



STUDIO
MARINO

Chiedilo alla Consulente del Lavoro

Webinar 24 maggio 2022 - Laura Quassolo



Gli argomenti del mese di Maggio 2022

1. Buono Carburante 2022;
2. Bonus 200€;
3. Comunicazione Obbligatoria Lavoratori Autonomi Occasionali;
4. Smart Working: proroghe;
5. Dimissioni Madre/Padre lavoratori.



Buono Carburante 2022



Buono Carburante 2022



Il Decreto Legge 21/2022 prevede la possibilità per i **datori di lavoro privati** (compresi studi professionali ed Enti del Terzo Settore) di lavoro di cedere ai propri dipendenti **Buoni Carburante esenti da imposte** per un **valore non superiore a 200€**, che si vanno ad aggiungere ai 258€ di cui al comma 3, art 51 del TUIR. L'importo sarà deducibile dal reddito d'impresa.

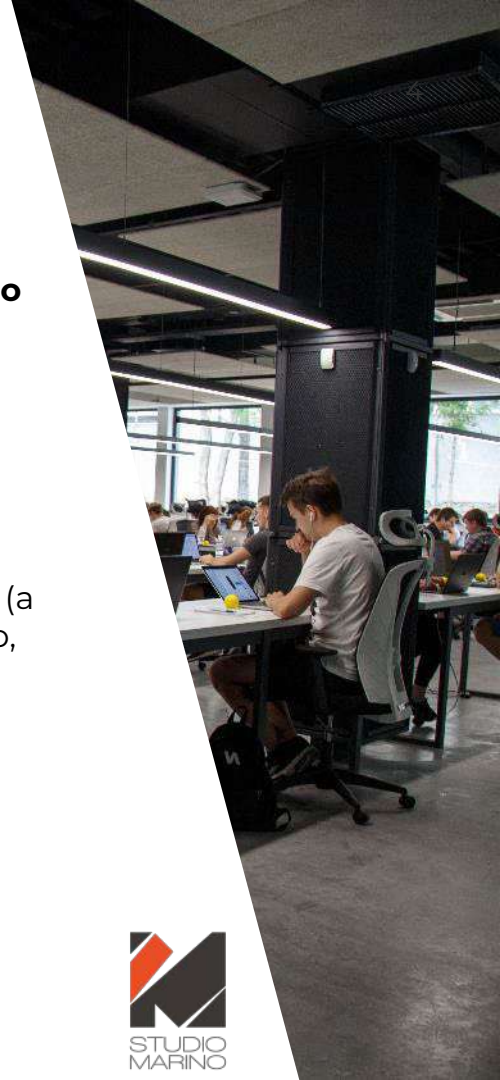


I beneficiari sono i lavoratori con **contratto di lavoro dipendente** (a tempo indeterminato, determinato, tempo parziale, apprendistato, intermittente; apprendisti; soci do cooperative con contratto di lavoro subordinato) anche in Smart Working.

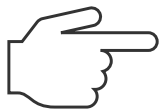
Non sono previsti limiti di reddito per i beneficiari.

I soggetti che quindi rimangono **esclusi** sono:

- Gli amministratori;
- I Co. Co Co
- I tirocinanti
- Lavoratori Autonomi Occasionali



Buono Carburante 2022



L'erogazione è **volontaria** per il datore di lavoro; essendo erogazione liberale a tutti gli effetti, potrà essere riconosciuta anche solo ad una parte dei lavoratori.



I Buoni Carburante ex Art. 2 del DL 21/2022 devono essere erogati nell'anno fiscale 2022 (entro il 12/01/2023) **UNA TANTUM.**



Il lavoratore che venga **assunto in corso d'anno** dovrà firmare una dichiarazione che attesti di **NON** aver ricevuto il Buono Carburante dal precedente Datore di Lavoro



Buono Carburante 2022

258€
(Buoni Spesa)

- **Fonte:**
Art 51, comma 3 TUIR
- **Oggetto:**
Buoni Spesa, Buoni Carburante, Ricariche Telefoniche.
- **Tassazione:**
se l'importo è superiore a 258€ diventa TUTTO imponibile

200€
(Buoni Carburante)

- **Fonte:**
Art. 2 del DL 21/2022
- **Oggetto:**
Buoni Carburante
- **Tassazione:**
Esenti



Buono Carburante 2022

Caso 1: 458€ di Buoni Carburante – senza Fringe Benefit

Datore di Lavoro riconosce al lavoratore: **458€ di Buoni Carburante**

Tutta la cifra è completamente esente perché i 258€ possono essere erogati anche come Buoni Carburante

Caso 2: 258€ di Buoni Spesa +200€ di Buoni Carburante – senza Fringe Benefit

Datore di Lavoro riconosce al lavoratore: **258€ di buoni spesa + 200€ di Buoni Carburante.**

Tutta la cifra è esente perché non si è oltrepassata la soglia dei 258€

Caso 3: Lavoratore con Fringe Benefit

Datore di Lavoro riconosce al lavoratore: **258€ di Buoni Spesa + 200€ di Buoni Carburante + fringe benefit auto**

I 258€ diventano imponibili perché il fringe benefit auto + i buoni spesa superano i 258€*

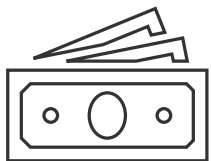
*stando all'interpretazione delle più importanti testate di diritto del lavoro e fiscale, i 200€ dei buoni carburante dovrebbero rimanere esenti ma la normativa, per come è scritta non dà la certezza assoluta in merito. **Potrebbe quindi essere che per i dipendenti con Fringe benefit, che ricadono nel caso 3, debba essere ripreso ad imponibile l'importo dei 200€ in fase di conguaglio qualora l'Agenzia delle Entrate fornisca un chiarimento in tal senso.**



Bonus 200€



Bonus 200€



È di **200€** l'importo, Una Tantum, che verrà riconosciuto **nell'estate 2022** per far fronte all'incremento dei prezzi di materie prime ed energia, dovuto alla situazione di crisi internazionale. L'importo sarà **fiscalmente esente**.



L'erogazione del bonus è prevista **entro la retribuzione di competenza di Luglio 2022**.



Bonus 200€



I destinatari del Bonus sono: **Lavoratori subordinati (anche domestici)** Lavoratori Autonomi; Pensionati e Percettori del RDC; disoccupati e Cassaintegrati a 0 Ore.

Bonus 200€

Ai sensi del Decreto Aiuti i **requisiti e modalità di erogazione variano** in base alla categoria del beneficiario/a

Lavoratori Subordinati

Fruizione dell'esonero previdenziale (0,8%) per almeno un mese nel primo quadrimestre

Dichiarazione di NON appartenere ad altre categorie per cui è prevista l'erogazione automatica

L'erogazione avverrà automaticamente in busta paga

Collaboratori Coordinati Continuativi

Essere titolari di un contratto attivo al 18/05/2022

Essere iscritti in via esclusiva alla Gestione Separata

Non essere titolare di trattamenti pensionistici o assistenziali

L'importo verrà concesso all'INPS a domanda

Lavoratori Stagionali, Intermittenti o dello spettacolo

Devono aver svolto attività lavorativa almeno per 50 giornate (50 contributi giornalieri per lo spettacolo)

Essere titolari di un reddito (Irpef) non superiore a 35.000€

L'importo verrà concesso a domanda del lavoratore

Bonus 200€

Ai sensi del Decreto Aiuti i **requisiti e modalità di erogazione variano** in base alla categoria del beneficiario/a

Percettori di NASPI e DIS COLL

L'importo viene
accreditato direttamente
da parte dell'INPS

Lavoratori Autonomi Occasionali

Devono essere già iscritti
alla Gestione separata

Devono aver almeno un
accredito mensile nel
2021

Lavoratori domestici

Devono essere titolari di
un contratto di lavoro
attivo al 18/05/2022

L'importo verrà concesso
a domanda del lavoratore

Bonus 200€



I datori di lavoro dovranno riconoscere **in via automatica** il Bonus ai propri lavoratori subordinati previa dichiarazione del lavoratore.

L'erogazione è prevista per il **mese di Luglio**.

Il datore di lavoro provvederà al recupero dell'importo erogato tramite **compensazione degli importi dovuti all'INPS**.

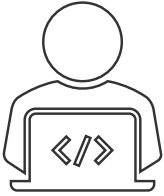
La conversione in Legge del Decreto Aiuti, potrebbe apportare delle modifiche alle regole precedentemente esposte.



Nuova Comunicazione Obbligatoria LAO



Nuova Comunicazione Obbligatoria LAO



A partire dal **01 Maggio 2022**, è obbligatorio l'utilizzo **della nuova piattaforma online** per la comunicazione delle prestazioni di **lavoro autonomo occasionale**, i cui compensi sono soggetti alla **ritenuta d'acconto del 20%**.



Sono **escluse dall'obbligo** le prestazioni di natura **puramente intellettuale**
(ad esempio: correttori di bozze, i progettisti grafici, i lettori di opere in festival o in libreria, i relatori in convegni e conferenze, i docenti e i redattori di articoli e testi)



Nuova Comunicazione Obbligatoria LAO

La nuova procedura, ha sostituito , a partire dal 01/05/2022, quella precedentemente in vigore.

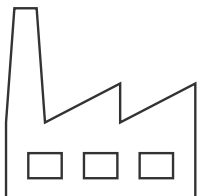
~~Procedura Temporanea:
Invio comunicazione
tramite posta elettronica
all'NTL~~

Nuova Procedura:
Tramite portale del
Ministero del Lavoro

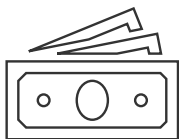


LAVORO AUTONOMO OCCASIONALE

Nuova Comunicazione Obbligatoria LAO



Si tratta di una comunicazione obbligatoria che deve essere inviata dagli **imprenditori individuali e dalle società** che si avvalgono di prestazioni di lavoro occasionale (con ritenuta d'acconto del 20%)



In caso di omissione o ritardo: **sanzione fino a 2500€**



Nuova Comunicazione Obbligatoria LAO

È stato chiarito che questa comunicazione NON è obbligatoria per alcuni committenti, ne elenchiamo alcuni:



Associazioni sportive Dilettantistiche e Società Sportive Dilettantistiche



Enti del Terzo Settore: ONLUS, Associazioni che NON svolgono attività commerciale



Datori di **Lavoro domestico**



Nuova Comunicazione Obbligatoria LAO

La comunicazione dovrà essere effettuata autenticandosi nel sito di «clic lavoro» e compilando 4 sezioni:



Nuova Comunicazione Obbligatoria LAO

Nel caso di **lavoro intermediato da piattaforma digitale**, la comunicazione andrà effettuata con l'**applicativo UNI Piattaforme**.



UNI PIATTAFORME

Per lavoro intermediato da piattaforma digitale si intende la prestazione di lavoro, compresa quella di natura intellettuale, **eseguita attraverso un applicativo che ne condiziona le modalità di esecuzione, indipendentemente dalla qualificazione contrattuale del rapporto** di lavoro e dal luogo di svolgimento della prestazione. In questa tipologia di lavoro rientrano, per esempio, quelle svolte tramite un'applicazione basata sulla geolocalizzazione, che assegna lavori come consegna di cibo (i cosiddetti "riders"), taxi, o servizi idraulici, o di piattaforme web che subappaltano lavori come traduzione o progettazione grafica



Smart Working: Proroghe



Smart Working: Proroghe

La legge di conversione del Decreto Riaperture (D.L. 24/2022) ha previsto anche alcune **proroghe** riguardanti i **Lavoratori Fragili** e l'utilizzo dello **Smart Working**.

Lavoratori Fragili (che presentano patologie/condizioni individuate dal Decreto Interministeriale del 4/2/2022)

Proroga del regime di tutela **fino al 30 giugno 2022**: diritto allo Smart Working ovvero (qualora non fosse espletabile l'attività da remoto) equiparazione dell'assenza del lavoratore al ricovero ospedaliero

Lavoratori del settore privato

Proroga **al 31 agosto 2022** della modalità semplificata di attivazione dello Smart Working (anche senza accordo scritto fra le parti, tramite procedura semplificata)

Genitori lavoratori dipendenti privati con figli disabili

- Proroga **al 30 giugno 2022** del diritto allo Smart Working per genitori lavoratori con almeno un figlio in condizioni di disabilità grave (ai sensi della Legge 104/1992) o con almeno un figlio con bisogni educativi speciali.
- Il diritto spetta se: nel nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratore; che l'attività lavorativa non richieda la presenza fisica.

Dimissioni madri lavoratrici/padri lavoratori



Dimissioni madri lavoratrici/padri lavoratori

L'ITL ha comunicato che la **procedura Online** per la convalida delle dimissioni da parte di madri e padri lavoratori rimarrà valida anche dopo la situazione pandemica.

L'obbligo della convalida in ITL delle dimissioni volontarie **si applica:**

- Alla lavoratrice durante il periodo della gravidanza;
- Alla lavoratrice ed al lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino;
- Al lavoratore ed alla lavoratrice, nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni di cui all'art. 54, comma 9, del D.Lgs. n. 151/2001.

Se il datore di lavoro riceve la richiesta di dimissioni da parte di lavoratori/lavoratrici che si trovano nelle situazioni sopra descritte dovrà **informare il lavoratore/lavoratrice di recarsi presso la DTL/effettuare la procedura di convalida Online,**



Grazie!

Laura Quassolo

Consulente del Lavoro

l.quassolo@studiomarinosrl.it

011 071 1200

STUDIOMARINO SRL

Sede di Torino:

Via Orvieto 19 10143 Torino

Sede di Manta (CN):

S.S. Laghi Avigliana, 161, 12030 Manta CN

www.studiomarinosrl.com



STUDIO
MARINO