

Circolare n. 9/2022

Gentile Cliente

### **Oggetto: Conversione decreto aiuti-bis: le Disposizioni confermate**

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

In sede di conversione in legge sono state sostanzialmente confermate le misure di interesse per i datori di lavoro/sostituti d'imposta.

#### **Proroga del lavoro agile per i lavoratori fragili e i genitori Lavoratori con figli minori di anni 14 (art. 23-bis)**

Il comma 1 dell'art. 23-bis, tramite una modifica all'art. 10, comma 1-ter del DL n. 24/2022 - c.d. Decreto Riaperture, dispone la **proroga** in materia di **lavoro agile** per i c.d. **lavoratori fragili** di cui all'art. 26, comma 2-bis del DL n. 18/2020, 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**), **svolgono 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

#### **Genitori lavoratori con figli minori di anni 14 e altre categorie di lavoratori (art. 23-bis, comma 2)**

Il comma 2 dell'art. 23-bis, tramite una modifica all'art. 10, comma 2 del DL n. 24/2022, dispone la **proroga** in materia di **lavoro agile** per i lavoratori di cui all'art. 90, comma 1 del DL 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 comorbilità 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

#### Proroga del lavoro agile per i lavoratori del settore privato (art. 25-bis)

La legge di conversione in esame inserisce, nel DL Aiuti-bis, il nuovo art. 25-bis, il quale proroga al **31 dicembre 2022** il termine fino al quale, nel **settore privato**, è possibile usufruire della **procedura semplificata** per effettuare le comunicazioni di lavoro agile e, per i datori di lavoro privati, di fare ricorso a tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa per ogni rapporto di lavoro subordinato anche **in assenza degli accordi individuali**.

Più precisamente, l'art. 25-bis, tramite una modifica all'art. 10, comma 2-bis del DL n. 24/2022, 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. Trattasi in particolare dei commi 3 e 4 dell'art. 90 del DL n. 34/2020, 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.

#### Regime fiscale in deroga all'art. 51, comma 3, tuir (art. 12)

La legge di conversione del DL n. 115/2022 conferma la previsione in base alla quale, limitatamente al **periodo d'imposta 2022, in deroga** a quanto previsto dall'**articolo 51, comma 3 del TUIR**:

- **non concorrono a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale** entro il **limite complessivo di euro 600,00**;
- nell'ipotesi in cui il **valore del fringe benefit** (comprese le somme erogate/rimborsate per utenze domestiche) **superi** il predetto limite di **euro 600,00**, la **sola eccedenza** (e non, dunque, l'intero valore) concorre a formare il reddito imponibile.

L'articolo 51, comma 3 del TUIR prevede, invece, la non concorrenza alla formazione del reddito del valore dei soli beni ceduti e servizi prestati ai lavoratori dipendenti (e non anche di eventuali somme in denaro erogate o rimborsate ai medesimi) entro il limite complessivo di euro 258,23. Inoltre, se il predetto valore è superiore a tale limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito imponibile.

**Esonero dei contributi iva a carico dipendente al 2% (art. 20)**

Confermato, in sede di conversione in legge del DL n. 115/2022 anche il **taglio del cuneo contributivo aggiuntivo dell'1,2%**, per i **periodi di paga dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022**, 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 dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022**, compresa la **tredicesima** o i **relativi ratei** erogati nei predetti periodi di paga, l'**esonero sulla quota dei contributi previdenziali IVS** stabilito dall'art. 1, comma 121, Legge n. 234/2021 (Legge di Bilancio 2022), fissato nella misura dello **0,8%**, è **incrementato di 1,2 punti percentuali e raggiunge, quindi, il 2%**.

Tenuto conto dell'eccezionalità della misura in oggetto, resta **ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche**.

**Estensione a ulteriori categorie di lavoratori del bonus 200 euro (art. 22)**

In sede di conversione in legge del DL n. 115/2022 è stata, infine, confermata l'estensione del bonus di euro 200, introdotto dall'art. 31 del DL n. 50/2022 ad ulteriori categorie di lavoratori.

Nel dettaglio, si tratta di:

- lavoratori con rapporto di lavoro in essere nel mese di **luglio 2022** e che fino alla data di entrata in vigore del DL n. 50/2022 (18 maggio 2022) non hanno beneficiato dell'esonero contributivo dello 0,8% di cui all'art. 1, comma 121 Legge n. 234/2021 (cd. Legge di Bilancio 2022), poiché interessati da **eventi con copertura di contribuzione figurativa integrale dall'INPS**. Il bonus è riconosciuto in **via automatica**, per il **tramite dei datori di lavoro**, nella

retribuzione erogata nel mese di **ottobre 2022**, previa **dichiarazione del lavoratore** di non aver beneficiato dello stesso e di essere stato destinatario di eventi con copertura di contribuzione figurativa integrale dall'INPS fino alla data di entrata in vigore del DL n. 50/2022;

- i **pensionati** con decorrenza entro il 1° luglio 2022;
- i **dottorandi e gli assegnisti di ricerca** a condizione che abbiano contratti attivi alla data di entrata in vigore del decreto e che sono iscritti alla Gestione separata;
- i **collaboratori sportivi**, gravemente colpiti dalla crisi pandemica e dall'ulteriore crisi energetica, i quali sono rimasti in parte esclusi dalla misura.

Lo Studio rimane a disposizione per eventuali chiarimenti in merito.

Cordiali saluti

Dott.ssa Palumbo Carol

