Roma, Li 21 gennaio 2022

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. Nota n. 29 dell'11 gennaio 2022 Ministero del lavoro e dell'ispettorato nazionale del lavoro

Con la nota n. 29 del 2022, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro fornisce alcune istruzioni operative rivolte ai datori di lavoro che devono ottemperare all'obbligo, introdotto a partire dal 21 dicembre 2021, di comunicazione preventiva dell'impiego di lavoratori autonomi occasionali, come introdotto dalla legge n. 215/2021.

La legge richiamata, nel dettaglio, ha previsto l'obbligo di preventiva comunicazione all'Ispettorato territoriale del lavoro competente per territorio, da parte del committente, mediante SMS o posta elettronica. In caso di violazione degli obblighi si applica una sanzione amministrativa, non diffidabile, che va da 500 a 2.500 euro in relazione a ciascun lavoratore autonomo occasionale per cui è stata omessa o ritardata la comunicazione.

Quanto all'ambito di applicazione, la disciplina in esame trova applicazione ai lavoratori autonomi occasionali, ovvero i lavoratori inquadrabili nella definizione contenuta all'art. 2222 c.c.

Sono, invece, esclusi oltre ai rapporti di natura subordinata:

i) le collaborazioni coordinate e continuative ex art. 2, comma 1, del D.lgs. n. 81/2015;

ii) i rapporti instaurati ex 54-bis del D.L. n. 50/2017 (conv. da L. n. 96/2017;

iii) le professioni intellettuali;

iv) i rapporti di lavoro "intermediati da piattaforma digitale, comprese le attività di lavoro autonomo non esercitate abitualmente di cui all'articolo 67, comma 1, lettera l), del testo unico delle imposte sui redditi.

L'obbligo in questione riguarda i rapporti avviati dopo l'entrata in vigore della disposizione o, anche se avviati prima, ancora in corso alla data dell'11 gennaio 2022.

Per tutti i rapporti di lavoro in essere alla data dell'11 gennaio 2022, nonché per i rapporti iniziati a decorrere dal 21 dicembre e già cessati, la comunicazione deve essere effettuata entro il 18 gennaio 2022.

Per i rapporti avviati a partire dal 12 gennaio 2022, la comunicazione andrà effettuata prima dell'inizio della prestazione del lavoratore autonomo occasionale, eventualmente risultante dalla lettera di incarico.

Con specifico riferimento alle modalità di comunicazione, la comunicazione deve essere effettuata all'Ispettorato territoriale del lavoro competente per territorio in base al luogo dove si

svolge la prestazione, mediante SMS o posta elettronica, come già previsto per i rapporti di lavoro intermittente.

Nelle more dell'aggiornamento delle procedure, la comunicazione deve essere effettuata attraverso l'invio di una e-mail ad uno specifico indirizzo di posta elettronica messo a disposizione di ciascun Ispettorato territoriale. Trattandosi di un indirizzo di posta ordinaria i committenti devono conservare e esibire una copia della comunicazione.

La mail dovrà contenere:

- dati del committente e del prestatore;
- luogo della prestazione;
- sintetica descrizione dell'attività;
- data inizio prestazione e presumibile arco temporale entro il quale potrà considerarsi compiuta l'opera o il servizio (ad es. 1 giorno, una settimana, un mese). Nell'ipotesi in cui l'opera o il servizio non sia compiuto nell'arco temporale indicato sarà necessario effettuare una nuova comunicazione.

Dato obbligatorio è altresì quello relativo all'ammontare del compenso qualora stabilito al momento dell'incarico.

2. Detassazione premi di produttività: pubblicato il Report al 17 gennaio 2022

È stato pubblicato il Report sull'andamento dei premi di produttività, ricavato dalla procedura per il deposito telematico dei contratti aziendali e territoriali che il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha attivato a seguito del Decreto Interministeriale 25 marzo 2016, relativo alla detassazione dei premi di produttività.

Il Report, con i dati aggiornati al 17 gennaio 2022, si compone di due parti: la prima fornisce l'indicazione del trend della misura e della sua diffusione territoriale; la seconda, invece, svolge il monitoraggio dei soli contratti "attivi".

3. Smart working nel settore privato: in sintesi il Protocollo sottoscritto il 7 dicembre 2021

Lo scorso dicembre, 26 organizzazioni sindacali datoriali e dei lavoratori hanno sottoscritto il "Protocollo Nazionale sul Lavoro Agile nel settore privato". In Europa, l'accordo, è il secondo provvedimento che disciplina lo smart working, modalità lavorativa che si è diffusa velocemente ed in misura massiccia a causa dell'emergenza da COVID-19.

Già a margine della sottoscrizione del Protocollo, il ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, Andrea Orlando, ne aveva posto in evidenza sia le motivazioni sia la filosofia che lo hanno ispirato: "Il lavoro agile, il cosiddetto smart working, è cresciuto molto durante la pandemia, ma al di là dell'emergenza sarà una modalità che caratterizzerà il lavoro in futuro. Il Protocollo fissa il quadro di riferimento per la definizione dello svolgimento del lavoro in smart working, individuando le linee di indirizzo per la contrattazione collettiva nazionale, aziendale e territoriale".

L'accordo si sviluppa lungo sette punti chiave: Adesione volontaria; Accordo individuale; Disconnessione; Luogo e strumenti di lavoro; Salute, sicurezza, infortuni e malattie professionali; Parità di trattamento, pari opportunità, lavoratori fragili e disabili; Formazione.

Al Protocollo hanno aderito Cgil, Cisl, Uil, Ugl, Confsal, Cisal, Usb, Confindustria, Confapi, Confcommercio, Confesercenti, Confartigianato, Cna, Casartigiani, Alleanza cooperative, Confagricoltura, Coldiretti, Cia, Copagri, Abi, Ania, Confprofessioni, Confservizi, Federdistribuzione, Confimi e Confetra.

***

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

ENBIC - Studio e-IUS