

[E22.2022]

DECRETO AIUTI BIS

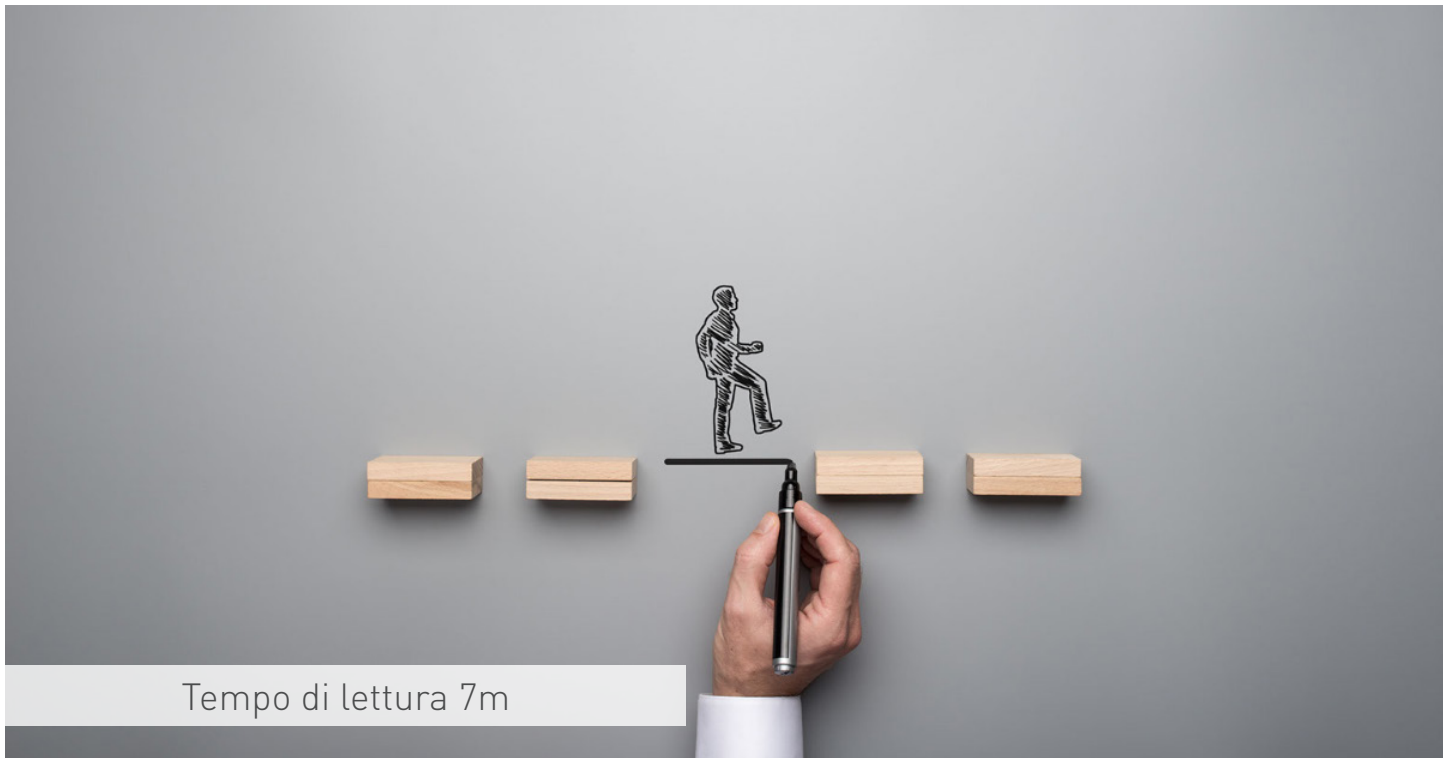
L'EDITORIALE

10
08
22

CTP

CECCATO
TORMEN
& PARTNERS

CONSULENTI DEL LAVORO



Tempo di lettura 7m

DECRETO AIUTI BIS

Con la pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale n.185 del 9 agosto 2022, diventano operative le disposizioni del c.d. Decreto Aiuti BIS (D.L. n. 115/2022) recante "Misure urgenti in materia di energia, emergenza idrica, politiche sociali e industriali".

Tra le attese novità in materia di lavoro, spicca la revisione del c.d. Bonus 200 euro e alcune misure in materia di welfare

WELFARE AZIENDALE E UTENZE DOMESTICHE

L'art. 12 del Decreto, rispetto all'originaria versione pre-

vede l'allargamento della franchigia di utilizzo dei Fringe Benefit, che passa a 600,00 euro complessivi, ed incide sulla tipologia di servizi erogabili al lavoratore nell'anno 2022. Infatti per il solo periodo d'imposta citato, in deroga a quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, del TUIR sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917:

- non concorrono a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale entro il limite complessivo di euro 600,00.

Quindi si potranno rimborsare le utenze domestiche dei maggiori servizi colpiti dall'aumento dei prezzi energetici.

Considerate le difficoltà pratiche nella gestione delle procedure di controllo e verifica degli importi erogati ai singoli lavoratori (si pensi solo alla necessità di verificare le fatture emesse dal fornitore energetico, così come il check sulla legame tra domicilio e utenza sotteso alla norma), il Decreto prevede congiuntamente all'erogazione "a rimborso" anche:

- la possibilità di erogare al lavoratore delle **somme per tale finalità**, Quindi non un rimborso avente un nesso di collegamento specifico, ma la mera erogazione di somme con fine specifico. Sul punto, mutuando quanto già indicato dall'AE nella circolare 5/E 2008 per quanto attiene al rimborso delle spese per trasporto pubblico locale, l'esclusione reddituale delle somme erogate è applicabile "sempreché il datore di lavoro acquisisca e conservi la documentazione comprovante l'utilizzo delle somme da parte del dipendente coerentemente con la finalità per le quali sono state corrisposte". Quindi non basterà erogare al lavoratore una somma, ma si dovrà verificare empiricamente che tale valore sia almeno pari al valore delle fatture emesse per la fornitura delle utenze domestiche di gas, energia elettrica e del servizio idrico. È irrilevante, invece, la circostanza che le somme erogate coprano o meno l'intero costo sostenuto 2. Agli oneri derivanti dal presente articolo, 86,3 milioni di euro;
- la possibilità di garantire tale ulteriore servizio welfare tramite l'accordo con un gestore, presentando una tariffa scontata del valore massimo di 600 euro annuali;
- la possibilità di acquistare dei voucher utenze domestiche da utilizzare per il pagamento della fornitura. Ipotesi ad oggi remota e che si ritiene non applicabile.

Ma quali spese possono essere oggetto di spesa? Sul punto si ritiene che stante il dettato normativo che prevede l'estensione delle misure di welfare all'intera annualità 2022, sia possibile rimborsare ovvero erogare una somma a copertura delle spese sostenute nell'anno 2022, a pre-

scindere che tale spesa sia stata sostenuta anche prima dell'emanato Decreto Aiuti Bis (9 agosto 2022).

RIDUZIONE CONTRIBUTIVA PER I LAVORATORI

L'art. 20 del Decreto prevede un ulteriore esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti.

In particolare, per i periodi di paga dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022, compresa la tredicesima o i relativi ratei erogati nei predetti periodi di paga, l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali a carico del lavoratore di cui all'articolo 1, comma 121, della legge 30 dicembre 2021, n. 234 (c.d. esonero dello 0,8%), è incrementato di 1,2 punti percentuali.

Ferme restando le regole di determinazione e calcolo già individuate dalla circolare 43/2022 per quanto attiene all'esonero contributivo dell'art. 1, comma 121, della l. 234/2022, la misura viene aumentata a partire dal mese di luglio e fino a dicembre 2022 di un ulteriore valore percentuale così da raggiungere la quota del 2%.

Una misura certamente concreta e importante, visto che lo sgravio, nella maggior parte dei casi raggiungerà il circa il 22% del peso contributivo mensile, ma che pecca certamente in tempismo. La decorrenza dal 01.07.2022 costringerà gli operatori al conguaglio di fine anno, con relativo aggravio delle procedure interne.

NUOVE MISURE PER IL C.D. BONUS 200 EURO

A distanza di qualche mese dal D.L. 17 maggio 2022, il Decreto interviene e ritocca parzialmente il c.d. Bonus 200 euro in pagamento tra luglio e agosto del corrente anno.

Le modifiche contenute nell'art. 22 rubricato "Estensione ad altre categorie di lavoratori dell'indennità una

tantum di cui agli articoli 31 e 32 del decreto-legge 17 maggio 2022, n. 50", possono essere sintetizzate come di seguito:

1. L'indennità è riconosciuta **anche ai lavoratori con rapporto di lavoro in essere nel mese di luglio 2022 e che fino alla data di entrata in vigore del decreto-legge n. 50 del 2022 (18 maggio 2022) non hanno beneficiato dell'esonero di cui all'articolo 1, comma 121, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, poiché interessati da eventi con copertura di contribuzione figurativa integrale dall'INPS.** L'indennità è riconosciuta, in via automatica, per il tramite dei datori di lavoro, nella retribuzione erogata nel mese di ottobre 2022, previa dichiarazione del lavoratore di non aver beneficiato dell'indennità di cui al comma 1 del citato articolo 31 e di cui all'articolo 32 del predetto decreto-legge n. 50 del 2022 e di essere stato destinatario di eventi con copertura di contribuzione figurativa integrale dall'INPS fino alla data indicata al primo periodo. Sicuramente la norma va a colmare un gap importante. Era infatti assurdo che per il solo fatto di percepire dell'indennità INPS a copertura totale della retribuzione (maternità obbligatoria, congedo parentale, ecc.), il lavoratore fosse penalizzato nell'erogazione del Bonus in parola. **È però evidente che la norma lascia ancora alcuni dubbi. In primis, se, considerando l'erogazione a ottobre 2022, il lavoratore debba essere in forza ancora in tale data. Circostanza che, sembrerebbe confermata anche dalle circolari che si sono susseguite in materia. La seconda è se debba esserci una valutazione da parte del datore di lavoro in merito alla retribuzione che teoricamente avrebbe dovuto percepire il lavoratore, in mancanza di evento INPS, al fine della verifica del teorico diritto al bonus 200 euro. Sul punto, in attesa di circolari esplicative, si potrebbe fare riferimento alla retribuzione teorica presente in uniemens.**
2. Estensione del bonus anche ai dottorandi e agli assegnisti di ricerca;
3. L'erogazione automatica dell'indennità in favore dei collaboratori sportivi da parte di Sport e Salute S.p.A.

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

