

Novara, 29.08.2022

Gentili
Clienti
loro sedi

via mail

Oggetto: agosto 2022, le novità in materia di lavoro lavoro in modalità agile (*smart working*), dal 1.09.2022 torna l'obbligo di stipulare il contratto individuale innalzamento soglia esenzione "*fringe benefit*" anno 2022 circolare 14/2022.



Nonostante il mese di agosto sia tradizionalmente (specie nel nostro Paese) dedicato al godimento delle vacanze estive, diverse e rilevanti novità sono state introdotte proprio in tale periodo, alcune delle quali destinate ad incidere sulla gestione dei rapporti di lavoro.

Avendo già precedentemente affrontato i temi posti dall'approvazione del cosiddetto "Decreto Trasparenza" (D.Lgs. 27 giugno 2022, n. 104) ed il conseguente appesantimento degli oneri informativi e burocratici in caso di nuove assunzioni, la presente circolare ha l'intento di informarVi a proposito delle novità in materia di lavoro agile (*smart working*) e di quelle in materia di innalzamento della soglia di esenzione contributiva e fiscale dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti (cosiddetti *fringe benefit*) 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, previste dal Decreto Aiuti bis (D.L. 9 agosto 2022, n. 115).

Smart working o lavoro agile

In ragione della rilevanza di tale tematica, evidenziamo innanzitutto che - a far tempo dal 1° settembre c.a. e salvo proroghe dell'ultima ora - le aziende che vorranno continuare ad utilizzare lo *smart working* dovranno sottoscrivere con i lavoratori interessati uno specifico accordo individuale, nel rispetto di quanto stabilito dal primo comma dell'art. 19 della Legge 22 maggio 2017, n. 81.

Le disposizioni emergenziali al tempo introdotte nel nostro ordinamento per fronteggiare la crisi sanitaria da Covid-19 ed il seguente periodo di graduale rimozione delle restrizioni e delle misure di contenimento del rischio di contagio, hanno temporaneamente previsto due specifiche e distinte semplificazioni a favore delle aziende che hanno fatto ricorso al lavoro agile.

La prima consisteva nella possibilità di utilizzare lo *smart working* in deroga alle disposizioni di cui al richiamato primo comma dell'art. 19 della Legge 22 maggio 2017, n. 81, senza quindi sottoscrivere un accordo individuale. Come già riferito tale facoltà di attivare unilateralmente forme di lavoro agile verrà meno il prossimo 31.08.2022.

Studio di consulenza del lavoro Cavallaro, Masciaga, Bionda e Associati

Baluardo Partigiani, 11 - 28100 Novara - Tel. e Fax 0321.399208

Cod. Fisc. e P. IVA 02302910035

www.studiolcm.it info@studiolcm.it



dott. Stefano Cavallaro
Consulente del Lavoro

dott. Andrea Masciaga
Consulente del Lavoro

Barbara Bionda
Consulente del Lavoro



La seconda semplificazione riguardava i contenuti delle comunicazioni da inoltrare telematicamente al portale del Ministero del Lavoro in caso di attivazione del lavoro agile: durante il periodo di crisi sanitaria e sino al 31.08.2022 era stato introdotto un formato di comunicazione semplificata, unitamente alla possibilità di non inviare la copia dell'accordo individuale eventualmente sottoscritto dalle parti.

La Legge di conversione del cosiddetto "Decreto semplificazioni" (Decreto-legge 21 giugno 2022, n. 73), pubblicata in Gazzetta Ufficiale il 4.08.2022, ha introdotto l'art. 41-bis che ha reso strutturale la semplificazione della comunicazione di che trattasi, esonerando i datori di lavoro che intendono far ricorso allo *smart working* dall'obbligo di inviare al portale ministeriale la copia del contratto individuale, a far tempo dal 1.09.2022.

Da ultimo, facendo per l'ennesima volta ricorso ad una modalità regolatoria che ci permettiamo di definire quantomeno inopportuna per modalità, tecnica e tempestività, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con nota pubblicata sul proprio portale (*news!*) ha sostanzialmente modificato le disposizioni normative recentemente approvate ed introdotto un regime transitorio che, per quanto opportuno, certamente avrebbe richiesto ben altro contesto normativo ai fini della piena ed indiscutibile validità.

In particolare, stando alla richiamata nota, "(...) per tutti i datori di lavoro interessati - pubblici e privati - sarà disponibile dal 1° settembre l'apposito modulo (si tratta del modulo o, meglio, della procedura informatica utilizzabile per assolvere all'obbligo di comunicazione semplificata) attraverso il portale Servizi Lavoro, accessibile tramite autenticazione SPID e CIE.

(...) Per quanto attiene al termine entro cui effettuare questo adempimento, occorre considerare che lo stesso si riferisce a una mera trasformazione della modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. Pertanto, nella logica di favorire la semplificazione degli obblighi per i datori di lavoro, la relativa comunicazione andrà effettuata entro il termine di cinque giorni, ai sensi dell'articolo 4-bis, comma 5, del Decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, con le conseguenze sanzionatorie di cui all'articolo 19, comma 3, del Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, espressamente richiamato nel nuovo comma 1, ultimo periodo, dell'articolo 23 della Legge 22 maggio 2017, n. 81.

(...) Per tali ragioni, in fase di prima applicazione delle nuove modalità, l'obbligo della comunicazione potrà essere assolto entro il 1° novembre 2022."

Ribadiamo tuttavia che – come già sopra precisato - l'introduzione di una forma di comunicazione semplificata non fa venire meno l'obbligo di sottoscrivere un accordo con il lavoratore per poter utilizzare il lavoro agile successivamente al 31.08.2022.

Innalzamento soglia esenzione "fringe benefit" anno 2022

L'art. 12 del Decreto Aiuti bis (D.L. 9 agosto 2022, n. 115) prevede, per il solo anno 2022 ed in esplicita deroga alle disposizioni di cui all'art. 51, comma 3, del TUIR, l'innalzamento a 600,00 euro della soglia di esenzione contributiva e fiscale del valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti (cosiddetti *fringe benefit*) nonché delle 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.

La norma sopra richiamata introduce, innanzitutto, una modifica di carattere quantitativo, elevando la soglia di esenzione dai 258,23 ai 600,00 euro annuali.

Inoltre è stato ampliato anche l'ambito di applicazione dell'esenzione, includendovi anche le somme erogate o rimborsate ai lavoratori dipendenti dai propri datori di lavoro, per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale.

Evidenziamo che, almeno stando al tenore letterale della disposizione normativa in commento (*"somme erogate e rimborsate"*), per applicare il beneficio in discussione - in caso di erogazione diretta delle somme per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale - il datore di lavoro dovrebbe acquisire e conservare la documentazione comprovante l'utilizzo delle somme stesse da parte del dipendente in coerenza con la finalità per le quali sono state corrisposte.

Per completezza ricordiamo, da ultimo, che - per l'anno 2022 - i datori di lavoro del settore privato possono riconoscere ulteriori 200,00 euro in buoni carburante, anch'essi in esenzione contributiva e fiscale.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Cordiali saluti.


STUDIO LCM
Balardo Partigiani,
28100 Novara