

# ***l'officina dei numeri***

circolare informativa n. 8/2022 del 19 maggio 2022

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

## **INDENNITÀ UNA TANTUM DI 200 EURO PER I LAVORATORI DIPENDENTI E PER ALTRE CATEGORIE DI SOGGETTI**

L'art. 31 del DL n. 50 del 17.5.2022, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale in pari data, introduce una **indennità una tantum per i lavoratori dipendenti** (pubblici o privati, a prescindere dalla natura del datore di lavoro e quindi anche da datori di lavoro non imprenditori, con esclusione dei lavoratori domestici) **di 200,00= Euro** a favore dei **lavoratori dipendenti** che nel **primo quadrimestre del 2022** abbiano beneficiato per almeno un mese dell'esonero contributivo dello **0,80%**, ossia abbiano avuto, per almeno un mese, una retribuzione lorda imponibile inferiore a 2.692,00= Euro.

Tale indennità una tantum **spetta una sola volta** anche in caso di pluralità di rapporti di lavoro ed è riconosciuta in via automatica **previa dichiarazione di non essere titolare di prestazioni erogate dall'INPS** (in quanto lo stesso istituto provvederà all'erogazione a favore dei beneficiari di pensione e altre prestazioni previdenziali o assistenziali erogate dal medesimo, ad esempio il reddito di cittadinanza).

L'indennità **non costituisce reddito** né a fini fiscali né ai fini della corresponsione di prestazioni previdenziali e assistenziali e non è cedibile, né pignorabile o sequestrabile (ossia spetta anche in caso di cessione del quinto, delegazione di pagamento o pignoramento presso terzi).

L'indennità, da erogare nel mese di **luglio 2022**, è **erogata direttamente dal datore di lavoro** che recupera l'importo anticipato mediante **compensazione nella denuncia mensile dei contributi** (UNIEMENS); non si tratta, quindi, di un credito IRPEF o di un bonus fiscale ma di un credito che verrà "compensato" direttamente in denuncia contributiva, andando a diminuire il versamento dei contributi INPS operato sul modello F24.

Il meccanismo prescelto dal legislatore per attribuire questa indennità una tantum è quanto meno singolare (folle e approssimativo, oltre che sostanzialmente ingiusto, rende meglio l'idea ....) in quanto esclude tutti i lavoratori non subordinati, per i quali non viene presentata la denuncia UNIEMENS con possibilità di compensare debiti e crediti contributivi (dovrebbero essere esclusi i lavoratori iscritti alla gestione separata, in quanto non "dipendenti", per i quali si presenta comunque la denuncia contributiva ma per i quali non è possibile operare la compensazione).

Per avere diritto all'indennità è sufficiente che per un solo mese nel primo quadrimestre 2022 si abbia avuto un imponibile non superiore a 2.692,00= Euro. Poiché si fa riferimento a un imponibile mensile, è possibile che ne usufruiscano anche lavoratori con retribuzioni maggiori di tale importo che in un mese, per via di as-

senze non retribuite o di eventi indennizzati da INPS o INAIL, abbiano avuto una riduzione dell'imponibile contributivo, tali da farli rientrare nella soglia di legge, a prescindere dalla retribuzione annualmente percepita. Per beneficiare dell'indennità occorre che i lavoratori siano in forza nel periodo di paga di luglio 2022, in quanto il meccanismo di recupero presuppone una "compensazione" con i contributi dovuti in tale periodo di paga.

L'erogazione nel periodo di paga di luglio 2022 dovrebbe comportare (se si adotta il principio "di competenza") che ciascun lavoratore percepirà l'indennità nel termine usuale di pagamento della busta paga di quello specifico periodo di paga (quindi anche nel mese di agosto se le buste paga di luglio sono pagate nei primi giorni del mese successivo).

Qualora, invece, l'INPS – emanando le proprie indicazioni – ritenesse di adottare il criterio "di casa", l'indennità verrebbe inserita nel LUL di giugno o di luglio a seconda della data di pagamento delle competenze. In considerazione della formulazione del successivo art. 32 che riguarda il pagamento diretto dell'indennità da parte dell'INPS, si ritiene che verrà adottato il criterio di competenza e che il LUL interessato sarà, in ogni caso, quello di luglio 2022.

Il meccanismo ipotizzato dal legislatore creerà una **ingorgo burocratico e amministrativo** in quanto l'erogazione sarà "automatica" **previa dichiarazione del lavoratore** di non essere titolare delle prestazioni di cui all'art. 32 del medesimo DL, ossia:

- 1) titolare di uno o più trattamenti pensionistici a carico di qualsiasi forma previdenziale obbligatoria, di pensione o assegno sociale, di pensione o assegno per invalidi civili, ciechi e sordomuti, nonché di trattamenti di accompagnamento alla pensione, con decorrenza entro il 30 giugno 2022 (art. 32, comma 1);
- 2) in un nucleo familiare beneficiario del reddito di cittadinanza (art. 32, comma 18).

Poiché le informazioni di cui sopra non sono reperibili direttamente dal datore di lavoro, si prefigura l'arrivo di una notevole mole di documenti, visto che ogni lavoratore interessato dovrà presentare la propria dichiarazione, senza la quale l'erogazione "automatica" non potrà avere luogo. In tale documento, quanto meno per i lavoratori a tempo parziale, sarà opportuno inserire anche la dichiarazione di non avere percepito l'indennità in altro eventuale rapporto di lavoro.

Come detto, un meccanismo folle e perverso.

Il citato art. 32 prevede il **pagamento diretto da parte dell'INPS**, a determinate condizioni personali e reddituali, dell'indennità una tantum da parte dell'Ente previdenziale di competenza a favore di:

- 1) titolari di pensione;
- 2) lavoratori domestici;

- 3) percettori di indennità di disoccupazione (es. Naspi o disoccupazione agricola);
  - 4) collaboratori coordinati e continuativi;
  - 5) lavoratori stagionali, a tempo determinato e intermittenti di cui agli artt. da 13 a 18 D.Lgs. 81/2015 che, nel 2021 abbiano svolto la prestazione per almeno 50 giornate;
  - 6) lavoratori iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo che, nel 2021 abbiano almeno 50 contributi giornalieri versati;
  - 7) lavoratori autonomi, privi di partita IVA, non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie che, nel 2021 siano stati titolari di contratti autonomi occasionali riconducibili alle disposizioni di cui all'art. 2222 c.c.;
  - 8) incaricati alle vendite a domicilio;
  - 9) lavoratori che nel 2021 siano stati beneficiari di una delle indennità previste dall'art. 10, commi 1-9 del D.L. 41/2021 (indennità per i lavoratori stagionali del turismo, degli stabilimenti termali, dello spettacolo e dello sport);
  - 10) nuclei familiari percettori di reddito di cittadinanza.
- Per ciascuna delle categorie sopra individuate l'art. 32 prevede specifici criteri di spettanza e relativi limiti reddituali: ad esempio, per i collaboratori familiari si prevede l'erogazione su domanda ma senza limite massimo di reddito, per i percettori di NASPI e disoccupazione agricola l'erogazione avviene automaticamente senza limite reddituale, mentre per i co.co.co. l'erogazione avverrà sempre a domanda ma a condizione che il reddito derivante da tale tipologia contrattuale non ecceda i 35.000 € annui.

## **DL 24/2022: NELLA LEGGE DI CONVERSIONE DI PROSSIMA EMANAZIONE NOVITÀ PER LAVORO AGILE E LAVORATORI FRAGILI**

Le Commissioni riunite Affari costituzionali e Sanità, martedì 17 maggio, hanno concluso l'esame del ddl, trasmesso dalla Camera di conversione, con modificazioni, del decreto-legge 24 marzo 2022 n. 24, recante disposizioni urgenti per il superamento delle misure di contrasto alla diffusione dell'epidemia da Covid-19, in conseguenza della cessazione dello stato di emergenza (cd. decreto riapertura), conferendo mandato ai relatori a riferire favorevolmente all'Assemblea.

Si può, quindi, ritenere che entro il termine del 23 maggio p.v. il decreto legge sarà convertito e le modifiche apportate in materia di lavoro agile e lavoratori fragili diverranno legge.

### **LAVORO AGILE**

Il lavoro agile ha rappresentato, durante i mesi di pandemia, la forma "normale" di lavoro per molte persone, risultando la modalità organizzativa più efficace per la prevenzione del contagio, al posto della riorganizzazione dell'attività in presenza sul luogo di lavoro.

Il D.L. 24/2022 aveva inizialmente stabilito la cessazione della modalità "semplificata" di questa tipologia lavorativa (cioè senza necessità di accordo col lavoratore, con comunicazione semplificata al collocamento e con rilascio dell'informativa di sicurezza standard) dal

1.7.2022; la legge di conversione ha **prorogato il termine di cessazione dal 30.6.2022 al 31.8.2022.**

L'intento del legislatore nel concedere questa ulteriore proroga, sarebbe quello di dare tempo sia al parlamento impegnato ad approvare alcune norme di modifica della legge 81/2017, sia alla contrattazione collettiva, di intervenire sulla materia alla luce dell'accordo quadro nazionale del 7.12.2021.

Si vorrebbe, cioè, fare in modo che sia la contrattazione collettiva a definire i contenuti essenziali dell'accordo di lavoro agile (orari, riposi, disconnessione, luogo della prestazione da remoto ecc.), in modo che l'accordo individuale si limiti a recepirli.

### **LAVORATORI FRAGILI**

In fase di conversione sono stati altresì prorogati:

- il termine, scaduto il 31.3.2022, per beneficiare dell'indennità di malattia in caso di assenza dal lavoro per i lavoratori fragili, portato al 30.6.2022;

- il termine, scaduto il 31.3.2022, sempre per i lavoratori fragili, entro il quale poter chiedere di effettuare la prestazione in smart working, portato anch'esso al 30.6.2022;

- il termine che scadrà il 30.6.2022, per la sorveglianza sanitaria eccezionale a favore dei lavoratori fragili, che è stato spostato al 31.7.2022;

- fino al 30.6.2022 il diritto allo smart working in modalità semplificata per i lavoratori dipendenti genitori di figli in condizioni di disabilità grave riconosciuta ai sensi della legge 104/1992, o almeno un figlio con bisogni educativi speciali, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratore e che l'attività lavorativa non richieda necessariamente la presenza fisica.

In particolare, per i lavoratori fragili di cui all'art. 26, D.L. 18/2020 sarà prevista fino al 30.6.2022 la possibilità:

- esclusivamente ai soggetti fragili individuati dal D.M. 4.2.2022, di assentarsi dal lavoro con equiparazione dell'assenza al ricovero ospedaliero (con diritto alla relativa indennità di malattia e neutralizzazione del periodo ai fini del calcolo del compenso (ex art. 26, comma 2, D.L. 18/2020 ), se non risulti fattibile il lavoro agile;

- esclusivamente per i soggetti immunodepressi o affetti da patologie oncologiche o coinvolti nelle relative terapie salvavita, inclusi i lavoratori disabili gravi, in alternativa e se fattibile, essere impiegati in smart working anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti (ex art. 26, comma 2-bis, D.L. 18/2020 );

- chiedere il rimborso forfettario per i datori di lavoro nei casi in cui non spetti loro il diritto all'assicurazione economica di malattia presso l'Inps (ex art. 26, comma 7-bis, D.L. 18/2020 ), come nel caso degli impiegati delle aziende del settore artigiano e industriale.

La norma sembrerebbe voler distinguere nettamente le due platee di destinatari (più ampia la prima della seconda) anche se le stesse risultano intrecciate tra loro e anche se l'INPS con messaggio 1349/2022 ha esteso ai fragili indicati nel decreto ministeriale il diritto allo smart working. Su questo punto occorre attendere precisazioni in merito. Saranno, quindi, necessari opportuni chiarimenti degli organi competenti.