

[E04.2023]

LE NOVITÀ
ATTESE IN TEMA
DI LAVORO

L'EDITORIALE

24
02
23

CTP

CECCATO
TORMEN
& PARTNERS

CONSULENTI DEL LAVORO



Tempo di lettura 9m

LE NOVITÀ ATTESE IN TEMA DI LAVORO

L'intensa attività legislativa ha caratterizzato la settimana in corso. A tratti anche in modo sorprendente.

Seppure in assenza di testi ufficiali, sono in via di definizione e/o sono state discusse numerose tematiche particolarmente interessanti nel mondo del lavoro e nelle modalità in cui questo si sta evolvendo.

Gli spunti sono molteplici: dalla cd protezione temporanea dei profughi ucraini alla probabile legge di conversione del DL 5/2023, per poi passare al sempre eterno decreto Mil-leproroghe, che tra gli altri, interesserà anche la disciplina dello smart working.

Schivare le "frecce" (normative) consente di prevenire i problemi. Proviamoci assieme.

DL CARBURANTI

In data 22 febbraio il Senato ha avviato l'iter (n. 555) di conversione in legge del decreto-legge 14 gennaio 2023, n. 5. Si tratta proprio del DL recante "disposizioni urgenti in materia di trasparenza dei prezzi dei carburanti e di rafforzamento dei poteri di controllo del Garante per la sorveglianza dei prezzi, nonché di sostegno per la fruizione del trasporto pubblico", cd Decreto Carburanti.

Il testo ha passato in data 21 febbraio scorso il vaglio del Senato, non senza emendamenti. In particolare la modifica introdotta all'art 1 mira ad attrarre i buoni carburanti alla base imponibile contributiva.

Nel dettaglio, l'erogazione di buoni benzina o analoghi ti-

toli per l'acquisto di carburanti completamente esenti ai propri dipendenti era stata prevista proprio all'art 1 del D.L. 5/2023. La citata disposizione, riconosceva l'esenzione a condizione che i buoni in questione non superassero la soglia massima di € 200,00 e che fossero corrisposti dal datore di lavoro tra il 01.01.2023 e il 31.12.2023.

Si prevedeva altresì che agli oneri connessi ai buoni avrebbe sopperito il Fondo per interventi strutturali di politica economica e il Fondo per le esigenze indifferibili. Per di più, il dettato normativo risultava chiaro anche in merito al carattere aggiuntivo di questi buoni rispetto all'art 51 co. 3 (che come noto reca indicazione della soglia massima predisposta per i beni in natura). Il tutto lasciava dunque presupporre e ben sperare nella concretezza e solidità della previsione.

Al contrario, l'emendamento in questione rimette tutto in discussione. La modifica riguarda l'articolo 1 del decreto, ovvero "l'esclusione dal concorso alla formazione del reddito del lavoratore, disposta dal primo periodo, **non rileva ai fini contributivi**". Il testo precisa ulteriormente come resti fermo quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, terzo periodo, del Tuir.

Restano invariati l'ambito soggettivo, oggettivo e le modalità applicative. I datori di lavoro del settore privato erano e restano i soli soggetti che possono avvalersi dell'esenzione; sono escluse le amministrazioni pubbliche. Non opera alcun limite reddituale per l'ammissione al beneficio.

Nell'attesa di prendere visione del testo di legge, è inevitabile constatare una controtendenza del legislatore rispetto al regime dell'armonizzazione dell'imponibile contributivo e fiscale, introdotto nella seconda metà degli anni '90. In buona sostanza, pertanto, i buoni carburante saranno, con ogni probabilità, rilevanti ai fini contributivi ed esclusi dalla base imponibile fiscale, creando uno scollamento delle basi imponibili.

Senza contare la dicotomia tra chi ha erogato tali buoni in vigenza di un decreto legge che non disponeva alcuna pre-

visione di contribuzione, rispetto a chi li erogherà in vigenza della probabile legge di conversione.

L'emendamento in trattazione sarà discusso nella seduta del Senato tra il 07 e il 09 marzo. Vedremo cosa succederà.

DISPOSIZIONI URGENTI DI PROTEZIONE TEMPORANEA PER LE PERSONE PROVENIENTI DALL'UCRAINA (DECRETO-LEGGE)

Come noto, con decisione della Commissione Europea n 2022/382 in vigore dal 04.03.2022, l'UE stabiliva l'esistenza di un afflusso massiccio di sfollati ucraini a seguito di conflitto armato, richiedendo contestualmente l'attivazione della Direttiva 2001/55/CE sulla protezione temporanea. La decisione del Consiglio europeo, strumento di solidarietà europea vincolante per tutti gli Stati membri UE, veniva recepita in Italia, in applicazione dell'art 20 del TU Immigrazione e dell'art. 3 del D.Lgs. 85/2003, con il DPCM del 28 marzo 2022.

Lo scorso 22 febbraio, il Consiglio dei Ministri si è riunito e ha approvato il decreto legge che introduce disposizioni urgenti di protezione temporanea per le persone provenienti dall'Ucraina. Nello specifico le misure di assistenza e accoglienza già disposte in favore della popolazione ucraina sono così state prorogate al 31 dicembre 2023.

Allo stesso modo, fino al 31 dicembre 2023, si intende estesa la validità dei permessi per protezione temporanea attivi e rilasciati ai cittadini ucraini. Il tutto salvo subentrino decisioni europee che interrompano anticipatamente la protezione temporanea.

Proseguono anche le seguenti attività di:

- accoglienza diffusa svolta mediante i comuni, gli enti del terzo settore, i centri di servizio per il volontariato, gli enti e le associazioni iscritte nel registro già previsto dal Testo unico sull'immigrazione e gli enti religiosi civilmente riconosciuti;

- sostentamento per l'assistenza delle persone titolari della protezione temporanea che abbiano trovato autonoma sistemazione;
- servizio sociale offerto dai comuni ospitanti per un numero significativo di beneficiari di protezione temporanea, per i quali è previsto lo stanziamento di un contributo forfettario nel limite di ulteriori 40.000.000 di euro anche per l'anno 2023, ai fini del rafforzamento dell'offerta dei servizi.

MILLE PROROGHE E SMART WORKING

Per quanto "mille" non sia il numero esatto delle proroghe disposte (ma in ogni caso sempre molte), il c.d. decreto Milleproroghe viene qui esaminato con unico riferimento alle fattispecie di smart working al 30 giugno 2023.

Nello specifico, la proroga al 30 giugno 2023 è riferita ad una platea riconducibile:

1. ai lavoratori fragili. Per soggetti "fragili", si intendono coloro che sono affetti dalle patologie e condizioni individuate dal Decreto del Ministro della Salute di cui all'art. 17, comma 2, del D.L. 24 dicembre 2021, n. 221 (convertito con modificazioni in L. 18 febbraio 2022, n. 11). È fragile chi ha "scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità" tra questi ci sono gli oncologici, gli affetti da diabete, ictus, scompenso cardiaco, obesità;
2. per i genitori lavoratori dipendenti del settore privato che hanno almeno un figlio minore di 14 anni, viene re introdotta la possibilità di poter ottenere politiche di smart working (disposizione scaduta il 31.12.2022 e non prorogata – almeno fino alla sua re introduzione a cura del milleproroghe);

Il tutto a condizione ovviamente che l'attività svolta sia compatibile con il lavoro a distanza.

In termini procedurali, per quanto queste tipologie di collaboratori possano avanzare un diritto alla modalità agile,

persiste l'obbligo del datore e del lavoratore di sottoscrivere un accordo che detti i tempi e le condizioni in cui l'attività lavorativa dovrà essere svolta in regime di smart working. A tal proposito si evidenziano i seguenti elementi che devono obbligatoriamente essere riportati nell'accordo:

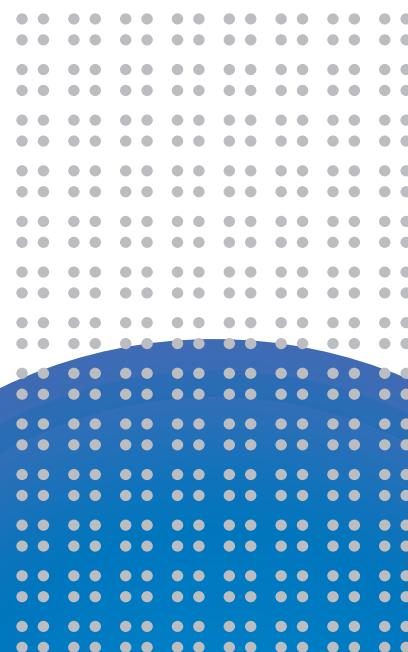
- durata dell'accordo, che può essere a termine o a tempo indeterminato;
- alternanza tra i periodi di lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali;
- luoghi eventualmente esclusi per lo svolgimento della prestazione lavorativa esterna ai locali aziendali;
- esecuzione della prestazione lavorativa svolta al di fuori dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e alle condotte che possono far scattare sanzioni disciplinari nel rispetto della disciplina prevista nei contratti collettivi;
- strumenti di lavoro;
- tempi di riposo del lavoratore e misure tecniche e/o organizzative necessarie ad assicurare la disconnessione;
- forme e le modalità di controllo della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nel rispetto di quanto previsto sia dallo Statuto dei Lavoratori che dalla normativa sulla privacy (consultazione dei consulenti in materia di gestione e trattamento dei dati);
- attività formativa eventualmente necessaria per lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile (integrazione del DVR e consultazione dei consulenti per la Sicurezza sul Lavoro per quanto concerne le procedure di formazione e informazione);
- forme e le modalità di controllo della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nel rispetto di quanto previsto sia dallo Statuto dei Lavoratori che dalla normativa sulla privacy (consultazione dei con-

sulenti in materia di gestione e trattamento dei dati);

- attività formativa eventualmente necessaria per lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile (integrazione del DVR e consultazione dei consulenti per la Sicurezza sul Lavoro per quanto concerne le procedure di formazione e informazione);
- forme e modalità di esercizio dei diritti sindacali.

Per quanto agli obblighi comunicativi al Ministero, al momento di redazione del presente articolo perdura la modalità di comunicazione cd "semplificata" al Ministero del Lavoro. Ovvero, in modalità telematica ed entro 5 giorni dalla data di decorrenza dello smart working, il datore di lavoro è obbligatorio all'invio di una notifica recante i dati relativi a nominativi dei lavoratori interessati e data di inizio e fine della prestazione, senza necessità di allegare l'accordo. Quest'ultimo è comunque obbligatorio e deve essere conservato per 5 anni dal datore di lavoro.

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

