

CIRCOLARE N° 9 DEL 8/04/2024

Alla spettabile clientela – alla c.a. della Direzione

Gentili Clienti,

Riteniamo utile fornire una sintesi di alcune novità che potrebbe essere di Vostro interesse:

NUOVI OBBLIGHI DI COMUNICAZIONE PER L'UTILIZZO DEI CREDITI D'IMPOSTA

Lo scorso 30 marzo sono entrati in vigore i nuovi obblighi di comunicazione al Ministero delle Imprese e del Made in Italy per poter utilizzare i crediti d'imposta relativi agli investimenti in beni "4.0" e all'attività di Ricerca & Sviluppo¹.

In particolare, la norma prevede che siano inviate le seguenti comunicazioni:

Periodo di riferimento dell'agevolazione	Tipologia di credito	Tipologia di comunicazione ²
Investimenti realizzati a partire dal 30.03.2024	Ricerca e Sviluppo Investimenti in beni "4.0"	Comunicazione preventiva e comunicazione completamento di
Investimenti realizzati dall'1/1/2024 al 29/03/2024	Ricerca e Sviluppo Investimenti in beni "4.0"	Comunicazione completamento di
Investimenti realizzati nel 2023	Investimenti in beni "4.0"	Comunicazione completamento di

ATTENZIONE! Le comunicazioni previste (ad eccezione di quelle di completamento per gli investimenti realizzati a partire dal 30.03.2024) sono vincolanti per poter utilizzare in compensazione i relativi crediti.

In altre parole, fintanto che non saranno emanati gli appositi decreti attuativi e i modelli ministeriali da utilizzare per effettuare le comunicazioni, i crediti maturati a partire dal 2023 e non ancora utilizzati, risultano essere congelati e non compensabili³.

¹ Art. 6 DL 39/2024 in vigore dal 30.03.2024

² L'art. 6 c. 1 del DL 39/2024 prevede che "le imprese sono tenute a comunicare preventivamente, in via telematica, l'ammontare complessivo degli investimenti che si intendono effettuare a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto, la presunta ripartizione negli anni del credito e la relativa fruizione" (**comunicazione preventiva**).

<p>Successivamente è previsto che “la comunicazione è aggiornata al completamento degli investimenti di cui al primo periodo” (comunicazione di completamento).</p> <p>³ Art. 6 c. 3 del DL 39/2024</p>	
LAVORO AGILE: DISCIPLINA ORDINARIA E ACCORDO INDIVIDUALE PER TUTTI	
<p>Dal 1.04.2024 per lavorare in smart working sarà necessario un accordo individuale tra lavoratore e azienda. Il 31.03.2024 viene a cessare il diritto al lavoro agile nel settore privato per i genitori di figli con età inferiore ai 14 anni e per i lavoratori fragili. Si ricorda che il regime semplificato consentiva l’adozione della modalità di lavoro agile anche in assenza di accordi individuali.</p> <p>Tale agevolazione, introdotta tra le prime misure volte a limitare gli effetti causati dall’emergenza pandemica, è stata da ultimo estesa al 31.03.2024 dall’art.18-bis L. 191/2023, di conversione del c.d. decreto Anticipi (D.L. 145/2023).</p> <p>Il lavoro agile non sarà più considerato un diritto del lavoratore, ma torna ad essere una modalità di esecuzione della prestazione lavorativa attuata “allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro”, come precisato dall’art. 18 L. 81/2017, fermo restando quanto previsto dal c. 3-bis del medesimo articolo che riconosce una “priorità” alle richieste di esecuzione di attività lavorativa in modalità agile per i lavoratori con figli fino a 12 anni di età o senza limiti di età in caso di figli disabili (art. 3, c. 3 L. 104/1992), oppure per dipendenti con disabilità accertata ai sensi dell’art. 4, c.1 L. 104/1992 o per i caregivers (art. 1, c. 255 L. 205/2017).</p> <p>Si ricorda che l’art. 19 L. 81/2017 impone la redazione in forma scritta di un accordo individuale tra lavoratore e datore di lavoro, ai fini della regolarità amministrativa e della prova, come presupposto essenziale per il ricorso a tale modalità di lavoro. L’accordo deve essere conservato per 5 anni dal datore di lavoro.</p> <p>Contenuti minimi dell’accordo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● durata dell'accordo, che può essere a termine o a tempo indeterminato; ● modalità di alternanza tra i periodi di lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali; ● luoghi eventualmente esclusi per lo svolgimento della prestazione lavorativa esterna ai locali aziendali; ● aspetti relativi all'esecuzione della prestazione lavorativa svolta al di fuori dei locali aziendali, anche con riferimento all’esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e alle condotte che possono dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari; ● strumenti di lavoro (di norma devono essere forniti dall’azienda e devono essere idonei all’esecuzione in sicurezza della prestazione); ● tempi di riposo del lavoratore e misure tecniche e/o organizzative necessarie ad assicurare la disconnessione (precisazione di una fascia oraria nella quale il lavoratore non eroga la prestazione); 	<p style="text-align: right;"><i>D.L. 145/2023</i></p> <p style="text-align: right;"><i>Art.18 l. 81/2017</i></p> <p style="text-align: right;"><i>Art. 19 L. 81/2017</i></p>

<ul style="list-style-type: none"> ● forme e modalità di controllo della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 4 L. 300/1970 e dalla normativa in materia di protezione dei dati personali; ● attività formativa eventualmente necessaria per lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile; ● forme e modalità di esercizio dei diritti sindacali. <p>Il datore di lavoro deve garantire parità di trattamento normativo ed economico dei lavoratori in modalità agile rispetto agli altri lavoratori che eseguono la prestazione in modalità ordinaria.</p> <p>Comunicazioni obbligatorie - I datori di lavoro privati sono tenuti ad inviare la comunicazione di inizio periodo della prestazione in modalità agile o di proroga entro 5 giorni successivi, rispettivamente, dall'inizio della prestazione in modalità agile o dall'ultimo giorno comunicato prima dell'estensione del periodo, in modalità telematica attraverso l'applicativo "Lavoro agile" disponibile sul portale Servizi Lavoro, accessibile tramite SPID e CIE.</p> <p>In caso di mancato rispetto di tali comunicazioni, sono previste per il datore di lavoro sanzioni amministrative da 100 a 500 euro per ogni lavoratore interessato.</p> <p>Con riferimento alla sicurezza sul lavoro, l'art. 22 L. 81/2017 dispone che il datore di lavoro, con il medico competente e con il RSPP, garantisca la salute e la sicurezza del lavoratore in smart working. Il datore di lavoro deve consegnare 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.</p>	<p>Art. 22 L. 81/2017</p>
--	---------------------------

Il presente elaborato è un documento informativo di sintesi e non un parere professionale.

Studio Pagani