

**CIRCOLARE N° 7 DEL 18/03/2022**

Alla rispettabile clientela – alla c.a. della Direzione

Gentili Clienti,

Riteniamo utile fornire una sintesi di alcune novità che potrebbe essere di Vostro interesse:

**PROROGA SMART WORKING**

Sarà possibile ricorrere allo **smart working** nel settore privato senza l'accordo individuale tra datore e lavoratore, e quindi ancora con un regime semplificato, **fino al 30 giugno 2022**. La proroga è arrivata con il decreto Covid illustrata dal Presidente del Consiglio Mario Draghi nella conferenza stampa di ieri durante la quale ha presentato la road map di uscita dall'emergenza **che cessa al 31 marzo 2022**.

Proroga smart  
working al 30/6/2022

Il messaggio 13 ottobre 2021 n. 3465 aveva recepito quanto previsto dal Decreto legge del 6 agosto 2021, n. 111, fissando il termine al 31 dicembre 2021. Scadenza prevista anche per l'equiparazione della quarantena al ricovero ospedaliero con relativa indennità in favore di tutti i lavoratori, e per l'indennità di malattia per i fragili che non potevano lavorare in smart working e si dovevano assentare dal lavoro. Questo termine valeva anche per i lavoratori fragili che svolgono di norma la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti. Il nuovo termine vale anche per lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.

Il Decreto Covid Natale non convertito aveva fatto slittare la deadline al 28 febbraio 2022, ma solo per lo smart working per i lavoratori fragili. Poi, nel testo di conversione in legge il termine era slittato al 31 marzo 2022 includendo anche la copertura assicurativa in favore di chi, all'interno della categoria, deve necessariamente assentarsi dal lavoro perché non può prestare l'attività da remoto.

Nel testo – pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 41 del 18 febbraio 2022 veniva precisato che i lavoratori fragili potevano continuare a svolgere di norma l'attività in smart working, anche con adibizione a mansioni diverse ma uguale inquadramento. Era stato adottato il Decreto del Ministero della Salute del 3 febbraio 2022 con cui il Ministero aveva fornito l'elenco delle patologie per cui i lavoratori rientravano nelle casistiche ascrivibili come "fragili". Inoltre cambiavano le modalità di accertamento. L'attestazione doveva fatta da parte del medico di famiglia, che doveva certificare le condizioni di salute che rendevano rischioso lo svolgimento dell'attività lavorativa in presenza.

<p>Dal 1° aprile anche gli over 50 potranno tornare al lavoro senza rispettare l'obbligo di vaccinarsi previsto fino al 15 giugno. Dovranno, però, avere un tampone negativo antigenico (valido 48 ore) oppure molecolare (valido 72 ore). In caso contrario rischieranno la sanzione da 100 euro, ma non la sospensione dal lavoro.</p> <p>Fino al 31 dicembre rimane l'obbligo vaccinale per il personale sanitario e per chi lavora nelle Rsa pena la sospensione dalle funzioni e dallo stipendio.</p>	
<b>DISCIPLINA FISCALE DEL WELFARE AZIENDALE</b>	
<p>Il welfare aziendale rappresenta un elemento di retribuzione che prevede l'erogazione ai dipendenti di prestazioni di servizi oppure la cessione di beni.</p> <p>Dal punto di vista fiscale il welfare deroga dalla disciplina generale prevista all'art. 51, c. 1 del Tuir; al secondo comma sono elencati tutti gli elementi di benefit che non concorrono a formare l'aggregato del reddito da lavoro dipendente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• abbonamenti per il trasporto pubblico;</li> <li>• contributi di assistenza sanitaria;</li> <li>• servizi di trasporto collettivo;</li> <li>• opere e servizi di utilità sociale;</li> <li>• servizi di educazione e istruzione;</li> <li>• servizi di assistenza ai familiari non autosufficienti e anziani (età superiore ai 75 anni);</li> <li>• contributi e premi per il rischio di non autosufficienza e gravi patologie;</li> <li>• contributi a favore della previdenza complementare.</li> </ul> <p>Tutti questi benefit, non facendo parte dei redditi da lavoro dipendente, sono detassati in capo al lavoratore. Tuttavia la detassazione opera solo se le erogazioni sono effettuate nei confronti della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti indipendentemente dal fatto che solo alcuni di loro ne usufruiscano. Diventa quindi importante individuare il gruppo di lavoratori che avranno accesso al benefit.</p> <p>Complessivamente la somma del valore di tutti i benefit erogati al singolo dipendente non deve superare i 258,23 euro (Iva compresa) per poter usufruire del regime fiscale agevolativo di detassazione; nel caso di superamento della soglia il valore complessivo diventerebbe imponibile in capo al dipendente, non solo l'eccedenza. Durante il 2020 e il 2021, a causa della pandemia, questa soglia era raddoppiata passando da 258,23 a 516,43 euro. Per verificare l'importo di esenzione, è necessario dedurre le somme trattenute al dipendente o a questi addebitate con riferimento alle erogazioni in natura.</p> <p>I buoni pasto sono considerati in giurisprudenza come "agevolazione di carattere assistenziale collegata da un nesso di carattere occasionale, e quindi non rientranti nel trattamento retributivo in senso stretto". Tuttavia occorre verificare che lo stesso dipendente, nella stessa giornata lavorativa, non può godere simultaneamente del buono pasto ed usufruire della mensa aziendale ottenendo una detassazione su entrambi. L'esenzione può essere fruita per una sola prestazione alla volta.</p>	

Il presente elaborato è un documento informativo di sintesi e non un parere professionale.

Studio Pagani