

## NOTIZIARIO N. 28 - 15 LUGLIO 2022

### EVENTI

21 LUGLIO

FINANZA AGEVOLATA IN PILLOLE:



pag. 3

### FORMAZIONE

sviluppo pmi



Fondimpresa – Avviso 4/2022

“Formazione a sostegno della Green Transition e della Circular Economy nelle imprese aderenti”.

pag. 4

### SINDACALE E PREVIDENZIALE



Assunzioni (anche a tempo determinato e parziale) di beneficiari del reddito di cittadinanza: chiarimenti INPS sulle novità vigenti dal 2022.

pag. 7



INPS: implementato il modulo telematico d'iscrizione con la dichiarazione sull'esistenza di rapporti di parentela.

pag. 12



Bonus carburante di € 200 ai dipendenti di datori di lavoro privati, per il solo anno 2022: chiarimenti dell'Agenzia delle Entrate.

pag. 13

- ◆ Tirocini extracurricolari: ulteriori indicazioni dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro sulle disposizioni vigenti dal 2022.

pag. 25



**FINANZA AGEVOLATA  
IN  
PILLOLE**

**GLI INCENTIVI  
AUTOMATICI PER  
LE IMPRESE**

**WEBINAR**

## **AGGIORNAMENTO 2022**

**GIOVEDÌ 21 LUGLIO | ore 14.30 – 15.45**

- Credito d'imposta per **BENI STRUMENTALI** materiali e immateriali
- Credito d'imposta per **R&S IT DESIGN**
- **PATENT BOX**
- Credito d'imposta per **ENERGIA E GAS**
- **Formazione 4.0**
- **Questione Time**

### **RELATORE**

Federica Tagliazucchi | Project Manager - Corporate Studio

### **SCHEDA DI PARTECIPAZIONE**

da inviare entro **mercoledì 20 luglio** alla mail [diluciano@confimiromagna.it](mailto:diluciano@confimiromagna.it)

Nome \_\_\_\_\_ Cognome \_\_\_\_\_

Azienda \_\_\_\_\_

Indirizzo \_\_\_\_\_ Tel. \_\_\_\_\_

E-mail alla quale invieremo il link di collegamento \_\_\_\_\_

I dati raccolti saranno trattati conformemente a quanto previsto dal **GDPR UE 2016/679**.

Per consultare l'informativa completa è possibile collegarsi al sito [www.confimiromagna.it/privacy-policy](http://www.confimiromagna.it/privacy-policy)

con il sostegno di

## Fondimpresa – Avviso 4/2022

### “Formazione a sostegno della Green Transition e della Circular Economy nelle imprese aderenti”

<b>COSA FINANZIA</b>	<b>Ambito A</b> <b>PROGETTI O INTERVENTI DI TRASFORMAZIONE GREEN</b>  PIANO AZIENDALE <input type="checkbox"/> Minimo 15 dipendenti in formazione <input type="checkbox"/> 50.000 euro <input type="checkbox"/> Solo Piccole e Medie Imprese  PIANO INTERAZIENDALE <input type="checkbox"/> Minimo 15 dipendenti in formazione <input type="checkbox"/> Da un minimo di 50.000 euro ad un massimo di 150.000 <input type="checkbox"/> Min 20% dei lavoratori da PMI  TEMI: <u>Tutela della biodiversità e dei servizi eco-sistemici</u> <u>Perseguimento della decarbonizzazione</u> <u>Riduzione dell'inquinamento</u> <u>Digitalizzazione green</u>
	<b>Ambito B</b> <b>PROGETTI O INTERVENTI DI ECONOMIA CIRCOLARE</b>  PIANO AZIENDALE <input type="checkbox"/> Minimo 60 dipendenti in formazione <input type="checkbox"/> Da 100.000 a 250.000  PIANO INTERAZIENDALE <input type="checkbox"/> Minimo 60 dipendenti in formazione <input type="checkbox"/> Da 100.000 a 250.000 <input type="checkbox"/> Stessa categoria/filiera merceologica con azioni di tipo sperimentale/prototipale  TEMI: <u>Approvvigionamento di materie prime</u> <u>Progettazione</u> - sviluppo di soluzioni di eco-design, sviluppo di soluzioni basate su un approccio di dematerializzazione; <u>Produzione</u> - interventi per la riduzione del consumo di risorse nel processo produttivo, per la riduzione dell'uso di sostanze chimiche, per la riduzione dei rifiuti derivanti dal

	<p>processo di produzione, soluzioni di “sharing economy” per la condivisione di impianti/mezzi/strumentazioni per lo svolgimento di attività connesse al processo produttivo, soluzioni volte alla dematerializzazione del processo produttivo;</p> <p><u>Distribuzione/logistica</u> - interventi per la riduzione dei tragitti, impiego di mezzi e tecnologie per la riduzione dei consumi e la gestione efficiente dei siti dedicati alle attività logistiche;</p> <p><u>Consumo/vendita</u> - sviluppo di strategie di vendita basate su modelli “on demand”, “product as a service”;</p> <p><u>Raccolta</u> - interventi per il miglioramento delle operazioni di raccolta e deposito dei rifiuti aziendali;</p> <p><u>Recupero/riciclo</u> - interventi volti a favorire il recupero ed il riciclo dei rifiuti aziendali.</p>
<p><b>CHI PUO' PARTECIPARE</b></p>	<p>Aziende aderenti a Fondimpresa alla data di presentazione del progetto, in possesso delle credenziali per accedere all'area riservata;</p> <p>Soggetti attuatori accreditati;</p> <p>Consorzi e ATI.</p>
<p><b>CRITERI PER PARTECIPARE</b></p>	<p>Minimo 15 persone in formazione (codici fiscali) per progetti ambito A Minimo 60 persone in formazione (codici fiscale) per progetti ambito B</p> <p>Massimo 100 ore di formazione a persona in uno o più corsi;</p> <p>Prevedere la certificazione delle competenze per tutti i percorsi;</p> <p>Costituzione di un Comitato di Pilotaggio che monitori il percorso del progetto e che preveda la partecipazione delle rappresentanze sindacali, che dovranno anche sottoscrivere l'accordo sindacale per la presentazione del piano stesso.</p>
<p><b>DURATA DEL PIANO</b></p>	<p>12 mesi dall'approvazione di Fondimpresa</p>
<p><b>FINANZIAMENTO PREVISTO</b></p>	<p><b>Ambito A</b> <b>PROGETTI O INTERVENTI DI TRASFORMAZIONE GREEN</b></p> <p>PIANO AZIENDALE - 50.000 euro</p> <p>PIANO INTERAZIENDALE - Da un minimo di 50.000 euro ad un massimo di 150.000</p> <p><b>Ambito B</b> <b>PROGETTI O INTERVENTI DI ECONOMIA CIRCOLARE</b></p> <p>PIANO AZIENDALE - Da 100.000 a 250.000</p> <p>PIANO INTERAZIENDALE - Da 100.000 a 250.000</p>

	È data l'opportunità di richiedere, entro 120 giorni dalla data di approvazione, un anticipo pari al 70% del contributo approvato.
<b>COSTI AMMISSIBILI</b>	Costi legati all'erogazione della formazione (docenze, tutoraggio, aule, certificazione competenze, materiali didattici e di consumo, ecc.);  Costi per attività preparatorie e di accompagnamento, attività non formative per la progettazione, coordinamento, gestione e rendicontazione del progetto
<b>REGIME DI AIUTI</b>	Regolamento UE 651/2014 (aiuti alla formazione) o Regolamento UE 1407/2013 (de minimis).
<b>DELEGHE E PARTENARIATI</b>	Le deleghe a soggetti terzi per l'espletamento di prestazioni specialistiche non possono superare il 15% del contributo totale, mentre <b>non ci sono limiti per l'affidamento a soggetti partner</b> se il soggetto proponente è l'azienda beneficiaria per i propri dipendenti. I soggetti partner devono garantire il loro apporto con il rimborso delle quote orarie dei propri lavoratori (costi reali).
<b>TERMINI DI PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE</b>	I progetti si possono presentare dalle ore <b>9.00 del 17 ottobre 2022 alle ore 13.00 del 30 marzo 2023.</b>
<b>PER INFORMAZIONI</b>	Valentina Balzano <a href="mailto:vbalzano@sviluppopmi.com">vbalzano@sviluppopmi.com</a> ;  Silvia Casali <a href="mailto:scasali@sviluppopmi.com">scasali@sviluppopmi.com</a>  Tel . 0544-280280

**ASSUNZIONI (ANCHE A TEMPO DETERMINATO E PARZIALE) DI BENEFICIARI  
DEL REDDITO DI CITTADINANZA  
CHIARIMENTI INPS SULLE NOVITÀ VIGENTI DAL 2022**

L'art. 8 del d.l. n. 4/2019 - convertito, con modificazioni, dalla legge n. 26/2019 - ha introdotto per i datori di lavoro che assumono, con contratto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato, l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore – con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL – nel limite dell'importo mensile del Reddito di cittadinanza (di seguito Rdc) spettante al lavoratore all'atto dell'assunzione, con un tetto mensile di 780 euro.

L'art. 1, comma 74, lettera g), numero 1), della legge (di Bilancio 2022) n. 234/2021 ha previsto che, al comma 1 del citato art. 8 del d.l. n. 4/2019, le parole “Al datore di lavoro privato che comunica alla piattaforma digitale dedicata al Rdc presso l'ANPAL le disponibilità dei posti vacanti, e che su tali posti assuma a tempo pieno e indeterminato, anche mediante contratto di apprendistato, soggetti beneficiari di Rdc” siano sostituite dalle seguenti “Al datore di lavoro privato che assuma a tempo indeterminato, pieno o parziale, o determinato, o anche mediante contratto di apprendistato, i soggetti beneficiari di Rdc”.

La suddetta novella legislativa, dunque, innova la previgente disciplina per due ordini di motivi:

- **estende le fattispecie contrattuali incentivabili, stabilendo che l'esonero possa trovare applicazione anche in favore delle assunzioni di soggetti beneficiari di Rdc effettuate mediante contratti a tempo parziale e a tempo determinato;**
- elimina in capo al datore di lavoro l'onere di comunicare preliminarmente le disponibilità dei posti vacanti alla piattaforma digitale dedicata al Rdc presso l'ANPAL, quale condizione di accesso all'esonero in oggetto.

Inoltre, l'art. 1, comma 74, lettera g), numero 2), della legge n. 234/2021 modifica ulteriormente l'art. 8 del d.l. n. 4/2019, prevedendo l'introduzione, tra gli altri, dei commi 1-bis e 1-ter.

In forza del citato comma 1-bis, è previsto che: “Le agenzie per il lavoro iscritte all'albo informatico delle agenzie per il lavoro disciplinate dal decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, autorizzate dall'ANPAL a offrire i servizi di incontro tra domanda e offerta di lavoro possono svolgere attività di mediazione tra domanda e offerta di lavoro per i beneficiari di Rdc”.

In favore delle suddette agenzie per il lavoro, autorizzate dall'ANPAL a svolgere attività di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro per i beneficiari di Rdc, è riconosciuto, come previsto dalla novella di cui al successivo comma 1-ter, per ogni soggetto assunto a seguito della specifica attività di intermediazione, effettuata mediante l'utilizzo delle piattaforme di cui all'art. 6, comma 1, del d.l. n. 4/2019, il 20 per cento dell'incentivo in oggetto, che viene decurtato dall'importo spettante al datore di lavoro.

Pertanto, **nelle ipotesi in cui un lavoratore venga assunto a seguito della specifica attività di intermediazione e di tale evenienza sia dato rilievo nell'istanza di riconoscimento del beneficio**

**presentata dal datore di lavoro, l'ammontare dell'agevolazione riconoscibile al datore di lavoro sarà decurtato del 20 per cento, che verrà riconosciuto all'agenzia per il lavoro.**

Di conseguenza l'INPS, con il messaggio 11/7/2022 n. 2766, ha diramato i seguenti chiarimenti - dopo quelli forniti per la fruizione della misura di cui si tratta con la circolare n. 104/2019 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 20/2019) e il successivo messaggio n. 4099/2019 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 22/2019).

L'Istituto ha modificato il modulo telematico di domanda per il riconoscimento dell'esonero in oggetto denominato "SRDC - Sgravio Reddito di Cittadinanza - art. 8 del d.l. n. 4/2019" presente nella sezione "Portale delle Agevolazioni" (ex sezione DiResCo), al fine di recepire le modifiche sopra descritte, sia in ordine all'estensione delle fattispecie contrattuali incentivabili, sia rispetto all'introduzione dell'esonero in esame per le agenzie per il lavoro.

**Al riguardo, si precisa che l'importo dell'incentivo, riconosciuto dalle procedure telematiche, costituirà l'ammontare massimo dell'agevolazione che potrà essere fruita nelle denunce contributive.**

Lo sgravio sarà riconosciuto in base alla minore somma tra il beneficio mensile del Rdc spettante al nucleo familiare, il tetto mensile di 780 euro e i contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore. **Pertanto, nelle ipotesi di assunzione a tempo pieno e successiva trasformazione in part-time, sarà onere del datore di lavoro, eventualmente, riparametrare l'incentivo spettante in base ai contributi effettivamente dovuti e fruire dell'importo ridotto.**

Anche a seguito dell'autorizzazione al godimento dell'agevolazione, l'Istituto, l'ANPAL e l'INL effettueranno i controlli di loro pertinenza, volti ad accertare l'effettiva sussistenza dei presupposti di legge per la fruizione dello sgravio di cui si tratta.

La fruizione del beneficio potrà avvenire mediante conguaglio nelle denunce contributive secondo le indicazioni già fornite con il citato messaggio n. 4099/2019 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 22/2019, N.d.R.) a cui si rinvia.

Con riferimento alle sole **assunzioni effettuate a seguito dell'attività di intermediazione di un'agenzia per il lavoro**, si forniscono inoltre le ulteriori indicazioni sotto riportate.

Si ricorda, preliminarmente, che anche per l'agenzia per il lavoro il diritto alla fruizione dell'incentivo è subordinato al rispetto delle condizioni previste dall'art. 1, commi 1175-1176, della legge n. 296/2006, ossia:

- regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale, ai sensi della normativa in materia di documento unico di regolarità contributiva (DURC);
- assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge;
- rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

**MODALITÀ DI ESPOSIZIONE DEI DATI RELATIVI ALLA FRUIZIONE DELL'ESONERO A SEGUITO DI ATTIVITÀ DI INTERMEDIAZIONE DA PARTE DI UN'AGENZIA PER IL LAVORO NELLA SEZIONE <POSCONTRIBUTIVA> DEL FLUSSO UNIEMENS**

Per esporre il beneficio spettante in caso di assunzione effettuata a seguito di attività di intermediazione effettuata da parte di un'agenzia per il lavoro, i datori di lavoro autorizzati dovranno valorizzare, a partire dal mese di competenza successivo alla pubblicazione del messaggio n. 2766 dell'11 luglio 2022, all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, elemento <InfoAggcausaliContrib> i seguenti elementi:

- nell'elemento <CodiceCausale> dovrà essere inserito il valore "RDCM", avente il significato di "Incentivo reddito di cittadinanza art.8 del decreto legge 28 gennaio 2019 commi 1 1-bis e 1-ter mediazione";
- nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> indicare il valore "N";
- nell'elemento <AnnoMeseRif> dovrà essere indicato l'AnnoMese di riferimento delconguaglio;
- nell'elemento <ImportoAnnoMeseRif> dovrà essere indicato l'importo conguagliato, relativo alla specifica competenza.

I dati sopra esposti nell'Uniemens saranno poi riportati, a cura dell'Istituto, nel DM2013 "VIRTUALE" ricostruito dalle procedure come segue:

- con il codice "L562", avente il significato di "Conguaglio incentivo reddito di cittadinanza art. 8 del decreto legge 28 gennaio 2019 n. 4 commi 1 1-bis e 1-ter mediazione";
- con il codice "L563", avente il significato di "Arretrati Esonero Incentivo reddito di cittadinanza art. 8 del decreto legge 28 gennaio 2019 n. 4 commi 1 1-bis e 1-ter mediazione".

**Si sottolinea che la valorizzazione dell'elemento <AnnoMeseRif>, con riferimento ai mesi progressi (dal mese di gennaio 2022 e fino al mese precedente l'esposizione del corrente), può essere effettuata esclusivamente nei flussi Uniemens di competenza dei mesi di luglio, agosto e settembre 2022.**

I datori di lavoro che hanno diritto al beneficio, ma hanno sospeso o cessato l'attività e vogliono fruire dell'esonero spettante dovranno avvalersi della procedura delle regolarizzazioni (Uniemens/Vig).

L'agenzia per il lavoro recupererà la parte di incentivo spettante valorizzando all'interno di <Denunciaaziendale> <AltrePartiteACredito> <CausaleACredito> il codice di nuova istituzione "L564", avente il significato di "Conguaglio incentivo reddito di cittadinanza ridotto agenzia di mediazione art. 8 del decreto legge 28 gennaio 2019 n. 4 commi 1 1-bis e 1-ter".

**MODALITÀ DI ESPOSIZIONE DEI DATI RELATIVI ALLA FRUIZIONE DELL'ESONERO A SEGUITO DI ATTIVITÀ DI INTERMEDIAZIONE DA PARTE DI UN'AGENZIA PER IL LAVORO NELLA SEZIONE <LISTAPOSPA> DEL FLUSSO UNIEMENS**

I datori di lavoro iscritti alla Gestione pubblica che intendano fruire del beneficio autorizzato dovranno utilizzare, anche per i lavoratori con contratti a tempo parziale e a tempo determinato assunti a decorrere dal 1° gennaio 2022, i Codici Recupero previsti nel messaggio n. 4099/2019

(CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 22/2019, N.d.R.), cioè “R-Incentivo reddito di cittadinanza art. 8 del decreto legge 28 gennaio 2019” e “S-Incentivo reddito di cittadinanza art.8 del decreto legge 28 gennaio 2019 ridotto”.

Invece, in virtù di quanto previsto dai commi 1-bis e 1-ter dell’art. 1, comma 74, lettera g), numero 2), della legge n. 234/2021, che ha modificato ulteriormente l’art. 8 del d.l. n. 4/2019, prevedendo la possibilità di riconoscere l’agevolazione al datore di lavoro con una decurtazione del 20 per cento, da attribuire all’Agenzia per il lavoro, a partire dal mese di competenza successivo alla pubblicazione del messaggio n. 2766 dell’11 luglio 2022 per esporre il beneficio spettante dovrà essere compilato l’elemento <RecuperoSgravi> di <GestPensionistica>, secondo le modalità di seguito indicate:

- nell’elemento <AnnoRif> dovrà essere inserito l’anno di riferimento del beneficio;
- nell’elemento <MeseRif> dovrà essere inserito il mese di riferimento del beneficio;
- nell’elemento <CodiceRecupero> dovrà essere inserito il valore “34”, avente il significato di “Incentivo reddito di cittadinanza art.8 del decreto legge 28 gennaio 2019 commi 1 1-bis e 1-ter mediazione”;
- nell’elemento <Importo> dovrà essere indicato il valore del contributo oggetto del beneficio per il datore di lavoro.

Per il recupero della quota di incentivo spettante all’agenzia per il lavoro, si rinvia alle indicazioni già fornite per i datori di lavoro che operano con il sistema UniEmens sezione <PosContributiva> (cfr. il precedente paragrafo).

Nella denuncia dei mesi di luglio, agosto e settembre 2022 sarà consentito esporre il recupero relativo ai mesi da gennaio 2022 a quello precedente l’esposizione del corrente.

Si ricorda, infine, che l’agevolazione riguarda esclusivamente la contribuzione dovuta ai fini pensionistici.

**MODALITÀ DI ESPOSIZIONE DEI DATI RELATIVI ALLA FRUIZIONE DELL’ESONERO A SEGUITO DI ATTIVITÀ DI INTERMEDIAZIONE DA PARTE DI UN’AGENZIA PER IL LAVORO NELLA SEZIONE <POSAGRI> DEL FLUSSO UNIEMENS**

A decorrere dal flusso di competenza del mese successivo alla data di pubblicazione del messaggio 2766 dell’11 luglio 2022, i datori di lavoro autorizzati a fruire del beneficio in caso di assunzione effettuata a seguito di attività di intermediazione effettuata da parte di un’agenzia per il lavoro, nelle denunce Posagri del mese di riferimento delle competenze per i lavoratori ai quali spetta l’incentivo valorizzeranno in <DenunciaAgrilIndividuale>, nell’elemento<DatiAgrilRetribuzione> oltre ai consueti dati occupazionali e retributivi utili per la tariffazione, gli elementi di seguito specificati:

- in <Tipo Retribuzione>/<CodiceRetribuzione> il codice “Y”;
- in <AgevolazioneAgr>/<CodAgio> il codice Agevolazione “CM”, che assume il significato di “Incentivo reddito di cittadinanza art. 8 del decreto legge 28 gennaio 2019 n. 4 commi 1, 1-bis e 1-ter mediazione”;
- in <Retribuzione> l’importo dell’agevolazione autorizzata relativa al mese di riferimento.

I datori di lavoro agricoli potranno verificare l'attribuzione del codice Agevolazione "CM", consultando le sezioni "Codici Autorizzazione" e "Lavoratori Agevolati" della posizione aziendale, nel "Cassetto previdenziale delle aziende agricole".

Per il recupero dell'incentivo relativo ai periodi pregressi, dal mese di gennaio 2022 al mese di marzo 2022, i datori di lavoro ammessi al beneficio dovranno trasmettere per i lavoratori interessati, un flusso di variazione relativo al mese di riferimento omettendo i consueti dati occupazionali e retributivi utili per la tariffazione, valorizzando nell'elemento <DatiAgriRetribuzione> gli elementi di seguito specificati:

- in <Tipo Retribuzione>/<CodiceRetribuzione> il codice "Y";
- in <AgevolazioneAgr>/<CodAgio> il codice "CN", che assume il significato di "Recupero pregresso CM";
- in <Retribuzione> l'importo dell'agevolazione autorizzata relativa al mese di riferimento.

La valorizzazione dei periodi pregressi deve essere effettuata esclusivamente nei flussi trasmessi entro i termini previsti per il secondo trimestre 2022 (31 agosto 2022).

Per il recupero dell'incentivo, dal mese di aprile 2022 fino al mese precedente all'esposizione del corrente, può essere rinviato il flusso completo che annulla e sostituisce il flusso precedentemente inviato (cfr. la circolare n. 65/2019).

Si evidenzia che per gli operai a tempo determinato, l'importo da valorizzare in <Retribuzione> deve essere riparametrato in base alle giornate effettivamente prestate nel mese di riferimento; analogamente, l'importo deve essere riparametrato in caso di trasformazione del rapporto di lavoro in part-time, tenendo conto dei contributi effettivamente dovuti.

In fase di trasmissione dei flussi, l'Istituto procederà a verificare che le agevolazioni indicate nei flussi siano coerenti con le autorizzate rilasciate.

In sede di tariffazione, dopo il calcolo della contribuzione dovuta, al netto delle riduzioni previste, sarà determinato l'importo dell'incentivo mensile spettante per il lavoratore agevolato sulla base delle retribuzioni dichiarate.

Si precisa che lo sgravio sarà riconosciuto in misura pari al minore valore tra l'importo indicato autorizzato, l'elemento <Retribuzione> per il tipo retribuzione "Y" e lo sgravio calcolato dall'Istituto. Se l'incentivo mensile calcolato è superiore, verrà riconosciuto lo sgravio indicato nel tipo retribuzione "Y", fermo restando il limite massimo autorizzato. L'importo dell'esonero spettante sarà riportato nel relativo prospetto di calcolo.

Per il recupero della quota di incentivo spettante all'agenzia per il lavoro, si rinvia alle indicazioni già fornite per i datori di lavoro che operano con il sistema UniEmens.

**INPS**  
**IMPLEMENTATO IL MODULO TELEMATICO D'ISCRIZIONE CON LA DICHIARAZIONE**  
**SULL'ESISTENZA DI RAPPORTI DI PARENTELA**

Nell'ambito dei rapporti di lavoro subordinato assume particolare rilievo l'eventuale legame di coniugio, parentale o di affinità esistente tra le parti.

Infatti, nell'ipotesi di prestazioni di lavoro tra parenti e affini conviventi, in virtù del vincolo che lega i soggetti coinvolti e della relativa comunione di interessi, la prestazione lavorativa si presume a titolo gratuito ed è, pertanto, necessario verificare l'eventuale sussistenza dei requisiti della subordinazione (\*).

Al riguardo l'INPS, con il messaggio 14/7/2022 n. 2819, ha comunicato che «il modulo "Iscrizione Azienda" è stato implementato con il campo "Dichiarazione di parentela".

A seguito della suddetta implementazione, in fase di prima iscrizione, il datore di lavoro dovrà dichiarare se tra i lavoratori assunti siano presenti soggetti ai quali lo stesso è legato da rapporti di coniugio, di parentela entro il terzo grado o di affinità entro il secondo grado; in caso di risposta affermativa, il dichiarante dovrà inserire nell'apposito campo il codice fiscale del lavoratore e scegliere nel menù a tendina il tipo di relazione che lo lega al dipendente.

La dichiarazione viene richiesta nelle ipotesi in cui nell'istanza di iscrizione venga selezionata una delle seguenti forme giuridiche: Azienda agricola, Impresa familiare, Impresa individuale, Persona fisica, Proprietario di fabbricato, Società di fatto, Società in accomandita semplice, Società in nome collettivo, Società semplice, Studio.»

(\*) Cfr. Cass., Sez. Lav., 27 febbraio 2018, n. 4535. Con tale ordinanza la Corte di Cassazione ha ribadito gli elementi utili o indici oggettivi che consentono di riconoscere l'effettivo inserimento organizzativo e gerarchico del parente/affine nella organizzazione aziendale, qualificando il rapporto come subordinato: l'onerosità della prestazione; la presenza costante presso il luogo di lavoro previsto dal contratto; l'osservanza di un orario coincidente con quello dell'attività economica; il programmatico valersi da parte del titolare della prestazione lavorativa del familiare; la corresponsione di un compenso a cadenze fisse.

**BONUS CARBURANTE DI € 200 AI DIPENDENTI DI DATORI DI LAVORO PRIVATI, PER IL SOLO ANNO 2022: CHIARIMENTI DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE**

Al fine di contenere gli impatti economici dovuti all'aumento del prezzo dei carburanti, l'art. 2 del d.l. 21/3/2022 n. 211 - convertito, con modificazioni, dalla legge 20/5/2022 n. 512 - prevede, **soltanto per il periodo d'imposta 2022**, la possibilità per i **datori di lavoro privati** di erogare ai propri dipendenti buoni benzina, o titoli analoghi, esclusi da imposizione fiscale ai sensi dell'art. 51, comma 3, del TUIR (D.P.R. n. 917/1986), per un ammontare massimo di euro 200 per lavoratore (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 25 e n. 12 del 2022).

Di conseguenza l'Agenzia delle Entrate, con l'acclusa circolare 14/7/2022 n. 27/E, ha diramato i propri chiarimenti - focalizzati, in particolare, su: 1) ambito soggettivo e 2) ambito oggettivo e modalità di applicazione della citata, nuova disciplina legislativa; 3) erogazione dei buoni benzina in sostituzione dei premi di risultato -, di cui giova evidenziare quelli ritenuti più significativi, sotto riportati.

**AMBITO SOGGETTIVO**

Per l'Amministrazione finanziaria:

- il richiamo ai «datori di lavoro privati» è da intendersi riferito ai datori di lavoro che operano nel "settore privato", inclusi i **soggetti che non svolgono un'attività commerciale e i lavoratori autonomi**, sempre che dispongano di propri lavoratori dipendenti;
- in merito alla specificata categoria di lavoratori dipendenti destinatari dei buoni benzina, **la disposizione agevolativa non effettua espressamente delle distinzioni e non pone alcun limite reddituale per l'ammissione al beneficio**. Inoltre, considerato che la norma si riferisce genericamente ai «lavoratori dipendenti», **al fine di individuare i potenziali beneficiari dei buoni benzina, rileva la tipologia di reddito prodotto, ossia quello di lavoro dipendente;**
- vista anche la ratio della norma – volta a indennizzare i dipendenti di datori di lavoro privati dei maggiori costi sostenuti a seguito dell'aumento del prezzo dei carburanti – **i buoni possono essere corrisposti dal datore di lavoro sin da subito, nel rispetto dei presupposti e dei limiti normativamente previsti, anche ad personam, sempreché gli stessi non siano erogati in sostituzione dei premi di risultato**. In tale ipotesi, l'erogazione dei buoni carburante deve avvenire in "esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'art. 51 del d.lgs. n. 81/2015 (comma 187), ritornando, a tal riguardo, applicabili i chiarimenti già resi con la circolare n. 28/E del 15 giugno 2016 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n.16/2016), nella quale è stato evidenziato che "L'espressa menzione dei contratti aziendali o territoriali esclude dall'agevolazione gli elementi retributivi premiali erogati in attuazione di accordi o contratti collettivi nazionali di lavoro ovvero di accordi individuali tra datore di lavoro e prestatore di lavoro, come chiarito già in passato con circolare n. 3/E del 2011 (par. 1.)";
- **il costo connesso all'acquisto dei buoni carburante è integralmente deducibile dal reddito d'impresa**, sempreché la loro erogazione sia, comunque, riconducibile al rapporto di lavoro e, per tale motivo, il relativo costo possa qualificarsi come inerente.

**AMBITO OGGETTIVO E MODALITÀ DI APPLICAZIONE**

Per l’Agenzia delle Entrate:

- i buoni benzina sono erogazioni corrisposte dai datori di lavoro privati ai propri lavoratori dipendenti per i rifornimenti di carburante per l’autotrazione (come benzina, gasolio, GPL e metano). Attesa la ratio della norma - riconducibile alla volontà del legislatore di indennizzare i dipendenti di datori di lavoro privati dei maggiori costi sostenuti “nel contesto del caro carburanti” - **l’erogazione di buoni o titoli analoghi per la ricarica di veicoli elettrici rientra nel beneficio di cui trattasi, anche al fine di non creare ingiustificate disparità di trattamento fra differenti tipologie di veicoli;**
- **il bonus benzina di euro 200, sottoposto comunque alla disciplina dell’art. 51, comma 3 del TUIR, rappresenta un’ulteriore agevolazione rispetto a quella generale già prevista dal medesimo articolo 51, comma 3;**
- **al fine di fruire dell’esenzione da imposizione, i beni e i servizi erogati nel periodo d’imposta 2022 dal datore di lavoro a favore di ciascun lavoratore dipendente possono raggiungere un valore di euro 200 per uno o più buoni benzina e un valore di euro 258,23 per l’insieme degli altri beni e servizi (compresi eventuali ulteriori buoni benzina);**
- **sotto il profilo contabile, considerato che l’eventuale superamento delle soglie fissate da ciascuna delle due discipline – art. 51, comma 3, del TUIR e art. 2 del d.l. n. 21 del 2022 – comporta, in linea di principio, l’integrale tassazione delle erogazioni effettuate a favore del dipendente, le stesse devono essere conteggiate e monitorate in maniera distinta;**
- **l’esenzione di cui all’art. 2 del d.l. n. 21/2022 trova applicazione per i buoni o i titoli analoghi assegnati ai dipendenti nel corso dell’anno 2022 e nei primi 12 giorni dell’anno 2023, indipendentemente dal loro utilizzo in periodi successivi;**
- la modalità di erogazione dei buoni benzina segue quella ordinaria prevista dall’art. 51, comma 3-bis, del TUIR, secondo cui «Ai fini dell’applicazione dei commi 2 e 3, l’erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro può avvenire mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale». Al riguardo, l’art. 6, comma 2, del d.m. 25/3/2016 statuisce che **i beni e servizi rientranti nel campo di applicazione dell’art. 51, comma 3, del TUIR possono essere cumulativamente indicati in un unico documento di legittimazione, purché il valore complessivo degli stessi non ecceda il limite massimo fissato dalla norma di riferimento.**

**EROGAZIONE DEI BUONI BENZINA IN SOSTITUZIONE DEI PREMI DI RISULTATO**

Per la circolare n. 27/E del 14 luglio 2022:

- è **possibile la sostituzione del premio di risultato** di cui all’art. 1, commi da 182 a 190, della legge n. 208/2015 (da ultimo, CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 35/2020), **con i buoni benzina in esame, nel rispetto della normativa ivi prevista. In particolare, attesa la temporaneità della disciplina in commento (limitata all’anno 2022), al fine di fruire delle disposizioni più favorevoli, si specifica che tali buoni, “sostitutivi” dei premi di risultato, devono essere erogati nell’anno in corso;**
- **nel caso in cui il dipendente chieda l’erogazione dei premi di risultato in buoni benzina, il lavoratore avrà diritto all’esenzione da imposta sia per il paniere di beni e servizi offerti fino a un valore di euro 258,23, sia per i predetti buoni benzina per un valore di euro 200. Peraltro, in caso di superamento di ognuno dei predetti limiti, ciascun importo, per l’intero, sarà soggetto al prelievo sostitutivo previsto per i premi di risultato; in merito alle modalità di applicazione dei**

P.d.R., l’Agenzia delle Entrate rinvia ai chiarimenti di cui alle circolari 29 marzo 2018, n. 5/E (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 9/2018), e 15 giugno 2016, n. 28/E (CONFIMI ROMAGNA NEWS n.16/2016), nonché alla risoluzione 22 settembre 2020, n. 55/E (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 41/2020).



Direzione Centrale Coordinamento Normativo

*Roma, 14 luglio 2022*

**OGGETTO:** *Bonus carburante – Articolo 2 del decreto-legge 21 marzo 2022, n. 21*

## INDICE

<b>PREMESSA</b> .....	3
<b>1. Ambito soggettivo</b> .....	3
<b>2. Ambito oggettivo e modalità di applicazione</b> .....	5
<b>3. Erogazione dei buoni benzina in sostituzione dei premi di risultato</b> .....	8

## PREMESSA

Al fine di contenere gli impatti economici dovuti all'aumento del prezzo dei carburanti, l'articolo 2 del decreto-legge 21 marzo 2022, n. 21<sup>1</sup>, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 maggio 2022, n. 51<sup>2</sup>, prevede, soltanto per il periodo d'imposta 2022, la possibilità per i datori di lavoro privati di erogare ai propri lavoratori dipendenti buoni benzina, o titoli analoghi, esclusi da imposizione fiscale ai sensi dell'articolo 51, comma 3, del TUIR<sup>3</sup>, per un ammontare massimo di euro 200 per lavoratore.

### 1. Ambito soggettivo

L'articolo 2 del d.l. n. 21 del 2022 individua le specifiche caratteristiche per connotare il datore di lavoro e i lavoratori dipendenti interessati al beneficio ivi previsto.

Per quanto attiene al datore di lavoro, l'agevolazione è stata inizialmente introdotta per favorire esclusivamente i lavoratori dipendenti di «aziende private». Successivamente, in sede di conversione del predetto decreto-legge, è stata sostituita la locuzione «aziende private» con «datori di lavoro privati».

Al riguardo, con esclusivo riferimento alla norma in commento, avente carattere eccezionale, si ritiene che il richiamo ai «datori di lavoro privati» sia da intendersi riferito ai datori di lavoro che operano nel «settore privato», così come individuato, per esclusione, nella circolare 15 giugno 2016, n. 28/E.

Sono, pertanto, escluse dal settore privato e, di conseguenza, dall'agevolazione in esame le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in virtù del quale «Per amministrazioni pubbliche si intendono tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le

---

<sup>1</sup> Ai sensi del quale «Per l'anno 2022, l'importo del valore di buoni benzina o analoghi titoli ceduti dai datori di lavoro privati ai lavoratori dipendenti per l'acquisto di carburanti, nel limite di euro 200 per lavoratore, non concorre alla formazione del reddito ai sensi dell'articolo 51, comma 3, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917».

<sup>2</sup> Pubblicata nella Gazzetta Ufficiale del 20 maggio 2022, n. 117.

<sup>3</sup> Secondo cui, nell'ambito della determinazione del reddito di lavoro dipendente, «Ai fini della determinazione in denaro dei valori di cui al comma 1, compresi quelli dei beni ceduti e dei servizi prestati al coniuge del dipendente o a familiari indicati nell'articolo 12, o il diritto di ottenerli da terzi, si applicano le disposizioni relative alla determinazione del valore normale dei beni e dei servizi contenute nell'articolo 9. Il valore normale dei generi in natura prodotti dall'azienda e ceduti ai dipendenti è determinato in misura pari al prezzo mediamente praticato dalla stessa azienda nelle cessioni al grossista. Non concorre a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta a lire 500.000 (euro 258,23, n.d.r.); se il predetto valore è superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito».

*istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l’Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300. Fino alla revisione organica della disciplina di settore, le disposizioni di cui al presente decreto continuano ad applicarsi anche al CONI».*

Coerentemente, gli enti pubblici economici, che non rientrano tra le amministrazioni pubbliche di cui al richiamato articolo 1, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, si considerano, nel caso di specie, rientranti nel settore privato.

Dato il tenore letterale della disposizione in esame, che richiama, come detto, i «*datori di lavoro privati*», rientrano nell’ambito di applicazione della norma, tra gli altri, anche i soggetti che non svolgono un’attività commerciale e i lavoratori autonomi, sempre che dispongano di propri lavoratori dipendenti.

In merito alla specifica categoria di lavoratori dipendenti destinatari dei buoni benzina, la disposizione agevolativa in esame non effettua espressamente delle distinzioni e non pone alcun limite reddituale per l’ammissione al beneficio.

Inoltre, considerato che la norma si riferisce genericamente ai «*lavoratori dipendenti*», si è dell’avviso che, al fine di individuare i potenziali beneficiari dei buoni benzina in parola, rilevi la tipologia di reddito prodotto, ossia quello di lavoro dipendente.

Al riguardo, si osserva che l’articolo 2 del d.l. n. 21 del 2022, secondo cui il buono «*...non concorre alla formazione del reddito ai sensi dell’articolo 51, comma 3, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917*», fa riferimento al solo comma 3 dell’articolo 51 del TUIR e non all’intero articolo 51. Pertanto, vista anche la *ratio* della norma – volta ad indennizzare i dipendenti di datori di lavoro privati dei maggiori costi sostenuti a seguito dell’aumento del prezzo dei carburanti<sup>4</sup> – si ritiene che i buoni in esame possano essere corrisposti dal datore di lavoro sin da subito, nel rispetto dei presupposti e dei limiti normativamente previsti, anche *ad personam*

---

<sup>4</sup> Nella relazione illustrativa si legge testualmente “*nel contesto del caro carburanti*”.

e senza necessità di preventivi accordi contrattuali<sup>5</sup>, sempreché gli stessi non siano erogati in sostituzione dei premi di risultato. In tale ipotesi, l'erogazione dei buoni carburante deve avvenire in “*esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 (comma 187)*”, ritornando, a tal riguardo, applicabili i chiarimenti già resi con la circolare 15 giugno 2016, n. 28/E, nella quale è stato evidenziato che “*L'espressa menzione dei contratti aziendali o territoriali esclude dall'agevolazione gli elementi retributivi premiali erogati in attuazione di accordi o contratti collettivi nazionali di lavoro ovvero di accordi individuali tra datore di lavoro e prestatore di lavoro, come chiarito già in passato con circolare n. 3/E del 2011 (par. 1.)*”.

Sempre dal punto di vista soggettivo, con riferimento alla determinazione del reddito d'impresa, si fa presente che l'articolo 95 del TUIR statuisce che «*le spese per prestazioni di lavoro dipendente deducibili nella determinazione del reddito comprendono anche quelle sostenute in denaro o in natura a titolo di liberalità a favore dei lavoratori, salvo il disposto dell'articolo 100, comma 1*».

Al riguardo, si ritiene che, non rientrando la fattispecie in commento nelle ipotesi di cui all'articolo 100, comma 1<sup>6</sup>, del TUIR, il costo connesso all'acquisto dei buoni carburante in commento sia integralmente deducibile dal reddito d'impresa, ai sensi del richiamato articolo 95 del TUIR, sempreché l'erogazione di tali buoni sia, comunque, riconducibile al rapporto di lavoro e, per tale motivo, il relativo costo possa qualificarsi come inerente.

## **2. Ambito oggettivo e modalità di applicazione**

I buoni benzina in esame sono erogazioni corrisposte dai datori di lavoro privati ai propri lavoratori dipendenti per i rifornimenti di carburante per l'autotrazione (come benzina, gasolio, GPL e metano).

Attesa la *ratio* della norma, riconducibile, come detto, alla volontà del legislatore di indennizzare i dipendenti di datori di lavoro privati dei maggiori costi sostenuti “*nel contesto*

---

<sup>5</sup> Tale interpretazione deriva dal richiamo del solo comma 3 dell'articolo 51 del TUIR e non anche del comma 2, che, nell'elencare i “*benefit*” che non concorrono a formare il reddito da lavoro dipendente, fa riferimento «*alla generalità o a categorie di dipendenti*».

<sup>6</sup> Ai sensi del quale «*Le spese relative ad opere o servizi utilizzabili dalla generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti volontariamente sostenute per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, sono deducibili per un ammontare complessivo non superiore al 5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi*».

*del caro carburanti*”, si ritiene che l’erogazione di buoni o titoli analoghi per la ricarica di veicoli elettrici debba rientrare nel beneficio di cui trattasi, anche al fine di non creare ingiustificate disparità di trattamento fra differenti tipologie di veicoli.

Ai fini della tassazione, la norma in commento riconduce i buoni benzina nell’ambito di applicazione dell’articolo 51, comma 3, ultimo periodo, del TUIR, secondo cui non concorre a formare il reddito di lavoro dipendente il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se, complessivamente, di importo non superiore, nel periodo d’imposta, a euro 258,23; se il valore in questione è superiore a detto limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito.

Con riferimento alla soglia di esenzione di euro 258,23, nella richiamata circolare n. 28/E del 2016 (paragrafo 2.5.1) è stato chiarito che la stessa riguarda le sole erogazioni in natura, con esclusione di quelle in denaro, per le quali resta applicabile il principio generale secondo cui qualunque somma percepita dal dipendente in relazione al rapporto di lavoro costituisce reddito di lavoro dipendente, ad eccezione delle esclusioni specificamente previste. La soglia, inoltre, deve essere verificata con riferimento all’insieme dei beni e servizi di cui il dipendente ha fruito nello stesso periodo d’imposta. Qualora il valore dei beni e servizi complessivamente erogati nel periodo d’imposta superi il citato limite di euro 258,23, lo stesso concorre interamente a formare il reddito.

Pertanto, nel caso in cui, in sede di conguaglio, il valore dei beni o dei servizi prestati risulti superiore al predetto limite, il datore di lavoro dovrà provvedere ad assoggettare a tassazione il valore complessivo e non solo la quota eccedente.

Ciò premesso, la relazione illustrativa dell’articolo 2 del d.l. n. 21 del 2022 precisa che il *bonus* benzina di euro 200, sottoposto comunque alla disciplina dell’articolo 51, comma 3 del TUIR, rappresenta un’ulteriore agevolazione rispetto a quella generale già prevista dal medesimo articolo 51, comma 3.

La circostanza che il lavoratore dipendente già usufruisca di altri beni e servizi non osta, quindi, all’applicazione della disciplina in esame.

Ne consegue che, al fine di fruire dell’esenzione da imposizione, i beni e i servizi erogati nel periodo d’imposta 2022 dal datore di lavoro a favore di ciascun lavoratore dipendente possono raggiungere un valore di euro 200 per uno o più buoni benzina ed un

valore di euro 258,23 per l'insieme degli altri beni e servizi (compresi eventuali ulteriori buoni benzina).

Per meglio chiarire, si riportano i seguenti due esempi.

Nel caso in cui un lavoratore dipendente benefici, nell'anno d'imposta 2022, di buoni benzina per euro 100 e di altri *benefit* (diversi dai buoni benzina) per un valore pari ad euro 300, quest'ultima somma<sup>7</sup> sarà interamente sottoposta a tassazione ordinaria. Di contro, se il valore dei buoni benzina è pari ad euro 250 e quello degli altri *benefit* è pari ad euro 200, l'intera somma di euro 450 non concorre alla formazione del reddito del lavoratore dipendente, poiché l'eccedenza di euro 50 relativa ai buoni benzina confluisce nell'importo ancora capiente degli altri *benefit* di cui all'articolo 51, comma 3, del TUIR.

Sotto il profilo contabile, considerato che l'eventuale superamento delle soglie fissate da ciascuna delle due discipline – articolo 51, comma 3, del TUIR e articolo 2 del d.l. n. 21 del 2022 – comporta, in linea di principio, l'integrale tassazione delle erogazioni effettuate a favore del dipendente, si ritiene che le stesse debbano essere conteggiate e monitorate in maniera distinta.

Inoltre, considerato che la disposizione in esame è riferita esclusivamente all'anno 2022, si ritiene opportuno ricordare che, ai sensi dell'articolo 51, comma 1, del TUIR, si considerano percepiti nel periodo d'imposta anche le somme e i valori corrisposti entro il 12 gennaio del periodo d'imposta successivo a quello a cui si riferiscono (c.d. principio di cassa allargato).

Infatti, in base al principio di cassa, che presiede alla determinazione del reddito di lavoro dipendente, la retribuzione deve essere imputata in base al momento di effettiva percezione della stessa da parte del lavoratore e il momento di percezione è quello in cui il provento esce dalla sfera di disponibilità dell'erogante per entrare nel compendio patrimoniale del percettore<sup>8</sup>.

Tale principio si applica sia con riferimento alle erogazioni in denaro, sia con riferimento alle erogazioni in natura mediante l'assegnazione di beni o servizi.

In tema di *benefit* erogati mediante *voucher* è stato precisato che il *benefit* si considera percepito dal dipendente, ed assume quindi rilevanza reddituale, nel momento in cui tale utilità entra nella disponibilità del lavoratore, a prescindere dal fatto che il servizio venga

---

<sup>7</sup> Poiché ha superato il limite di euro 258,23 stabilito dall'articolo 51, comma 3, del TUIR.

<sup>8</sup> Cfr. risoluzione 14 agosto 2020, n. 46/E; circolare 23 dicembre 1997, n. 326.

fruito in un momento successivo<sup>9</sup>.

Ciò detto, si ritiene che l'esenzione di cui all'articolo 2 del d.l. n. 21 del 2022 in commento trovi applicazione per i buoni o i titoli analoghi assegnati ai dipendenti nel corso dell'anno 2022 e nei primi 12 giorni dell'anno 2023, indipendentemente dal loro utilizzo in periodi successivi.

Infine, si osserva che la modalità di erogazione dei buoni benzina segue quella ordinaria prevista dall'articolo 51, comma 3-bis, del TUIR, secondo cui *«Ai fini dell'applicazione dei commi 2 e 3, l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro può avvenire mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale»*.

Al riguardo, l'articolo 6, comma 2, del decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 25 marzo 2016 statuisce che i beni e servizi rientranti nel campo di applicazione dell'articolo 51, comma 3, del TUIR possono essere cumulativamente indicati in un unico documento di legittimazione, purché il valore complessivo degli stessi non ecceda il limite massimo fissato dalla norma di riferimento.

### **3. Erogazione dei buoni benzina in sostituzione dei premi di risultato**

Il buono benzina di cui all'articolo 2 del d.l. n. 21 del 2022 è stato inizialmente qualificato come erogazione *«a titolo gratuito»*, effettuata dal datore di lavoro al proprio dipendente. La legge di conversione del medesimo d.l. n. 21 del 2022 ha eliminato la locuzione *«a titolo gratuito»* e, di conseguenza, non ha escluso la possibilità che l'erogazione degli stessi buoni sia effettuata per finalità retributive, qualora compatibile con le disposizioni in materia.

Si ritiene, quindi, possibile la sostituzione del premio di risultato di cui all'articolo 1, commi da 182 a 190, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, con i buoni benzina in esame, nel rispetto della normativa ivi prevista.

In particolare, attesa la temporaneità della disciplina in commento (limitata all'anno 2022), al fine di fruire delle disposizioni più favorevoli, si specifica che tali buoni, "sostitutivi" dei premi di risultato, devono essere erogati nell'anno in corso.

In tal caso, si precisa che restano validi i chiarimenti resi circa l'autonomia

---

<sup>9</sup> Cfr. circolare 29 marzo 2018, n. 5/E.

dell'agevolazione in commento rispetto a quella prevista dal citato comma 3 dell'articolo 51 del TUIR. Ne deriva che nel caso in cui il dipendente chieda l'erogazione dei premi di risultato in buoni benzina, il lavoratore avrà diritto all'esenzione da imposta sia per il paniere di beni e servizi offerti fino ad un valore di euro 258,23, sia per i predetti buoni benzina per un valore di euro 200. Resta fermo che, in caso di superamento di ognuno dei predetti limiti, ciascun importo, per l'intero, sarà soggetto al prelievo sostitutivo previsto per i premi di risultato.

In merito alle modalità di applicazione della disciplina dei premi di risultato, si rinvia ai chiarimenti di cui alle circolari 29 marzo 2018, n. 5/E, e 15 giugno 2016, n. 28/E, nonché alla risoluzione 22 settembre 2020, n. 55/E.

\*\*\*

Le direzioni regionali vigileranno affinché le istruzioni fornite e i principi enunciati con la presente circolare vengano puntualmente osservati dalle direzioni provinciali e dagli uffici dipendenti.

IL DIRETTORE DELL'AGENZIA  
Ernesto Maria Ruffini  
(*firmato digitalmente*)

**TIROCINI EXTRACURRICULARI  
ULTERIORI INDICAZIONI DELL'ISPettorATO NAZIONALE DEL LAVORO SULLE DISPOSIZIONI  
VIGENTI DAL 2022**

La legge 30/12/2021 n. 234, vigente da gennaio 2022, ha introdotto alcune disposizioni in materia di tirocini extracurriculari, in parte immediatamente operative, rispetto alle quali l'Ispektorato Nazionale del Lavoro, con la nota:

- 1) 21/3/2022 n. 530, ha fornito i primi chiarimenti (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 12/2022);
- 2) 11/7/2022 n. 1451, ha diramato quanto segue circa: a) la disciplina applicabile a quelli iniziati prima e proseguiti dopo l'inizio dell'anno in corso; b) gli eventuali recuperi contributivi derivanti da quelli svolti in modo "fraudolento".

«Come già evidenziato con nota prot. 530 del 21 marzo u.s. (*innanzi citata, N.d.R.*), alla quale ci si riporta integralmente, il comma 723 dell'art. 1 della L. n. 234/2022 stabilisce espressamente 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".

Al fine di 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 (*CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 6/2019, N.d.R.*), 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 extracurriculari 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) appare necessario, ancora una volta, riferirsi a quanto già chiarito con la citata circ. n. 3/2019. Più in particolare, alla luce dei principi di cui agli artt. 1 e 2, comma 1, c.p. nonché degli orientamenti giurisprudenziali sul punto (v. Cass. sent. n. 16831/2010), **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.**

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.

Diversamente, **non potranno 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). Attesa la natura permanente dell'illecito in questione e una ricostruzione unitaria dell'intero rapporto in termini di irregolarità, non può che trovare applicazione anche 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. Sul punto la citata nota prot. n. 530 ha infatti sottolineato che è il solo tirocinante a valutare una richiesta in tal senso, che andrà evidentemente a condizionare il rapporto di tirocinio nella sua unitarietà, ossia fin dall'instaurazione, anche se avvenuta in data antecedente al 1° gennaio 2022.

Ciò, tuttavia, non vale con riferimento ai profili previdenziali ed ai conseguenti recuperi contributivi, derivanti da un rapporto di tirocinio che, di fatto, ha simulato un effettivo rapporto di lavoro subordinato.

In tal caso, come evidenziato con circ. n. 10/2018 (*CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 15/2018, N.d.R.*), va considerato che il rapporto previdenziale intercorrente tra datore di lavoro e Istituto trova la propria fonte nella legge e presuppone esclusivamente l'instaurazione di fatto di un rapporto di lavoro. Il rapporto previdenziale è quindi sottratto alla disponibilità delle parti (v. per es. Cass. sent. n. 5551 del 1° marzo 2021) e il conseguente **recupero contributivo non può ritenersi condizionato dalla scelta del lavoratore di adire l'A.G. per ottenere il riconoscimento del rapporto di lavoro in capo al soggetto ospitante.»**