Esterometro via Sdi rinviato a luglio 2022

L’art. 5 comma 14-*ter* del Dl 146/2021, il cui Ddl. di conversione è stato approvato dalla Camera, differisce dal 1° gennaio al **1° luglio 2022** l’efficacia delle modifiche al c.d. “esterometro”, che prevedono l’invio dei dati via Sistema di Interscambio (SdI), con il formato della fattura elettronica.
Con il rinvio della nuova disciplina, la comunicazione delle operazioni con soggetti non stabiliti sarà effettuata, ancora per tutto il primo semestre 2022, secondo le **attuali modalità e termini**.

Ciò significa, tra l’altro, che dovranno essere trasmessi i dati, su base massiva, trimestralmente:

- entro il 31 gennaio 2022, per le operazioni effettuate nel quarto trimestre 2021;
- entro il 2 maggio 2022, per le operazioni effettuate nel primo trimestre 2022, essendo il 30 aprile un sabato;
- entro il 22 agosto 2022, per le operazioni effettuate nel secondo trimestre 2022, essendo il 20 agosto un sabato e operando l’ulteriore differimento di cui all’art. 37 comma 11-*bis* del Dl 223/2006.

La nuova disciplina riguarderà, come anticipato, le operazioni effettuate dal 1° luglio 2022, guardando al momento di **effettuazione** delle cessioni e prestazioni, definito, ai fini Iva, dall’art. 6 del Dpr 633/72.
Solo a partire da quella data, sarà obbligatorio l’invio dei dati delle operazioni transfrontaliere via SdI, con il formato della fattura elettronica.

Al riguardo, sono già state aggiornate le **specifiche tecniche** della e-fattura, con provv. Agenzia delle Entrate n. 293384/2021 (che ha modificato il provv. n. 89757/2018), prevedendo tra l’altro che:

- i dati relativi alle operazioni verso soggetti non stabiliti saranno trasmessi con codice destinatario "XXXXXXX";
- dati relativi alle operazioni ricevute da soggetti non stabiliti saranno contraddistinti dai codici <TipoDocumento> TD17, TD18 o TD19.

Alla luce del rinvio della disciplina, l'Agenzia delle Entrate dovrebbe, comunque, aggiornare nuovamente il provv. n. 89757/2018 (e le relative specifiche tecniche), tenendo conto delle precedenti modalità di effettuazione del c.d. "esterometro", per le operazioni effettuate **sino al 30 giugno 2022**.
Sino a quella data, resta **facoltativa** la trasmissione via SdI dei dati delle operazioni che intercorrono con soggetti non stabiliti, essendo la fattura elettronica pienamente sostitutiva dell'obbligo comunicativo, ai sensi dell'art. 1 comma 3-*bis* del D.lgs. 127/2015.

Resta, quindi, possibile per i soggetti passivi nazionali:

- emettere fattura elettronica in formato XML, per le operazioni attive;
- emettere autofattura in formato XML, per le operazioni ricevute da soggetti stabiliti al di fuori dell'Unione europea;
- avvalersi della procedura di integrazione elettronica per le fatture ricevute da soggetti passivi stabiliti in altri Stati membri dell'Ue.

Si tratta di una facoltà che, per quanto imponga agli operatori termini più stringenti nell'invio dei dati, può far beneficiare di una semplificazione sul piano amministrativo.
Le novità non riguardano i soggetti non residenti, identificati ai fini Iva in Italia direttamente o mediante nomina di un rappresentante fiscale, i quali permangono **esonerati** all'adempimento.

Attualmente, stando ai chiarimenti dell'Agenzia delle Entrate

(circolare n. 14/2019), sono esonerati dalla comunicazione i soggetti che operano in base al regime c.d. "di **vantaggio**" e al regime **forfetario** per gli autonomi.

È da osservare, però, che alla luce della prospettata introduzione dell'obbligo di fatturazione elettronica anche per tali soggetti (si veda la decisione del Consiglio Ue del 13 dicembre 2021), tale esonero dovrà essere riconsiderato.

Regime sanzionatorio aggiornato dal 1° gennaio

L'art. 1 comma 1104 della L. 178/2020 (legge di bilancio 2021) ha anche previsto un nuovo regime **sanzionatorio** per le violazioni connesse alla comunicazione in esame, riferito alle "operazioni effettuate a partire dal 1° gennaio 2022".

Il Dl 146/2021, nel differire al 1° luglio 2022 le novità relative alle modalità e ai termini di invio dei dati delle operazioni di cui al c.d. "esterometro", non ha altresì adeguato i termini per l'applicabilità del nuovo regime sanzionatorio.

Pertanto, attualmente l'art. 11 comma 2-*quater* del D.lgs. 471/97 è modificato, per le operazioni dal 1° gennaio 2022, prevedendo l'applicazione di una sanzione amministrativa pari a **2 euro**, per ciascuna fattura non trasmessa correttamente o non trasmessa tempestivamente, e modificando, in particolare, il limite massimo.

Il nuovo importo massimo della sanzione è pari a **400 euro** su base mensile, riducibile alla metà (entro il nuovo limite massimo di 200 euro per ciascun mese), se la trasmissione dei dati è effettuata entro i 15 giorni successivi ai termini previsti dall'art. 1 comma 3-*bis* del D.lgs. 127/2015.

(MF/ms)

Confermato ed esteso l’obbligo di fatturazione elettronica per il prossimo triennio

Nella riunione tenutasi nella giornata del 13 dicembre, il Consiglio dell’Unione europea ha deliberato l’adozione della proposta della Commissione Ue – già discussa dal Comitato dei rappresentanti permanenti (Coreper) – circa la proroga per il **triennio 2022-2024** della misura di deroga agli articoli 218 e 232 della direttiva 2006/112/Ce, che autorizza l’Italia ad adottare il sistema di **fatturazione elettronica obbligatoria**.
La vera novità, già annunciata nelle scorse settimane, consiste nell’estensione dell’obbligo ai soggetti passivi che si avvalgono della **franchigia** per le **piccole imprese** di cui all’art. 282 della direttiva 2006/112/Ce.

La proroga al 31 dicembre 2024 non determina alcun reale mutamento nel sistema “ordinario” di fatturazione elettronica delle operazioni B2B e B2C, né la necessità di operare modifiche legislative, posto che il testo dell’art. 1 comma 3 del D.lgs. 127/2015 (che ha introdotto l’adempimento) non prevede un termine di decadenza dell’obbligo; non può dirsi altrettanto per quanto attiene all’estensione della misura a **minimi e forfetari**, atteso che la medesima norma ne dispone, attualmente, l’esonero.

Essendo, quindi, indispensabile un **intervento legislativo**, è presumibile che la novità riguardante i soggetti che beneficiano di regimi agevolati non entri in vigore dal prossimo 1° gennaio 2022, ma in un momento successivo.

In questo senso, va considerato, *in primis*, che, in termini sistematici, “le disposizioni tributarie non possono prevedere adempimenti a carico dei contribuenti la cui scadenza sia fissata anteriormente al **sessantesimo giorno** dalla data della loro entrata in vigore o dell’adozione dei provvedimenti di attuazione in esse espressamente previsti” (art. 3 della L. 212/2000, c.d. “Statuto del contribuente”).

Secondariamente occorre che venga individuato un “veicolo” legislativo per l’introduzione della norma nell’ordinamento interno.

Una prima soluzione potrebbe consistere nell’inserimento di uno specifico **emendamento** all’interno della **legge di bilancio 2022**, in corso di approvazione, benché i tempi appaiano ormai molto stretti.

Parrebbe più probabile (ma anche in questo caso il condizionale è d’obbligo) che sia introdotta una disposizione specifica nell’usuale Dl. **“milleproroghe”** di fine anno, mediante la quale sia consentita, ancora per un periodo limitato, l’adozione della fattura cartacea per minimi e forfetari. In questo senso sarebbe sufficiente una modifica dell’art. 1 comma 3 ultimo periodo del D.lgs. 127/2015, che garantisse la possibilità di usufruire dell’esonero sino a un termine stabilito (ad esempio, per un ulteriore semestre).

In via residuale, potrebbe essere scelta la strada della **“delega fiscale”**; in questo caso, tuttavia, i tempi si potrebbero dilatare, in contrasto con i *desiderata* dell’Amministrazione finanziaria che necessiterebbe di disporre prima possibile di dati che le sono utili nella lotta all’evasione.

Nella richiesta alla Commissione Ue, l’Italia ha, infatti, sottolineato come l’estensione dell’ambito di applicazione della fattura elettronica ai soggetti che si avvalgono della franchigia per le piccole imprese “potenzierebbe la capacità

dell’Agenzia delle entrate di lottare contro la frode e l’evasione dell’imposta sul valore aggiunto (Iva), fornendo un quadro completo delle fatture emesse da tutti i soggetti passivi” (*cfr.* proposta Commissione Ue del 5 novembre scorso).

Resta da capire quale sarà il destino dei soggetti che hanno esercitato l’opzione di cui agli artt. 1 e 2 della L. 398/91 (**associazioni sportive dilettantistiche**), attualmente esonerati dall’obbligo di fatturazione elettronica se nel periodo d’imposta precedente hanno conseguito proventi dall’esercizio dell’attività commerciale per un importo non superiore a 65.000 euro (o tenuti ad assicurare che il documento venga emesso “per loro conto dal cessionario o committente soggetto passivo d’imposta”, nel caso in cui abbiano superato detto importo *ex* art. 1 comma 3 del D.lgs. 127/2015).

Sulla base di quanto stabilito dalla decisione assunta dal Consiglio Ue, infatti, si potrebbe ipotizzare che anche tali soggetti siano chiamati a emettere e-fatture via SdI.

Sempre con riferimento all’**ambito soggettivo**, resta confermato che l’obbligo di emissione di fattura elettronica mediante Sistema di Interscambio riguarda esclusivamente “i soggetti stabiliti sul territorio italiano”. Permane, quindi, l’esclusione per i soggetti che non sono residenti o stabiliti e che possiedono esclusivamente un numero identificativo *ex* art. 35-ter del Dpr 633/72 o hanno nominato un rappresentante fiscale.

In questo contesto appare un *unicum* la definizione del perimetro soggettivo della fatturazione elettronica per le operazioni intercorse con la Repubblica di **San Marino**. Il Dm 21 giugno 2021, che introduce tale obbligo dal 1° luglio 2022, include, infatti, nell’ambito di applicazione non soltanto i soggetti passivi “residenti” o “stabiliti”, ma anche gli operatori semplicemente “identificati in Italia” (art. 1 del Dm 21 giugno 2021).

(MF/ms)

Al via le compensazioni del credito imposta “Super Ace”

Con la risoluzione 70/E/2021 dello scorso 10 dicembre **l’Agenzia delle Entrate ha istituito il codice tributo per l’utilizzo in compensazione del credito d’imposta derivante dalla conversione della “Super Ace” o “Ace innovativa”**, introdotta dall’articolo 19, commi 2-7, Dl. 73/2021 (c.d. Decreto Sostegni-bis).
Il comma 3 della citata norma consente infatti **la fruizione alternativa,** tramite riconoscimento di un credito d’imposta, **del rendimento nozionale Ace** di cui all’articolo 1 Dl. 201/2011, **per gli incrementi di capitale proprio effettuati nell’esercizio successivo a quello in corso al 31.12.2020.**

La conversione dell’Ace in credito d’imposta si ottiene **moltiplicando il rendimento nozionale**, pari agli incrementi di capitale proprio effettuati nel 2021 entro un massimo di 5 milioni di euro e valutati al 15%, **per l’aliquota Ires o Irpef in vigore nel periodo d’imposta in corso al 31.12.2020**.

L’articolo 19, comma 6, Dl. 73/2021 offre **tre modalità di fruizione alternative del credito d’imposta “Super Ace”:**

- **l’utilizzo in compensazione,** ai sensi dell’articolo 17 D.lgs. 241/1997;
- **la richiesta a rimborso** in dichiarazione dei redditi;
- **la cessione a terzi,** che potranno usufruirne con le

medesime modalità previste per il cedente, inclusa la facoltà di ulteriore e successiva cessione.

La conversione dell'Ace in credito d'imposta e la sua conseguente fruizione non sono automatiche, risultando subordinate all'invio di apposita Comunicazione all'Agenzia delle entrate, secondo modalità e termini di presentazione, contenuto e modalità attuative per l'eventuale cessione del credito definite dal **provvedimento del Direttore delle Entrate prot. n. 238235/2021**.
La finestra temporale per l'invio della Comunicazione decorre **dal 20.11.2021 fino al termine ordinario per la presentazione della dichiarazione dei redditi relativa al periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31.12.2020.**

La Comunicazione Ace può essere trasmessa anche con riferimento a singoli incrementi di capitale proprio ed eventuali incrementi di capitale proprio successivi sono oggetto di ulteriori Comunicazioni Ace in cui deve essere **omesso il riporto degli incrementi indicati nelle Comunicazioni già validamente presentate**.

L'istituzione del codice tributo per la compensazione in F24 consente dunque la fruizione a coloro che hanno **già provveduto all'invio di anche solo una singola comunicazione all'Agenzia delle entrate e hanno ricevuto:**

- **la conferma dall'Agenzia delle entrate di riconoscimento del credito**, prevista entro al massimo 30 giorni dall'invio di ogni singola comunicazione;
- **in caso di crediti superiori a 150.000 euro, l'esito alle verifiche antimafia** previste dal D.lgs. 159/2011.

La compensazione è possibile dal giorno successivo a quello di:

- **avvenuto versamento del conferimento in denaro**;
- ovvero dal **giorno successivo alla rinuncia o alla compensazione di crediti**;

- ovvero **dal giorno successivo alla delibera dell'assemblea** di destinare, in tutto o in parte, a riserva l'utile di esercizio.

Il cessionario invece potrà utilizzare il credito d'imposta, con le stesse modalità previste per il soggetto cedente, dopo che:

- **il cedente abbia comunicato all'Agenzia delle entrate la cessione del credito;**
- **il cessionario stesso ne abbia comunicato la relativa accettazione.**

Il codice tributo da utilizzarsi in compensazione è il "6955" denominato "*Credito d'imposta Ace – articolo 19, comma 3, del decreto-legge 25 maggio 2021, n. 73*", da esporre nella sezione "*Erario*" in corrispondenza delle somme indicate nella colonna "*importi a credito compensati*", ovvero, nei casi in cui il contribuente debba procedere al riversamento dell'agevolazione, nella colonna "*importi a debito versati*".
Il campo "anno di riferimento" deve essere valorizzato con l'anno d'imposta a cui si riferisce il credito, dunque, per la generalità delle imprese con periodo d'imposta coincidente con l'anno solare, il 2021.

Come di consueto, il modello F24 che espone l'utilizzo in compensazione del credito d'imposta deve essere presentato **esclusivamente tramite i servizi telematici dell'Agenzia delle entrate, pena il rifiuto dell'operazione di versamento.**

Se l'importo compensato, anche tenuto conto dei precedenti utilizzi, eccede **l'ammontare massimo spettante come risultante dalle comunicazioni validamente presentate e consultabile nel "Cassetto fiscale" del contribuente al *link* "Crediti Iva / Agevolazioni utilizzabili"**, il relativo modello F24 è scartato.

(MF/ms)

Enrico Vavassori è il nuovo presidente di Api Lecco Sondrio

Nella serata di ieri si è insediato il nuovo consiglio di Api Lecco Sondrio che ha eletto il nuovo presidente all'unanimità. **Enrico Vavassori è il nuovo presidente di Api Lecco Sondrio** che succede a Luigi Sabadini dopo otto anni alla guida dell'associazione.

Enrico Vavassori, classe 1967, di Brivio (Lecco) è il titolare della storica **Trafileria Vavassori**, in cui è entrato nel 1986. L'azienda è stata fondata negli Anni 60 ed è associata a Api Lecco Sondrio dal 1981, ha 15 dipendenti e si occupa della lavorazione del filo d'acciaio.
Il nuovo presidente ha praticato sport automobilistici correndo con i kart, è stato consigliere comunale a Brivio con la delega alle attività produttive e associazioni, dal 2018 al 2021 è stato **consigliere di Api Lecco Sondrio** e consigliere della Camera di Commercio Como-Lecco.

"*Ringrazio i membri del Consiglio di Api per la loro fiducia e tutti gli associati per il grande consenso ricevuto* – dichiara **Enrico Vavassori** – *per me è una sfida nuova e importate questa alla guida dell'associazione. Api per la mia azienda, come per tutte le associate, è un punto di riferimento da oltre 70 anni e esserne alla guida è un motivo di grande orgoglio per me. Lavoreremo con il Consiglio e la struttura, come sempre, per aiutare le aziende associate in un momento di certo non facile, in cui le nostre imprese sono state fortemente messe alla prova, ma come dimostrano i numeri, hanno retto bene alla pandemia e ora stanno lavorando per tornare sui livelli*

precedenti. Ringrazio Luigi Sabadini, da cui prendo il testimone oggi, ha guidato egregiamente la nostra associazione per diversi anni affrontando anche l'emergenza sanitaria Covid-19, mai verificatasi prima".
Questi i membri del Consiglio guidato da Enrico Vavassori: **Andrea Beri** (Ita di Calolziocorte), **Paolo Bertoni** (Trimat di Viganò), **Daria Borgonovo** (Novastilmec di Garbagnate Monastero), **Cristina Conca** (Larius Cooperativa Sociale di Colico) **Valeria Dalmonte** (Edilsider di Calolziocorte), **Piero Dell'Oca** (Tecnofar di Gordona), **Marco Frigerio** (Metallurgica Frigerio di Villa d'Adda), **Danilo Gabbioni** (Italgard di Inverigo), **Davide Gianola** (Impianti elettrici Enrico Gianola di Lecco), **Massimo Mortarotti** (Dispotech di Gordona), **Luigi Pescosolido** (Rapitech di Lecco), **Luigi Rosa** (R4 Automazioni di Cisano Bergamasco), **Luigi Sabadini** (Trafilerie di Valgreghentino), **Laura Silipigni** (Tag di Dolzago), **Enrico Vavassori** (Trafilerie Vavassori di Brivio).

Nel prossimo consiglio, che si terrà a gennaio 2022, verranno nominati: vice-presidente, giunta e revisori dei conti.

Il nuovo Presidente di Api Lecco Sondrio Enrico Vavassori verrà **presentato alla stampa** in conferenza **lunedì 20 dicembre 2021, alle ore 11.30**, presso la sede di Api Lecco Sondrio in via Pergola 73 a Lecco.

Anna Masciadri
Ufficio Stampa
Api Lecco Sondrio

Conai 2022: novità per il riutilizzo dei pallet in legno

Dal gennaio 2022 entra in vigore una modifica che punta ad agevolare ancora di più il **riutilizzo dei pallet in legno**, sia nuovi che usati.
Ai pallet di nuova produzione, fin dall'origine concepiti per il riutilizzo, all'interno di circuiti produttivi "controllati" si riduce la percentuale del peso da assoggettare a Cac (Contributo Ambientale Conai).

Nella circolare congiunta Conai – Rilegno che si allega, si mostrano per completezza tutte le procedure che riguardano la gestione dei pallet in legno.

(SN/bd)

4615_N.L._45_-_CONAI_2022_Novita_pallet_in_legno_Circolare_Conai_Rilegno_2dic2021.pdf
Download

Confapi tra i firmatari del Protocollo sul "Lavoro Agile": rassegna stampa

La Provincia dell'11 dicembre 2021 e Lecconotizie parlano del nuovo protocollo firmato sullo smart working.

Lecconotizie

Smart working, nuove regole Api firma l'accordo quadro

Normativa
Il lavoro da remoto esploso durante la pandemia «Ora recuperati i principi e le finalità originarie»

«Con questa intesa si sono poste le basi per far finalmente partire una nuova fase dello smart working, recuperando i principi e le finalità originarie dell'istituto e abbandonando la concezione forzata di lavoro da remoto sperimentata durante il periodo emergenziale». È questo il commento di **Mario Gagliardi**, vice direttore e responsabile delle relazioni industriali e sindacali di Api Lecco Sondrio, in merito all'accordo siglato il 7 dicembre fra Governo e sindacati, che integra la legislazione sul cosiddetto lavoro agile nel settore privato.

Confapi è stata fra le parti sociali firmatarie dell'accordo che, superando lo smart working introdotto fra le misure emergenziali legate alla pandemia, ora apre la strada a nuove regole.

Si tratta di un accordo quadro che fornisce indicazioni precise sull'istituto, con linee guida da inserire nei contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali.

Superato il periodo di emergenza, ancora in corso e che sembra possa essere rinnovato nei prossimi mesi, il lavoro agile dovrà avvenire su base volontaria attraverso un accordo individuale scritto fra azienda e lavoratore, senza che un eventuale rifiuto di quest'ultimo dia luogo a sanzioni disciplinari o licenziamento.

Mario Gagliardi, Api Lecco

In un lavoro basato sui risultati e non sul tempo di lavoro, salta quindi lo schema dell'orario prestabilito di lavoro, lasciando invece il posto a fasce orarie di attività e ad una fascia di diritto alla disconnessione. Riguardo il luogo di lavoro, non è detto che debba essere l'abitazione del lavoratore: può essere qualsiasi altro luogo purché provvisto dei fattori di sicurezza del lavoratore (a cui si lega l'aspetto previdenziale sugli infortuni) e di riservatezza dei dati. C'è dunque soddisfazione anche da parte datoriale per un accordo che, sulla falsariga di quanto ottenuto per i protocolli di sicurezza anti Covid, «è stato il frutto di coinvolgimento e partecipazione di tutte le parti sociali, nessuna esclusa, a testimonianza di come lo smart working sia diventato un tassello sempre più strutturale dell'organizzazione del lavoro, nella comune convinzione – conclude Gagliardi - che possa favorire il miglioramento della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e dell'efficienza dell'organizzazione aziendale». **M.Del.**

Download

Chiusura uffici Api Lecco Sondrio per festività natalizie

Comunichiamo alle Aziende Associate che, in occasione della festività natalizie, **gli uffici della nostra Associazione osserveranno il seguente calendario:**

- **Chiusura da venerdì 24 dicembre 2021 a venerdì 31 dicembre 2021**
- **Apertura nei giorni 3-4-5 gennaio 2022**
- **Chiusura nei giorni 6-7 gennaio 2022**

(MP/bd)

Exportlab: formazione e accompagnamento delle aziende lariane ai mercati esteri

Mercoledì 15 dicembre 2021, alle ore 10, la Camera di Commercio Como-Lecco organizza un webinar dedicato a Exportlab.

Exportlab è un progetto che racchiude un'insieme di azioni finalizzate a rafforzare la presenza all'estero delle imprese lariane, attraverso un percorso di orientamento e assistenza.
E' articolato in due fasi:

1. **Training**: formazione di breve durata sulle principali tematiche export quali: contrattualistica e pagamenti internazionali; digital export e marketing internazionale; e-commerce: aspetti doganali e logistici; mettendo in risalto aspetti teorici ma anche pratici.
2. **Mentoring**: assistenza specialistica individuale (limitato ad un numero massimo di 20 imprese) relativa alle potenzialità offerte dai canali digitali per l'individuazione dei mercati esteri, dei relativi canali distributivi, dei potenziali partner commerciali con cui lavorare e la loro relativa gestione.

Maggiori informazioni sul progetto le trovate al seguente link

Per collegarsi mercoledì 15 dicembre 2021 alle ore 15 cliccare qui

(MP/am)

“Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile” nel settore privato

Il 7 dicembre 2021, al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, è stato raggiunto un accordo con le Parti sociali per il primo “Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile” nel settore privato.
Di seguito, i punti chiave del Protocollo:

Adesione volontaria

L’adesione allo smart working avviene su base volontaria ed è subordinata alla sottoscrizione di un accordo individuale, fermo restando il diritto di recesso. Inoltre, l’eventuale rifiuto del lavoratore di aderire o svolgere la propria prestazione lavorativa in modalità agile non integra gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, né rileva sul piano disciplinare.

Accordo individuale

Si prevede la sottoscrizione di un accordo scritto tra datore di lavoro e lavoratore come definito dagli articoli 19 e 21 della L. n. 81/2017 e secondo quanto eventualmente previsto dalla contrattazione collettiva.
Tale accordo deve adeguarsi ai contenuti delle eventuali previsioni della contrattazione collettiva di riferimento ed essere coerente con le seguenti linee di indirizzo definite nel Protocollo, prevedendo:
a) la durata dell’accordo, che può essere a termine o a tempo indeterminato;
b) l’alternanza tra i periodi di lavoro all’interno e all’esterno dei locali aziendali;
c) i luoghi eventualmente esclusi per lo svolgimento della

prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali;
d) gli aspetti relativi all'esecuzione della prestazione lavorativa svolta al di fuori dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e alle condotte che possono dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari nel rispetto della disciplina prevista nei contratti collettivi;
e) gli strumenti di lavoro;
f) i tempi di riposo del lavoratore e le misure tecniche e/o organizzative necessarie ad assicurare la disconnessione;
g) le forme e le modalità di controllo della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nel rispetto di quanto previsto sia dall'art. 4 della L. n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), sia dalla normativa in materia di protezione dei dati personali;
h) l'attività formativa eventualmente necessaria per lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile;
i) le forme e le modalità di esercizio dei diritti sindacali.
In presenza di un giustificato motivo, sia il datore sia il lavoratore possono recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato oppure senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.

Disconnessione
L'attività lavorativa svolta in modalità agile si caratterizza per l'assenza di un preciso orario di lavoro e per l'autonomia nello svolgimento della prestazione nell'ambito degli obiettivi prefissati, nel rispetto dell'organizzazione delle attività assegnate dal responsabile a garanzia dell'operatività dell'azienda e dell'interconnessione tra le varie funzioni aziendali.
La prestazione in smart working può essere articolata in fasce orarie, individuando, in ogni caso, la fascia di disconnessione nella quale il lavoratore non eroga la prestazione lavorativa; a tal fine, devono essere adottate specifiche misure tecniche e/o organizzative per garantire la fascia di disconnessione. Nei casi di assenza c.d. legittima

(es. malattia, infortuni, permessi retribuiti, ferie, etc.), il lavoratore può disattivare i propri dispositivi di connessione.
Il lavoratore può richiedere la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge (a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari, di cui all'art. 33 della L. n. 104/1992); invece, non possono essere di norma previste e autorizzate prestazioni di lavoro straordinario.

Luogo e strumenti di lavoro
Il lavoratore è libero di individuare il luogo ove svolgere la prestazione in modalità agile purché lo stesso abbia caratteristiche tali da consentire la regolare esecuzione della prestazione, in condizioni di sicurezza e riservatezza.
Salvo diversi accordi, il datore di lavoro di norma fornisce la strumentazione tecnologica e informatica necessaria allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile.
Tuttavia, se le parti concordano l'utilizzo di strumenti tecnologici e informatici propri del lavoratore, provvedono a stabilire i criteri e i requisiti minimi di sicurezza e possono essere previste eventuali forme di indennizzo per le spese.
Salute, sicurezza, infortuni e malattie professionali
In tema di salute e sicurezza sul lavoro, il Protocollo stabilisce che ai lavoratori agili trova applicazione la disciplina di cui agli artt. 18, 22 e 23 della L. n. 81/2017, nonché il rispetto degli obblighi di salute e sicurezza previsti dal D.Lgs. n. 81/2008. Inoltre, la prestazione di lavoro in modalità agile deve essere eseguita esclusivamente in ambienti idonei, ai sensi della normativa vigente in tema di salute e sicurezza e di riservatezza dei dati trattati.
Peraltro, il lavoratore agile ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali; a tal fine, il datore di lavoro garantisce la copertura assicurativa INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, anche derivanti dall'uso dei videoterminali,

nonché la tutela contro l’infortunio in itinere, secondo quanto previsto dalla legge.

Parità di trattamento, pari opportunità, lavoratori fragili e disabili

Ciascun lavoratore agile ha diritto, rispetto ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all’interno dei locali aziendali, allo stesso trattamento economico e normativo, anche con riferimento ai premi di risultato, e alle stesse opportunità rispetto ai percorsi di carriera, di iniziative formative e di ogni altra opportunità di specializzazione e progressione della propria professionalità, nonché alle stesse forme di welfare aziendale e di benefit previste dalla contrattazione collettiva.

Le Parti sociali promuovono lo svolgimento del lavoro in modalità agile, garantendo la parità tra i generi, anche per favorire l’effettiva condivisione delle responsabilità genitoriali e accrescere la conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro.

Inoltre, le Parti sociali si impegnano a facilitare l’accesso al lavoro agile per i lavoratori in condizioni di fragilità e di disabilità, anche nella prospettiva di utilizzare tale modalità di lavoro come misura di accomodamento ragionevole.

Formazione

Per garantire a tutti i lavoratori agili pari opportunità nell’utilizzo degli strumenti di lavoro, le Parti sociali ritengono necessario prevedere percorsi formativi finalizzati a incrementare specifiche competenze tecniche, organizzative, digitali, anche per un efficace e sicuro utilizzo degli strumenti di lavoro forniti in dotazione. Tali percorsi formativi potranno interessare anche i responsabili aziendali ad ogni livello, al fine di acquisire migliori competenze per la gestione dei gruppi di lavoro in smart working.

Si allega il testo del Protocollo.

(FV/fv)

4586_PROTOCOLLO-NAZIONALE-LAVORO-AGILE-07122021-RV.pdf
Download

Confapi tra i firmatari del Protocollo sul “Lavoro Agile”

Lecco, 10 dicembre 2021 – È stato firmato in data 7 dicembre 2021 tra Governo, Confapi, le maggiori associazioni datoriali e le organizzazioni sindacali nazionali il Protocollo in base al quale la contrattazione collettiva potrà regolare, dopo l’attuale fase di emergenza, le **modalità di svolgimento del “Lavoro Agile”** nel settore privato.
Viene innanzitutto stabilito che l’attivazione del “Lavoro Agile” avviene su **base volontaria** ed è subordinata alla sottoscrizione di un accordo individuale scritto che potrà essere a tempo determinato o a tempo indeterminato. L’eventuale rifiuto del lavoratore alla firma, non può far scattare il licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo, né può rilevare sul piano disciplinare.
La giornata lavorativa svolta in modalità agile si caratterizza per l’assenza di un preciso orario di lavoro e per **l’autonomia del lavoratore** nello svolgimento della prestazione, nell’ambito degli obiettivi prefissati (viene tuttavia prevista anche la possibilità di individuare delle fasce orarie). Salvo esplicita previsione dei contratti, durante le giornate di “Lavoro Agile” di norma non sono previste prestazioni di lavoro straordinario. Per assenze legittime (malattia, infortuni, permessi retribuiti, ferie), il lavoratore potrà disattivare i propri dispositivi di connessione e, in caso di ricezione di comunicazioni aziendali, non è obbligato a prenderle in carico.
Permane l’obbligo di individuare sempre, in ogni caso, una

fascia di disconnessione nella quale il lavoratore non è tenuto ad erogare la prestazione lavorativa.
Il lavoratore è libero di individuare il luogo ove svolgere la prestazione in modalità agile, purché lo stesso abbia caratteristiche tali da consentire le necessarie condizioni di sicurezza e di riservatezza.

"*Si tratta di un accordo molto significativo sia dal punto di vista del contenuto che del metodo con cui si è arrivati all'intesa – commenta* ***Mario Gagliardi*** *vice-direttore di Api Lecco Sondrio e responsabile dell'Area Relazioni Industriali e Sindacali. Nel merito il Protocollo, integrando le vigenti disposizioni di legge, definisce in dettaglio le linee guida con cui i contratti nazionali, territoriali o aziendali potranno disciplinare il lavoro agile, fermo restando la necessità di uno specifico accordo individuale tra azienda e lavoratore. Con questa intesa si sono poste le basi per far finalmente partire una nuova fase del lavoro agile, recuperando i principi e le finalità originarie dell'istituto e abbandonando definitivamente il semplice lavoro da remoto giocoforza sperimentato durante il periodo emergenziale. È importante evidenziare come l'accordo, sulla falsariga di quanto fatto per i Protocolli di sicurezza anti Covid, sia stato il frutto del coinvolgimento e partecipazione di tutte le parti sociali, nessuna esclusa, a testimonianza di come il lavoro agile sia diventato un tassello sempre più strutturale dell'organizzazione del lavoro nella comune convinzione che possa favorire il miglioramento della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e dell'efficienza dell'organizzazione aziendale*".

Anna Masciadri
Ufficio Stampa
Api Lecco Sondrio