

Spett.le società  
Amm.ne del Personale

Assago, 27 settembre 2022

## **Conversione in legge del Decreto Legge n. 115 del 9 agosto 2022 (cd. "Decreto aiuti bis"): le disposizioni in materia di lavoro**

Segnaliamo che sulla Gazzetta Ufficiale n. 221 del 21 settembre 2022 è stata pubblicata la Legge 21 settembre 2022, n. 142, di conversione del Decreto Legge n. 115/2022 (c.d. Decreto Aiuti-bis).

In sede di conversione in legge sono state sostanzialmente confermate le seguenti misure di interesse in materia di lavoro:

1. estensione fino a 600 euro della soglia di esenzione dei cd. fringe benefits (art. 12);
2. esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti (art. 20);
3. estensione dell'indennità una tantum di 200 euro ad alcune categorie di lavoratori che non lo hanno percepito nel mese di luglio 2022 (art. 22).

Inoltre, la legge di conversione in parola, oltre alla conferma delle misure sopra indicate, con l'inserimento dei nuovi artt. 23-bis e 25-bis ha reintrodotto alcune disposizioni in materia di lavoro agile vigenti durante il periodo di emergenza da COVID-19.

### **1. ESTENSIONE FINO A 600 EURO DELLA SOGLIA DI ESENZIONE DEI CD. FRINGE BENEFITS (ART. 12)**

La legge di conversione del Decreto Legge n. 115/2022 ha confermato la previsione in base alla quale viene introdotto, per il solo anno 2022 e in deroga a quanto previsto dall'art. 51 comma 3 del TUIR, l'innalzamento a 600,00 euro della soglia di esenzione da tassazione delle erogazioni liberali di beni e servizi ai lavoratori dipendenti, incluse le somme erogate o rimborsate ai lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale.

In considerazione di ciò, il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati dall'azienda ai lavoratori dipendenti che non concorre alla formazione del reddito, ai sensi del sopra richiamato art. 51, comma 3, del TUIR, sarà complessivamente pari a 600,00 euro per l'anno in corso.

Rammentiamo che la soglia dei 600 euro non è comprensiva del valore -200 euro- del cd. "Bonus carburante", previsto dall'art. 2 del Decreto Legge n. 21/2022, per il quale è prevista una apposita disciplina, e che andrà indicato nei cedolini paga utilizzando una voce creata ad hoc.

Ciò premesso, segnaliamo che, in base a primi commenti interpretativi della misura in titolo, sono state avanzate prime ipotesi secondo cui, qualora il valore del fringe benefit (comprese le somme erogate/rimborsate per utenze domestiche) superi il predetto limite di euro 600,00, sarà la sola eccedenza (e non, dunque, l'intero valore) a formare il reddito imponibile, a differenza di quanto previsto dall'art. 51 comma 3 del TUIR.

L'art. 51 c. 3 in parola prevede, invece, la non concorrenza alla formazione del reddito del valore dei soli beni ceduti e servizi prestati ai lavoratori dipendenti entro il limite complessivo di euro 258,23 (restano escluse le eventuali somme in denaro erogate o rimborsate), con la conseguenza che, se il predetto valore è superiore a tale limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito imponibile.

Tuttavia, tale interpretazione non risulta ancora confermata dagli organi competenti; pertanto, in attesa degli opportuni e auspicabili chiarimenti interpretativi da parte dell'Agenzia delle Entrate, in seguito ai quali anche le software house dovranno adeguare i propri gestionali, suggeriamo di non modificare l'attuale assoggettamento in base al quale qualora il valore del fringe benefit (comprese le somme erogate/rimborsate per utenze domestiche) superi nel 2022 il nuovo limite di euro 600,00, sarà l'intero importo (e non, dunque, la sola eccedenza) a formare il reddito imponibile.

Nel caso in cui l'Agenzia delle Entrate dovesse confermare la prima interpretazione – imponibile della sola eccedenza del limite massimo di euro 600,00 - con l'elaborazione del cedolino paga relativo alla mensilità di dicembre (o di conguaglio fiscale) si provvederà a ricalcolare l'assoggettamento del fringe benefit in base alle eventuali nuove istruzioni.

## **2. ESONERO PARZIALE DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI A CARICO DEI LAVORATORI DIPENDENTI (ART. 20)**

In sede di conversione in legge del Decreto Legge n. 115/2022, per i periodi di paga dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022 (compresa la tredicesima mensilità o i relativi ratei se erogati nei predetti periodi di paga) è stato confermato anche il taglio del cuneo contributivo aggiuntivo dell'1,2% a favore dei lavoratori con una retribuzione imponibile non eccedente l'importo mensile di 2.692 euro già destinatari, dal 1° gennaio 2022 e fino al 31 dicembre 2022, dello sgravio contributivo dello 0,8%.

In sostanza, per i periodi di paga di sopra citati, l'esonero dello 0,80% sulla quota dei contributi previdenziali INPS a carico del lavoratore (art. 1, comma 121, della legge 30 dicembre 2021, n. 234) è stata incrementato di 1,2 punti percentuali, raggiungendo complessivamente i 2 punti percentuali.

In merito alle modalità attuative di tale esonero, è necessario attendere le istruzioni dell'INPS.

## **3. ESTENSIONE AD ALTRE CATEGORIE DI LAVORATORI DELL'INDENNITÀ UNA TANTUM DI 200 EURO (ART. 22)**

Infine, in sede di conversione in legge del Decreto Legge n. 115/2022, è stata confermata la disposizione con la quale viene prevista l'estensione dell'indennità una tantum di 200 euro (articoli 31 e 32 del Decreto Legge n.

50/2022) anche ai lavoratori dipendenti, con rapporto di lavoro in essere nel mese di luglio 2022, che nel primo semestre dell'anno 2022 non hanno beneficiato dell'esonero dello 0,80%, in quanto interessati da eventi coperti da contribuzione figurativa integrale dall'INPS.

Il bonus verrà riconosciuto in via automatica, per il tramite dei datori di lavoro, nella retribuzione erogata nel mese di ottobre 2022, previa dichiarazione del lavoratore, il quale dovrà attestare:

- ✓ di non aver beneficiato del bonus;
- ✓ di essere stato destinatario di eventi con copertura di contribuzione figurativa integrale dall'INPS nel primo semestre dell'anno 2022;
- ✓ di non essere titolare di pensione ovvero facente parte di un nucleo familiare beneficiario del reddito di cittadinanza.

#### **4. PROROGA DELLE SEMPLIFICAZIONI IN MATERIA DI LAVORO AGILE PER I LAVORATORI DEL SETTORE PRIVATO (ART. 25-BIS)**

Con la pubblicazione della legge di conversione in esame e l'inserimento del nuovo art. 25-bis, è stato prorogato al 31 dicembre 2022 il termine fino al quale è possibile usufruire della procedura semplificata per effettuare le comunicazioni di lavoro agile e di fare ricorso a tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa per ogni rapporto di lavoro subordinato anche in assenza della sottoscrizione degli accordi individuali.

Più precisamente, il sopra citato art. 25-bis dispone che fino al 31 dicembre 2022 (in precedenza era fino al 31 agosto 2022), rimangono in essere alcune regole in materia di lavoro agile "semplificato", vigenti durante tutto il periodo caratterizzato dall'emergenza pandemica.

In particolare, fino al 31 dicembre 2022, è stato ripristinato il diritto al lavoro agile per i lavoratori c.d. fragili e i lavoratori genitori di figli minori di 14 anni, e sono state procrastinate le semplificazioni a favore delle aziende del settore privato che utilizzano il lavoro agile (svolgimento dell'attività con modalità agile anche in assenza dell'accordo individuale e procedura semplificata di comunicazione al Ministero del Lavoro dei lavoratori interessati).

Nello specifico, si tratta delle disposizioni dei commi 3 e 4 dell'art. 90 del Decreto Legge n. 34/2020 (cd. "Decreto Rilancio"), ai sensi dei quali:

- i datori di lavoro del settore privato comunicano al Ministero del Lavoro, in via telematica, i nominativi dei lavoratori e la data di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile, ricorrendo alla documentazione resa disponibile nel sito internet dello stesso Ministero;
- la modalità di lavoro agile può essere applicata dai datori di lavoro privati a ogni rapporto di lavoro subordinato, anche in assenza degli accordi individuali, che la Legge n. 81/2017 prevede, di norma, debbano essere preventivamente stipulati tra il datore di lavoro e il lavoratore;
- gli obblighi di informativa di cui all'art. della Legge n. 81/2017 sono assolti in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile nel sito internet dell'INAIL.

Con la conversione in legge del "Decreto Aiuti-bis" è stata ripristinata tale modalità di comunicazione semplificata (ossia quella emergenziale), fino al 31 dicembre 2022; pertanto le aziende interessate potranno continuare ad avvalersi di tale modalità di comunicazione.

Le regole sopra indicate avevano scadenza il 31 agosto 2022: infatti, come precisato con la nostra circolare del 24 agosto 2022, a partire dal 1° settembre 2022 veniva introdotta una nuova modalità di comunicazione del lavoro agile al Ministero del Lavoro, differente sia da quella originariamente prevista dalla Legge n. 81/2017, che prevedeva l'allegazione dell'accordo individuale, sia da quella utilizzata durante l'emergenza sanitaria ex art. 90, commi 3 e 4, Decreto Legge n. 34/2020, e sopra descritta. Tale nuova procedura di comunicazione si caratterizza essenzialmente per il fatto di non prevedere più la trasmissione dell'accordo individuale sottoscritto da azienda e dipendente, pur presupponendone l'esistenza.

Tutto ciò premesso, precisiamo che in ogni caso la reintroduzione della procedura di comunicazione "semplificata" (ossia quella emergenziale), non far venire meno la possibilità di sottoscrivere -fin da subito- gli accordi individuali con i lavoratori interessati dallo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, ma solo di evitare il deposito attraverso la piattaforma ministeriale e di procedere fino al 31 dicembre con la comunicazione "semplificata".

Pertanto, qualora siano già stati stipulati, o siano in fase di stipula, gli accordi individuali, resta ferma comunque la possibilità di utilizzare la nuova procedura di comunicazione disponibile dal 1° settembre 2022.

## **5. PROROGA DEL DIRITTO AL LAVORO AGILE PER I LAVORATORI FRAGILI E I GENITORI LAVORATORI CON FIGLI MINORI DI ANNI 14 (ART. 23-BIS)**

Oltre alla proroga della sopra indicata procedura di comunicazione "semplificata" (ossia quella emergenziale), la legge di conversione in esame ha inserito, nel cd. "Decreto Aiuti-bis", il nuovo art. 23-bis, in materia di "Proroga del lavoro agile per i lavoratori fragili e i genitori lavoratori con figli minori di anni 14".

### **5.1 LAVORATORI FRAGILI (ART. 23-BIS, COMMA 1)**

In particolare, il comma 1 dell'art. 23-bis, ha disposto la proroga in materia di diritto al lavoro agile per i c.d. lavoratori fragili di cui all'art. 26, comma 2-bis, del Decreto Legge n. 18/2020 (cd. "Decreto Cura Italia"), ossia:

- i lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita,
- ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della Legge n. 104/1992.

In base a quanto statuito dalla nuova norma, i suddetti lavoratori fragili, fino al 31 dicembre 2022 (in precedenza era fino al 30 giugno 2022), possono svolgere di norma la prestazione lavorativa in modalità agile, anche

attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.

Dal tenore letterale della norma, il riconoscimento del diritto al lavoro agile per i c.d. lavoratori fragili sembrerebbe superare il limite della compatibilità delle mansioni con la prestazione da remoto; tuttavia, tale interpretazione lascia aperti non pochi dubbi sulla effettiva compatibilità delle mansioni con la prestazione lavorativa in modalità agile, dubbi sui quali è auspicabile un intervento chiarificatore da parte del Ministero del Lavoro.

## **5.2 GENITORI LAVORATORI CON FIGLI MINORI DI ANNI 14 E ALTRE CATEGORIE DI LAVORATORI (ART. 23-BIS, COMMA 2)**

Con riferimento ai lavoratori in titolo, il comma 2 dell'art. 23-bis, ha disposto la proroga in materia di lavoro agile per i lavoratori di cui all'art. 90, comma 1, del Decreto Legge n. 34/2020, ossia:

- i lavoratori dipendenti del settore privato che abbiano almeno un figlio minore di anni 14 (a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito, in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa, e che non vi sia genitore non lavoratore);
- i lavoratori dipendenti, pubblici e privati, che, sulla base delle valutazioni dei medici competenti, siano maggiormente esposti a rischio di contagio dal virus SARS-CoV-2, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da comorbidità che possano caratterizzare una situazione di maggiore rischiosità accertata dal medico competente, nell'ambito della sorveglianza sanitaria.

In base a quanto statuito dalla nuova norma, i suddetti lavoratori, fino al 31 dicembre 2022 (in precedenza era fino al 31 luglio 2022), hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile anche in assenza degli accordi individuali, fermo restando il rispetto degli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della Legge n. 81/2017, e a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

La prestazione lavorativa in lavoro agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dal datore di lavoro.

\*\*\*

A disposizione per ogni necessità in merito porgiamo i nostri migliori saluti.

*Consulenti*

*(non firmata in originale in quanto trasmessa a mezzo e-mail)*