

# SDC SERVIZI LAVORO

*Servizi integrati in materia di Lavoro*

Campodarsego, 25 Luglio 2022

**A TUTTI I SIGNORI CLIENTI  
LORO SEDI**

**Prot. P – 18/2022**

## **AGGIORNAMENTI IN MATERIA DI LAVORO**

### **BUONI CARBURANTE ESENTI FINO A 200 EURO: CHIARIMENTI DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE**

L'Agenzia delle Entrate, con la Circolare n. 27 del 14 luglio 2022, fornisce chiarimenti in relazione ai buoni carburante, erogabili dai datori di lavoro privati ai loro dipendenti. Il valore dei buoni, per l'anno 2022, non concorre alla formazione del reddito imponibile nel limite di euro 200 per lavoratore, in base a quanto disposto dal Decreto Legge n. 21/2022.

**NB** In particolare, l'Agenzia chiarisce che il buono carburante beneficia dell'esenzione dalla formazione del reddito imponibile anche nel caso in cui sia erogato **ad personam** (dunque, non solo alla generalità dei dipendenti o a categorie omogenee) e senza necessità di preventivi accordi contrattuali.

Sotto il profilo fiscale, il bonus carburante di euro 200 rappresenta **un'ulteriore agevolazione** rispetto a quella generale già prevista dal comma 3, art. 51 del TUIR per i beni ceduti e i servizi prestati ai dipendenti (limite di esenzione di euro 258,23 per ciascun periodo d'imposta). Ne consegue che, al fine di fruire dell'esenzione da imposizione, i beni e i servizi erogati nel periodo d'imposta 2022 dal datore di lavoro a favore di ciascun lavoratore dipendente possono raggiungere:

- un valore di euro 200 per uno o più buoni carburante
- un valore di euro 258,23 per l'insieme degli altri beni e servizi, compresi eventuali ulteriori buoni carburante.

Sotto il profilo contabile, l'Agenzia suggerisce di conteggiare e monitorare le due soglie (euro 258,23 per la generalità dei beni ceduti e dei servizi prestati ai dipendenti ed euro 200 per i buoni carburante) in maniera distinta: l'eventuale superamento della soglia fissata da ciascuna delle due discipline (rispettivamente il comma 3, art. 51 del TUIR per i 258,23 euro e l'art. 2 del DL n. 21/2022 per i 200 euro) comporterà, per il dipendente, l'integrale tassazione delle erogazioni ad essa riconducibili.

Analogamente a quanto previsto per le erogazioni soggette al limite di euro 258,23, anche per quelle corrisposte per i rifornimenti di carburante che beneficiano dell'esenzione fino a 200 euro deve trattarsi di **erogazioni in natura**, con esclusione di quelle in denaro, per le quali resta applicabile il principio generale secondo cui qualunque somma percepita dal dipendente in relazione al rapporto di lavoro costituisce reddito di lavoro dipendente (ad eccezione delle esclusioni specificamente previste).

Viene, poi, chiarito che sarà possibile erogare i buoni fino al 12 gennaio 2023 in forza del principio di cassa allargata, fermo restando che gli stessi potranno essere utilizzati anche successivamente.

L'Agenzia delle Entrate si esprime, infine, a favore **dell'integrale deducibilità del costo** connesso all'acquisto dei buoni carburante dal reddito d'impresa, ai sensi dell'art. 95 del TUIR, sempreché l'erogazione di tali buoni sia, comunque, riconducibile al rapporto di lavoro e, per tale motivo, il relativo costo possa qualificarsi come inerente.

### **CODICE CRISI D'IMPRESA E INSOLVENZA: INAIL CERTIFICATO DEBITI CONTRIBUTIVI E ASSICURATIVI**

L'Inail, con istruzione operativa del 13 luglio 2022, ha ricordato che l'articolo 42, D.L. 36/2022, ha differito al 15 luglio 2022 l'entrata in vigore del Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza (D.Lgs. 14/2019), modificato anche a opera del D.Lgs. 83/2022, che, tra le modifiche introdotte che hanno effetti sulla riscossione dei premi assicurativi, inserisce l'Inail tra i creditori pubblici qualificati che attivano un'allerta segnalando alle imprese insolventi la possibilità di accedere alla composizione negoziata della crisi e, sempre nell'ambito della medesima procedura, forniscono tramite un'apposita piattaforma telematica gestita dalle CCIAA informazioni all'esperto nominato. Pertanto, la piattaforma prevista dall'articolo 13, Codice della crisi, sarà collegata anche alle banche dati dell'Inail e i crediti insoluti che rispettano i criteri stabiliti dall'articolo

# SDC SERVIZI LAVORO

*Servizi integrati in materia di Lavoro*

25-*novies*, comma 1, lettera b), saranno oggetto di segnalazione alle imprese: sul punto l'Istituto si riserva di fornire ulteriori comunicazioni.

A partire dal 15 luglio 2022, tramite il servizio *on line* Certificazione dei debiti, il certificato unico debiti per premi assicurativi, ex articolo 363, Codice della crisi, potrà essere richiesto, oltre che dal legale rappresentante della ditta, anche dal presidente del Tribunale competente nell'ambito delle procedure disciplinate dallo stesso Codice, per il cui accesso è stato creato l'apposito nuovo profilo Presidente Tribunale.

## **INCENTIVO PER L'ASSUNZIONE DI BENEFICIARI DEL REDDITO DI CITTADINANZA**

La Legge di Bilancio 2022 ha introdotto delle novità in materia di agevolazioni collegate ai beneficiari del reddito di cittadinanza (Rdc).

In particolare, la legge innova la previgente disciplina sotto due profili:

- estende le fattispecie contrattuali incentivabili, stabilendo che l'esonero possa trovare applicazione non solo in caso di assunzione a tempo indeterminato o con contratto di apprendistato, ma anche in caso di assunzione mediante contratto a tempo determinato e con contratto a tempo parziale;
- elimina, in capo al datore di lavoro, l'onere di comunicare preliminarmente le disponibilità dei posti vacanti alla piattaforma digitale dedicata al Rdc presso l'ANPAL, quale condizione di accesso all'esonero in oggetto.

Inoltre, la citata Legge di Bilancio 2022 prevede che le Agenzie per il lavoro possano svolgere attività di mediazione tra domanda e offerta di lavoro per i beneficiari del reddito di cittadinanza.

In favore di tali Agenzie per il lavoro è riconosciuto, per ogni soggetto assunto a seguito dell'attività di intermediazione, effettuata mediante l'utilizzo delle apposite piattaforme, il 20% dell'incentivo in oggetto, che viene decurtato dall'importo spettante al datore di lavoro.

Pertanto, nelle ipotesi in cui un lavoratore venga assunto a seguito della specifica attività di intermediazione e di tale evenienza sia dato rilievo nell'istanza di riconoscimento del beneficio presentata dal datore di lavoro,

- l'ammontare dell'agevolazione riconoscibile al datore di lavoro sarà decurtato del 20%,
- che verrà riconosciuto all'Agenzia per il lavoro.

**IMPORTO DELL'INCENTIVO:** L'incentivo verrà riconosciuto in via telematica dall'INPS dopo che, attraverso il portale DiResCo, sarà stato inviato il modulo telematico denominato "SRDC – Sgravio Reddito di Cittadinanza – art. 8 del d.l. n. 4/2019.

Verrà indicato l'importo massimo di agevolazione fruibile nelle denunce contributive mensili. Ad ogni modo, lo sgravio sarà pari al minor importo del Reddito di cittadinanza spettante al nucleo familiare, il tetto mensile di 780 euro ed i contributi previdenziali ed assistenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore.

Ne deriva che, in caso di assunzione a tempo pieno e successiva trasformazione in part-time, sarà onere del datore di lavoro, eventualmente, riparametrare l'incentivo spettante in base ai contributi effettivamente dovuti e fruire dell'importo ridotto. La fruizione del beneficio può avvenire mediante conguaglio nelle denunce contributive secondo le indicazioni già fornite dall'INPS.

## **INDENNITA' 200 EURO: CHIARIMENTI INPS PER STAGIONALI E COLLABORATORI DISPONIBILE IL SERVIZIO PER PRESENTARE DOMANDA**

Con la **circolare n. 73/22**, condivisa con il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, l'Inps fornisce le istruzioni applicative in merito al riconoscimento delle indennità una tantum di 200 euro.

Stante il riferimento generale ai lavoratori dipendenti e al riconoscimento dell'indennità una tantum da parte dei datori di lavoro, afferma l'INPS, l'indennità deve essere erogata, sussistendo il rapporto di lavoro (a tempo determinato o indeterminato) nel mese di luglio e gli altri requisiti posti dall'art. 31, con la retribuzione di competenza del mese di luglio 2022 (anche se erogata ad agosto), anche laddove la retribuzione risulti azzerata in virtù di eventi tutelati (ad esempio, in ragione della sospensione del rapporto di lavoro per ammortizzatori sociali in costanza di rapporto - o congedi).

L'INPS, con il Messaggio n. 2580 del 27 giugno 2022, comunica l'apertura del servizio di presentazione delle domande per la richiesta dell'indennità di 200 euro:

- da parte dei lavoratori titolari di rapporti di co.co.co.;
- per gli iscritti al FPLS, autonomi occasionali, stagionali, a tempo determinato, nonché per i lavoratori intermittenti e incaricati alle vendite a domicilio;
- i lavoratori domestici, che risultino titolari di uno o più rapporti di lavoro al 18 maggio 2022 e con reddito annuo non superiore a 35.000 euro per il 2021, possono presentare la domanda fino al 30 settembre 2022, mentre l'erogazione è prevista dal mese di luglio 2022.

# SDC SERVIZI LAVORO

*Servizi integrati in materia di Lavoro*

Per le altre categorie di lavoratori sopra richiamate il termine è stabilito al 31 ottobre 2022.

## **MISURE ANTI-COVID NEGLI AMBIENTI DI LAVORO: AGGIORNATO IL PROTOCOLLO**

In data 30 giugno 2022 Governo e parti sociali hanno sottoscritto il "Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2/COVID-19 negli ambienti di lavoro", che aggiorna e rinnova i precedenti accordi e contiene le linee guida condivise tra le parti per agevolare le imprese nell'aggiornamento dei protocolli di sicurezza anti-contagio in considerazione dell'attuale situazione epidemiologica e della necessità di conservare misure efficaci per prevenire il rischio di contagio.

In particolare:

- **l'uso dei dispositivi di protezione** delle vie respiratorie di tipo facciali filtranti FFP2, anche se attualmente obbligatorio solo in alcuni settori (quali, ad esempio, trasporti, sanità), rimane un presidio importante per la tutela della salute dei lavoratori ai fini della prevenzione del contagio nei contesti di lavoro in ambienti chiusi e condivisi da più lavoratori o aperti al pubblico o dove, comunque, non sia possibile il distanziamento interpersonale di un metro per le specificità delle attività lavorative. A tal fine, il datore di lavoro assicura la disponibilità di FFP2 al fine di consentirne a tutti i lavoratori l'utilizzo. Inoltre, il datore di lavoro, su specifica indicazione del medico competente o del Rsp, sulla base delle specifiche mansioni e dei contesti lavorativi sopra richiamati, individua particolari gruppi di lavoratori ai quali fornire adeguati dispositivi di protezione individuali (FFP2), che dovranno essere indossati, avendo particolare attenzione ai soggetti fragili. Analoghe misure sono individuate anche nell'ipotesi in cui sia necessario gestire un focolaio infettivo in azienda;
- **il lavoro agile** rappresenta, anche nella situazione attuale, uno strumento utile per contrastare la diffusione del contagio da Covid-19, soprattutto con riferimento ai lavoratori fragili, maggiormente esposti ai rischi derivanti dalla malattia. Pertanto, le parti sociali, auspicano che venga prorogata ulteriormente la possibilità di ricorrere allo strumento dello *smart working* emergenziale;
- le parti sociali chiedono che vi sia una proroga al 31 dicembre 2022 della disciplina a protezione dei **lavoratori fragili**;
- **gestione di una persona sintomatica**: Nel caso in cui una persona presente nel luogo di lavoro sviluppi febbre (temperatura corporea superiore a 37,5° C) e sintomi di infezione respiratoria o simil influenzali quali la tosse deve comunicarlo immediatamente all'ufficio del personale, che dovrà procedere all'isolamento del lavoratore. La persona sintomatica deve essere subito dotata di mascherina FFP2 (ove già non lo fosse);
- **pulizia e sanificazione in azienda**: in materia di pulizia e sanificazione delle aziende, viene confermato l'obbligo di sanificare e igienizzare quotidianamente e periodicamente l'azienda e in particolare le postazioni di lavoro e le aree comuni e di svago.  
Nel caso di presenza di una persona positiva al Covid-19 all'interno dei locali aziendali, si procede alla pulizia e sanificazione dei medesimi nonché alla loro ventilazione.  
Il Protocollo precisa inoltre che occorre garantire la pulizia, a fine turno, e la sanificazione periodica di tastiere, schermi touch e mouse con adeguati detergenti, sia negli uffici che nei reparti produttivi, anche con riferimento alle attrezzature di lavoro di uso promiscuo.
- **gestione entrata e uscita dei dipendenti**: Il Protocollo impone **di favorire orari di ingresso/uscita scaglionati in modo da evitare assembramenti nelle zone comuni** (ingressi, spogliatoi, sale mensa); laddove possibile, occorre dedicare una porta di entrata e una porta di uscita da tali locali e garantire la presenza di detergenti segnalati da apposite indicazioni. Prima dell'accesso al luogo di lavoro, il personale potrà essere sottoposto al controllo della temperatura corporea e l'accesso sarà negato in caso di temperatura superiore a 37,5°C.

Si sottolinea che il nuovo protocollo non prevede sanzioni per la mancata applicazione e adozione delle misure suddette, non essendo norma vincolante. E' importante tuttavia che il datore di lavoro esamini, unitamente ai consulenti per la sicurezza, la propria realtà aziendale riducendo il rischio di contagio ed evitando di incorrere in responsabilità penali e risarcitorie in caso di contagi in ambiente lavorativo.

Come di consueto rimaniamo a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti e con l'occasione porgiamo i nostri più cordiali saluti.

**SDC SERVIZI LAVORO S.R.L.**