

*Circolare per i Clienti di studio***N. 13 del 05/09/2022****Fringe benefit: aumento della fascia di esenzione**

Il DL 115/2022, cosiddetto decreto Aiuti bis, ha innalzato anche per il 2022 la soglia di non imponibilità dei fringe benefit erogati ai dipendenti portandola da € 258,23 a **€ 600,00**. E' una misura temporanea, limitata al periodo d'imposta in corso (quindi con effetto retroattivo per tutto l'anno) collegata all'emergenza del "caro bollette". Infatti la norma non si limita, come è già stato fatto in questi ultimi due anni, ad innalzare a 600 euro il valore esente dei classici 'buoni spesa' ma include nella soglia di non imponibilità anche le somme erogate o i rimborsi, da parte del datore di lavoro, per il pagamento delle bollette domestiche di acqua, luce e gas.

Quindi, seppur in attesa delle auspiccate istruzioni specifiche da parte dell'Agenzia delle Entrate, si può ipotizzare che, al più tardi con la busta paga di dicembre, si potrà:

- a) consegnare voucher per buoni spesa o titoli analoghi;
- b) erogare/rimborsare ai propri dipendenti una somma per calmierare gli effetti dell'aumento delle utenze domestiche.

Quindi, riepilogando l'intera normativa, si ricorda che:

1. per quest'anno i datori di lavoro potranno erogare fino a 800 euro in benefit non imponibili, infatti in aggiunta al nuovo limite dei 600 euro si possono riconoscere anche i buoni benzina per un valore massimo di 200 euro;
2. a differenza di altre tipologie di welfare aziendale, per i 600,00 + 200 euro non vale la regola generale per cui devono essere messi a disposizione della generalità dei dipendenti ma può ben essere offerto anche al singolo lavoratore come trattamento "ad personam".

Smart-working: fine del periodo emergenziale e obbligo di accordo con il lavoratore

Dal **1° settembre 2022** viene ripristinato l'obbligo di sottoscrivere gli accordi individuali con i dipendenti per svolgere la prestazione in modalità agile (o smart-working) venendo così a concludersi le semplificazioni consentite dalla disciplina emergenziale. Quindi le aziende dovranno reintrodurre il lavoro in presenza oppure sottoscrivere con il lavoratore un accordo individuale al quale dovrà seguire, entro 5 giorni dalla sottoscrizione, apposita comunicazione telematica al Ministero del Lavoro (per gli accordi sottoscritti a settembre è stata prevista una proroga al 1° novembre).

Ricordiamo che l'accordo individuale deve disciplinare in dettaglio l'esecuzione della prestazione lavorativa (durata, alternanza interno/esterno, tempi di disconnessione, ecc.) per cui invitiamo fin d'ora le aziende che fossero interessate ad avviare e/o proseguire con lo smart-working a contattare per tempo lo Studio in modo da definirne con puntualità i contenuti.

Cogliamo altresì l'occasione per sottolineare che lo smart-working non prevederebbe un luogo di lavoro predeterminato, è limitante associarlo al solo 'lavoro da casa' (per tale modalità esiste il 'telelavoro', altra forma di lavoro remoto regolata da apposita legge) e richiede adeguamento del Documento di valutazione dei rischi.

Restando a disposizione per ogni eventuale ulteriore chiarimento, si augura buona giornata e buon lavoro.

Dr. Leonardo Zambello