



LABOUR CONSULTING SRLTP

Società a Responsabilità Limitata tra Professionisti – c.s. 10.000 € i.v.
Iscrizione Ordine Consulenti del Lavoro di Reggio Emilia

Soci Fondatori

Dott.ssa Cristina Campani - Consulente del Lavoro
Dott. Matteo Marmiroli - Consulente del Lavoro
Rag. Gino Scalabrini - Consulente del Lavoro

Soci Ordinari

Dott.ssa Francesca Atzeni - Consulente del Lavoro

Partner di Studio

Dott.ssa Cristina Fantuzzi - Consulente del Lavoro

Via Pier Carlo Cadoppi, 12
42124 REGGIO EMILIA (RE)
Tel.0522.927202 Fax 0522.230753

Borgo della Salnitrrara, 3
43121 PARMA (PR)
Tel.0521.941760 Fax 0521.942176

P.I. 02735450351
Mail labour@labourconsulting.com
Pec labourconsulting@legalmail.it
Web www.labourconsulting.com

**Ai Clienti in indirizzo
Loro sedi**

Parma-Reggio Emilia, 5 ottobre 2022

Oggetto: decreto aiuti-bis DL 115/2022, convertito in Legge 142/2022 – conferme e **NOVITA' in materia di lavoro agile**

Con nostre precedenti Newsletter n. 47 del 10 agosto e n. 50 del 24 agosto avevamo dato informazione delle novità introdotte dal Decreto Legge 115/2022 (c.d. “aiuti-bis”).

Ora, sulla GU del 21 settembre scorso è stata pubblicata la Legge 142/2022 di conversione del suddetto decreto che, per la parte di maggior interesse per il nostro lavoro, ha confermato alcune misure già commentate ed **ha previsto importanti NOVITA' in materia di lavoro agile.**

Disposizioni confermate

Queste le misure confermate e di particolare rilevanza per i datori di lavoro:

- **Art. 12 estensione del limite di esenzione per i “piccoli benefit”.** E' prevista, esclusivamente per l'anno 2022, l'estensione ad euro 600,00 del limite soglia per l'esenzione contributiva e fiscale dei generi in natura (attualmente euro 258,23). Tale limite può cumularsi con il buono carburante di 200 euro introdotto dal dl 21/2022 convertito in Legge 51/2022, portando potenzialmente l'agevolazione al limite di euro 800 per l'anno 2022;
- **Art. 12 bonus utenze.** E' stata disposta una agevolazione per le aziende che decidessero di sostenere i propri dipendenti nel caro bollette. In sostanza,
 - ✓ i datori di lavoro che - volontariamente - decidessero di erogare somme o rimborsare ai dipendenti valori per il pagamento delle utenze domestiche per consumi idrici, energia elettrica e gas
 - ✓ potranno farlo in esenzione contributiva e fiscale di tali erogazioni
 - ✓ solo per l'anno 2022
 - ✓ entro il limite complessivo di 600 euro - **semberebbe che il limite dei 600 euro debba essere considerato in concorso con il valore dei benefit (e non ulteriore), pertanto sommando ai fini del limite dei 600 euro sia i benefit che le erogazioni/rimborsi per bollette.**

Per la concreta attuazione di tale novità sarà necessario attendere le indicazioni applicative da parte dell'Agenzia delle Entrate;

- **Art. 20 aumento dell'agevolazione previdenziale 0,80%.** Viene previsto,
 - ✓ dalle buste paghe di competenza del mese di luglio 2022 e fino a dicembre 2022
 - ✓ un incremento dell'agevolazione 0,80% - alle medesime condizioni di accesso e logiche già previste per tale agevolazione - **che diventa pari al 2% (incremento di un 1,20%).**

A seguito della recente emanazione delle istruzioni operative Inps (messaggio 3499 del 26.9.2022), a partire dalle buste paga del mese di ottobre 2022 – per i Clienti con servizio paghe attivo con il nostro

Studio – procederemo alla concreta applicazione della nuova misura dell'agevolazione procedendo anche al recupero per i mesi pregressi;

- Art. 22 correttivo erogazione indennità una tantum 200 euro. Vengono disposti interventi per correggere particolari situazioni nell'erogazione dell'indennità una tantum dei 200 euro del luglio 2022; più precisamente
 - ✓ ai lavoratori dipendenti in forza a luglio 2022, che nel periodo di osservazione per la verifica dell'applicazione dello 0,80%, non abbiano avuto imponibile previdenziale in conseguenza di assenze per eventi coperti figurativamente dall'Inps e pertanto senza imponibile previdenziale (si pensi a CIG, congedi, ecc...), compete il diritto all'erogazione da parte dei datori di lavoro in automatico, da effettuarsi con le paghe del mese di ottobre 2022, acquisendo specifica dichiarazione del lavoratore;
 - ✓ l'indennità è erogata dall'Inps ai pensionati, titolari della prestazione con decorrenza entro il 1^o luglio 2022;
 - ✓ viene prevista l'erogazione diretta ai dottorandi e assegnisti di ricerca ed ai collaboratori sportivi a determinate e peculiari condizioni.

Per l'applicazione della suddetta integrazione si attendono le indicazioni operative Inps non ancora emanate alla data odierna.

Novità in materia di lavoro agile

Queste le novità sullo smart working introdotte in sede di conversione in legge del decreto:

- Art. 25bis - proroga adempimenti semplificati smart working. In sede di conversione in legge del decreto è stata prevista la conferma FINO AL 31.12.2022 della gestione semplificata del lavoro agile. In sostanza è stata disposta, fino al 31.12.2022, l'assenza di obbligo generalizzato dell'accordo individuale, proseguendo di fatto la gestione semplificata già nota durante il periodo emergenziale.

Sarà pertanto possibile per i clienti perfezionare e completare la predisposizione degli accordi individuali di smart working fino alla fine dell'anno in corso;

- Art. 23bis comma 1 - proroga lavoro agile per lavoratori fragili. Questo il testo della norma a cui riferirsi dopo la proroga prevista con la conversione in legge del decreto
“A decorrere dal 16 ottobre 2020 e fino al 31 dicembre 2022, i lavoratori fragili di cui al comma 2 svolgono di norma la prestazione lavorativa in modalità agile, 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. 23bis comma 2 - proroga diritto lavoro agile per genitori di figli fino a 14 anni. Questo il testo della norma a cui riferirsi dopo la proroga prevista con la conversione in legge del decreto
“Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19 (ora fino al 31.12.2022), i genitori lavoratori dipendenti del settore privato che hanno almeno un figlio minore di anni 14, 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, fermo restando il rispetto degli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, e a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione. Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, il medesimo diritto allo svolgimento delle prestazioni di lavoro in modalità agile è riconosciuto, sulla base delle valutazioni dei medici competenti, anche ai lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio da virus SARS-CoV-2, 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 di cui all'articolo 83 del presente decreto, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa.”

In sintesi, il genitore di figli fino a 14 anni ha diritto a svolgere la prestazione in modalità agile quando:

- ✓ l'altro genitore del nucleo familiare sia lavoratore o non sia percettore di misure a sostegno del reddito
- ✓ la prestazione in smart working sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

Nel restare a disposizione per approfondimenti, porgiamo cordiali saluti.