

Un'analisi dei principali provvedimenti emanati dal governo in tema di lavoro agile

Smart working contro il Covid

Contrasta la diffusione e aiuta le aziende a ripartire

DI GIANPAOLO SBARAGLIA*
E ELISABETTA GRASSO*

Smart working: strumento di contrasto alla diffusione del Covid-19 e possibile misura di sostegno della produttività per le imprese italiane. In questo difficile periodo, molte aziende hanno adottato il lavoro agile (o smart working), come misura di contenimento del Covid-19, grazie anche alle novità previste dal dl n. 6/2020, attuato, da ultimo dal dpcm 9 marzo 2020. In sostanza, detta normativa riconosce ai datori di lavoro la possibilità di applicare la modalità dello smart working ad ogni rapporto lavorativo subordinato, anche in assenza della contrattazione individuale con il lavoratore. Anche l'articolo 75 del decreto "Cura Italia" ritorna sul tema dello smart working, unitamente a quello della diffusione di servizi in rete, favorendone l'applicazione, lo sviluppo e l'accesso da parte delle imprese. È, infatti, introdotto un sistema semplificato per l'acquisto dei servizi informatici in cloud che supportano i processi digitali di erogazione dei servizi per via telematica. Tuttavia, restano fermi gli obblighi informativi in capo al datore di lavoro relativi all'invio telematico della comunicazione, per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità smart working. Mediante la compilazione in via telematica della documentazione disponibile sul sito istituzionale Inail (art. 23, l. n. 81/2017). Resta fermo

l'obbligo di consegnare al lavoratore e ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (rls) l'informativa sulla sicurezza sul lavoro ai sensi dell'articolo 22, legge n. 81 del 2017. In via semplificativa, tale obbligo è assolto, anche inviando a lavoratori e RLS il relativo documento telematicamente, utilizzando un fac-simile disponibile sul sito dell'Inail e pubblicato il 26 febbraio 2020. Se, da un lato, la principale finalità è di contrastare la diffusione del coronavirus, dall'altro, può costituire un'importante misura per mantenere - ove possibile - la produttività e preservare i livelli occupazionali in questo momento di crisi. In effetti, tale modalità di lavoro da remoto potrebbe consentire alle imprese la prosecuzione dell'attività ed il mantenimento o raggiungimento di obiettivi di produttività e redditività aziendale. Questo sarebbe, peraltro, favorito dagli incentivi fiscali legati all'adozione dello smart working. Sul punto, è proprio l'art. 18, l. 81/2017 a riconoscere al lavoratore gli incentivi fiscali e contributivi in relazione agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato, anche quando l'attività lavorativa sia prestata in modalità di lavoro agile. Più nel dettaglio, il legislatore (l. n. 208 del 2015) ha introdotto una imposta sostitutiva dell'Irpef e delle relative addizionali del 10% sui premi di risultato di ammontare annuo massimo di 3.000 euro e rivolto ai titolari di un reddito di lavoro dipendente non superiore ad euro 80.000 annui. Come

noto, la detassazione trova applicazione a condizione che i premi siano previsti dalla contrattazione di secondo livello (territoriale o aziendale) e siano stati raggiunti incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione obiettivamente misurabili con criteri stabiliti dallo stesso accordo sindacale. Al riguardo, gli incrementi possono consistere nell'aumento della produzione o in risparmi dei fattori produttivi ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi, anche attraverso la riorganizzazione dell'orario di lavoro non straordinario o il ricorso al lavoro agile o «smart working» (art. 2, comma 2, dm 25 marzo 2016). Ciò premesso, con la semplificazione delle procedure di accesso al lavoro agile, oggi le aziende sono chiamate anche a valutare attentamente l'accesso ai relativi incentivi fiscali. Proviamo a vedere come. Se è stato già stipulato un contratto di secondo livello che prevede, tra le altre cose, anche l'introduzione dello smart working inteso come strumento per migliorare le performance aziendali, non sarà necessario apportare alcuna modifica: i premi saranno detassati al raggiungimento dell'obiettivo incrementale. Se, invece, l'accordo di secondo livello non prevede il lavoro agile, sarà possibile introdurlo attraverso un accordo integrativo. L'obiettivo incrementale raggiunto successivamente per il tramite del lavoro agile permetterà la detassazione dei premi di ri-

sultato. Infine, in assenza di una contrattazione di secondo livello, il datore di lavoro potrà stipulare un accordo con le associazioni sindacali, individuando quale parametro dell'incremento della produttività il lavoro agile. Resta certamente da chiedersi cosa debba intendersi per obiettivo incrementale soprattutto se questo debba essere rilevato e misurato in uno stato emergenziale nazionale come questo. Al riguardo, nel corso degli anni, la prassi (Ris. n. 78/2018), ha osservato che per obiettivo incrementale, si debba intendere un incremento, in termini numerici, della produttività rispetto al risultato registrato dall'azienda all'inizio del periodo di maturazione del premio per quel medesimo parametro. A questo riguardo, non è sembra condivisibile la posizione che collega la detassazione del premio di produttività al riscontro del predetto requisito in parametri di natura "storico-numerica". In effetti, l'applicazione del sistema della retribuzione variabile va differenziato in relazione ai momenti storici, alle condizioni aziendali ed al contesto generale del settore merceologico in cui operano le imprese. Ciò implica inevitabilmente un concetto "relativizzato" di incrementalità che, per alcune aziende, va ravvisato nel miglioramento delle condizioni di competitività, per altre invece, va individuato nel mantenimento del livello di competitività o, in momenti di crisi economica, nel limitare il peggioramento della posizione raggiunta dall'im-

presa sul mercato. Questo è ancora più vero se si considera il ruolo che svolge e svolgerà il lavoro agile nel contesto attuale caratterizzato da una situazione straordinaria, di crisi dell'intero settore produttivo italiano. Appare, quindi, opportuno superare il concetto di obiettivo incrementale numerico, e riconoscere la detassazione dei premi ancorato, invece, ad un obiettivo diverso connesso ad esempio alla prosecuzione dell'attività e al mantenimento del livello occupazionale in momenti di crisi economica, come, nel nostro caso, con l'utilizzo della modalità di lavoro agile..

Inserire 39 foto senza dida
*studio legale Acta

Cura Italia, per la cassa integrazione non c'è vera semplificazione

Con il dl n. 18/2020, c.d. "decreto Cura Italia", il governo è intervenuto al fine di far fronte all'emergenza epidemiologica da Covid-19 che ha causato la sospensione temporanea di grande parte delle attività imprenditoriali nel nostro paese. Il decreto prevede un largo ricorso alla Cassa Integrazione, all'assegno ordinario per chi è iscritto al Fis o ai Fondi di solidarietà bilaterale ed alla cassa integrazione in deroga, motivando la riduzione o la sospensione dell'attività con la causale "emergenza Covid-19", per un massimo di 9 settimane fruibili entro il 31 agosto 2020. Le aziende sono dispensate dal provare la transitorietà dell'evento e le difficoltà finanziarie, data l'emergenza. Benché si parli di semplificazione delle procedure, da una lettura delle norme per la concessione dei trattamenti richiesti restano ferme le fasi

dell'informazione, della consultazione e dell'esame congiunto con le organizzazioni sindacali (seppure in via telematica) entro i tre giorni successivi a quello della comunicazione preventiva. Vista l'eccezionalità dell'evento, sarebbe stato indispensabile eliminare una fase della procedura, evitando l'esame congiunto, ricevendo le indicazioni di professionisti esperti del settore, in primis l'Ancl per i consulenti del lavoro. In particolare per la cigd, prevista per le imprese che non hanno accesso agli altri strumenti, tale vincolo costituisce un ulteriore onere, in quanto l'istruttoria delle regioni è propedeutica al pagamento da parte dell'Inps. Una falla del decreto - da sanare con tempestività - è l'aver previsto il riconoscimento degli ammortizzatori sociali per i lavoratori assunti alla data del 23 Febbraio 2020, lasciando fuori quelli assun-

ti successivamente. Inoltre, per accelerare i tempi di erogazione dei pagamenti rispetto a quelli previsti dall'Inps, si è convenuto di demandare alle banche, tramite apposita convenzione firmata dalle parti sociali, l'anticipo delle somme ai lavoratori, condizionata però dall'istruttoria di merito creditizio. Le somme verrebbero poi rimborsate dall'Inps alle banche. È facile prevedere che, in assenza di direttive vincolanti attentamente monitorate da parte del governo, il rischio di fallimento della pur lodevole iniziativa sia molto concreto. Probabilmente l'urgenza di adottare misure di sostegno ha caratterizzato in senso negativo molti degli interventi finora adottati ed ha evidenziato la necessità di provvedimenti più efficaci e rapidi. Sarebbe pertanto auspicabile, visto che lo stato di crisi è purtroppo destinato a durare, l'adozione di un unico am-

mortizzatore sociale ad hoc, accentrando nell'Inps la trattazione dei provvedimenti emergenziali con un iter semplificato, sia per ridare subito fiato alle imprese, sia per erogare in tempi brevi il doveroso sostegno ai lavoratori in difficoltà. Solo così le imprese ed i lavoratori potrebbero ottenere l'aiuto di cui hanno bisogno subito per riprendere l'attività e per vivere dignitosamente

Giovanni Di Corrado, avvocato,
consulente del lavoro

Inserire tassello

Pacina a cura di ENBIC