

Udine, 25 marzo 2022

Oggetto: Lavoro agile (c.d. smart working) / Green pass / Nuova modalità comunicazione obbligatoria lavoro autonomo occasionale/ Buoni benzina – Novità normativa per il 2022

Circolare numero 015/2022

In breve:

Segnaliamo che recenti provvedimenti normativi hanno modificato le disposizioni in materia di smart working, green pass e comunicazione preventiva dei rapporti di lavoro autonomo occasionale. Inoltre è stata introdotta una disciplina sui buoni benzina valevole per il 2022. Nell'approfondimento diamo evidenza delle menzionate novità.

Approfondimento:

Lavoro agile (c.d. Smart working).

Con la nostra Circolare n.11/2022 avevamo ricordato le conseguenze della cessazione dello stato di emergenza sullo smart working. In particolare avevamo segnalato che alla data del 31 marzo 2022 tutte le comunicazioni cumulative di lavoro agile collegate alla pandemia, avrebbero perso di efficacia. In conseguenza dal 1° aprile per continuare a ricorrere allo smart working sarebbe stato necessario:

- 1) predisporre specifici accordi di lavoro agile con ogni singolo lavoratore interessato;
- 2) effettuare nuove comunicazioni al Ministero del lavoro per ogni singolo lavoratore.

In realtà l'art.10 del D.L. 24/2022 (pubblicato sulla G.U. n.70 del 24.03.2022) prevede la proroga della disciplina emergenziale sullo smart working fino al 30 giugno 2022. In conseguenza di ciò, gli obblighi di sottoscrivere gli accordi individuali ed effettuare singole comunicazioni al Ministero risultano prorogati al 1° luglio 2022.

N.B. Permane l'obbligo di effettuare le comunicazioni semplificate cumulative nel caso in cui vi sia la necessità di continuare ad impiegare il personale in smart working oltre il 31 marzo. Ricordiamo infatti che le precedenti comunicazioni avevano effetto fino alla scadenza del periodo emergenziale fissato, per l'appunto, al 31 marzo.

Quanto sopra in attesa di una possibile completa revisione della disciplina sullo smart working che potrebbe modificare in modo sostanziale tutta la materia.

Eliminazione Green pass rafforzato, proroga green pass base, obbligo vaccinale

Con il D.L. 24/2022 (art. 8) è stato stabilito che a fare data dal 25 marzo e fino al 30 aprile l'accesso ai luoghi di lavoro sarà consentito a tutti i lavoratori previa esibizione del c.d. Green Pass "base" (ovvero certificazione verde da vaccinazione, guarigione o tampone), viene quindi meno l'obbligo di Green Pass "rafforzato" per i lavoratori con più di 50 anni d'età ma, nel contempo, l'obbligo di esibizione viene prorogato al 30 aprile.

Segnaliamo tuttavia che diverse fonti, anche istituzionali, continuano a riportare quale momento di "abolizione" del green pass rafforzato per gli ultracinquantenni la data del 1° aprile facendo probabilmente riferimento alla bozza di decreto diffusa prima della pubblicazione.

Il medesimo art.8 proroga al 31.12.2022 anche la vigenza dell'obbligo vaccinale che incombe sul personale operante all'interno delle strutture sanitarie. Si ricorda al riguardo che l'immunizzazione è per costoro condizione per l'esercizio dell'attività lavorativa.

Infine il legislatore ha anche chiarito se il lavoratore del settore sanitario non vaccinato può rientrare al lavoro dopo essere guarito dal COVID-19, disponendo che: *"In caso di intervenuta guarigione l'Ordine professionale territorialmente competente, su istanza dell'interessato, dispone la cessazione temporanea della sospensione, sino alla scadenza del termine in cui la vaccinazione è differita in base alle indicazioni contenute nelle circolari del Ministero della salute. La sospensione riprende efficacia automaticamente qualora l'interessato ometta di inviare all'Ordine professionale il certificato di vaccinazione entro e non oltre tre giorni dalla scadenza del predetto termine di differimento."* Questa disposizione si applica, per esplicito richiamo normativo, anche al personale non ordinistico operante in strutture sanitarie. Per costoro, pare ragionevole presumere, la sospensione dal lavoro sarà revocata - nei modi sopra indicati - dal datore di lavoro.

Nuova modalità comunicazione obbligatoria lavoro autonomo occasionale

Il Ministero del Lavoro ha reso noto che da lunedì 28.03.2022 la comunicazione preventiva obbligatoria dei rapporti di lavoro autonomo occasionale (introdotta dall'art. 13 del D.L. 146/2021: si vedano le nostre Circolari 1 e 2/2022) dovrà essere inviata tramite l'applicazione Internet presente sul sito di Cliclavoro accessibile ai datori di lavoro e soggetti abilitati tramite SPID e CIE.

Buoni benzina

L'art.2 del D.L. 21/2022 (pubblicato sulla G.U. n.67 del 21.03.2022) prevede che: *"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 ai sensi dell'art. 51, c. 3 Tuir"*.

In pratica, limitatamente all'anno 2022, in aggiunta al limite di esenzione ordinario pari a 258,23 euro previsto per le cessioni di beni e servizi ai dipendenti, viene introdotto un limite ulteriori pari a 200,00 euro che fa esclusivo riferimento ai buoni benzina.

Pare pertanto corretto interpretare la nuova disposizione nel senso che – ad esempio – nel 2022 sarà possibile riconoscere ai dipendenti un buono spesa pari 250,00 euro e, in aggiunta, un buono benzina pari a 200,0 euro. Entrambi i buoni non concorreranno alla formazione del reddito.

In attesa di chiarimenti da parte dell'Agenzia delle Entrate, pare plausibile che anche a tale agevolazione vadano applicate le limitazioni previste per l'ordinaria agevolazione sui benefit: necessità di distribuire buoni nominativi, perdita completa di tutta l'esenzione qualora l'importo superi i 200,00 euro. Rimane da capire se i due plafond debbano essere tenuti nettamente separati, ovvero se – ad esempio – in ipotesi di buoni benzina pari a 250,00 euro questi possano comunque fruire del plafond ordinario pari a 258,23 euro.