

l'officina dei numeri

circolare informativa n. 16/2022 del 31 agosto 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

LAVORO AGILE: ULTERIORI PRECISAZIONI

PRIORITÀ PER IL PASSAGGIO AL LAVORO AGILE

Pur con la cessazione della normativa emergenziale, sono state confermate o introdotte ex novo, dal D. Lgs. 105/2022 (di recepimento della direttiva Ue 2019/1158), situazioni nelle quali al lavoratore è riconosciuta una **priorità** rispetto ad altri lavoratori nell'**accesso al lavoro agile**, sempre che questa modalità di svolgimento della prestazione sia **prevista e praticata nell'azienda** o nell'amministrazione pubblica in cui il dipendente lavora.

Dal 13 agosto 2022 hanno la priorità nella concessione del lavoro agile:

- lavoratori e lavoratrici disabili gravi;
- lavoratori e lavoratrici con figli fino a 12 anni;
- lavoratori e lavoratrici con figli disabili gravi, senza limiti di età;
- lavoratori e lavoratrici che siano *caregivers* secondo la definizione fornita dall'art. 1, comma 255, della legge 205/2017 (ossia *“la persona che assiste e si prende cura del coniuge, dell'altra parte dell'unione civile tra persone dello stesso sesso o del convivente di fatto ai sensi della legge 20 maggio 2016, n. 76, di un familiare o di un affine entro il secondo grado, ovvero, nei soli casi indicati dall'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, di un familiare entro il terzo grado che, a causa di malattia, infermità o disabilità, anche croniche o degenerative, non sia autosufficiente e in grado di prendersi cura di sé, sia riconosciuto invalido in quanto bisognoso di assistenza globale e continua di lunga durata ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, o sia titolare di indennità di accompagnamento ai sensi della legge 11 febbraio 1980, n. 18”*);
- lavoratori e lavoratrici che fruiscono di permessi per assistere un familiare disabile in base alla legge 104/1992.

Da notizie di stampa, risulta che sia stato presentato dal Ministero del Lavoro un emendamento alla legge di conversione del DL 115/2022 (cd. “aiuti bis”), con il quale si prorogherebbe fino al 31 dicembre 2022 la possibilità di ricorso al lavoro agile senza accordo individuale, per i lavoratori fragili e per i genitori di figli di età inferiore a 14 anni. Ad oggi si tratta di una notizia di stampa, per cui l'emendamento non è ancora legge e i lavoratori fragili o i genitori di figli di età inferiore a 12 anni hanno solo una priorità nel passaggio al lavoro agile, non un diritto pieno.

CHIARIMENTI MINISTERIALI SUI TERMINI DELLA COMUNICAZIONE E REGIME TRANSITORIO

Il ministero del Lavoro, con una notizia pubblicata sul sito internet, conferma che la nuova disciplina entra in vigore il 1° settembre, senza ulteriori proroghe.

Tuttavia, in considerazione del fatto che la piena operatività della nuova procedura richiede anche l'adeguamento dei sistemi informatici dei datori di lavoro, al fine di farli colloquiare con quelli del ministero, in fase di prima applicazione i **nuovi accordi di lavoro agile** o la **proroga di precedenti accordi** che si perfezionano a partire dal 1° settembre, **potranno essere comunicati entro il 1° novembre 2022**.

Il Ministero chiarisce, quindi, il regime transitorio, specificando che la nuova disciplina si applica ai nuovi accordi di lavoro agile o alle proroghe (o modifiche) di precedenti accordi che si perfezionano a partire dal 1° settembre. Da ciò consegue che gli accordi di lavoro agile (che siano, ovviamente, conformi alle previsioni della legge 81/2017) in essere al 1° settembre ma con scadenza successiva, non dovranno formare oggetto di una nuova comunicazione, rimanendo valida quella fatta precedentemente.

Rimane, però, il dubbio principale circa l'assenza, nel D.M. 149/2022, di un termine specifico per adempiere una volta che la disciplina entrerà a regime.

Infatti, con la nuova formulazione dell'art. 23 della legge 81/2017, viene meno il riferimento all'art. 9-bis del D.L. 510/1996 (convertito dalla legge 608/1996) e, in pratica, scompare l'obbligo di trasmettere i dati il giorno antecedente l'inizio del lavoro agile, senza essere sostituito da un altro termine.

Con riferimento a questo aspetto, il Ministero assimila la comunicazione di lavoro agile ad una **variazione** (trasformazione) della modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e, come tale, assoggettata al **termine di cinque giorni**, ai sensi dell'art. 4-bis, comma 5, D.Lgs. 181/2000, con le conseguenze sanzionatorie di cui all'art. 19, comma 3, D.Lgs. 276/2003 (sanzione da 100 a 500 Euro per lavoratore).

Tuttavia, la norma richiamata dal ministero indica un elenco **tassativo** delle fattispecie che devono essere comunicate entro i cinque giorni e tale elenco **non contempla** l'ipotesi richiamata dal ministero, vale a dire la *“trasformazione della modalità di svolgimento della prestazione lavorativa”*.

Infatti, nel comma 5 è previsto che la comunicazione di variazione debba essere effettuata per:

- trasformazione da rapporto di tirocinio a rapporto di lavoro subordinato;
- proroga del termine inizialmente fissato;
- trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato;
- trasformazione da tempo parziale a tempo pieno;
- trasferimento e distacco del lavoratore;
- modifica della ragione sociale del datore di lavoro;
- trasferimento d'azienda o di ramo di essa.

Poiché uno dei presupposti del sistema penale e degli illeciti amministrativi di cui alla legge 689/1981 è il divieto di applicazione analogica di un precetto che, al contrario, per essere sanzionato deve essere individuato in modo puntuale (principio di legalità), il comunicato del Ministero del Lavoro (neppure una circolare ma un semplice avviso pubblicato sul sito istituzionale) non pare idoneo a creare una fattispecie sanzionatoria non espressamente prevista dalla legge ma rimane solo il tentativo di “coprire” un vuoto normativo, improvvisamente lasciato dal legislatore.

ALTRE NOTIZIE

AUMENTO DEL TASSO DI INTERESSE DELLA BCE E VARIAZIONE DELLA MISURA DELL'INTERESSE DI DILAZIONE E DIFFERIMENTO E DELLE SOMME AGGIUNTIVE E SANZIONI CIVILI. CIRCOLARE INPS 98/2022

La Banca Centrale Europea, con la decisione di politica monetaria del 21 luglio 2022, ha innalzato di 50 punti base il tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema (ex **Tasso Ufficiale di Riferimento**) che, a decorrere dal 27 luglio 2022, è pari allo 0,50%.

Tale variazione incide sulla determinazione del **tasso di dilazione e di differimento** da applicare agli importi dovuti a titolo di contribuzione agli Enti gestori di forme di previdenza e assistenza obbligatorie nonché sulla misura delle **sanzioni civili** di cui all'art. 116, comma 8, lettera a) e lettera b) secondo periodo, e comma 10, della legge 23 dicembre 2000, n. 388.

INTERESSE DI DILAZIONE E DI DIFFERIMENTO

L'interesse di dilazione per la **regolarizzazione rateale dei debiti** per contributi e sanzioni civili è pari al tasso del **6,50% annuo** e trova applicazione con riferimento alle **rateazioni presentate** a decorrere dal 27 luglio 2022.

I piani di ammortamento già emessi e notificati in base al tasso di interesse precedentemente in vigore **non subiranno modifiche**.

SANZIONI CIVILI

La decisione della Banca Centrale Europea, che ha definito, a decorrere dal 27 luglio 2022, l'innalzamento del tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali nella misura sopra riportata, comporta la variazione delle sanzioni civili come segue:

- a) nel caso di **mancato o ritardato pagamento di contributi o premi**, di cui alla lettera a), comma 8, dell'art. 116 della legge 388/2000, **la sanzione civile è pari al 6% in ragione d'anno** (tasso dello 0,50% maggiorato di 5,5 punti); la sanzione civile non può essere superiore al 40 per cento dell'importo dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge.
- b) la misura del 6% annuo trova applicazione anche con riferimento all'ipotesi di cui alla lettera b), secondo periodo, del citato articolo 116, comma 8, ossia quando la **denuncia della situazione debitoria sia effettuata spontaneamente, prima di contestazioni o richieste da**

parte degli enti impositori, **e comunque entro dodici mesi dal termine stabilito per il pagamento dei contributi** o premi e sempre **ché il versamento dei contributi o premi sia effettuato entro trenta giorni dalla denuncia stessa**; anche in questo caso, la sanzione civile non può essere superiore al 40 per cento dell'importo dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge.

- c) in caso di **evasione** (articolo 116, comma 8, lettera b), primo periodo) la **sanzione civile, in ragione d'anno, è pari al 30 per cento nel limite del 60 per cento dell'importo dei contributi o premi non corrisposti** entro la scadenza di legge.
- d) in caso di **mancato o ritardato pagamento di contributi o premi derivanti da oggettive incertezze connesse a contrastanti orientamenti giurisprudenziali o amministrativi** sulla ricorrenza dell'obbligo contributivo, successivamente riconosciuto in sede giudiziale o amministrativa, **sempre che il versamento dei contributi o premi sia effettuato entro il termine** fissato dagli enti impositori, si applica una **sanzione civile del 6% in ragione d'anno**.

AUMENTO DEL TASSO DI INTERESSE DELLA BCE E CONSEGUENZE SUI PRESTITI A TASSO ZERO CONCESSI AI DIPENDENTI

I prestiti a tasso zero concessi dal datore di lavoro ai dipendenti tornano tassabili già da quest'anno. Questo è un altro effetto dell'aumento deciso dalla Banca Centrale Europea dell'ex TUR, rimasto fisso a zero fino al 26.7.2022 ed aumentato allo 0,50% dal giorno successivo.

Infatti, l'art. 51, comma 4, lett. b) del TUIR dispone: *“in caso di concessione di prestiti si assume il 50 per cento della differenza tra l'importo degli interessi calcolato al tasso ufficiale di sconto vigente al termine di ciascun anno e l'importo degli interessi calcolato al tasso applicato sugli stessi. Tale disposizione non si applica per i prestiti ... di durata inferiore ai dodici mesi concessi, a seguito di accordi aziendali, dal datore di lavoro ai dipendenti in contratto di solidarietà o in cassa integrazione guadagni o a dipendenti vittime dell'usura ai sensi della legge 7 marzo 1996, n. 108 o ammessi a fruire delle erogazioni pecuniarie a ristoro dei danni conseguenti a rifiuto opposto a richieste estorsive ai sensi del decreto legge 31 dicembre 1991, n. 419 convertito con modificazioni, dalla legge 18 febbraio 1992, n. 172”*.

Pertanto, a partire dal 27.7.2022 in caso di prestiti erogati al lavoratore (anche sotto forma di anticipi stipendiali rimborsati in più tranches), si dovrà calcolare il fringe benefit (ed assoggettarlo a tassazione e contribuzione) in misura pari alla differenza tra lo 0,25% (in ragione di anno) e l'interesse applicato. Se l'interesse fosse superiore allo 0,25% annuo, non si avrà alcun fringe benefit; in caso contrario, su ciascuna rata rimborsata si dovrà calcolare l'interesse teorico e assoggettarlo a contribuzione e tassazione.

ULTERIORI PRECISAZIONI SULL'AUMENTO DELL'ESENZIONE DEI FRINGE BENEFITS

L'art. 12 del D.L. 155/2022 richiama, sia pure derogandovi, l'art. 51, comma 3, del TUIR, per cui dovrebbero applicarsi, in quanto compatibili, le regole da questo previste. Per il rispetto della soglia di esenzione, è richiesto che i beni e i servizi assegnati dal datore ai propri lavoratori dipendenti siano conteggiati al "valore normale", quindi al netto di quanto il dipendente possa avere corrisposto per fruire dei suddetti beni o servizi nello stesso periodo d'imposta, tenendo conto di tutti i redditi percepiti, anche se derivanti da altri rapporti di lavoro. Se i fringe benefit superano tale soglia, l'intero valore sarà tassato; al riguardo, va osservato che secondo altre interpretazioni, la "deroga" all'art. 51, comma 3, TUIR, consentirebbe di considerare i 600 € come una franchigia vera e propria, con assoggettamento a tassazione e contribuzione solo degli importi eccedenti tale limite. Al riguardo, sarà opportuno adottare, in attesa di chiarimenti dell'Agenzia delle Entrate, l'interpretazione più restrittiva che azzeri interamente l'esenzione al superamento della franchigia.

Solo per il 2022 l'esenzione è stata estesa alle somme assegnate per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale. La norma non richiede che il rimborso riguardi l'intero importo della bolletta (anche perché potrebbe essere superiore al limite di esenzione), per cui l'esenzione spetta anche se il datore di lavoro rimborsa parzialmente le spese dell'utenza.

Per utenza domestica dovrebbe intendersi il contratto di fornitura riferito all'abitazione, di residenza o meno, e le relative applicazioni, inclusi i locali annessi o pertinenti. Quanto alla fornitura di energia elettrica, dovrebbero rientrare anche i punti di ricarica privata per veicoli elettrici.

L'utenza domestica dovrebbe essere riferita tanto al lavoratore dipendente, quanto al coniuge o ai familiari secondo l'articolo 12 del TUIR e deve riferirsi a spese sostenute nel 2022, anche se riferite ad annualità precedenti (vale il principio di cassa).

L'agevolazione deve coordinarsi con le altre forme di esenzione riferite alle utenze domestiche. Ad esempio: il rimborso dei costi sostenuti dai dipendenti in smart working per il consumo di energia elettrica per l'utilizzo di un computer e di una lampada e i costi per l'utilizzo dei servizi igienici (acqua e materiale di consumo), non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, in quanto si considera riferibile a consumi sostenuti nell'interesse esclusivo del datore di lavoro (interpello 314/2021).

In aggiunta, l'offerta ai dipendenti del servizio di ricarica dell'auto elettrica è esente, senza alcun limite quantitativo, in quanto lo scopo di promuovere un utilizzo consapevole delle risorse e atteggiamenti responsabili dei dipendenti verso l'ambiente, attraverso il ricorso alla mobilità elettrica rientra tra le finalità di educazione ambientale (interpello 329/2022).

TIROCINI EXTRACURRICULARI "FRAUDOLENTI" E SANZIONE PENALE DAL 1.1.2022

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro risponde ad alcuni quesiti posti in relazione all'entrata in vigore dei commi

da 720 a 726 dell'art. 1 della legge 234/2021 (legge finanziaria per il 2022). Giova riportare quanto prevede il comma 723, già in vigore dal 1.1.2022:

723. 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.

L'Ispettorato al riguardo precisa che:

*... al fine chiarire se tale disposizione risulti applicabile anche ai rapporti svoltisi "a cavallo" dell'entrata in vigore della L. n. 234/2021, occorre anzitutto evidenziare che trattasi di **illecito di natura permanente**. Del resto, anche con circ. n. 3/2019, seppur con riferimento al reato di somministrazione fraudolenta, è stato evidenziato che la natura permanente di un illecito è caratterizzata "da un intento elusivo di norme contrattuali o imperative che trova ragione d'essere in una apprezzabile continuità dell'azione antiggiuridica. La natura permanente dell'illecito, comporta che l'offesa al bene giuridico si protrae per tutta la durata della somministrazione fraudolenta, coincidendo la sua consumazione con la cessazione della condotta la quale assume rilevanza sia ai fini della individuazione della norma applicabile, sia ai fini della decorrenza del termine di prescrizione".*

*Pertanto, richiamando i medesimi principi, appare possibile evidenziare che, **nell'ipotesi tirocini extracurricolari proseguiti e/o conclusi dopo il 1° gennaio 2022, data di entrata in vigore della L. n. 234/2021, sia applicabile il trattamento sanzionatorio previsto dal comma 723, ove il tirocinio stesso risulti svolto in modo fraudolento.***

*In relazione alla corretta commisurazione della sanzione penale (ammenda di 50 euro per ciascun tirocinante coinvolto e per ciascun giorno di tirocinio) ... si deve ritenere che **il reato di cui al comma 723 si possa configurare solo a decorrere dal 1° gennaio 2022, con conseguente commisurazione della relativa sanzione per le sole giornate che decorrono da tale data.***

Per quanto riguarda la configurazione dell'illecito, l'Ispettorato precisa che: **"Con riferimento alla natura fraudolenta del tirocinio, ai fini della contestazione del reato in questione, è poi sufficiente provare che il rapporto di tirocinio si è svolto come un vero e proprio rapporto di lavoro subordinato.** Ciò in quanto la fraudolenza consiste, secondo il dettato normativo, proprio nell'avvalersi di lavoratori nella veste di tirocinanti". Non potranno, invece, trovare applicazione le sanzioni amministrative di norma applicabili per le ipotesi di riqualificazione del rapporto di lavoro in termini di subordinazione (omessa comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro e omessa consegna della dichiarazione di assunzione).

Alla condanna seguirà il recupero dei contributi e dei premi evasi, maggiorati dalle relative sanzioni.