



Roma, Li 18 maggio 2021

Oggetto: Newsletter Welfare e lavoro dipendente ENBIC - Studio ACTA – “Le novità fiscali della settimana”

Spett.le Società/Associazione,

con la presente siamo lieti di sottoporre alla Vostra attenzione le principali novità della settimana in materia di Welfare e lavoro dipendente.

NOVITÀ IN MATERIA DI WELFARE E LAVORO DIPENDENTE

1. INPS, messaggio n. 1836/2021

Con il Messaggio n. 1836 del 6 maggio 2021, l'INPS ha fornito le indicazioni per accedere all'esonero contributivo disposto in favore dei datori di lavoro dall'art. 12, commi 14 e 15, d.l. n. 137/2020, convertito con modificazioni in L. n. 176/2020.

La norma che prevede - in alternativa ai trattamenti di integrazione salariale e con esclusione del settore agricolo - la possibilità di beneficiare dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali per un periodo di 4 settimane, fruibili entro il 31 gennaio 2021, nei limiti delle ore di integrazione salariale già utilizzate nel mese di giugno 2020, era subordinata all'autorizzazione della Commissione Europea in quanto rientrante nel “Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19” (art. 12, comma 16, Decreto Ristori). Poiché la misura è stata autorizzata dalla Commissione Europea con Decisione C (2021) 1376 final del 23 febbraio 2021, con il proprio Messaggio 1836, l'Istituto fornisce dettagliate istruzioni operative per la presentazione della domanda.

2. Agenzia delle entrate, Risp. n. 328/2021

Con l'interpello n. 328 del 2021 l'Agenzia delle Entrate risponde nuovamente ad un quesito inerente all'imponibilità o meno del rimborso di alcune spese sostenute da un lavoratore impiegato con modalità di lavoro agile. Il contribuente, datore di lavoro, esprime l'intenzione di pattuire, tramite appositi accordi individuali con il personale che svolge in via esclusiva da remoto l'attività lavorativa, il rimborso, pari al 30% dei consumi effettivi addebitati al dipendente nelle fatture periodiche emesse a suo nome o a nome del coniuge convivente, delle spese documentate per il costo della connessione a internet e per l'utilizzo della corrente elettrica, dell'aria condizionata o del riscaldamento. Ad opinione dell'interpellante tali somme hanno a natura risarcitoria e non retributiva e, pertanto, non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente, né devono essere assoggettate alle ordinarie ritenute fiscali, previdenziali ed assistenziali.

Di diverso avviso l'Agenzia, che ritiene che le somme rimborsate dalla società istante ai propri dipendenti che svolgono la loro attività lavorativa in smart working sulla base di un criterio forfetario, non supportato da elementi e parametri oggettivi, non possano essere escluse, in assenza di una precisa disposizione di legge al riguardo, dalla determinazione del reddito di lavoro dipendente.

3. Ispettorato Nazionale del Lavoro, nota n. 762/2021

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha fornito, con la nota n. 762 del 2021, in chiarimenti sul rinnovo o la proroga di contratti a termine relativi a lavoratori in forza presso aziende che fruiscono degli strumenti di integrazione salariale previsti dalla normativa emergenziale Covid-19. In particolare, con il decreto Cura Italia, il Legislatore ha consentito al datore di lavoro che aveva fatto ricorso agli strumenti di integrazione salariale emergenziali la possibilità di rinnovare o prorogare contratti a termine, anche a scopo di somministrazione di lavoro, in deroga, al generale divieto di cui all'art. 20, comma 1, lett. c), D.Lgs. n. 81/2015 che preclude la stipula di contratti a tempo determinato in *“unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato. In tutti questi casi, dunque, non si prevede la trasformazione del contratto in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato”*. Le successive discipline hanno provveduto a riproporre la disposizione dettata dal Cura Italia.

Ciò premesso, l'INL, proponendo un'interpretazione estensiva delle deroghe alla disciplina ordinaria dei contratti di lavoro a tempo determinato, conferma che è possibile rinnovare o prorogare contratti a termine anche per i lavoratori che accedono ai trattamenti di integrazione salariale, laddove gli stessi siano in forza alla data del 23 marzo 2021 (data di entrata in vigore del decreto Sostegni).

4. Ispettorato Nazionale del Lavoro e Garante privacy, accordo del 22 aprile 2021

Il 22 aprile 2021, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro e il Garante per la Protezione dei Dati Personali hanno sottoscritto un protocollo finalizzato a contrastare l'illecito utilizzo di forme occulte di controllo dell'attività lavorativa. Le indicazioni contenute nel Protocollo sono di particolare rilevanza in quanto l'accelerazione dei processi di digitalizzazione dei sistemi di gestione dell'organizzazione del lavoro conseguenti all'attuale emergenza epidemiologica ha reso necessario il ricorso a modelli di prestazione lavorativa a distanza (es. lavoro agile) ed all'adozione di strumenti tecnologici preordinati a contenere il rischio di contagio nei luoghi di lavoro. Tutto ciò ha comportato, da parte dei datori di lavoro, l'installazione e l'utilizzo di applicativi, anche su dispositivi mobili indossabili o su smartphone, che mettono inevitabilmente a rischio la riservatezza dei lavoratori.

Le istituzioni firmatarie si impegnano, nell'ambito del protocollo, a realizzare processi di stabile connessione tra le due Istituzioni, per assumere orientamenti condivisi su questioni specifiche, sia in una prospettiva interna di approfondimento e confronto, sia in una prospettiva esterna, implementando lo sviluppo sinergico e la coerenza delle decisioni dei due organismi.

Le attività di cooperazione reciproca e di consultazione verteranno poi, nel rispetto delle reciproche competenze, in maniera particolare sull'utilizzo di strumenti tecnologici nell'ambito del rapporto di lavoro, anche al di là della necessità dei casi in cui è previsto un parere formale, concorrendo così all'individuazione delle soluzioni più idonee e coerenti con il quadro ordinamentale.

C'è, inoltre, l'impegno ad organizzare incontri periodici, anche a distanza, su materie di interesse comune, almeno semestralmente, per intensificare lo scambio di informazioni e di esperienze valorizzando da un lato le prerogative del Garante e dall'altro la presenza capillare sul territorio nazionale dell'INL.

Infine, le istituzioni si prefiggono di realizzare programmi di formazione e informazione per la condivisione e divulgazione di buone prassi e la prevenzione trattamenti di dati personali non conformi alla legislazione e regolamentazione applicabile, con particolare riferimento al tema del controllo a distanza dei lavoratori.

5. Legge 6 maggio 2021, n. 61

È stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la n. 61 Legge 6 maggio 2021, di *“Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 13 marzo 2021, n. 30, recante misure urgenti per fronteggiare la diffusione del COVID-19 e interventi di sostegno per lavoratori con figli minori in didattica a distanza o in quarantena”*.

In sede di conversione, sono state apportate modifiche al D.L. 13 marzo 2021, n. 30 sia in tema di congedi per i genitori lavoratori dipendenti, sia di smart working.

In particolare, le novità riguardano:

- la possibilità per il lavoratore dipendente genitore di figlio convivente minore di 16 anni, alternativamente all'altro genitore, di svolgere la prestazione di lavoro in smart working per un periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata della sospensione dell'attività didattica in presenza o

dell'attività educativa in presenza, oltre che - come già previsto - in caso di infezione da SARS-CoV-2 del figlio o per la durata della quarantena a seguito di contatto ovunque avvenuto (art. 2, comma 1);

- la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in smart working (art. 2, comma 1) è riconosciuta a entrambi i genitori di figli di ogni età con disabilità (accertata ai sensi dell'art. 3, commi 1 e 3, della L. n. 104 del 1992), con disturbi specifici dell'apprendimento o con bisogni educativi speciali, in tutti i casi previsti dall'art. 2, comma 1, nonché nell'ipotesi in cui figli frequentino centri diurni a carattere assistenziale dei quali sia disposta la chiusura (art. 2, comma 1 bis);

- la possibilità per il lavoratore dipendente genitore di figlio convivente minore di 14 anni, alternativamente all'altro genitore, di astenersi dal lavoro nei casi in cui la prestazione non possa essere svolta in modalità agile, per un periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata della sospensione dell'attività didattica in presenza o dell'attività educativa in presenza, oltre che in caso di infezione da SARS-CoV-2 del figlio o per la durata della quarantena. Il medesimo beneficio è riconosciuto anche ai genitori di figli con disabilità in situazione di gravità (art. 3, comma 3, L. n. 104 del 1992), a prescindere dall'età del figlio, in caso di infezione da SARS-CoV-2 del figlio, per la durata della quarantena oppure per sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza nonché per chiusura dei centri diurni a carattere assistenziale. Peraltro, questo tipo di congedo può essere fruito in forma giornaliera o oraria (art. 2, comma 2);

- ferma restando per il pubblico impiego la disciplina del lavoro agile stabilita dai contratti collettivi nazionali, è riconosciuto al lavoratore che svolge l'attività in smart working il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche, nel rispetto degli eventuali accordi sottoscritti dalle parti e fatti salvi eventuali periodi di reperibilità concordati. Inoltre, si prevede che l'esercizio del diritto alla disconnessione, necessario per tutelare i tempi di riposo e la salute del lavoratore, non può avere ripercussioni sul rapporto di lavoro o sui trattamenti retributivi (art. 2, comma 1 ter)

Nel provvedimento si conferma che le misure previste a tutela dei genitori lavoratori, come modificate in sede di conversione, saranno applicate sino al 30 giugno 2021.

Nel restare a Vs. disposizione per eventuali approfondimenti e/o chiarimenti, porgiamo Cordiali saluti.

ENBIC - Studio ACTA