

Ai
Signori Clienti
Loro Sedi

Informativa n. 02 del 28 marzo 2022

- 1. Bonus carburante ai dipendenti per l'anno 2022;***
- 2. Agevolazioni per il contenimento dei costi energetici (c.d. "Decreto crisi Ucraina");***
- 3. Sconto contributivo 0,8% in favore dei lavoratori dipendenti: tempi e modalità per applicarlo;***
- 4. Lavoro autonomo occasionale – art.2222 c.c. (rapporto contrattuale con la ritenuta a titolo d'acconto del 20%): comunicazione online dal 28 marzo;***
- 5. Green Pass, lavoro e Smart Working: il calendario post Covid;***
- 6. Ripristino limite utilizzo denaro contante ad € 1.999,99 per il 2022.***

1) Bonus carburante ai dipendenti per l'anno 2022.

Fra le nuove misure contro il caro carburante previste dal Governo ci sono i buoni benzina, esentasse fino a 200 euro per i dipendenti delle aziende private. Si tratta di voucher che non concorrono alla formazione del reddito e che **l'impresa può decidere o meno se concedere ai dipendenti**, ad esempio nell'ambito di piani di welfare aziendale.

La norma è contenuta nell'articolo 2 del decreto legge 21/2022, che introduce diverse misure contro l'aumento dei prezzi dell'energia e del costo alla pompa dei carburanti determinato in parte dalla guerra in Ucraina.

Per l'anno 2022 l'importo del valore di buoni benzina o analoghi titoli ceduti a titolo gratuito da aziende private ai lavoratori dipendenti per l'acquisto di carburanti, nel limite di euro 200 per lavoratore non concorre alla formazione del reddito.

Attenzione: non significa che alle imprese arrivano dallo Stato dei finanziamenti specifici per fornire questi buoni ai dipendenti. E non ci sono nemmeno automatismi in base ai quali ai dipendenti spettano i voucher;

semplicemente la norma inserisce i buoni benzina esenti IRPEF tra le prestazioni esentasse di welfare aziendale previste dall'Articolo 51 del Testo unico imposte sui redditi, come ad esempio i buoni pasto.

Il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati non concorre a formare il reddito se non supera di norma la soglia di 258,23 euro. In questa franchigia erano normalmente già compresi eventuali buoni benzina/buoni spesa/ecc. Ora, però, con la nuova disposizione, i 200 euro si aggiungono alla franchigia, per cui in tutto il **tetto massimo per il 2022 dei fringe benefit aziendali è portato a 458,23 euro** (di cui euro 200,00 buoni benzina).

Ci sono alcuni vincoli specifici previsti dalla norma: i buoni benzina da 200 euro (eventualmente ulteriori rispetto ad altri benefit che l'azienda può decidere di concedere), riguardano esclusivamente le **aziende del privato** (restano dunque esclusi per i dipendenti pubblici) ed esclusivamente il **personale dipendente** (quindi sono esclusi clienti o fornitori, sotto eventuale forma di omaggio).

Sui dipendenti non ci sono limitazioni: la legge non fa riferimento a specifiche categorie (ad esempio pendolari o personale viaggiante) né tantomeno tetti ISEE o legami con prestazioni premiali: i buoni benzina sono utilizzabili da tutto il personale dipendente qualora l'azienda decidesse di erogarli in via gratuita, senza che concorrano alla formazione del reddito dei dipendenti ed interamente esentasse nel limite di franchigia sopra indicato.

2) Agevolazioni per il contenimento dei costi energetici (c.d. "Decreto crisi Ucraina").

Con il recente c.d. "Decreto crisi Ucraina" sono state introdotte anche una serie di agevolazioni finalizzate al contenimento dei costi dell'energia elettrica/gas naturale.

> per contrastare il **caro-energia elettrica**, a favore delle imprese "non energivore":

- dotate di contatori con potenza disponibile pari o superiore a 16,5 kw;
- i cui costi per kw/h della componente energia elettrica, calcolati sulla base della media del 1°trimestre 2022 al netto delle imposte e di eventuali sussidi, hanno subito un incremento del costo per kw/h superiore al 30% relativo al 1°trimestre 2019;

è previsto il riconoscimento di un credito d'imposta del 12% sulle spese sostenute per la componente energetica acquistata ed effettivamente utilizzata nel 2°trimestre 2022, utilizzabile in compensazione in F24 o cedibile a terzi con apposizione del Visto di conformità.

Le disposizioni attuative sono demandate ad un apposito Provvedimento di Agenzia delle Entrate.

> per contrastare il **caro-gas naturale**, a favore delle imprese diverse da quelle a "forte consumo di gas naturale di cui all'art.5 DL 17/2022:

- che consumano gas naturale per usi energetici diversi dagli usi termoelettrici;

- per le quali il prezzo del gas, calcolato come media riferita al 1°trimestre 2022, dei prezzi di riferimento del Mercato Infragiornaliero (MI-GAS) pubblicati dal Gestore del Mercato Energetico (GME), abbia subito un incremento superiore al 30% del corrispondente prezzo medio del 1°trimestre 2019;

è previsto il riconoscimento di un credito d'imposta del 20% sulle spese sostenute per l'acquisto del gas naturale consumato nel 2°trimestre 2022, utilizzabile in compensazione in F24 o cedibile a terzi con apposizione del Visto di conformità.

Le disposizioni attuative sono demandate ad un apposito Provvedimento di Agenzia delle Entrate.

> è prevista la possibilità per le imprese utilizzatrici (clienti finali) delle forniture energetiche (energia elettrica/gas naturale) la **possibilità di rateizzare fino a 24 rate mensili quanto dovuto per i consumi di maggio e giugno 2022**. La rateizzazione va richiesta al soggetto fornitore dell'energia elettrica/gas naturale.

> a favore delle **imprese di autotrasporto** è aumentata la specifica deduzione forfettaria delle spese non documentate per l'anno 2022.

> a favore delle **imprese turistico-ricettive** (alberghi, hotel, agriturismi, complessi termali, ecc.) è riconosciuto per il 2022 un credito d'imposta da utilizzare in F24 pari al 50% della 2^ rata IMU/IMIS 2021 (versata a dicembre 2021) dovuta sugli immobili di categoria D/2 presso cui è esercitata direttamente l'attività, a condizione che tali attività abbiano subito una diminuzione del fatturato/corrispettivi nel 2°trimestre 2021 di almeno il 50% rispetto al 2°trimestre 2019. Le disposizioni attuative sono demandate ad un apposito Provvedimento di Agenzia delle Entrate.

3) Sconto contributivo 0,8% in favore dei lavoratori dipendenti: tempi e modalità per applicarlo.

La Legge di Bilancio 2022 (legge n. 234/2021) ha introdotto, in favore dei lavoratori subordinati pubblici e privati, uno **sgravio parziale della aliquota di contribuzione Inps IVS trattenuta a carico dei lavoratori**. Lo sconto, finalizzato alla riduzione del cuneo fiscale, spetta a condizione che la retribuzione imponibile lorda a fini contributivi non superi l'importo di:

- 35.000 euro **annui**;

- 2.692 euro **mensili** maggiorati, *per la competenza del mese di dicembre*, del rateo di tredicesima.

La fruizione dell'esonero è prevista in **via transitoria solo per l'anno 2022** e di immediata operatività in quanto non costituisce aiuto di Stato.

Le nuove aliquote contributive applicabili ai lavoratori dipendenti sarebbero dunque:

> 8,39% (anziché 9,19%) per la generalità dei lavoratori dipendenti;

> 5,04% (anziché 5,84%) per i dipendenti apprendisti;

> 8,69% /anziché 9,49%) per i lavoratori che possono fruire della cassa integrazione guadagni straordinaria (aziende con più di 15 dipendenti).

L'applicazione dello sconto contributivo deve avvenire mensilmente, a partire **da marzo 2022**, con il recupero del mese di gennaio e febbraio, previa verifica del fatto che la retribuzione corrisposta nel mese sia inferiore o uguale al limite di 2.692 euro. A questo fine deve essere utilizzata come parametro di riferimento la retribuzione imponibile lorda che funge da base di calcolo per i contributi dovuti all'INPS.

Per la corretta applicazione dello sconto contributivo alla tredicesima mensilità aggiuntiva è necessario distinguere la procedura a seconda che la materiale erogazione di questa componente retributiva differita avvenga in ratei mensili o a dicembre 2022 in unica soluzione:

- in caso di erogazione a fine anno, lo sgravio si applica sia sulla retribuzione corrisposta nel mese, che deve essere inferiore o uguale al limite di 2.692 euro, che sull'importo della tredicesima mensilità, nel rispetto del medesimo limite.
- in caso di erogazione mensile dei ratei, è necessario verificare che tale importo non superi nel mese di erogazione l'importo di 224 euro.

La riduzione contributiva non può essere applicata alla quattordicesima mensilità.

4) Lavoro autonomo occasionale – art.2222 c.c. (rapporto contrattuale con la ritenuta a titolo d'acconto del 20%): comunicazione online dal 28 marzo.

Come già anticipato dalla nostra Informativa n. 01 del 10 gennaio 2022, il committente che stipula un contratto di lavoro autonomo occasionale – art. 2222 c.c., deve obbligatoriamente comunicarlo **preventivamente** all'Ispettorato territoriale del lavoro competente per territorio.

Con un comunicato stampa del 24 marzo 2022, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha reso noto che, a partire **dal 28 marzo 2022**, sarà disponibile una nuova applicazione su Servizi Lavoro (<https://servizi.lavoro.gov.it/>), accessibile ai datori di lavoro e soggetti abilitati tramite SPID e CIE. Il servizio dovrà essere utilizzato per effettuare la comunicazione preventiva obbligatoria dei rapporti di lavoro autonomo occasionale, introdotta dall'art. 13 del Decreto Legge 21 ottobre 2021, n. 146.

La comunicazione deve contenere i seguenti dati:

- i dati del committente (ragione sociale, sede legale, CF/Partita IVA);
- i dati del lavoratore autonomo occasionale (nome e cognome, data e luogo di nascita, residenza e CF);
- la sede ove il collaboratore svolgerà la propria prestazione lavorativa (esempio: presso il suo studio, presso la sua abitazione ovvero presso la sede del committente);
- una sintetica descrizione dell'attività;

- l'ammontare del compenso (solo qualora stabilito al momento dell'incarico);
- la data di avvio delle prestazioni occasionali;
- l'arco temporale entro il quale potrà considerarsi compiuta l'opera o il servizio (ad esempio, un giorno, una settimana, un mese).

Per il mancato adempimento è prevista l'applicazione della **sanzione amministrativa** da 500 a 2.500 euro, in relazione a ciascun lavoratore autonomo occasionale per cui è stata omessa o ritardata la comunicazione. All'omessa comunicazione si aggiungerà il provvedimento di sospensione, anche per la presenza di un solo lavoratore autonomo occasionale non preventivamente comunicato, alla quale si aggiunge la sanzione amministrativa a prescindere dalla percentuale di irregolarità non prevista.

Nello specifico, l'obiettivo è di evitare l'abuso di tale tipologia contrattuale in particolari settori economici quale strumento per mascherare rapporti di lavoro subordinato e per ridurre il costo del lavoro.

A quanto sinteticamente riportato sopra, va "aggiunto" il contenuto di due Note dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, la prima del 27.01.2022, n.109, seguita dalla più recente 1° marzo 2022, n. 393. Nella tabella che segue, abbiamo riportato, in sintesi, quanto contenuto nei due provvedimenti amministrativi citati:

OBBLIGO O MENO DI INVIARE LA COMUNICAZIONE PREVENTIVA

Fattispecie	SI/NO	Indicazioni INL
1. Enti del Terzo settore che svolgono solo attività non commerciale	Dipende	Non vi è l'obbligo di comunicare i lavoratori autonomi occasionali, poiché esso interessa solo i committenti che operano quali imprenditori. Tuttavia, ove svolgano (anche in via marginale) un'attività d'impresa, devono assolvere l'obbligo per i LAO impiegati nell'attività imprenditoriale.
2. Aziende di vendita diretta a domicilio per gli incaricati alla vendita occasionale	NO	Sono escluse, in quanto l'obbligo interessa solo i LAO inquadrabili nella definizione contenuta nell'art. 2222 cod. civ. e sottoposti al regime fiscale ex art. 67, co. 1 lett. l), del DPR n. 917/1986. Nel caso in esame, l'attività è invece inquadrabile tra i redditi diversi ex art. 67, co. 1, lett. i).
3. Procacciatore d'affari occasionale	NO	La prestazione del procacciatore d'affari occasionale non rientra nell'obbligo di comunicazione ex art. 14, co. 1, D.lgs. n. 81/2008, perché i redditi del procacciatore d'affari occasionale rientrano

		nell'ambito di applicazione ex art. 67, co. 1, lett. i), del DPR n. 917/1986 (cfr. FAQ n. 2).
4. PA ed enti pubblici non economici	NO	La pubblica amministrazione e/o gli enti pubblici non economici sono esonerati dalla comunicazione preventiva, perché essa riguarda solo i committenti che operano in qualità di imprenditori, con conseguente esclusione della PA, compresi gli enti pubblici non economici, secondo l'elencazione ex art. 1, co. 2, del D.lgs. n. 165/2001.
5. LAO impiegati in prestazioni di natura intellettuale	NO	Le prestazioni escluse dall'obbligo di comunicazione sono quelle riconducibili agli artt. 2229 e ss. cod. civ. Vista la <i>ratio</i> della norma (contrastare forme elusive) e la sua collocazione nella disciplina sul provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale, sono escluse dall'obbligo le prestazioni di natura prettamente intellettuale. Quindi, possono essere esclusi, per esempio: correttori di bozze, progettisti grafici, lettori di opere in festival o librerie, relatori in convegni e conferenze, docenti nonché redattori di articoli e testi.
6. LAO con modalità telematica da casa o ufficio	Dipende	Di per sé il luogo di lavoro non costituisce una scriminante dell'obbligo di comunicazione, fermo restando che, se l'attività rientra nell'ambito delle prestazioni intellettuali, si applicano le indicazioni della FAQ n. 5 (e, quindi, l'obbligo di comunicazione preventiva non opera).
7. Lavoratori dello spettacolo	NO	Le prestazioni di lavoro autonomo occasionale rese da lavoratori dello spettacolo non vanno comunicate ex art. 14, co. 1, D.lgs. n. 81/2008, nella misura in cui essi siano già soggetti agli specifici obblighi di comunicazione individuati dall'art. 6 del D.lgs. C.P.S. n. 708/1947.
8. ITS che erogano percorsi formativi professionalizzanti	NO	Le Fondazioni ITS che erogano percorsi formativi professionalizzanti e che, per la loro attività istituzionale, in taluni casi, si avvalgono di LAO non devono assolvere all'obbligo comunicazionale nella misura in cui tale attività istituzionale non configura attività di impresa.
9. Associazioni e Società sportive dilettantistiche	NO	L'obbligo comunicazionale non riguarda le prestazioni di lavoro autonomo occasionale svolte in favore delle ASD e SSD, perché si riferisce solo ai committenti che operano in qualità di imprenditori, con conseguente esclusione delle ASD e SSD, le quali operano senza finalità di lucro.

10. Studi professionali	Dipende	Gli studi professionali che si avvengono di prestazioni di LAO, se non organizzati in forma di impresa, non sono tenuti alla comunicazione ex art. 14, co. 1, poiché la norma si riferisce solo ai committenti che operano in qualità di imprenditori. Inoltre, se l'attività riguarda prestazioni intellettuali, si applicano le indicazioni della FAQ n. 5 (obbligo comunicazione preventiva non opera).
11. Volontari (anche con rimborsi spese)	NO	Coloro che svolgono esclusivamente attività di volontariato, per cui percepiscono solo rimborsi spese, non sono interessati dalle nuove comunicazioni (salve le eventuali verifiche sulla esatta qualificazione di tali rapporti, sui quali resta fermo il potere di accertamento).
12. Guide turistiche	NO	Sono escluse dall'obbligo di comunicazione in quanto possono essere ricomprese tra le prestazioni di natura prettamente intellettuale (es. vedi FAQ n. 5).
13. Traduttori, interpreti e docenti di lingua	NO	Le prestazioni occasionali rese da: traduttori, interpreti e docenti di lingua, sono escluse dalla comunicazione preventiva, ancorché rese da traduttori a favore di imprese che utilizzano un <i>network</i> di collaboratori occasionali in Italia e all'estero in più lingue a cui affidano saltuariamente singole traduzioni anche di piccola entità, perché incluse tra le prestazioni intellettuali (es. vedi FAQ n. 5).
14. Piattaforma digitale per assegnare progetti di traduzione ecc. a traduttori, revisori e altri linguisti	NO	In caso di ricorso a una piattaforma digitale per gestire le assegnazioni dei progetti di traduzione o altro a traduttori, revisori e altri linguisti tramite inviti da parte dei <i>Project Manager</i> , la prestazione di LAO dei traduttori non è inclusa nell'obbligo comunicazionale ex art. 14, co. 1, D.lgs. n. 81/2008. Attenzione però: dato che si usano piattaforme digitali, essa rientra nell'obbligo di comunicazione ex art. 9-bis, co. 2, 2- <i>quater</i> e 2- <i>quinqies</i> , D.L. n. 510/1996, come modificato ex D.L. n. 152/2021 (legge n. 233/2021).
15. S.p.A. a partecipazione pubblica	SI	Una S.p.A. a partecipazione pubblica, che persegue finalità pubblicistiche (es. progettazione, costruzione, manutenzione, gestione e vigilanza delle reti stradali), ove ricorra a prestazioni di lavoro autonomo occasionale è tenuta alla comunicazione in esame, in quanto essa non può essere equiparata a una P.A. per il solo fatto che l'ente pubblico ne possiede, in tutto o in parte, le azioni.

<p>16. Consulenze scientifiche dei medici</p>	<p>NO</p>	<p>Le consulenze scientifiche rese da medici iscritti all'ordine possono ritenersi escluse dall'obbligo di comunicazione preventiva, sempre in base alla circostanza secondo la quale possono essere ricomprese tra le prestazioni di natura prettamente intellettuale.</p>
<p>17. Lavoro Agile all'estero</p>	<p>NO</p>	<p>Le prestazioni di lavoro autonomo occasionale rese in regime di <i>smart working</i> al di fuori del territorio italiano da lavoratori non residenti in Italia nell'ambito di progetti di integrazione per i migranti sono escluse dall'obbligo di comunicazione preventiva introdotto, in quanto tali prestazioni sono svolte all'estero e, quindi, sono soggette alla disciplina del Paese dove vengono espletate.</p>
<p>18. Produttori assicurativi</p>	<p>Dipende</p>	<p>Rispetto all'obbligo di comunicazione preventiva, le prestazioni rese dai produttori assicurativi, sono:</p> <p>a) soggette: se rese da produttori assicurativi occasionali, cioè coloro che sono privi di lettera di autorizzazione, rientranti nel quinto gruppo di cui all'art. 7 del contratto collettivo per la disciplina dei rapporti fra agenti e produttori di assicurazione;</p> <p>b) escluse: se rese dai produttori assicurativi di 3° e 4° gruppo di cui agli artt. 5 e 6 del medesimo contratto collettivo, trattandosi di attività commerciale.</p>
<p>19. Sportivi e atleti sponsorizzati</p>	<p>NO</p>	<p>Nel caso degli sportivi/atleti che si accordano con società produttrici di abbigliamento sportivo per l'uso della propria immagine, con impegno a pubblicizzare e/o diffondere un marchio, indossando capi e attrezzature in allenamenti, gare, manifestazioni, fiere ed eventi promozionali, in tempi e luoghi diversi, in Italia e all'Estero, la concessione, da parte dell'atleta, dell'uso della propria immagine per sponsorizzare il marchio aziendale non integra una prestazione lavorativa, quanto piuttosto l'assunzione di un obbligo "di permettere".</p>
<p>20. Tecnici pronto intervento per persone bloccate in ascensore</p>	<p>SI (in teoria ma senza sanzione)</p>	<p>La prestazione di LAO resa in ore serali/notturne e/o nei giorni festivi dai tecnici patentati di pronto intervento (anche se individuati a monte dal committente in una lista fornita al <i>call center</i>, e non obbligati a rispondere alla chiamata) per persone intrappolate in ascensore, contattati da un <i>call center</i>, può non essere comunicata preventivamente. Per l'INL la peculiarità di tale prestazione di pronto intervento per ragioni di urgenza, possono far propendere per la non</p>

sanzionabilità della eventuale omessa comunicazione nei tempi previsti, vista l'oggettiva impossibilità di conoscere e, quindi, di comunicare in tempi utili tutti gli elementi previsti.

5) Green Pass, lavoro e Smart Working: il calendario post Covid.

Nel Decreto Riaperture, con il calendario dell'uscita dall'emergenza Covid, ci sono anche **nuove regole per il Green Pass** sul lavoro: da **aprile** si allenta la stretta sugli over 50 sul lavoro, da **maggio** sparisce l'obbligo per tutti, fino a **giugno** si potrà continuare ad applicare lo smart working semplificato. Questa la roadmap prevista dal Governo.

Stop al Super Green Pass

- **Aprile:** i lavoratori con almeno 50 anni di età potranno andare al lavoro con il Green Pass base. Pur restando l'obbligo vaccinale per tutti gli over 50 in Italia, non si applicano restrizioni ulteriori nell'ambito della vita lavorativa. Il ministro Speranza ha sottolineato che la mancanza di Certificazione rafforzata per questi lavoratori non comporterà più l'assenza ingiustificata e la sospensione dallo stipendio. Si uniformano dunque le regole per la generalità dei lavoratori.
- **Maggio:** abolizione per tutti del Green Pass sul lavoro, non sarà più necessario neppure quello base.

Gradualità allentamenti

La fine dello stato d'emergenza, il 31 marzo, determina da **aprile** una gradualità dell'uscita dalle restrizioni e dagli obblighi di Green Pass, che si esauriscono in **maggio**, quando non saranno più necessarie Certificazioni Verdi Covid per lavorare e svolgere attività. C'è un'unica **eccezione** rappresentata dal personale di **Sanità**, ospedali ed RSA (residenze per anziani), categorie per le quali è stato prorogato a fine anno l'obbligo di vaccino.

Smart working fino a giugno

La legislazione post Covid inizia a recepire le novità intervenute nel mondo del lavoro nei due anni di emergenza. Le abitudini lavorative sono cambiate e le organizzazioni si sono adeguate a nuovi modelli o pianificano di farlo. Per dare tempo di gestire la transizione, il Governo **proroga di tre mesi** (fino al 30 giugno) la possibilità di ricorrere allo **Smart Working semplificato**, che non richiede quindi contrattazione o accordi individuali. Intanto, in Commissione Lavoro alla Camera è in discussione una **nuova legge** sul lavoro agile che ne amplia e semplifica l'utilizzo, con **regole unificate** da recepire nei contratti. Un percorso graduale che

accompagnerà l'elemento di innovazione e flessibilità rappresentato dallo Smart Working nel mondo del lavoro.

Calendario post Covid, mese per mese

In conclusione, ecco le regole che si applicano al mondo del lavoro nei prossimi mesi, in materia di Green Pass e di Smart Working:

- **Fino al 31 marzo 2022:** continuano ad applicarsi le attuali regole su Green Pass e Super Green Pass.
- **Dal 1° al 30 aprile 2022:** per tutti i lavoratori, indipendentemente dall'età, sarà necessario il Green Pass base per andare al lavoro (non cambia nulla per gli under 50).
- **Dal 1 maggio 2022:** stop al Green Pass sul lavoro, non sarà più necessario alcun certificato per andare al lavoro o svolgere attività professionali.
- **Fino al 30 giugno 2022:** Smart Working semplificato sul lavoro anche senza accordi individuali, in attesa di una possibile nuova legge nazionale.
- **Dal 1° luglio 2022:** si torna alla necessità di accordo individuale in mancanza di contrattazione collettiva sullo Smart Working.

6) Ripristino limite utilizzo denaro contante ad € 1.999,99 per il 2022.

Con la modifica al Dl c.d. "Milleproroghe", in sede di conversione in Legge è stato recentemente ripristinato per tutto il 2022 il precedente limite all'utilizzo del denaro contante che era in vigore sino al 31.12.2021. Pertanto per tutto il 2022 sarà possibile effettuare incassi/pagamenti in denaro contante sino al limite di € 1.999,99.

Si ricorda che la presente Circolare è consultabile e scaricabile anche sul nostro sito www.studiosartoritn.it.

A Vostra disposizione per eventuali approfondimenti e delucidazioni necessarie, porgiamo cordiali saluti.

Lo Studio