



Dott. Giorgio Berta
Rag. Mirella Nembrini
Rag. Sergio Colombini

AI SIGNORI CLIENTI
LORO SEDI

Dott. Antonio Aldeghi
Dott.ssa Marina Asperti
Dott.ssa Valentina Bonomi
Dott. Massimiliano Brioschi
Dott. Valerio Chignoli
Dott. Enzo Colleoni
Dott.ssa Maria de Rosa Diaz
Dott.ssa Sabrina Durante
Dott.ssa Valentina Ferri
Dott.ssa Francesca Ghezzi
Dott.ssa Silvia Gibillini
Dott.ssa Valeria Gualtieri
Dott. Walter Larici
Dott.ssa Elisa Marcandalli
Dott. Massimo Medici
Dott. Andrea Medolago
Dott. Luigi Nespola
Dott.ssa Sara Nicoli
Dott. Franco Patti
Dott. Riccardo Rapelli
Dott. Massimo Restivo
Dott.ssa Marilena Rota
Dott.ssa Laura Santini
Dott. Edoardo Scaini
Dott.ssa Clara Sterli
Dott. Guido Tisi
Dott.ssa Simona Vavassori
Dott. Federico Vicari
Dott.ssa Simona Zambetti
Dott. Massimo Zanardi

Dott. Luca Brevi
Dott.ssa Elena Del Bello
Dott.ssa Jessica Gambirasio
Dott.ssa Francesca Gerosa
Dott.ssa Alessia Gusmini
Dott.ssa Susan Mossi
Dott.ssa Sara Redaelli
Dott. Daniel Vanoli

Circolare n. 24 del 01/04/2022

Ultime novità in materia di lavoro.

Nel mese di marzo sono stati pubblicati sulla Gazzetta Ufficiale due importanti decreti che hanno previsto delle novità in materia di lavoro.

In particolare, il 24 marzo 2022, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il Decreto Legge n. 24 recante *“Disposizioni urgenti per il superamento delle misure di contrasto alla diffusione dell’epidemia da COVID-19, in conseguenza della cessazione dello stato di emergenza”*.

Il 21 marzo 2022 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il Decreto Legge n. 21 (c.d. Decreto Ucraina), recante *“Misure urgenti per contrastare gli effetti economici e umanitari della crisi Ucraina”*.

Di seguito le misure di interesse per i datori di lavoro:

- aggiornamento dell’obbligo del possesso di green pass nei luoghi di lavoro;
- proroga al 30 giugno 2022 del lavoro agile agevolato (*Smart Working*) e della sorveglianza sanitaria eccezionale;
- buoni carburante ceduti a titolo gratuito ai dipendenti che non concorrono alla formazione del reddito imponibile;
- ulteriori trattamenti di integrazione salariale per datori di lavoro in particolari difficoltà economiche generate dalla crisi ucraina;
- estensione dell’agevolazione contributiva per le assunzioni effettuate nell’anno 2022 di persone provenienti da imprese per le quali è attivo un tavolo di confronto per la gestione della crisi aziendale.

L’obbligo di green pass nei luoghi di lavoro

Il Decreto Legge n. 24/2022, ha prorogato l’obbligo di possesso ed esibizione del green pass per accedere ai luoghi di lavoro del settore privato fino 30 aprile 2022.

Viene meno l’obbligo per i lavoratori over 50 di possedere il green pass rafforzato per poter accedere ai luoghi di lavoro. Fino al 30 aprile 2022,

infatti, è consentito anche per questa categoria di lavoratori l'accesso ai luoghi di lavoro con il possesso del green pass base.

A partire dal 1° maggio decade, invece, per tutti i lavoratori l'obbligo di possedere ed esibire il green pass base per accedere ai luoghi di lavoro, pur rimanendo fermi sia l'obbligo vaccinale, disposto dall'art. 4-quater del D.L. 44/2021, fino al 15 giugno, che le sanzioni pecuniarie collegate. Unica eccezione è applicata agli esercenti delle professioni sanitarie per i quali resta l'obbligo vaccinale fino a fine anno, con rischio di sospensione dal lavoro in caso di inadempimento dell'obbligo.

Si precisa inoltre che l'art 1 del D.L. 24/2022 prevede la possibilità di adottare ordinanze di protezione civile, ai sensi dell'art. 26 del D.Lgs. 2 gennaio 2018, su richiesta motivata delle Amministrazioni competenti, al fine di adeguare le misure di contrasto della pandemia in base all'evoluzione della stessa.

Smart Working

È stata prorogata fino al 30 giugno 2022 la possibilità per i datori di lavoro di attivare e/o prorogare la modalità di lavoro agile (*Smart Working*), per ogni rapporto di lavoro subordinato, attraverso una procedura semplificata che non prevede la necessaria stipula dell'accordo individuale.

Buoni carburante

L'art. 2 del DL 21/2022 prevede la possibilità per i datori di lavoro di erogare ai propri dipendenti buoni benzina o titoli analoghi per l'acquisto di carburante, nel limite di euro 200,00 per lavoratore.

I buoni in oggetto seguono una disciplina in deroga, rispetto a quella prevista per il *welfare* aziendale e pertanto, parrebbe che non sia necessario che debbano essere erogati a categorie omogenee di lavoratori o a tutti i lavoratori.

Entro i limiti dell'importo indicato, i buoni carburanti non concorrono a formare reddito ai fini contributivi ai sensi dell'art. 51, comma 3, del D.P.R. n. 917/1986 (TUIR). Sembrerebbe, che per l'anno 2022, la nuova agevolazione sia aggiuntiva e cumulabile con quanto già previsto dal medesimo articolo del TUIR, ovvero l'esenzione di beni e servizi ceduti ai dipendenti pari ad euro 258,23 per ogni periodo d'imposta.

Nel caso in cui il limite di euro 258,23 venga superato l'intero valore concorre però a formare il reddito.

Si attendono chiarimenti da parte dell'Agenzia dell'Entrate in merito all'applicabilità dell'esenzione con riguardo alla generalità dei dipendenti o al singolo, e all'imposizione fiscale dell'importo eccedente euro 200,00.

Cassa integrazione per settori particolarmente colpiti

Per fronteggiare la situazione di particolare difficoltà economica, il Decreto Ucraina ha previsto ulteriori trattamenti sia di cassa integrazione ordinaria (CIGO) che dell'assegno di integrazione salariale (AIS) per i settori turistici.

Per quanto riguarda la CIGO è stata prevista la possibilità di ricorrere al trattamento per un massimo di 26 settimane, fruibili fino al 31 dicembre 2022. Questo ulteriore periodo può essere utilizzato dai datori di lavoro che rientrano nel campo di applicazione della CIGO, ma che non possono più ricorrere ai trattamenti ordinari di integrazione salariale per esaurimento dei limiti di durata nell'utilizzo previsti dal D.Lgs n. 148/2015.

I trattamenti di assegno di integrazione salariale sono invece fruibili per un massimo di otto settimane, fino al 31 dicembre 2022. Possono beneficiare del trattamento i datori di lavoro che rientrano in determinati settori particolarmente colpiti, quali turismo, ristorazione e attività ricreative, e:

- che occupano fino a 15 dipendenti;
- rientranti nel campo di applicazione dei Fondi di solidarietà obbligatori (art. 26 D.Lgs n. 148/2015), del Fondo di integrazione salariale FIS (art. 29 D.Lgs n. 148/2015) e dei Fondi territoriali delle Province Autonome di Trento e Bolzano (art. 40 D.Lgs n. 148/2015);
- che non possono più ricorrere all'assegno di integrazione salariale per esaurimento dei limiti di durata nell'utilizzo previsti dal D.Lgs n. 148/2015.

Agevolazione contributiva per il personale delle aziende in crisi

La Legge di Bilancio 2022, art. 1, comma 119, Legge. 234/2021, ha riconosciuto l'esonero contributivo anche ai datori di lavoro privati che assumono, nell'anno 2022, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, indipendentemente dalla loro età anagrafica, personale proveniente da aziende che si trovano in una situazione di crisi aziendale. L'esonero è pari al 100% dei contributi a carico del datore di lavoro per un periodo massimo di 36 mesi, nel limite di importo di 6.000 euro annui.

Il Decreto Ucraina ha esteso ulteriormente il beneficio anche alle assunzioni di lavoratori licenziati per riduzione di personale avvenuti nei 6 mesi precedenti, ovvero lavoratori impiegati in rami di azienda oggetto di trasferimento.

Lo Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento.

Cordiali saluti.

Studio Berta Nembrini Colombini & Associati