

☑ DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 17 DEL 22 APRILE 2024

INDICE

ADEMPIMENTI	3
NEWS IN MATERIA DI LAVORO	5
<i>Fondo vittime gravi infortuni sul lavoro: gli importi delle prestazioni 2024.....</i>	<i>5</i>
<i>Formazione continua: operativo il Fondo Innova</i>	<i>5</i>
<i>Lavoro sportivo: on line il vademecum del Ministero</i>	<i>6</i>
<i>Lavoratori in Paesi extra UE: premi INAIL sulle retribuzioni convenzionale</i>	<i>6</i>
<i>Semplificazione dei modelli di dichiarazione: le istruzioni del Fisco</i>	<i>7</i>
APPROFONDIMENTI	10
<i>Congedo parentale: istruzioni operative per il secondo mese all'80%</i>	<i>10</i>
<i>Lo smart working da aprile 2024.....</i>	<i>11</i>

ADEMPIMENTI

Calendario ISTAT 2024

COMUNICATO ISTAT	PERIODO DI RIFERIMENTO
Martedì 16 gennaio	Dicembre 2023
Giovedì 22 febbraio	Gennaio 2024
Venerdì 15 marzo	Febbraio 2024
Martedì 16 aprile	Marzo 2024
Giovedì 16 maggio	Aprile 2024
Lunedì 17 giugno	Maggio 2024
Martedì 16 luglio	Giugno 2024
Venerdì 9 agosto	Luglio 2024
Lunedì 16 settembre	Agosto 2024
Mercoledì 16 ottobre	Settembre 2024
Venerdì 15 novembre	Ottobre 2024
Lunedì 16 dicembre	Novembre 2024

La rivalutazione del TFR

MESE	INDICE	VAR. DIC 97	RID. 75%	PERC. FISSA 1,5	PERC. PROGR.	COEFF. CAP. RIV.
Apr-23	118,4	0,169205	0,126904	0,500	0,626904	1,00626904
Mag-23	118,6	0,338409	0,253807	0,625	0,878807	1,00878807
Giu-23	118,6	0,338409	0,253807	0,750	1,003807	1,01003807
Lug-23	118,7	0,423012	0,317259	0,875	1,192259	1,01192259

Ago-23	119,1	0,761421	0,571066	1,000	1,571066	1,01571066
Set -23	119,3	0,930626	0,697970	1,125	1,822970	1,01822970
Ott -23	119,2	0,846024	0,634518	1,250	1,884518	1,01884518
Nov-23	118,7	0,423012	0,317259	1,375	1,692259	1,01692259
Dic - 23	118,9	0,592217	0,444162	1,500	1,944162	1,01944162
Gen - 24	119,3	0,336417	0,25313	0,125	0,377313	1,00377313
Feb - 24	119,3	0,336417	0,25313	0,250	0,502313	1,00502313
Mar -24	119,4	0,420521	0,315391	0,375	0,690391	1,00690391

NEWS IN MATERIA DI LAVORO

Fondo vittime gravi infortuni sul lavoro: gli importi delle prestazioni 2024

Il Ministro del Lavoro, con decreto n. 62 del 12 aprile 2024, ha determinato, per l'esercizio finanziario 2024, l'importo delle prestazioni del Fondo di sostegno per le famiglie delle vittime di gravi infortuni sul lavoro, per gli eventi verificatesi tra il primo gennaio 2024 e il 31 dicembre 2024, in relazione alle risorse disponibili e alla numerosità degli aventi diritto per ciascun evento. Il decreto ministeriale è stato trasmesso agli organi di controllo per le verifiche di competenza.

Le risorse per il finanziamento del Fondo nel 2024, previste dalla legge di bilancio per l'anno in corso, corrispondono esattamente a quanto stanziato nel 2023 e sono pari a 10.479.421 euro. A questo importo si aggiunge poi l'avanzo di gestione per il periodo 2007-2019 comunicato dall'Inail, pari a 1.888.465 euro.

La dotazione finanziaria complessivamente disponibile nel 2024 risulta essere quindi di 12.367.886 euro.

Rispetto al 2022, la dotazione del Fondo è stata incrementata di 636.979 euro. Gli importi 2024 sono riportati nella seguente tabella:

Tipologia	N. superstiti	Importo per nucleo superstiti (euro)
A	1	10.265,35
B	2	16.449,29
C	3	22.633,23
D	Più di 3	28.817,17

Formazione continua: operativo il Fondo Innova

L'INPS, con il messaggio n. 1516 del 17 aprile 2024, ha ricordato che, dal 24 gennaio u.s., è operativo il "Fondo Innova", il nuovo Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua dei quadri e dei dipendenti delle piccole, medie e grandi imprese, che operano nei settori economici dell'industria, dell'agricoltura, della pesca, del turismo,

del terziario, dei servizi, degli studi professionali e dell'artigianato, nonché per la formazione dei dipendenti di enti, associazioni, cooperative e fondazioni.

Con il messaggio in commento, sono state fornite le modalità operative per l'adesione al Fondo da parte dei datori di lavoro interessati, da presentare direttamente all'INPS attraverso la denuncia contributiva.

Sono stati, quindi, istituiti nuovi codici per il flusso UNIEMENS e precisate le istruzioni per l'adesione da parte delle aziende agricole.

L'adesione produce effetti con decorrenza dal periodo di paga (mese di competenza del flusso UNIEMENS) in cui le scelte vengono effettuate.

Lavoro sportivo: on line il vademecum del Ministero

Il Ministero del Lavoro ha pubblicato, in data 12 aprile 2024, un documento contenente i punti cardine della riforma del lavoro sportivo.

Il documento ha la finalità di accompagnare l'applicazione delle nuove norme alla luce del correttivo al D.lgs. 36/2021.

Dal primo luglio scorso la revisione disciplina dei rapporti di lavoro in ambito sportivo è, infatti, entrata definitivamente in vigore, raggruppando in un quadro unitario le regole applicabili, in modo organico e sistematico.

Il documento è correlato da una serie di risposte alle domande più frequenti, con un rimando alle pagine dedicate dell'URP online del Ministero del Lavoro e delle Politiche per un costante aggiornamento.

Lavoratori in Paesi extra UE: premi INAIL sulle retribuzioni convenzionale

L'INAIL, con la circolare n. 10 del 16 aprile 2024, ha ricordato che, a decorrere dal 1° gennaio 2024 e fino al 31 dicembre 2024, il calcolo dei premi dei lavoratori operanti in Paesi extracomunitari è effettuato sulla base delle retribuzioni convenzionali fissate nella misura risultante, per ciascun settore, dalle unite tabelle allegate, che sono parte integrante del decreto interministeriale 6 marzo 2024.

Per le attività svolte da detti lavoratori, si applicano le tariffe dei premi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali di cui al Decreto del Ministro del lavoro di concerto con il Ministro dell'economia del 27 febbraio 2019/17.

A tali retribuzioni devono essere ragguagliate le prestazioni, secondo i criteri vigenti.

In particolare, per i lavoratori per i quali sono previste fasce di retribuzione, la retribuzione convenzionale imponibile da assoggettare a contribuzione è determinata sulla base del raffronto con la fascia di retribuzione nazionale corrispondente alla qualifica del lavoratore interessato e alla sua posizione nell'ambito della qualifica stessa, di cui alle citate tabelle.

Per retribuzione nazionale si intende il trattamento economico mensile, cioè il trattamento previsto dal contratto collettivo nazionale della categoria diviso per 12, comprensivo degli emolumenti riconosciuti per accordo fra le parti, con esclusione dell'indennità estero. Detto importo deve essere raffrontato con le tabelle del settore corrispondente, al fine di identificare la fascia retributiva da prendere a riferimento che individua la retribuzione convenzionale da utilizzare per il calcolo del premio.

Semplificazione dei modelli di dichiarazione: le istruzioni del Fisco

L'Agenzia delle entrate, con la circolare n. 8 dell'11 aprile 2024, ha fornito istruzioni operative sulle novità in materia di semplificazione degli adempimenti tributari introdotte dal decreto Adempimenti tributari (Dlgs n. 1/2024).

Per quanto riguarda gli adempimenti del sostituto d'imposta, si segnala quanto segue:

- I committenti che corrispondono compensi, comunque denominati, ai contribuenti che applicano il "regime forfetario" di cui all'art. 1, cc. da 54 a 89, della L. n. 190/2014, ovvero il "regime fiscale di vantaggio" previsto per l'imprenditoria giovanile dall'art. 27, cc. 1 e 2, del D.L. n. 98/2011, sono esonerati, a decorrere dall'anno di imposta 2024, dagli adempimenti in materia di certificazione unica (trasmissione del modello all'Agenzia delle entrate e consegna al sostituto).
- È prevista una semplificazione del 770 che, in via sperimentale e facoltativa, potrà trovare applicazione, a decorrere dai versamenti delle ritenute e trattenute relative alle dichiarazioni dell'anno d'imposta 2025, per i sostituti che nell'anno precedente a quello della dichiarazione hanno un numero complessivo di dipendenti non superiore a cinque. Con apposito provvedimento saranno individuate le modalità attuative della norma e, in particolare, sarà indicato come dovranno essere comunicate all'amministrazione finanziaria gli importi delle ritenute e trattenute operate, gli eventuali importi a credito e gli altri elementi informativi necessari.
- Sono modificati, come da seguente tabella, anche i termini ordinari di presentazione delle dichiarazioni, in materia di imposte sui redditi (modello

Redditi) e Irap, inclusa la dichiarazione dei sostituti d'imposta (modello 770), per gli anni 2024 e seguenti, fermi restando i termini relativi alla presentazione del modello 730.

PERIODI D'IMPOSTA	DICHIARAZIONI AI FINI DELLE IMPOSTE SUI REDDITI (MODELLO REDDITI) E DELL'IRAP		DICHIARAZIONI DEI SOSTITUTI D'IMPOSTA (MODELLO 770)
	Persone fisiche Società e associazioni di cui all'articolo 5 del TUIR	Soggetti IRES	
Periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2023	in via telematica, dal 1° maggio al 15 ottobre 2024 se presentata da persone fisiche tramite ufficio di Poste italiane S.p.a., dal 1° maggio al 1° luglio 2024	in via telematica: entro il 15 ottobre 2024, per i soggetti con periodo d'imposta coincidente con l'anno solare; entro il giorno 15 del 10° mese successivo a quello di chiusura del periodo d'imposta, per i soggetti con periodo d'imposta non coincidente con l'anno solare	entro il 31 ottobre 2024
Periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2024	in via telematica, dal 15 aprile al 30 settembre 2025 se presentata da persone fisiche tramite ufficio di Poste italiane S.p.a., dal 15 aprile al 30 giugno 2025	in via telematica: per i soggetti con periodo d'imposta coincidente con l'anno solare, dal 15 aprile al 30 settembre 2025 per i soggetti con periodo d'imposta non coincidente con l'anno solare, entro l'ultimo giorno del 9° mese successivo a quello di chiusura del periodo d'imposta	dal 15 aprile al 31 ottobre 2025
Periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2025 e successivi	in via telematica, dal 1° aprile al 30 settembre dell'anno successivo	per i soggetti con periodo d'imposta coincidente con l'anno solare, dal 1° aprile al	dal 1° aprile al 31 ottobre dell'anno successivo

	<p>se presentata da persone fisiche tramite un ufficio di Poste italiane S.p.a., dal 1° aprile al 30 giugno dell'anno successivo</p>	<p>30 settembre dell'anno successivo</p> <p>per i soggetti con periodo d'imposta non coincidente con l'anno solare, entro l'ultimo giorno del 9° mese successivo a quello di chiusura del periodo d'imposta</p>	
--	--	---	--

APPROFONDIMENTI

Congedo parentale: istruzioni operative per il secondo mese all'80%

L'INPS, con la circolare n. 57 del 18 aprile 2024, ha fornito precisazioni e istruzioni operative per fruire dell'elevazione, dal 30% al 60% della retribuzione, dell'indennità di congedo parentale per un'ulteriore mensilità da fruire entro il sesto anno di vita del figlio (o entro 6 anni dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o di affidamento e, comunque, non oltre il compimento della maggiore età), così come previsto dalla Legge di Bilancio 2024.

Per il solo anno 2024 l'elevazione dell'indennità di congedo parentale per l'ulteriore mese è pari all'80% della retribuzione (invece del 60%).

La citata previsione, che opera in alternativa tra i genitori, trova applicazione con riferimento ai lavoratori dipendenti (sono quindi esclusi i lavoratori autonomi e quelli con contratto di collaborazione coordinata e continuativa) che terminano il congedo di maternità o, in alternativa, di paternità successivamente al 31 dicembre 2023.

L'INPS evidenzia che la modifica normativa recata dalla legge di Bilancio 2024 non aggiunge un ulteriore mese di congedo parentale indennizzato, ma dispone l'elevazione dell'indennità al 60% della retribuzione (80% per il solo anno 2024) per un ulteriore mese (rispetto a quello già previsto dalla legge 29 dicembre 2022 n. 197, di seguito legge di Bilancio 2023) dei tre spettanti a ciascun genitore e non trasferibili all'altro.

L'ulteriore mese indennizzato al 60% della retribuzione (80% per il solo anno 2024) è uno solo per entrambi i genitori e può essere fruito in modalità ripartita tra gli stessi o da uno soltanto di essi. Si precisa che la fruizione "alternata" tra i genitori, prevista dal novellato articolo 34 del D.lgs. n. 151/2001, non preclude la possibilità di fruirne nei medesimi giorni e per lo stesso figlio, come consentito per tutti i periodi di congedo parentale.

Il congedo parentale è indennizzabile in misura maggiorata (come previsto dalle leggi di Bilancio rispettivamente per l'anno 2023 e per l'anno 2024) anche nei casi in cui il congedo di maternità termini successivamente al 31 dicembre 2022 o al 31 dicembre 2023, per effetto dei periodi di interdizione prorogata dopo il parto disposti dall'Ispettorato Territoriale del Lavoro.

La previsione normativa della legge di Bilancio 2024 interessa esclusivamente i genitori che terminano (anche per un solo giorno) il congedo di maternità o, in alternativa, di paternità successivamente al 31 dicembre 2023.

Sono, quindi, esclusi tutti i genitori che abbiano concluso la fruizione del congedo di maternità o di paternità al 31 dicembre 2023.

L'INPS ricorda che le disposizioni previste nel D.lgs. n. 151/2001 costituiscono la tutela minima del congedo parentale che la legge riconosce ai genitori. La stessa legge consente il riconoscimento di condizioni di maggiore favore stabilite da leggi, regolamenti, contratti collettivi e da ogni altra disposizione.

Ne consegue una piena compatibilità tra l'elevazione dell'indennità di congedo parentale ed eventuali trattamenti di maggiore favore previsti da leggi, regolamenti, contratti collettivi e ogni altra disposizione. Detti trattamenti non possono, al contrario, limitare la fruizione dell'indennità di congedo parentale così come prevista nel novellato articolo 34 del D.lgs. n. 151/2001.

La circolare 57/2024 fornisce anche i nuovi codici evento da utilizzare per la denuncia contributiva, tramite il flusso UniEmens (PG2 e PG3).

Per il conguaglio del congedo parentale si dovrà utilizzare, a partire dal mese di competenza di gennaio 2024, il codice di nuova istituzione L330.

Per i datori di lavoro che utilizzano il calendario differito, l'obbligo delle nuove codifiche decorre dai flussi UniEmens di competenza febbraio 2024 (cedolini di febbraio 2024 elaborati con gli eventi di competenza gennaio 2024).

Per quanto attiene gli eventi già denunciati con i codici evento e quelli a conguaglio già in uso e ricadenti nel periodo di competenza gennaio 2024, febbraio 2024 e marzo 2024, i datori di lavoro devono procedere alla restituzione della prestazione già conguagliata al 30% e, contestualmente, provvedere a conguagliare la prestazione nella misura dell'80% della retribuzione.

Per la restituzione della prestazione indennizzata nella misura del 30% della retribuzione già conguagliata, i datori di lavoro devono utilizzare il codice già in uso "M047".

Tale sistemazione può essere effettuata sui flussi di competenza da aprile 2024 a giugno 2024.

Lo smart working da aprile 2024

Dopo numerose proroghe, a decorrere dal 1° aprile 2024 è definitivamente cessato il diritto a svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile per i lavoratori genitori di figli

under 14 anni e per i lavoratori considerati fragili dal medico competente nell'ambito della sorveglianza sanitaria.

Anche per questi soggetti, dunque, troveranno applicazione le disposizioni ordinariamente previste per l'accesso al lavoro agile, di seguito sintetizzate.

Caratteristiche - La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Accordo individuale - Al fine di poter attuare tale modalità di svolgimento della prestazione di lavoro, è necessario che vi sia un accordo tra datore di lavoro e dipendente. Secondo quanto stabilito dalla L. 81/2017 l'accordo è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa (ad esempio per agevolare i controlli degli organi ispettivi) e della prova (quindi ad *probationem* e NON ad *substantiam*, pertanto, la mancanza della forma scritta non comporta la nullità dell'accordo). Inoltre, non può essere imposto dal datore di lavoro né può essere una pretesa del lavoratore. Può essere stipulato sia in sede di assunzione sia durante il rapporto di lavoro.

Diritto di precedenza (art. 18, comma 3 bis, L. n. 81/2017, come modificato dal D.Lgs.30 giugno 2022, n. 105) - Si tratta di un diritto relativo (si attiva solo se il datore di lavoro decide di concedere lo smart working) riconosciuto ai seguenti soggetti: lavoratori con figli fino a 12 anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità grave; lavoratori che fruiscono dei permessi per assistere un familiare con disabilità (art.33, c. 2 e 3, L. 104/1992); lavoratori con disabilità in situazione di gravità (art. 4, L. 104/1992); caregivers (chi assiste familiari non autosufficienti).

Hanno diritto di priorità al lavoro agile:

- I lavoratori genitori di minore con disabilità in situazione di gravità che fruiscono, in alternativa al prolungamento fino a 3 anni del congedo parentale, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.
- I lavoratori che fruiscono di 3 giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa, per assistere una persona con disabilità in situazione di gravità, che non sia ricoverata a tempo pieno.

Tutela del lavoratore - Il lavoratore che richiede di fruire del lavoro agile non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura

organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. Qualunque misura adottata in violazione del precedente periodo è da considerarsi ritorsiva o discriminatoria e, pertanto, nulla.

Durata e recesso - L'accordo può essere a termine (non trovano però applicazione i limiti del D.lgs. 81/2015 perché il lavoro agile non è una tipologia contrattuale, ma una modalità di esecuzione della prestazione lavorativa) o a tempo indeterminato.

In caso di accordo a tempo indeterminato, il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a 30 giorni.

Nel caso di lavoratori disabili (L. 68/1999) il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a 90 giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore.

In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere (dall'accordo) prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato. Il caso più ricorrente si ha quando il datore di lavoro ritenga che il lavoro che sta compiendo a distanza il lavoratore debba essere completato in azienda poiché solo in sede vi sono gli strumenti necessari.

Parità di trattamento - Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi (come definiti dall'art.51 D.lgs. 81/2015), nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.

Con l'accordo per il lavoro agile non viene modificata la posizione del lavoratore né le sue mansioni assegnate in sede di instaurazione del rapporto di lavoro.

Gli incentivi di carattere fiscale e contributivo eventualmente riconosciuti in relazione agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato sono applicabili anche quando l'attività lavorativa sia prestata in modalità di lavoro agile.

Diritto alla disconnessione – il Diritto oltre ad essere sancito dall'art. 19, L. 81/2017 è stato ribadito dall'art. 2, c. 1-ter L. 61/2021 di conversione del D.L. 30/2021, che ha disposto il riconoscimento del diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche in favore dei lavoratori che svolgono l'attività lavorativa in modalità agile, nel rispetto degli eventuali accordi sottoscritti dalle parti e fatti salvi eventuali periodi di reperibilità concordati.

Potere di controllo e disciplinare - L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile deve disciplinare l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 L. 300/1970. Quindi, nell'accordo dovrà essere indicato se, ad esempio, la prestazione dovrà essere resa utilizzando anche la webcam del PC portatile (strumento di lavoro, ma anche mezzo di controllo a distanza del lavoratore). Inoltre, l'accordo individua le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

In questo caso, non è necessario predisporre uno specifico codice disciplinare (anche se è consigliabile aggiornare quello presente in azienda) che dovrà essere affisso in azienda, essendo sufficiente che l'accordo preveda nel dettaglio quali possano essere i comportamenti scorretti e le relative sanzioni.

Sicurezza sul lavoro - Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e a tal fine consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

N.B. Sarà necessario adeguare il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) al fine di tener conto anche delle attività prestate fuori dai locali aziendali in modalità smart working.

Comunicazione obbligatoria - L'art.41-bis del D.L. 73/2022 (L. 122/2022) ha sostituito l'art. 23, c. 1 dell'art. 23 della L. 81/2017, prevedendo che al Ministero del Lavoro devono essere comunicati solo i nominativi dei lavoratori e la data di inizio e di cessazione del lavoro agile. Non deve più essere invece allegato l'accordo individuale.

Il Ministero del Lavoro, con il DM n. 149 del 22/08/2022, in attuazione della citata norma, ha messo a disposizione il nuovo modulo di invio, accessibile tramite autenticazione con SPID e CIE, da utilizzare per gli accordi stipulati o modificati (comprese le proroghe) a decorrere dal 1° settembre 2022.

Il servizio on line consente: di comunicare l'avvio del lavoro agile, di apportare modifiche o aggiornamenti ai periodi di lavoro agile già comunicati, di eliminare un periodo di lavoro agile già comunicato o di comunicare la chiusura anticipata del lavoro agile (recesso).

Secondo il Ministero del Lavoro (com. 26/08/2022) la comunicazione deve essere effettuata entro 5 giorni dalla stipula dell'accordo, trattandosi di una mera trasformazione delle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

Entrando nello specifico, secondo il nuovo modulo di comunicazione, devono essere forniti i seguenti dati: sezione 1 – datore di lavoro; sezione 2 – lavoratore; sezione 3 – rapporto di lavoro; sezione 4 – accordo di lavoro agile; sezione 5 – dati di invio.

In alternativa alla trasmissione tramite applicativo web è disponibile una modalità MASSIVA REST, utile per l'invio tramite API REST, di un elevato numero di periodi di lavoro agile da comunicare. L'applicativo consente anche di apportare modifiche, annullare periodi di lavoro agile o il recesso.

L'attivazione della modalità massiva REST richiede che l'azienda o il soggetto abilitato debbano inviare una richiesta di contatto tramite un *form* on line disponibile nell'URPE Online del Min. Lavoro.

L'art. 41-bis citato prevede anche in caso di mancata comunicazione dello smart working al Ministero del Lavoro, trova applicazione la sanzione amministrativa da 100 a 500 euro per ogni lavoratore interessato.

Infortuni e malattie professionali - Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali. Quindi ha una copertura INAIL come tutti gli altri lavoratori occupati in azienda.

Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza.

DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



Pec datamanagementhrm@legalmail.it



Via Antonio Lombardo 7 Lodi, 26900



info@lavorofacile.it
0371 941332



www.lavorofacile.it

