo tra le parti può essere stipulato
a tempo determinato o a tempo
indeterminato

NON DISCIPLINATO

Possono essere previste forme di
organizzazione della prestazione offerta
dal lavoratore per fasi, cicli ed obiettivi

TELELAVORO

Il datore di lavoro fornisce al lavoratore tutti gli strumenti necessari allo svolgimento dell'attività lavorativa, sostenendo tutte le relative spese (acquisto, installazione, manutenzione)

SMART WORKING (LAVORO AGILE)

Possibilità di utilizzo, per la prestazione lavorativa, di strumenti tecnologici messi a disposizione dal datore di lavoro

TELELAVORO

Il telelavorista gestisce
“autonomamente” l’organizzazione del
proprio tempo di lavoro (è previsto
soltanto l’obbligo del riposo
settimanale)

SMART WORKING (LAVORO AGILE)

Lo smart worker svolge la propria
prestazione lavorativa senza particolari
vincoli di orario.
Entro i soli limiti di durata massima
dell’orario di lavoro giornaliero e
settimanale derivante dalla legge o dalla
contrattazione collettiva

TELELAVORO

Il datore di lavoro esercita, anche mediante modalità telematiche e accessi concordati presso la residenza (sede) del lavoratore, il potere “direttivo” e di “controllo” sull’attività svolta dal telelavorista

SMART WORKING (LAVORO AGILE)

Per la prestazione al di fuori dei locali aziendali devono essere definite anche le forme d’esercizio del “potere direttivo” del datore di lavoro, anche con riguardo agli strumenti utilizzati dal lavoratore agile

TELELAVORO

**SMART WORKING
(LAVORO AGILE)**

NON DISCIPLINATO

Individuazione dei tempi di riposo del
lavoratore e delle misure tecniche e
organizzative per la disconnessione del
lavoratore dalle strumentazioni
tecnologiche di lavoro

TELELAVORO

Il telelavorista ha tutti i diritti (normativi ed economici) garantiti dalla legge e dal CCNL applicato previsti per un lavoratore **COMPARABILE** che svolge l'attività all'interno dell'Azienda

SMART WORKING (LAVORO AGILE)

Il lavoratore agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello dei lavoratori interni che svolgono le **MEDESIME** prestazioni all'interno dell'Azienda

TELELAVORO

Il datore di lavoro garantisce al lavoratore tutte le tutele in materia di sicurezza; il lavoratore consegna all'azienda certificati di conformità alle disposizioni vigenti degli impianti elettrici installati presso l'unità immobiliare in cui viene resa la prestazione a distanza

SMART WORKING (LAVORO AGILE)

Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione con modalità di lavoro agile. A tal fine consegna al lavoratore e al RLS con cadenza almeno annuale una informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e specifici comuni alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro

TELELAVORO

Il telelavoratore ha le stesse tutele (normative, economiche, sindacali, assicurative e previdenziali) proprie dei lavoratori interni

SMART WORKING (LAVORO AGILE)

Il lavoratore agile ha le stesse tutele (normative, economiche, sindacali, assicurative e previdenziali) proprie dei lavoratori interni

TELELAVORO

A questa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, possono essere collegati benefici fiscali, contributivi e normativi, come previsti dalle specifiche disposizioni di legge

SMART WORKING (LAVORO AGILE)

A questa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, possono essere collegati benefici fiscali, contributivi e normativi, come previsti dalle specifiche disposizioni di legge

TELELAVORO

SMART WORKING (LAVORO AGILE)

I datori di lavoro che facciano ricorso all'istituto del telelavoro per motivi legati ad esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, in fase di accordi collettivi, possono escludere i lavoratori ammessi al telelavoro dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari norme e istituti

NON DISCIPLINATO

MODALITA' DI INVIO DELLA COMUNICAZIONE DI SMART WORKING

Dal 1° gennaio 2023 cessa di operare la modalità semplificata di gestione del lavoro agile.

Da tale data **sarà** pertanto **necessaria la sottoscrizione di un accordo individuale** tra datore di lavoro e lavoratore.

Inoltre, il datore di lavoro sarà tenuto a comunicare in via telematica al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali i nominativi dei lavoratori e la data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile (secondo le procedure individuate con il Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 149 del 22 agosto 2022).

La comunicazione telematica dovrà essere trasmessa al Ministero **entro il termine di 5 giorni dall'avvio dello « smart working »** (non è obbligatoria l'allegazione dell'accordo individuale).

La Legge di Bilancio 2023 ha esteso fino al 31.03.2023 il diritto di accedere allo “smart working” per i **lavoratori cd. fragili**.

In tal caso, il datore “assicura lo svolgimento della prestazione [...] anche attraverso l’adibizione a diversa mansione compresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi di lavoro vigenti, senza alcuna decurtazione della retribuzione in godimento”.

Per tali ipotesi, ferma restando la necessità dell'accordo individuale, sarà possibile - fino al 31.01.2023 - utilizzare l'applicativo disponibile su Servizi Lavoro, denominato "Smart working semplificato" (a condizione che il periodo comunicato si esaurisca entro il 31.03.2023).

Dal 1° febbraio 2023 le comunicazioni relative ai lavoratori fragili dovranno essere inoltrate esclusivamente attraverso la procedura ordinaria (ancorché riferiti a periodi compresi tra il 01.02.2023 ed il 31.03.2023).

***ESEMPIO
DI
ACCORDO INDIVIDUALE
DI
LAVORO AGILE***

Esempio di Accordo individuale di Lavoro Agile

ACCORDO INDIVIDUALE DI LAVORO AGILE

ex art. 18 e ss., L. n. 81/2017

Tra

La corrente in (.....), via cod. fisc./p. Iva
....., nella persona del Legale Rappresentante pro tempore, Sig. cod. fisc.
....., di seguito indicata come la "Società";

e

il Sig. nato il a e residente a via cod. fisc.
....., di seguito indicato come il "Lavoratore";

congiuntamente indicati come le "Parti".

Premesso che

- la Società svolge attività

- il Lavoratore è stato assunto dalla Società in data

- in ragione delle esigenze tecnico-organizzative aziendali e al fine di contribuire ad uno svolgimento più flessibile dell'attività lavorativa, ridefinendo il lavoro in un quadro di fiducia, autonomia e responsabilità condivise, il Lavoratore ha manifestato il proprio assenso ad eseguire la prestazione secondo la modalità del lavoro agile;

- la Società ritiene, per quanto espresso ai punti precedenti, ed in relazione alla natura della prestazione eseguita, che non sussista alcun impedimento all'esecuzione dell'attività lavorativa del Sig. in parte all'interno ed in parte all'esterno dei locali aziendali.

Tutto ciò premesso

al fine di incrementare la competitività, la produttività e di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, facendo seguito agli accordi verbali già intercorsi, volti ad assicurare al Lavoratore la possibilità di eseguire la prestazione lavorativa in modalità agile

si conviene quanto segue

1. Durata del rapporto

Le Parti concordano che a decorrere dal e fino al [eventuale], la prestazione di lavoro verrà svolta con le modalità del lavoro agile di cui all'art. 18 e ss., L. n. 81/2017 ed all'art. CCNL [verificare eventuale previsione CCNL].
Resta inteso che alla scadenza del termine più sopra indicato, il Lavoratore sarà richiamato a svolgere la propria prestazione lavorativa esclusivamente all'interno della Sede aziendale.

2. Programmazione dell'attività svolta all'esterno dei locali aziendali

La prestazione lavorativa effettuata al di fuori dei locali aziendali si svolgerà, di norma, secondo la programmazione (giornaliera, settimanale o mensile) di seguito indicata:
.....
.....

..... [verificare]
VERIFICARE L'EVENTUALE NECESSITA' DI PIANIFICARE PERIODICAMENTE L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE.
AD ES:
La programmazione del lavoro agile avverrà con cadenza mensile e dovrà essere preventivamente approvata dal Responsabile aziendale.

Tale programmazione potrà essere oggetto di variazione da parte del Datore di lavoro in caso di specifiche esigenze connesse all'espletamento della prestazione lavorativa che richiedano una maggiore presenza del Lavoratore presso la Sede aziendale di riferimento.
Eventuali variazioni della programmazione potranno essere altresì richieste e motivate dal Lavoratore con un preavviso minimo di 5 giorni lavorativi. L'Azienda si riserva la facoltà di valutare la predetta richiesta.

3. Luogo di lavoro
Il Lavoratore sarà tenuto a comunicare al Responsabile aziendale la scelta del luogo dal quale eseguirà la prestazione; lo stesso dovrà avere le caratteristiche di idoneità ed adeguatezza alle norme in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro nonché le connotazioni tali da consentire la regolare esecuzione della prestazione lavorativa.
Il luogo prescelto dovrà altresì garantire condizioni di sicurezza e riservatezza, con specifico riferimento anche al trattamento dei dati e delle informazioni aziendali nonché alle esigenze di connessione con i sistemi aziendali.

Il luogo di effettuazione della prestazione lavorativa in modalità agile dovrà essere sempre adatto ad un utilizzo dignitoso, decoroso e non dovrà mai ledere la reputazione aziendale, avuto particolare riguardo alle situazioni di call e video-conference. Il predetto luogo non potrà comunque mai essere rumoroso, echeggiante o disturbato da soggetti terzi non interessati.
La scelta del luogo, che la Società si riserva di autorizzare o meno preventivamente, dovrà in ogni caso rispondere a criteri di compatibilità e ragionevolezza.
È in ogni caso esclusa la possibilità di effettuare la prestazione in modalità agile in quei luoghi (a mero titolo esemplificativo: parchi all'aperto, esercizi pubblici; sale giochi e/o similari, locali liberamente accessibili) particolarmente frequentati, affollati e chiassosi.

Il Lavoratore, pur svolgendo la propria attività in modalità agile ed in luoghi di lavoro diversi dalla Sede aziendale, dovrà sempre attenersi alle buone regole di cura della propria persona e tenere sempre atteggiamenti urbani, dignitosi e rispettosi.

Per lo svolgimento della prestazione all'esterno dei locali aziendali il Lavoratore non riceverà alcun trattamento di missione e/o di qualsivoglia attività comunque connessa alla nuova temporanea allocazione.

Nelle restanti giornate rispetto a quelle in cui la prestazione lavorativa sarà resa all'esterno dei locali aziendali, la prestazione stessa dovrà essere effettuata presso la Sede aziendale di Jesi (AN), sita in via San Marcello, 102, fatte salve le eventuali trasferte effettive di lavoro e/o la partecipazione ad iniziative formative fuori Sede.

4. Svolgimento del rapporto
Durante il periodo di lavoro agile (sia all'esterno che all'interno dei locali aziendali), il Lavoratore continuerà a svolgere le mansioni di con la qualifica di

Il Lavoratore è libero di organizzare i tempi e i modi di effettuazione del proprio orario di lavoro, nel rispetto dei limiti massimi dell'orario settimanale previsto nonché dei riposi giornalieri e settimanali così come disposti dalla legge e dalla Contrattazione Collettiva Nazionale di riferimento.

vietata la riproduzione e pubblicazione

Esempio di Accordo individuale di Lavoro Agile

Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta all'esterno dei locali aziendali, non sono di norma consentite ed autorizzate prestazioni di lavoro straordinario.

Il Lavoratore deve comunque garantire la disponibilità e reperibilità nelle fasce orarie dalle ore alle ore e dalle ore alle ore, al fine di poter effettuare le comunicazioni telefoniche via email o video conferenza con la Direzione aziendale.

Il Lavoratore avrà diritto a sospendere l'attività lavorativa, comprese le connessioni telematiche ed informatiche con il Datore di lavoro, tra le ore e le ore del giorno seguente (diritto di disconnessione).

In condizioni di impossibilità sopravvenuta, ovvero di impedimenti di qualsivoglia natura o malfunzionamento tecnico dei sistemi di collegamento, il Lavoratore è tenuto a dare tempestiva comunicazione al Responsabile aziendale. Per tali ipotesi le Parti concorderanno eventuali modalità alternative per il completamento della prestazione lavorativa, riservando per il Datore di lavoro la facoltà di richiamare il Lavoratore in Sede.

5. Trattamento economico e normativo

Il Lavoratore agile avrà diritto al trattamento economico e normativo previsto dalla legge e dal CCNL di riferimento applicato in Azienda e non subirà variazioni per effetto dell'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile, così come non subiranno variazioni le possibilità di accesso agli eventuali programmi di incentivazione per obiettivi, di formazione, ovvero ai Piani di Welfare in uso.

6. Strumenti di lavoro

Per effettuare la prestazione nella modalità di lavoro agile, al Lavoratore verranno forniti in comodato d'uso dal Datore di lavoro Tale strumentazione, della cui sicurezza e del buon funzionamento resta responsabile il Datore di lavoro stesso, risulta essere in regola con le disposizioni di legge vigenti in materia.

In relazione alle suddette attrezzature, il Lavoratore assume gli obblighi del comodatario, impegnandosi ad utilizzarle esclusivamente nell'interesse del Datore di lavoro, a rispettare le norme di sicurezza, a non manomettere in alcun modo gli strumenti informatici e telematici ed a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi.

Il Lavoratore si impegna inoltre a mantenere i beni comodati nello stato di conservazione in cui li ha ricevuti ed a restituirli nelle medesime condizioni, salvo il normale deperimento d'uso, al termine del rapporto di lavoro, ovvero in caso di rientro definitivo in presso la Sede del Datore di lavoro.

Le spese di manutenzione e di sostituzione della strumentazione fornita dal Datore di lavoro, sono a carico del Datore di lavoro stesso, che ne resta proprietario. Alla cessazione del presente accordo, il Lavoratore è tenuto a restituire al Datore di lavoro gli strumenti di cui ha avuto la materiale disponibilità.

Tutte le spese sostenute dal Lavoratore funzionali alla predisposizione della postazione di lavoro saranno a carico del Lavoratore stesso, senza che sia prevista alcuna forma di rimborso o indennità comunque denominata a carico della Società, salvo quanto eventualmente convenuto con accordo a parte (salvo diversa determinazione tra le Parti).

Il Datore di lavoro provvederà ad assicurare al Lavoratore la necessaria formazione per l'espletamento della prestazione in modalità di lavoro agile e a fornire le adeguate istruzioni formative digitali.

7. Clausola di riservatezza

Il Lavoratore è obbligato a prestare la propria attività lavorativa con diligenza e rispetto di tutte le istruzioni e indicazioni fornite dal Datore di lavoro; è altresì obbligato a non divulgare notizie attinenti all'organizzazione professionale ed alla attività prestata. In particolare è tenuto ad osservare la massima riservatezza in merito a dati e documenti che in relazione ai compiti a lui affidati venissero in sua conoscenza ed in suo possesso.

Vietata la riproduzione e pubblicazione

Il Lavoratore è tenuto alla più assoluta riservatezza dei dati personali e delle informazioni aziendali in suo possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale, ai sensi del Regolamento UE 2016/679 e del D.lgs. n. 196/2003 e ss.mm.ii..

8. Assenze ed infortuni

In caso di ferie, malattia, maternità e qualunque altro tipo di assenza che sopraggiunga durante il periodo di esecuzione dell'attività lavorativa in modalità agile, il Lavoratore è tenuto a rispettare gli ordinari oneri di comunicazione e documentazione previsti.

Durante tali assenze cd. legittime, fermi restando i richiamati obblighi di informativa nei confronti del Datore di lavoro, il Lavoratore potrà disattivare i propri dispositivi di connessione e, in caso di ricezione di comunicazioni aziendali, non sarà obbligato a prenderle in carico prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa.

Il Lavoratore ha diritto alla tutela INAIL contro gli infortuni nei luoghi di lavoro e le malattie professionali dipendenti dai rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali.

La tutela INAIL assicura non soltanto gli infortuni collegati al rischio proprio dell'attività lavorativa, ma anche quelli connessi alle attività prodromiche e/o accessorie purché strumentali allo svolgimento delle mansioni proprie del profilo professionale. Inoltre, il Lavoratore ha diritto alla tutela INAIL per gli infortuni occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento dell'attività lavorativa all'esterno dei locali aziendali.

9. Potere di controllo e disciplinare del Datore di lavoro

Durante lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, il Lavoratore dovrà attenersi scrupolosamente ai doveri di correttezza e diligenza previsti dalla legge, dal codice disciplinare annesso al CCNL applicato e dalle disposizioni aziendali.

In particolare, il Datore di lavoro si riserva il diritto di sorvegliare, anche attraverso le informazioni ricavabili dagli strumenti di lavoro in dotazione come sopra definiti e nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4, L. n. 300/1970, l'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa durante le giornate di lavoro agile ed il livello di avanzamento delle attività concordate con il Lavoratore.

Costituisce violazione ai doveri di correttezza e diligenza, la tenuta di comportamenti anomali rispetto ai sistemi di effettuazione della prestazione in modalità agile, quali, a mero titolo esemplificativo: mancata connessione o collegamento in assenza di giustificato motivo, comportamenti scorretti e/o turbativi dell'organizzazione del lavoro; utilizzo di sedi di lavoro inappropriate o estranee alle indicazioni aziendali; non corretto uso degli strumenti e delle attrezzature fornite dal Datore di lavoro (accesso a siti web non autorizzati ed estranei all'attività lavorativa aziendale), ecc..

Eventuali violazioni ai citati doveri di correttezza e diligenza potranno costituire oggetto di procedimento disciplinare e di applicazione delle relative sanzioni, così come previsto dal vigente CCNL e dalle disposizioni aziendali in materia.

10. Sicurezza nel lavoro di lavoro

Al Lavoratore agile si applicano le norme di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro previste dal D.lgs. n. 81/2008 e ss.mm.ii..

A tal fine, il Datore di lavoro si impegna a consegnare con cadenza almeno annuale apposita informativa scritta relativa ai rischi generali e specifici connessi all'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile.

Il Lavoratore, da parte sua, coopera all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione in modalità agile, impegnandosi a consegnare al Datore di lavoro apposita documentazione anche fotografica, relativa ai locali utilizzati per la prestazione e del contesto nel quale insistono.

11. Diritti sindacali

Lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile non costituisce impedimento per il Lavoratore al pieno esercizio dei diritti e delle libertà sindacali individuali e collettive, così come definiti dalla legge e dalla Contrattazione Collettiva Nazionale.

12. Recesso

[Per Accordo di lavoro agile a tempo indeterminato]

Ciascuna delle Parti potrà recedere in ogni momento dal presente Accordo dandone comunicazione scritta alla controparte a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, ovvero a mezzo posta elettronica certificata, riconoscendo alla stessa un periodo di preavviso di 30 giorni (90 giorni in caso di Lavoratore disabile).

Resta comunque ferma la possibilità del recesso senza preavviso in presenza di una giusta causa, ovvero di un giustificato motivo.

[Per Accordo di lavoro agile a tempo determinato]

Il recesso dal presente Accordo anticipato rispetto la sua naturale scadenza può avvenire solamente in presenza di una giusta causa ovvero di un giustificato motivo.

A titolo meramente esemplificativo, per giustificato motivo possono intendersi:

- inderogabili ragioni connesse all'organizzazione lavorativa aziendale ed alle funzioni svolte dal Lavoratore;
- gravi motivi personali o familiari del Lavoratore, che non consentono la prosecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile.

Restano confermate tutte le altre condizioni contrattuali già in essere, rinviando alla disciplina di legge e alle norme del vigente CCNL (consultabile, secondo prassi aziendale, tramite il sito internet istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali all'URL <https://www.cnel.it/Archivio-Contratti>) per quanto non espressamente regolato dal presente Accordo.

..... (.....), lì

Il Lavoratore

La Società

Resta inteso che laddove i lavoratori in modalità agile fossero in misura rilevante rispetto alla forza totale occupata in Azienda, si ritiene opportuna la predisposizione di un apposito **Regolamento Aziendale del Lavoro in modalità Agile**, che ne disciplini le procedure da adottare e le modalità organizzative

The logo for Ranocchi software, featuring the word "Ranocchi" in a white serif font and "software" in a smaller white sans-serif font, both on a dark blue-to-purple gradient rectangular background.

Ranocchi
software

The logo for Carotti & Associati, featuring a stylized graphic of three vertical bars of increasing height with a yellow arrow pointing upwards, followed by the text "CAROTTI & ASSOCIATI" in a bold serif font, and "consulenza del lavoro" and "società tra professionisti a.r.l." in smaller sans-serif fonts below.

CAROTTI & ASSOCIATI
consulenza del lavoro
società tra professionisti a.r.l.

GRAZIE

per

L'ATTENZIONE!!!!

A cura di: Dott. Stefano Carotti, Consulente del Lavoro in Ancona