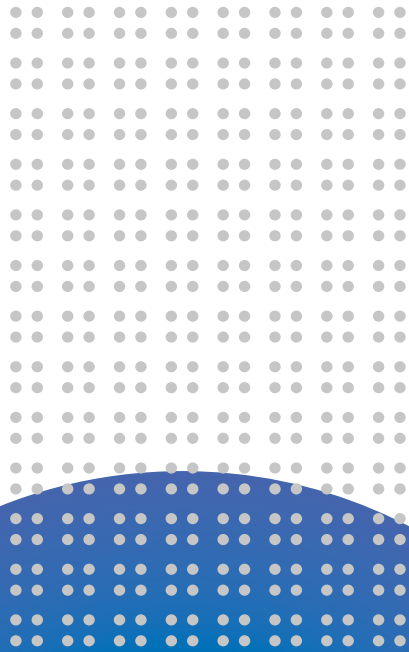
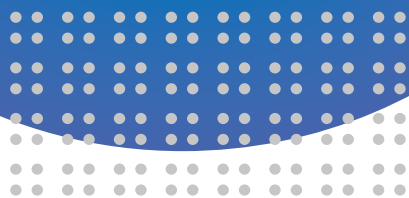


2022

SCENARIO POST-
EMERGENZIALE,
BONUS BENZINA E
SGRAVIO DELLO 0,8%



CTP
CECCATO
TORMEN
& PARTNERS
CONSULENTI DEL LAVORO



25
03
22



Tempo di lettura 6 minuti

SCENARIO POST-EMERGENZIALE, BONUS BENZINA E SGRAVIO DELLO 0,8%

Il 31 marzo 2022 è ormai alle porte e con lui terminerà anche lo stato d'emergenza disposto dal Governo per fronteggiare la pandemia. Questo è quanto il Consiglio dei Ministri ha deciso durante la seduta del 17 marzo scorso, nonché riportato nel testo ufficiale del DL n. 24, pubblicato questa mattina, 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".

Negli ultimi mesi abbiamo tanto sentito parlare di green pass obbligatorio, indennità di quarantena,

contatti stretti, assenza ingiustificata, smartworking in regime di turnazione e chi più ne ha più ne metta. Il tutto era giustificato proprio dal persistere dello stato di emergenza, originariamente istituito con Decreto Legge n. 18/2020. Come logico, adesso alcune domande sorgono spontanee: quali saranno le disposizioni normative di riferimento dopo il 31.03? Lo smartworking continuerà ad essere di semplice utilizzo? Il green pass e l'obbligo vaccinale saranno storia vecchia?

Percorriamo insieme le ultime disposizioni e analizziamo la panoramica normativa che rimarrà vigente a seguito dall'uscita di scena dello stato d'emergenza.

Il Consiglio dei Ministri si è riunito giovedì 17 marzo 2022, alle ore 15.50 a Palazzo Chigi, sotto la presidenza del Presidente Mario Draghi al fine di approvare e introdurre disposizioni urgenti per il superamento delle misure di contrasto alla diffusione dell'epidemia da COVID-19, in conseguenza della cessazione dello stato di emergenza.

Le decisioni del Consiglio hanno assunto la loro veste ufficiale questa mattina nel DL n. 24 recante 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”.

L’obiettivo perseguito è di ristabilire un “normale” andamento delle cose come prima della pandemia. Il tutto tramite un percorso graduale che prevede:

- lo stop all’Italia colorata;
- il superamento, seppur graduale, del green pass;
- lo stop alle quarantene precauzionali.

Procediamo per punti:

1. **Obbligo di mascherine: il DL interviene a modifica della l.n. 87/2021 introducendo l’art 10 -quater:**

Fino al 30 aprile 2022 si prevede in generale in tutti i luoghi al chiuso con esclusione delle abitazioni private, l’obbligo, sull’intero territorio nazionale, di indossare dispositivi di protezione delle vie respiratorie.

Si rinnova inoltre l’obbligo di utilizzare mascherine ffp2 fino al 30 aprile 2022 nei seguenti casi:

A) per l’accesso ai seguenti mezzi di trasporto e per il loro utilizzo:

- 1) aeromobili adibiti a servizi commerciali di trasporto di persone;
- 2) navi e traghetti adibiti a servizi di trasporto interregionale;
- 3) treni impiegati nei servizi di trasporto ferroviario passeggeri di tipo interregionale, Intercity, Intercity Notte e Alta Velocità;
- 4) autobus adibiti a servizi di trasporto di persone, ad offerta indifferenziata, effettuati su strada in modo continuativo o periodico su un percorso che collega più di due regioni ed aventi itinerari, orari, frequenze e prezzi prestabiliti;
- 5) autobus adibiti a servizi di noleggio con conducente;

6) mezzi impiegati nei servizi di trasporto pubblico locale o regionale;

7) mezzi di trasporto scolastico dedicato agli studenti di scuola primaria, secondaria di primo grado e di secondo grado;

B) per l’accesso a funivie, cabinovie e seggiovie, qualora utilizzate con la chiusura delle cupole paravento, con finalità turistico-commerciale e anche ove ubicate in comprensori sciistici;

C) per gli spettacoli aperti al pubblico che si svolgono in sale teatrali, sale da concerto, sale cinematografiche, locali di intrattenimento e musica dal vivo e in altri locali assimilati, nonché per gli eventi e le competizioni sportivi.

Sempre fino al 30 aprile 2022 è rinnovato l’utilizzo della mascherina all’interno delle sale da ballo, discoteche e locali assimilati, al chiuso, ad eccezione del momento del ballo.

Si ribadisce che non hanno l’obbligo di indossare la mascherina le seguenti categorie:

- 1) i bambini di età inferiore ai sei anni;
- 2) le persone con patologie o disabilità incompatibili con l’uso della mascherina, nonché le persone che devono comunicare con un disabile in modo da non poter fare uso del dispositivo;
- 3) i soggetti che stanno svolgendo attività sportiva.

Fino al 30 aprile 2022 sull’intero territorio nazionale, per i lavoratori che nello svolgimento della loro attività sono oggettivamente impossibilitati a mantenere la distanza interpersonale di un metro, sono considerati dispositivi di protezione individuale (DPI), di cui all’articolo 74, comma 1, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n.81, le mascherine chirurgiche reperibili in commercio.

Le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche ai lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari.

Il datore di lavoro è tenuto al controllo del corretto utilizzo della mascherina.

2. Superamento del green pass: artt. 6 e 7 del DL

Dal 1° aprile sarà possibile per tutti, compresi gli over 50, accedere ai luoghi di lavoro con il Green Pass Base. Dal 1° maggio l'obbligo di green pass base sarà del tutto eliminato.

In ambito sanitario, e con riferimento ai lavoratori in ospedali e RSA rimane fino al 31 dicembre 2022 l'obbligo vaccinale, con la sospensione dal lavoro. Fino alla stessa data persiste l'obbligo di green pass per visitatori in RSA, hospice e reparti di degenza degli ospedali.

Si attende il rilascio da parte del governo della tabella aggiornata.

3. Smartworking: art 10 del DL in trattazione

Il lavoro agile nella modalità dello smart working è prorogato al 30.06.2022. Questa proroga consente ai datori di lavoro di disporre unilateralmente, con forme semplificate, il passaggio o la permanenza alla modalità di lavoro agile senza la necessità di predisporre l'accordo individuale con il lavoratore che presta la sua prestazione anche in modalità smart.

4. Quarantena: art 4 del DL che introduce un nuovo art 10-ter alla l.n. 87/2021

Dal 01/04/2022 l'obbligo di quarantena per contatto stretto sarà sostituito da un generale obbligo di auto sorveglianza fino a 10 gg successivi al contatto stretto con utilizzo di mascherina FFP2. Sarà invece tenuta all'isolamento solamente la persona contagiata dal Covid - 19.

Con circolare del Ministero della salute saranno definite le modalità attuative di questo nuovo regime.

5. Obbligo vaccinale

Persiste l'obbligo vaccinale per gli esercenti le professioni sanitarie e gli operatori di interesse sanitario fino al 31 dicembre 2022.

Per le seguenti categorie rimane l'obbligo vaccinale fino al 15 giugno 2022:

- personale scolastico;
- personale del comparto della difesa, sicurezza e soccorso pubblico, Polizia locale, Agenzia per la cybersicurezza nazionale;
- personale di istituti penitenziari;
- personale delle università, delle istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica e degli istituti tecnici superiori;
- personale dei Corpi forestali delle Regioni a statuto speciale;
- lavoratori ultracinquantenni.

Fermi restando gli obblighi vaccinali e il relativo regime sanzionatorio, fino al 30 aprile 2022, per l'accesso ai luoghi di lavoro, tali soggetti devono possedere e, su richiesta, esibire una delle certificazioni verdi Covid-19 da vaccinazione, guarigione o test, c.d. green pass base.

La sorveglianza sanitaria dei lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio (c.d. fragili) è prorogata al 30 giugno 2022.

BONUS CARBURANTE

È stato pubblicato nella G.U. n. 67 del 21 marzo 2022 il D.L. 21 del 21 marzo 2022, denominato Decreto Ucraina. Il DL introduce misure urgenti per contrastare gli effetti economici e umanitari della crisi ucraina. Tra gli altri, i lavoratori potranno accedere ad uno speciale bonus carburante.

L'art. 2 del decreto in questione, dispone la possibilità per le aziende private di riconoscere a titolo gratuito buoni benzina nel limite di 200 euro per lavoratore. Tale valore per espressa disposizione normativa non concorre alla formazione del reddito.

Come noto, in Italia è già presente una disposizione (art 51 co 3 TUIR) che consente di poter riconoscere beni in natura, esenti, ai lavoratori nei limiti di un valore pari ad € 258,23 euro annuo. Per previsione normativa qualora il valore dei beni conferiti al singolo lavoratore risultasse superiore a detta soglia, l'intero ammontare sarebbe oggetto di tassazione e contribuzione.

Seppure il testo della disposizione in trattazione lasci supporre che il bonus in trattazione debba intendersi incluso nel valore di € 258,23, pare altresì pacifico affermare che non può essere questa la volontà del Legislatore. È pertanto oggi possibile conferire, oltre a quanto era già possibile, 200 euro in buoni carburante.

Se ne deve desumere che se l'azienda consentisse nell'anno 2022 il superamento di detta soglia solo per la "parte carburante" (ovvero se un dipendente fruisse di buoni carburante oltre il valore di € 200, magari utilizzando anche l'art 51 co. 3) dovrebbe essere tutto assoggettato a tassazione.

Rimane aperto il dubbio su come questa norma (l'art 2 del DL 21) si concili con l'attribuzione dell'autoveicolo in uso promiscuo.

RIDUZIONE CONTRIBUTIVA DELLO 0,8%

L'Inps, con circolare n. 43 del 22 marzo 2022, ha offerto le prime indicazioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi all'esonero dello 0,8% sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (Ivs) a carico del lavoratore, come previsto dall'articolo 1, comma 121, L. 234/2021. Si tratta di una misura temporanea che si applica ai rapporti di lavoro dipendente, con esclusione del lavoro domestico, limitatamente al periodo di paga 1° gennaio-31 dicembre 2022.

L'esonero è riconosciuto a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per 13 mensilità, non ecceda l'importo mensile di 2.692 euro, maggiorato del rateo di tredicesima.

Ovvero, chi percepirà una RAL inferiore a € 32.304,00,

potrà giovare della riduzione contributiva dello 0,8%.

Tenuto conto dell'eccezionalità di tale misura, resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Si tratta di una riduzione contributiva riconosciuta nell'ambito di tutti i rapporti di lavoro dipendente (incluso l'apprendistato), ad eccezione del lavoro domestico.

Poiché l'esonero trova applicazione esclusivamente con riferimento alla quota di contribuzione a carico del lavoratore, la misura non rientra nella nozione di aiuto di Stato in quanto trattasi di un'agevolazione usufruita da persone fisiche non riconducibili alla definizione comunitaria di impresa e, pertanto, insuscettibile di incidere sulla concorrenza. Inoltre per espressa previsione la riduzione in trattazione non si considera incentivo all'assunzione ed è infatti cumulabile, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022, nei limiti della contribuzione dovuta, con gli esoneri contributivi previsti a legislazione vigente.

L'individuazione di una specifica soglia di reddito (imponibile previdenziale di € 2.692,00), comporta che, laddove il limite sia superato, non spetterà alcuna riduzione della quota a carico del lavoratore. Ovvero, se il lavoratore in un singolo mese percepisce una retribuzione di importo superiore a 2.692 euro lordi, per quel mese non avrà diritto al beneficio.

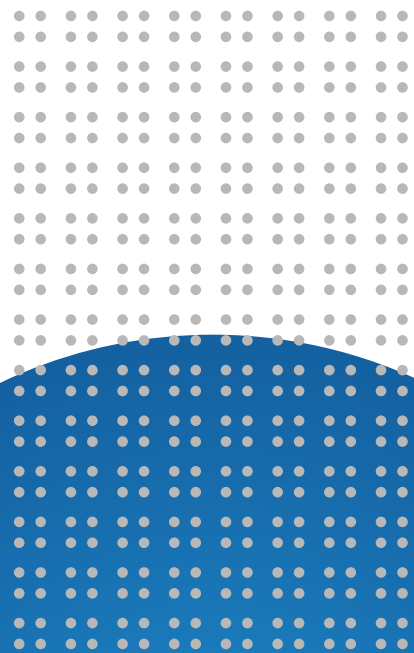
Peraltro, come precisato dall'Istituto, la norma in trattazione prevede espressamente che l'importo mensile di 2.692 euro debba essere maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima. Quindi nel mese di dicembre la riduzione della quota a carico del lavoratore nella misura, pari allo 0,8%, sarà riconosciuta sia sulla retribuzione corrisposta nel mese, laddove inferiore o uguale al limite di 2.692 euro, sia sull'importo della tredicesima mensilità corrisposta nel medesimo mese, laddove inferiore o uguale a 2.692 euro. Se al contrario i ratei di mensilità aggiuntiva vengono erogati nei singoli mesi, fermo restando il valore della retribuzione lorda di riferimento (inferiore o uguale al limite di 2.692 euro), sarà possibile accedere alla riduzione in trattazione anche sui ratei

di tredicesima, qualora l'importo dei suddetti ratei non superi nel mese di erogazione l'importo di 224 euro (pari all'importo di 2.692 euro/12).

Inoltre, al fine di non creare difformità di trattamento rispetto ai rapporti di lavoro che proseguono oltre il corrente anno, se un dipendente cessa prima di dicembre 2022 la riduzione contributiva in trattazione potrà essere applicata, anche sulle quote di tredicesima corrisposte nel mese di cessazione, a condizione che l'importo di tali ratei sia inferiore o uguale a 2.692 euro. Diversamente, nelle ipotesi in cui i contratti collettivi nazionali di lavoro prevedano l'erogazione di mensilità ulteriori rispetto alla tredicesima mensilità (ossia la quattordicesima mensilità), nel mese di erogazione di tale mensilità aggiuntiva la riduzione contributiva non potrà trovare applicazione, in quanto la disposizione in trattazione fa riferimento alla sola mensilità aggiuntiva della tredicesima per la maggiorazione della soglia mensile di reddito dei 2.692 euro.

Le riduzioni contributive non riconosciute per i mesi di gennaio febbraio e marzo potranno essere riportate esclusivamente nei flussi Uniemens di competenza di marzo, aprile e maggio 2022. Con riferimento a lavoratori nel frattempo cessati, per i quali non sia stato possibile beneficiare dell'esonero nel mese di gennaio e febbraio 2022, si dovrà trasmettere l'elemento V1 Causale 5 relativo a tale mese, evidenziando la quota dello sgravio.

CTP



CECCATO TORMEN & PARTNERS CONSULENTI DEL LAVORO



ceccatotormen.com



[/ceccatotormen](https://www.linkedin.com/company/ceccatotormen)



info@ceccatotormen.com



ceccatotormen@pec.it



Abano Terme PD - Treviso TV



+39 049 7968508

