

Roma, Li 3 giugno 2022

**Oggetto: Newsletter Welfare e lavoro dipendente ENBIC - Studio ACTA – “Le novità fiscali della settimana”**

Spett.le Società/Associazione,

con la presente siamo lieti di sottoporre alla Vostra attenzione le principali novità della settimana in materia di Welfare e lavoro dipendente.

#### **NOVITÀ IN MATERIA DI WELFARE E LAVORO DIPENDENTE**

**1. Convertito in Legge il Decreto con le misure per contrastare gli effetti economici della crisi ucraina (D.L. 21 marzo 2022)**

È stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la Legge 20 maggio 2022, n. 51 di "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 21 marzo 2022, n. 21, recante misure urgenti per contrastare gli effetti economici e umanitari della crisi ucraina".

In sede di conversione, con riferimento ai "Bonus sociali per elettricità e gas" (art. 6, D.L. n. 21/2022), il provvedimento precisa che il valore soglia dell'ISEE per l'accesso ai bonus sociali per elettricità e gas di cui all'art. 1, comma 3, del Decreto del Ministro dello Sviluppo Economico del 29 dicembre 2016, come successivamente aggiornato dall'Autorità di regolazione per energia, reti e ambiente, è pari a 12.000 euro. Inoltre, per il periodo 1° aprile - 30 giugno 2022, l'incremento del valore soglia dell'ISEE si applica ai fini dell'estensione dei benefici e con le modalità previste dall'art. 3 del D.L. 1° marzo 2022, n. 17 (convertito con modificazioni in L. 27 aprile 2022, n. 34).

In merito agli interventi in materia di lavoro, si segnala che:

- la sospensione della decorrenza dei termini relativi agli adempimenti a carico dei liberi professionisti in caso di malattia o di infortunio si applica con effetto retroattivo agli eventi verificatisi a decorrere dalla data di dichiarazione dello stato di emergenza in conseguenza del rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili (art. 12 bis, D.L. n. 21/2022);

- i Fondi di solidarietà bilaterale (di cui all'art. 26, comma 9, lett. c-bis, D.Lgs. n. 148/2015) che comprendono, per periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, anche i datori di lavoro che occupano almeno un dipendente, possono avere altresì la finalità di assicurare, in via opzionale, il versamento mensile di contributi previdenziali nel quadro dei processi connessi alla staffetta generazionale a favore di lavoratori che raggiungono i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi tre anni, consentendo la contestuale assunzione presso il medesimo datore di lavoro di lavoratori di età non superiore a 35 anni compiuti per un periodo non inferiore a tre anni (art. 12 ter, D.L. n. 21/2022);

- si recano previsioni in materia di lavoro sportivo, con riferimento al regime speciale dei redditi dettato per i lavoratori impatriati di cui all'art. 16 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 147 (art. 12 quater, D.L. n. 21/2022);

- si prevede la proroga al 30 giugno 2024, in caso di contratto di somministrazione tra l'agenzia di somministrazione e l'utilizzatore a tempo determinato (art. 31, comma 1, D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81), della possibilità per l'utilizzatore di impiegare in missione, per periodi superiori a 24 mesi anche non continuativi, il medesimo lavoratore somministrato (assunto dall'agenzia a tempo indeterminato) senza

che ciò determini in capo all'utilizzatore la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato (art. 12 quinquies, D.L. n. 21/2022);

- nell'ambito alle comunicazioni di avvio dell'attività dei lavoratori autonomi occasionali (art. 14, comma 1, secondo periodo, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81), si escludono le attività autonome occasionali intermedie da piattaforme digitali (D.L. 6 novembre 2021, n. 152, convertito con modificazioni in L. 29 dicembre 2021, n. 233). Inoltre, la norma precisa che la comunicazione deve avvenire mediante modalità informatiche e non con SMS o posta elettronica (art. 12 sexies, D.L. n. 21/2022);

- si recano modifiche alla L. 29 marzo 1985, n. 113, in materia di disciplina del collocamento al lavoro e del rapporto di lavoro dei centralinisti non vedenti (art. 12 septies, D.L. n. 21/2022).

Infine, sono state introdotte ulteriori misure per la liquidità delle imprese (articoli 8 – 10 septies, D.L. n. 21/2022), nonché per il sostegno dei settori dell'autotrasporto, dell'agricoltura, della pesca e del turismo (articoli 13 – 22 quater, D.L. n. 21/2022).

## **2. Proroga delle misure correlate all'emergenza pandemica in materia di lavoro agile**

È stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la Legge 19 maggio 2022, n. 52 recante la “Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 24 marzo 2022, 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”.

Nell'ambito degli interventi regolati dal provvedimento, tra le diverse misure, la Legge di conversione prevede che:

- fino al 30 giugno 2022, per i soggetti affetti dalle patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità, in presenza delle quali ricorre la condizione di fragilità (come individuate con il Decreto del Ministro della Salute, di concerto con i Ministri del Lavoro e delle Politiche Sociali e per la Pubblica Amministrazione, adottato ai sensi dell'art. 17, comma 2 del D.L. n. 221/2021, convertito con modificazioni in L. n. 11/2022), si applica la disciplina dettata dall'art. 26, commi 2 e 7 bis, D.L. n. 18/2020, convertito con modificazioni in L. n. 27/2020. Quindi, laddove la prestazione lavorativa non possa essere resa in modalità agile, per i lavoratori dipendenti pubblici e privati (di cui all'art. 26, comma 2, D.L. n. 18/2020, convertito con modificazioni in L. n. 27/2020) 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 (art. 3, comma 3, L. 5 febbraio 1992, n. 104), il periodo di assenza dal servizio è equiparato al ricovero ospedaliero. Inoltre, i datori di lavoro del settore privato con obbligo previdenziale presso le Gestioni dell'INPS, esclusi i datori di lavoro domestico, hanno diritto a un rimborso forfettario per gli oneri sostenuti relativi ai propri lavoratori dipendenti non aventi diritto all'assicurazione economica di malattia presso l'INPS (art. 10, comma 1 bis, D.L. n. 24/2022);

- fino al 30 giugno 2022, i lavoratori fragili (art. 26, comma 2 bis, D.L. n. 18/2020, convertito con modificazioni in L. n. 27/2020) svolgono di norma la prestazione lavorativa in smart working, 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 (art. 10, comma 1 ter, D.L. n. 24/2022);

- fino al 31 luglio 2022, trovano applicazione le disposizioni in tema di sorveglianza sanitaria dei lavoratori maggiormente esposti al rischio di contagio di cui all'art. 83, commi 1, 2 e 3, del D.L. n. 34/2020, convertito con modificazioni in L. n. 77/2020 (art. 10, comma 2, Allegato B, D.L. n. 24/2022);

- fino al 31 luglio 2022, sono prorogate le misure di cui all'art. 90, commi 1 e 2, D.L. n. 34/2020, convertito con modificazioni in L. n. 77/2020. Pertanto, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato che hanno almeno un figlio minore di 14 anni, 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 o che non vi sia genitore non lavoratore, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile anche in assenza degli accordi individuali e a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione. Il medesimo diritto allo svolgimento delle prestazioni di lavoro in smart working è riconosciuto, sulla base delle valutazioni dei medici competenti, anche ai lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio, 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 possono caratterizzare una situazione di maggiore rischiosità accertata dal

medico competente, nell'ambito della sorveglianza sanitaria, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa (art. 10, comma 2, Allegato B, D.L. n. 24/2022);

- fino al 31 agosto 2022, è prorogato il termine per l'utilizzo della procedura semplificata di comunicazione dello smart working nel settore privato di cui all'art. 90, commi 3 e 4, del D.L. n. 34/2020, convertito con modificazioni in L. n. 77/2020, (art. 10, comma 2 bis, D.L. n. 24/2022).

Inoltre, il provvedimento prevede che, in attesa dell'adozione dell'accordo di cui all'art. 37, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2008, la formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sul lavoro possa essere erogata sia con la modalità in presenza sia con la modalità a distanza, ad eccezione delle attività formative per le quali siano previsti un addestramento, una prova pratica, o debbano necessariamente svolgersi in presenza (art. 9 bis, D.L. n. 24/2022).

### **3. Risposta ad interpello n. 283 del 2022: Precisazioni in materia di tassazione separata delle premialità legate agli obiettivi**

L'Agenzia delle Entrate ha pubblicato la risposta a interpello n. 283 del 20 maggio 2022 in tema di premialità legate agli obiettivi.

Con riferimento alla tassazione del reddito di lavoro dipendente, l'articolo 51 del Tuir stabilisce che le somme e i valori percepiti dai lavoratori dipendenti sono imputati al periodo d'imposta in cui entrano nella disponibilità di questi ultimi, secondo il cd. principio di cassa.

Data la progressività delle aliquote IRPEF, per attenuare gli effetti negative derivanti da una rigida applicazione del predetto principio, l'articolo 17, comma 1, lettera b), del Tuir prevede che sono soggetti a tassazione separata "gli emolumenti arretrati per prestazioni di lavoro dipendente riferibili ad anni precedenti, percepiti per effetto di leggi, di contratti collettivi, di sentenze o di atti amministrativi sopravvenuti, o per altre cause non dipendenti dalla volontà delle parti".

In altri termini, secondo la prassi in materia:

-le situazioni che possono in concreto assumere rilevanza ai fini della tassazione separata sono di due tipi: quelle di "carattere giuridico", che consistono nel sopraggiungere di norme legislative, di contratti collettivi, di sentenze o di atti amministrativi, ai quali è sicuramente estranea l'ipotesi di un accordo tra le parti in ordine ad un rinvio del tutto strumentale nel pagamento delle somme spettanti; quelle consistenti in "oggettive situazioni di fatto", che impediscono il pagamento delle somme riconosciute spettanti entro i limiti di tempo ordinariamente adottati dalla generalità dei sostituti d'imposta;

- l'applicazione del regime di tassazione separata deve escludersi ogni qualvolta la corresponsione degli emolumenti in un periodo d'imposta successivo debba considerarsi "fisiologica" rispetto ai tempi tecnici occorrenti per l'erogazione degli emolumenti stessi. In particolare, ad esempio, in presenza di procedure complesse per la liquidazione dei compensi, il ritardo può essere ritenuto fisiologico nella misura in cui i tempi di erogazione risultino conformi a quelli connessi ad analoghe procedure utilizzate ordinariamente da altri sostituti d'imposta. Pertanto, il ritardo può essere considerato fisiologico anche se l'erogazione della retribuzione non avvenga nell'annualità successiva a quella di maturazione ma in quelle ancora successive, in considerazione delle procedure di liquidazione ordinariamente adottate;

- qualora ricorra una delle cause giuridiche individuate dal citato articolo 17, comma 1, lettera b), non deve essere effettuata alcuna indagine in ordine al "ritardo" nella corresponsione, per valutare se detto ritardo possa essere considerato "fisiologico" rispetto ai tempi tecnici occorrenti per l'erogazione degli emolumenti stessi;

-l'indagine in ordine al "ritardo" va, invece, sempre effettuata quando il "ritardo" è determinato da circostanze di fatto.

\*\*\*

Nel restare a Vs. disposizione per eventuali approfondimenti e/o chiarimenti, porgiamo Cordiali saluti.

**ENBIC - Studio e-IUS**