

l'officina dei numeri

circolare informativa n. 5/2022 del 31 marzo 2022

Studio Associato Picchio e Gorretta, via Fausto Coppi 3 – 15121 – Alessandria
tel. e fax 0131 443273 – 0131 267858 e-mail: info@picgor.it - sito web: www.picgor.it

SLITTA AL 1.1.2023 L'ABBASSAMENTO DEL LIMITE AI PAGAMENTI CON DENARO CONTANTE: PER TUTTO IL 2022 IL LIMITE TORNA A 2.000 EURO

A seguito della conversione del DL "Milleproroghe", per l'anno 2022 **il limite per i pagamenti in contante** e, più in generale, per i trasferimenti a qualsiasi titolo tra soggetti diversi di denaro contante, **ritorna a 1.999,99 Euro** (soglia di 2.000 Euro).

La soglia di 1.000 Euro, introdotta il 1° gennaio 2022, è così rinviata al 1° gennaio 2023.

Il limite in questione, quale che ne sia la causa o il titolo, vale anche quando il trasferimento sia effettuato con più pagamenti inferiori alla soglia che appaiano artificialmente frazionati, ossia posti in essere attraverso più operazioni, singolarmente inferiori ai predetti limiti, effettuati in momenti diversi e in un periodo di tempo fissato in 7 giorni.

SANZIONI

Alle violazioni della disciplina dei contanti si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da 3.000 a 50.000 Euro. Per le violazioni che riguardano importi superiori a 250.000 Euro, invece, la sanzione è quintuplicata nel minimo e nel massimo edittali. Inoltre, nonostante la soglia sia stata riportata a 2.000 Euro, appare ancora operativo il minimo edittale di 1.000 €.

PROROGATO AL 30 GIUGNO 2022 IL LAVORO AGILE (SMART WORKING) EMERGENZIALE, SENZA NECESSITÀ DI ACCORDO CON IL LAVORATORE

L'art. 10 del DL n. 24 del 24.3.2022 proroga **fino al 30.6.2022** la possibilità – per tutti i datori di lavoro privati e pubblici - di ricorrere al lavoro agile anche in assenza dell'accordo individuale con il lavoratore e per effetto della sola decisione datoriale di farvi ricorso. Sempre entro la stessa data viene prorogata la modalità semplificata di comunicazione del lavoro agile per via telematica.

Non viene prorogata, invece, la possibilità prevista dal comma 2 dell'art. 90 del DL 34/2020, di svolgere il lavoro in modalità agile con gli strumenti informatici che si trovano nella disponibilità del lavoratore, laddove gli stessi non siano forniti dal datore di lavoro.

SUNTO DELLE PRINCIPALI NOVITÀ CONTENUTE NEL DL 24/2022

(tratto dal sito ufficiale del Ministero della Salute)

ACCESSO AI LUOGHI DI LAVORO

Dal 25 marzo 2022 l'accesso ai luoghi di lavoro è possibile con il **solo green pass base** (vaccinazione, guarigione, test) **per tutti, compresi gli over 50**; l'obbligo del green pass scadrà il prossimo 30 aprile.

OBBLIGO DI VACCINAZIONE PER PROFESSIONI SANITARIE E LAVORATORI IN SANITÀ

Resta fino al 31 dicembre 2022 l'obbligo vaccinale con la sospensione dal lavoro per gli esercenti le professioni sanitarie e i lavoratori negli ospedali e nelle RSA.

GREEN PASS PER ATTIVITÀ E SERVIZI

Il decreto rimodula l'utilizzo del green pass base e rafforzato per attività e servizi. In particolare, dal 1 aprile cade l'obbligo del green pass per i servizi di ristorazione all'aperto e per i mezzi di trasporto pubblico locale o regionale.

MASCHERINE

Vige l'obbligo delle mascherine FFP2 fino al 30 aprile per:

- mezzi di trasporto (aerei, treni, autobus, servizi di noleggio con conducente, impianti di risalita)
- spettacoli aperti al pubblico che si svolgono al chiuso o all'aperto in sale teatrali, sale da concerto, sale cinematografiche, locali di intrattenimento e musica dal vivo e in altri locali assimilati, eventi e competizioni sportive

Dal 1 aprile nei luoghi di lavoro sarà sufficiente indossare mascherine chirurgiche, anche per i lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari.

Resta fino al 30 aprile l'obbligo di mascherine al chiuso, ad esclusione delle abitazioni private. L'obbligo non sussiste quando, per le caratteristiche dei luoghi o per le circostanze di fatto, sia garantito in modo continuativo l'isolamento da persone non conviventi. Non hanno l'obbligo di indossare il dispositivo di protezione delle vie respiratorie:

- a) i bambini di età inferiore ai sei anni;
- b) le persone con patologie o disabilità incompatibili con l'uso della mascherina, nonché le persone che devono comunicare con una persona con disabilità in modo da non poter fare uso del dispositivo;
- c) i soggetti che stanno svolgendo attività sportiva.

QUARANTENE E ISOLAMENTO

Dal 1° aprile dovrà rimanere isolato a casa solo chi ha contratto il virus. Chi ha avuto un contatto stretto con un caso positivo dovrà applicare il regime dell'autosorveglianza (mascherina FFP2 per 10 giorni dall'ultimo contatto, test alla prima comparsa dei sintomi e, se ancora sintomatici, al quinto giorno successivo alla data dell'ultimo contatto).

BONUS CARBURANTE AI DIPENDENTI

L'art. 2 del DI 21/2022 prevede, per il **solo anno 2022**, che l'importo del valore dei buoni benzina ceduti a titolo gratuito da aziende private ai lavoratori dipendenti per l'acquisto di carburanti, **non costituisce reddito** nel limite di 200 € annui. Tale esenzione si somma a quella di 258,23 € prevista ordinariamente dal comma 3 dell'art. 51 del DPR 917/1986 (TUIR), per cui per il solo anno corrente avremo due distinte esenzioni:

- Euro 258,23= quale limite massimo annuale di esenzione per il valore normale dei beni ceduti e dei servizi prestati al dipendente, al coniuge o ai familiari (parenti o affini entro il secondo grado, ai sensi dell'art. 433 cod. civ.), o il diritto di ottenerli da terzi (tra questi beni o servizi possono rientrare anche i buoni carburante, al pari dei buoni spesa dei supermercati o simili e ogni altro bene o servizio di valore normale non superiore a tale soglia)
- Euro 200,00= aggiuntivi solo ed esclusivamente sotto forma di buoni carburante

Giova ricordare che laddove si superi una (o entrambe) le soglie di esenzione, è assoggettato a tassazione e contribuzione l'intero valore dei beni o dei servizi ceduti (e non solo la quota eccedente il limite di esenzione).

NUOVE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI TIROCINI

La legge finanziaria per il 2022 (legge 234/2021) nei commi da 721 a 726 introduce nuove disposizioni in materia di tirocini, sia curricolari che extracurricolari.

Accanto a disposizioni di futura applicazione, la legge di bilancio ha introdotto ulteriori **precetti che risultano essere già vigenti a partire dalla sua entrata in vigore**. Si riporta di seguito una prima analisi fornita dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro con nota 530/2022:

Indennità di partecipazione

L'art. 1, comma 726, della L. n. 234/2021 ha abrogato, a far data dalla sua entrata in vigore, i commi 34-36, della L. n. 92/2012.

Ciononostante permane, in forza del nuovo comma 721 lett. b), il riconoscimento di una congrua indennità quale principio informatore delle linee guida da adottarsi in Conferenza, così come era già previsto dall'art. 1, comma 34, della L. n. 92/2012 ora abrogato.

Ne consegue che la sanzione prevista dal successivo comma 722 – secondo il quale **“la mancata corresponsione dell'indennità di cui alla lettera b) del comma 721 comporta a carico del trasgressore l'irrogazione di una sanzione amministrativa il cui ammontare è proporzionato alla gravità dell'illecito commesso, in misura variabile da un minimo di 1.000 euro a un massimo di 6.000 euro, conformemente alle previsioni di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689”** – troverà applicazione in relazione alla mancata corresponsione della indennità già prevista dalle vigenti leggi.

Ricorso fraudolento al tirocinio

Il comma 723 stabilisce, inoltre, che **“il tirocinio non costituisce rapporto di lavoro e non può essere utilizzato in sostituzione di lavoro dipendente**. Se il tirocinio è svolto in modo fraudolento, eludendo le prescrizioni di cui al periodo precedente, **il soggetto ospitante è punito con la pena dell'ammenda di 50 euro per ciascun tirocinante coinvolto e per ciascun giorno di tirocinio, ferma restando la possibilità, su domanda del tirocinante, di riconoscere la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato a partire dalla pronuncia giudiziale”**.

Tali disposizioni introducono precetti da ritenersi immediatamente operativi.

...

Come anticipato, la violazione delle disposizioni contenute nel comma 723 comporta l'applicazione a carico del soggetto ospitante della pena dell'ammenda di 50 euro per ciascun tirocinante coinvolto e per ciascun giorno di tirocinio. Trattandosi di **sanzione penale, punita con pena pecuniaria**, la stessa è soggetta alla prescrizione obbligatoria ex art. 20 L. n. 758/1994, volta a far cessare il rapporto in essere in violazione dei principi che ne disciplinano la regolare gestione.

Il contenuto del provvedimento di prescrizione va correlato con l'ultimo periodo del comma 723, il quale fa salva la possibilità, su domanda del tirocinante, di riconoscere la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato a partire dalla pronuncia giudiziale. Sarà dunque il solo tirocinante a valutare una richiesta in tal senso.

Comunicazioni al Centro per l'impiego e obblighi di sicurezza

Rispetto a quanto previsto dal comma 724, che ribadisce **l'obbligo di comunicazione** dei tirocini ai sensi dell'art. 9-bis, comma 2, del D.L. n. 510/1996 (conv. da L. 608/1996), si ritiene, in coerenza con i precedenti orientamenti, che lo stesso **riguardi unicamente i tirocini extracurricolari**.

Infine, il comma 725 stabilisce che **“il soggetto ospitante è tenuto, nei confronti dei tirocinanti, a propria cura e spese, al rispetto integrale delle disposizioni in materia di salute e sicurezza di cui al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81”**. L'inciso **“integrale”** è da ritenersi un rafforzativo di quanto già previsto dall'art. 2 comma 1 lett. a), del D.Lgs. n. 81/2008, che parifica alla figura del lavoratore **“il soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento di cui all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196, e di cui a specifiche disposizioni delle leggi regionali promosse al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro”**, con ciò determinando l'applicazione delle medesime tutele previste in favore del personale dipendente.

Si richiama l'attenzione, in particolare, alle prescrizioni che riguardano la **genuinità del tirocinio** e la giusta enfasi data al fatto che il tirocinante **non è e non può sostituire un dipendente** per cui non è tenuto e non gli può essere richiesta una prestazione **“lavorativa”** analoga a quella richiesta a un lavoratore subordinato.