

Emergenza Covid-19 ♦ Update/46 ♦ 05.09.2020

In evidenza



Proseguiamo con il secondo aggiornamento sulle novità introdotte dal c.d. “Decreto Agosto” (D.L. n. 140 del 14.08.2020), questa volta dedicato all’area “LAVORO”.

♦ **SMART WORKING:** con il “Decreto Agosto” dal 14 Settembre termina il diritto allo smart working per i genitori, resta la procedura semplificata fino a metà Ottobre.

♦ **D.L. 14.08.2020 n.140: novità e chiarimenti in materia di lavoro nel periodo emergenziale, a seguito dell’entrata in vigore del c.d. “Decreto Agosto”:**

- ⇒ Proroga della Cassa Integrazione
- ⇒ Sgravio Contributivo al 100% alternativo alla Cig
- ⇒ Proroga dello stop ai licenziamenti
- ⇒ Decontribuzioni al 100% per nuove assunzioni
- ⇒ Rinnovi dei Contratti a Termine
- ⇒ Rifinanziamento "Fondo Nuove Competenze"
- ⇒ Decontribuzione del 30% per le Imprese del Sud
- ⇒ Proroga Naspi e Dis-Coll
- ⇒ Proroga Reddito Di Emergenza
- ⇒ Indennità per alcune categorie di lavoratori
- ⇒ Pensioni di invalidità
- ⇒ Bonus Baby Sitter
- ⇒ Caf e Patronati

♦ **“Decreto Agosto”:** Welfare Aziendale, raddoppia il limite per l’esenzione fiscale dei fringe benefits per l’anno 2020.

◆ **SMART WORKING: con il “Decreto Agosto” dal 14 Settembre termina il diritto allo smart working per i genitori, resta la procedura semplificata fino a metà Ottobre.**



*Il “Decreto Agosto” ha introdotto novità anche per lo **smart working**, la modalità di lavoro agile che è stata la più utilizzata nel corso dell'emergenza covid. Ma se per i lavoratori della pubblica amministrazione lo smart working sarà in vigore fino al 31 dicembre vediamo **cosa cambia** per i **lavoratori privati**, in particolare **dal 14 settembre**, data di inizio della scuola.*

▶ **Il Decreto Rilancio** aveva introdotto importanti novità per lo smart working. I lavoratori **dipendenti del privato**, infatti, hanno potuto chiedere al proprio datore di lavoro di adottare questa modalità lavorativa. Un diritto, in particolare, per i lavoratori con figli minori di 14 anni e non una semplice concessione dell'impresa. Ad oggi, l'azienda, infatti, finché le lezioni sono sospese non può rifiutare lo smart working al dipendente con figli under 14 anni (in base all'articolo 90 del DL.34/2020).

▶ **Con la proroga dello stato di emergenza al 15.10.2020**, decretato lo scorso 30 Luglio con DL. N. 83, il meccanismo dello smart working in forma semplificata è stato confermato fino a tale data, **a prescindere dall'accordo delle parti**, con la semplice comunicazione amministrativa. Per tutta la durata dello stato d'emergenza, dunque, le **imprese** sono invitate a privilegiare il lavoro agile, nei casi in cui le mansioni lavorative lo consentano.

▶ **Il Decreto Agosto** ha successivamente cambiato le regole, stabilendo che **il 14 Settembre**, con l'inizio del calendario scolastico, **il meccanismo dello smart working decada**. Quindi, dopo il 14 settembre (e **fino al 15 ottobre**, data in cui al momento è fissata la fine dello stato di emergenza), gli unici lavoratori che avranno diritto a lavorare in smart working saranno i **disabili gravi** o quelli che hanno **un disabile grave nel proprio nucleo familiare**, nonché quelli che, sulla base di una valutazione del medico, siano maggiormente esposti a rischio di contagio. Resta, quindi, la **possibilità di lavorare in smart working** con le modalità semplificate (anche senza l'accordo individuale e sindacale), ma **non c'è più il diritto del lavoratore a ottenerlo e il dovere dell'impresa a concederlo**.

Vale la pena ricordare che lo smart working è stato e continua ad essere uno degli strumenti fondamentali utilizzati nel mondo del lavoro per contrastare il Covid 19 e che la principale differenza rispetto a quanto succede ordinariamente, è che per tutta l'emergenza lo smart working si può utilizzare senza accordo sindacale.

◆ **D.L. 14.08.2020 n.140: novità e chiarimenti in materia di lavoro nel periodo emergenziale, a seguito dell'entrata in vigore del c.d. "Decreto Agosto".**



Il "Decreto Agosto", tra gli altri interventi, ha previsto novità e proroghe di alcuni dei sostegni economici già previsti dal "Decreto Cura Italia" e successivamente confermati con il "Decreto Rilancio". Tra le principali misure introdotte dal nuovo Decreto, figurano modifiche, interventi e risorse per il lavoro, tra cui Cassa Integrazione, contratti a tempo determinato, licenziamenti, oltre a sgravi contributivi, nuove indennità, reddito di emergenza, etc. ... Esaminiamo in questa sede quelli di maggiore interesse per le imprese.

► **PROROGA DELLA CASSA INTEGRAZIONE**

L'art.1 del "Decreto Agosto" ha rinnovato la possibilità di concessione della cassa integrazione ed altri ammortizzatori sociali per i datori di lavoro che, nell'anno 2020, hanno dovuto sospendere o ridurre l'attività lavorativa a seguito di eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica.

Tale misura è stata estesa **a 18 settimane totali (9+9)** per i periodi compresi **fra il 13 luglio e il 31 dicembre 2020**.

Alle prime 9 settimane potranno accedere tutti i datori di lavoro che ne faranno richiesta e le domande autorizzate - ai sensi dei Decreti Cura Italia e Rilancio - relative a periodi successivi al 13 luglio 2020 - saranno computate nelle prime 9 settimane disciplinate dal Decreto. A seguire, le ulteriori 9 settimane saranno concesse a tutti i datori di lavoro ai quali saranno state interamente autorizzate le precedenti 9.

Tuttavia, il regime di riconoscimento del trattamento di integrazione salariale varierà sulla base dell'**andamento del fatturato dell'impresa** richiedente, relativo al primo semestre 2020 rispetto al primo semestre 2019. Al riguardo, il Decreto prevede tre ipotesi:

- 1. calo del fatturato pari o superiore al 20%:** accesso alla cassa COVID-19 fino a un massimo di ulteriori 9 settimane senza costi;
- 2. calo del fatturato compreso tra 1% e 19%:** accesso alla cassa COVID-19 fino a un massimo di ulteriori 9 settimane ma con applicazione sulle nuove autorizzazioni di un'aliquota pari al 9%;
- 3. nessun calo di fatturato o incremento di fatturato:** accesso alla cassa COVID-19 fino a un massimo di ulteriori 9 settimane, ma con applicazione sulle nuove autorizzazioni di un'aliquota pari al 18%.

Sempre sulla Cassa Integrazione, il Decreto prevede che l'INPS possa esaminare le domande rigettate perché presentate fuori termine e **sposta le scadenze di fine Agosto al 30 Settembre 2020**.

In data 21 Agosto 2020 è poi intervenuta l'INPS che, con **Messaggio n.3131 del 21.08.2020** ha fornito *“Prime indicazioni sulla gestione delle nuove domande di CIGO, CIG in deroga, assegno ordinario e CISOA in relazione alle disposizioni introdotte dal decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104”*.

Di seguito il link alla Circolare INPS n. 3131 del 21.08.2020:

<https://www.inps.it/bussola/VisualizzaDoc.aspx?sVirtualURL=%2FMessaggi%2FMessaggio%20numero%203131%20del%2021-08-2020.htm>

► **SGRAVIO CONTRIBUTIVO AL 100% ALTERNATIVO ALLA CIG**

Per incentivare i datori di lavoro a uscire dalla Cassa Integrazione, a beneficio di coloro che decideranno di non chiedere nuova CIG COVID-19, sarà riconosciuto l'**esonero dal versamento dei contributi previdenziali al 100%** per un periodo massimo di 4 mesi.

Il “Decreto Agosto”, all'art. 3, prevede anche una **nuova agevolazione** per le imprese che stanno affrontando l'emergenza Coronavirus, che consiste nell'**esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali, nel caso in cui non vengano richiesti ulteriori trattamenti di cassa integrazione**.

In particolare, la norma prevede che siano **esonerati dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico i datori di lavoro privati:**

- ✓ **che non chiedono il rinnovo dei trattamenti di cassa integrazione** già fruiti nei mesi di maggio, giugno e luglio 2020;
- ✓ **per un periodo massimo di quattro mesi ed entro il 31 dicembre 2020;**
- ✓ **nei limiti del doppio delle ore di integrazione salariale già fruite** dai propri dipendenti, il periodo viene riparametrato e applicato su base mensile;
- ✓ **restano esclusi i premi e i contributi INAIL;**
- ✓ **resta escluso il settore agricolo.**

L'**esonero contributivo previsto dal “Decreto Agosto” è cumulabile con altri sgravi** o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta.

NOTA BENE. Lo sgravio contributivo comporta l'**applicazione del divieto di licenziamento collettivo e per giustificato motivo oggettivo**, pertanto l'eventuale violazione comporta la revoca dall'esonero contributivo concesso con efficacia retroattiva e l'impossibilità di presentare domanda di integrazione salariale .

► PROROGA DELLO STOP AI LICENZIAMENTI

Lo stop ai licenziamenti è stato **prorogato per tutto il periodo in cui le imprese saranno coperte dalla Cassa Integrazione Guadagni (18 settimane) o dall'esonero contributivo alternativo alla Cassa** (4 mesi). Sul punto, il Decreto stabilisce tre eccezioni:

- ✓ cessazione definitiva dell'attività aziendale;
- ✓ fallimento senza esercizio provvisorio;
- ✓ accordi aziendali di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Il “Decreto Agosto” prevede infatti, **solo per le aziende che utilizzano la cassa integrazione rinnovata dallo stesso decreto all'articolo 1 (18 settimane a partire dal 13 luglio) o l'esonero contributivo** introdotto all'articolo 3 (per 4 mesi), la **proroga del blocco ai licenziamenti economici**, istituito già da Marzo.

Ricordiamo che si tratta, nello specifico, del **divieto di licenziamento sia individuale che collettivo per giustificato motivo oggettivo** introdotto dal “Decreto Cura Italia” e rinnovato dal “Decreto Rilancio”, in scadenza il 17 agosto, data che rappresenta lo spartiacque fra questi due provvedimenti e il “Decreto Agosto”, in vigore dal giorno successivo.

Le imprese che non hanno dipendenti in cassa integrazione e non utilizzano l'agevolazione contributiva prevista dall'articolo 3 del “Decreto Agosto”, possono procedere ai licenziamenti per **motivi economici**, applicando le relative normative.

Si riconferma, invece, al comma 4 la previsione del “Decreto Rilancio”, per cui **le aziende che rinunciano a procedure di licenziamento già avviate possono revocarle, purchè facciano richiesta contestualmente di cassa integrazione salariale "a partire dalla data in cui ha efficacia il licenziamento. In tal caso, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, senza oneri né sanzioni per il datore di lavoro."**

► DECONTRIBUZIONI AL 100% PER NUOVE ASSUNZIONI

Consiste in **6 mesi di esonero contributivo al 100% per tutte le nuove assunzioni a tempo indeterminato**. Per le assunzioni di lavoratori stagionali e degli stabilimenti termali, sono previsti fino a 3 mesi di esonero contributivo al 100%.

Il “bonus assunzioni” introdotto dall'Art.6 del “Decreto Agosto” è un **incentivo per le aziende che assumono personale a tempo indeterminato nel periodo compreso tra il 15 agosto e il 31 dicembre 2020**. Prevede uno **sgravio del 100% dei contributi** previdenziali a carico del datore di lavoro fino ad un massimo di 8.060 euro annui, che andrà **riparametrato** sui sei mesi di esonero dai contributi ottenibili. Vale anche per la **trasformazione di contratti** a tempo determinato in tempo indeterminato. Si tratta, dunque, di una **decontribuzione totale**, da cui **resta escluso** il versamento di premi e contributi **Inail**.

Del nuovo bonus assunzioni 2020 possono usufruirne tutti i **datori di lavoro privati**, ad eccezione di quelli del settore agricolo. Può essere concesso solo per **l'assunzione e la stabilizzazione di lavoratori subordinati**, mediante contratti di lavoro a tempo indeterminato (ad esclusione di contratti di apprendistato e i contratti di lavoro domestico). **Non sono previsti limiti di età** per i lavoratori da assumere tuttavia, non devono aver avuto un contratto a tempo indeterminato con l'azienda che assume nei 6 mesi precedenti l'assunzione agevolata.

Cumulabilità - Il nuovo bonus per assunzioni non è in contrasto con **altre agevolazioni**, totali o parziali. Infatti il “Decreto Agosto” precisa che è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta. Questo significa, ad esempio, che il nuovo sgravio è **cumulabile** con il bonus assunzioni under 35, con gli incentivi per le assunzioni al Sud, la decontribuzione per aziende del Sud e con tutti gli incentivi assunzione in vigore.

► RINNOVI DEI CONTRATTI A TERMINE

L'Art. 8 del “Decreto Agosto” prevede una norma per facilitare la prosecuzione dei contratti a termine in essere. In pratica, è stata stabilita la possibilità (**fino al 31 dicembre 2020**) di procedere a una **proroga o a un rinnovo per un periodo massimo di 12 mesi**, anche in assenza delle causali introdotte dal Decreto Dignità e ferma restando la durata massima complessiva di 24 mesi.

Il rinnovo senza causale è consentito anche oltre i normali primi 12 mesi previsti dal *dlgs 81/2015* (il Jobs Act), ma la somma dei contratti a termine applicati a un singolo lavoratore non può superare i 24 mesi, dopo i quali il contratto si trasforma automaticamente in tempo indeterminato.

Resta fermo anche il numero massimo di **quattro proroghe** nell'arco dei 24 mesi. Il Jobs Act, prevede che dopo i primi 12 mesi il contratto a termine possa essere prorogato o rinnovato solo in presenza di causale, con le seguenti **motivazioni**:

- ✓ esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività;
- ✓ esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- ✓ esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

La deroga prevista dal “Decreto Agosto” stabilisce che invece, in considerazione dell'emergenza Covid, i datori di lavoro possano prorogare il contratto a termine liberamente, quindi **senza le causali** sopra esposte, anche dopo i primi 12 mesi. Sempre restando, come detto, nel tetto massimo dei 24 mesi e dei quattro rinnovi. In pratica viene ripresa la norma che era già stata inserita nell'*articolo 93* del “Decreto Rilancio”.

C'è però una **novità**: con il *comma 1-bis* dello stesso articolo 93, si stabiliva che i contratti a termine, anche in somministrazione e in apprendistato, fossero automaticamente prorogati di una durata pari al periodo di sospensione dell'attività lavorativa determinata dall'emergenza COVID-19. Il "Decreto Agosto", sempre con l'articolo 8, stabilisce dunque che il sopra citato comma 1-bis sia **abrogato**, eliminando quindi la norma relativa al **rinnovo automatico** dei contratti a termine.

Infine, sempre in materia di contratti a termine, nel decreto si prevede uno **sgravio contributivo**, limitato però al solo settore del **turismo e degli stabilimenti termali**, fino al 31 dicembre 2020, sulle **assunzioni** a tempo indeterminato, per un periodo **massimo di tre mesi**, fino a un tetto di 8mila 60 euro su base annua. L'agevolazione, prevista all'Art.7, si applica sia ai contratti a termine che stagionali. Lo stesso beneficio, sempre per il solo settore turismo, si applica anche alla **trasformazione** dei contratti a termine in tempo indeterminato.

► RIFINANZIAMENTO "FONDO NUOVE COMPETENZE"

L'Art.4 del "Decreto Agosto" ha rifinanziato e prolungato la durata del "Fondo Nuove Competenze", istituito presso l'ANPAL (Agenzia per le Politiche Attive del Lavoro) già dal "Decreto Rilancio" del maggio scorso, che **potenzia la formazione retribuita in orario di lavoro**, con lo scopo di **migliorare i livelli di competenza dei dipendenti**, nell'ottica di eventuali **riorganizzazioni aziendali** e conseguentemente di **modifiche delle mansioni o transizioni occupazionali**, con l'obiettivo di favorire una migliore ripresa dell'attività dopo l'emergenza epidemiologica da COVID.

Infatti, il **Fondo Nuove Competenze** può essere utilizzato dal datore di lavoro per "**realizzare specifici interventi di rimodulazione dell'orario di lavoro in azienda per mutate esigenze organizzative e produttive dell'impresa, oppure per favorire percorsi di ricollocazione dei lavoratori**".

Beneficiarie sono tutte le aziende del settore privato e la misura è applicabile a tutti i lavoratori dipendenti, ha carattere temporaneo e troverà applicazione negli anni 2020 e 2021. Il Decreto Agosto ha altresì incrementato le dotazioni del Fondo di 500 mln. di euro, portandole da 230 a **730 milioni di euro**.

I programmi formativi dovranno essere concordati tra datori di lavoro e sindacati attraverso specifici **accordi contrattuali di secondo livello**, vale a dire, **accordi territoriali o aziendali**.

Nell'accordo deve essere specificatamente indicato che una **temporanea rimodulazione dell'orario di lavoro verrà in parte dedicata alla formazione**, che potrà favorire le nuove esigenze organizzative e produttive aziendali oppure la ricollocazione dei lavoratori.

Quindi, **se una parte del normale orario di lavoro viene finalizzato a percorsi formativi**, la normativa prevede che gli **oneri relativi alle ore di lavoro destinate alla formazione, comprensivi dei relativi contributi previdenziali e assistenziali**, siano **a carico del Fondo Nuove competenze** e saranno recuperati con il meccanismo dello **sgravio contributivo**.

Si tratta di una iniziativa i cui costi rientrano nel Programma Operativo Nazionale SPAO (sistemi di politiche attive per l'occupazione) e rispondono alle indicazioni fornite dalla Commissione Europea nell'ambito della **Coronavirus Response Investment Initiative**. Potranno anche essere incrementati con ulteriori fondi FSE, dei Fondi Paritetici Interprofessionali e del Fondo per la formazione e il sostegno al reddito dei lavoratori (art. 12 del D.Lgs. n. 276/2003).

La gestione operativa è affidata da ANPAL, ma si attende ancora un apposito decreto del Ministero del Lavoro, che dovrà definire criteri e modalità di applicazione delle agevolazioni, della misura e dell'utilizzo delle risorse, dei limiti di spesa.

In breve: ALTRI INTERVENTI PREVISTI

► DECONTRIBUZIONE DEL 30% PER LE IMPRESE DEL SUD

L'Art 27 del "Decreto Agosto" - *Agevolazione contributiva per l'occupazione in aree svantaggiate - Decontribuzione Sud* - introduce lo **sgravio contributivo per le aziende del Sud che assumono**.

L'agevolazione è pari al **30%** dei contributi previdenziali dovuti a favore delle imprese situate in Regioni svantaggiate del meridione ed è attivo per il periodo che va dal **1° ottobre al 31 dicembre 2020**.

► PROROGA NASpI E Dis-Coll

L'articolo 5 del "Decreto Agosto", prevede che le prestazioni **NASpI e DIS-COLL**, il cui periodo di fruizione sia terminato nell'arco temporale compreso tra il 1° maggio 2020 e il 30 giugno 2020, siano **prorogate per ulteriori due mesi**, con decorrenza dal giorno della scadenza e alle medesime condizioni di cui all'articolo 92 del "Decreto Rilancio". La proroga include anche **i lavoratori già beneficiari della proroga** di NASpI e Dis-Coll nel DL Rilancio.

L'importo riconosciuto per ciascuna mensilità di proroga è pari all'importo dell'ultima mensilità spettante per la prestazione originaria.

Con il [Messaggio n. 3160 del 27 agosto 2020](#), l'INPS - in attesa della pubblicazione delle apposite circolari, con le quali verranno fornite nel dettaglio le novità legislative del richiamato Decreto, nonché le istruzioni operative per l'attuazione delle stesse - ha fornito alcune prime informazioni in ordine alle misure e alle indennità introdotte dal Decreto-legge n. 104 del 2020.

► PROROGA REDDITO DI EMERGENZA

Il “Decreto Agosto” ha prorogato il reddito di emergenza prevedendo una quota una tantum in più per i nuclei familiari in possesso dei requisiti per accedere alle prime due quote. L'importo della mensilità aggiuntiva, **da chiedere all'INPS entro il 15 ottobre 2020**, è invariato e compreso fra i 400 e gli 800 euro (elevabili a 840 euro in presenza di disabili gravi o non autosufficienti).

Rispetto ai requisiti di accesso, cambia il valore del reddito familiare mensile, ora riferito al mese di maggio e viene aggiornato l'elenco delle incompatibilità con i bonus per i lavoratori danneggiati dall'emergenza epidemiologica da COVID-19.

► INDENNITÀ PER ALCUNE CATEGORIE DI LAVORATORI

Il “Decreto Agosto” prevede **un bonus da 1.000 euro una tantum**, a beneficio di alcune categorie di lavoratori. L'INPS, nel già citato [messaggio n. 3160](#), in attesa di fornire le dovute istruzioni e procedure operative, elenca le categorie di lavoratori aventi diritto ed i relativi requisiti necessari alla spettanza dei bonus:

- ✓ lavoratori stagionali del turismo e degli stabilimenti termali
- ✓ lavoratori stagionali di altri settori
- ✓ lavoratori intermittenti (con almeno 30 giornate di lavoro fra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020)
- ✓ prestatori d'opera
- ✓ lavoratori incaricati di vendita a domicilio
- ✓ lavoratori a tempo determinato del turismo e degli stabilimenti termali
- ✓ lavoratori dello spettacolo (con almeno 7 giornate di lavoro fra il 1° gennaio 2019 e il 17 marzo 2020)
- ✓ lavoratori sportivi professionisti
- ✓ lavoratori sportivi stagionali (600 euro una tantum)
- ✓ professionisti iscritti alle casse di previdenza private (maggio)
- ✓ lavoratori marittimi (disoccupati non titolari di NASpI, 600 euro per 2 mesi)

► **PENSIONI DI INVALIDITÀ**: il Decreto ha recepito la recente sentenza della Consulta e ha adeguato l'assegno ordinario di invalidità civile al 100% e i trattamenti di analoga finalità, riconoscendo a tutti i maggiorenni il regime previsto per le persone di età pari o superiore a 60 anni.

► **BONUS BABY SITTER**: viene rideterminato il limite di spesa per il riconoscimento del bonus baby-sitter ai lavoratori pubblici, per evadere tutte le domande pervenute.

► **CAF E PATRONATI**: ai centri di assistenza fiscale vengono destinati ulteriori 20 milioni di euro. Ai patronati vengono destinati ulteriori 20 milioni.

◆ **“Decreto Agosto”: Welfare Aziendale, raddoppia il limite per l’esenzione fiscale dei fringe benefits per l’anno 2020.**

L’art. 112 della Legge 14 agosto 2020 n. 104 (c.d. “Decreto Agosto”) ha **raddoppiato**, per l’anno di imposta 2020, la soglia oltre la quale i cosiddetti *fringe benefit* devono sottostare alla tassazione IRPEF. Pertanto, i dipendenti potranno beneficiare maggiormente dei beni e servizi che l’azienda offre, senza che gli stessi concorrano alla formazione del reddito.

Ricordiamo che i fringe benefits sono beni e servizi erogati dalle aziende ai dipendenti **su base volontaria**, nell’ambito di **politiche di welfare aziendale**.

La manovra fiscale 2020 aveva già introdotto delle novità in materia di welfare aziendale intervenendo sulla soglia di non concorrenza al reddito per i buoni pasto (sia cartacei che elettronici). Con il “Decreto Agosto”, invece, la **soglia di esenzione fiscale dei fringe benefit**, regolati dall’articolo 51 comma 3 del TUIR, passa **da 258,23 a 516,46 euro annui**. Entro tale limite, il valore di beni ceduti e servizi erogati dalle imprese ai propri lavoratori dipendenti non concorrerà alla formazione del reddito e sarà quindi **esente da imposte e contributi**.

E’ importante **verificare la soglia di esenzione** con riferimento a tutti i **benefit erogati al dipendente** nel periodo d’imposta, poiché qualora tale valore complessivo sia superiore al limite di legge, lo stesso concorre interamente a formare il reddito.

Tra i benefici interessati rientrano le auto aziendali ad uso promiscuo, i prestiti aziendali, le concessioni di abitazioni in locazione o in comodato d’uso, le card supermercato, etc...

La nuova previsione **non riguarda le erogazioni in denaro**, ma interessa **le sole erogazioni in natura**. Quelle in denaro, infatti, sottostanno al principio generale per il quale qualunque somma percepita dal lavoratore dipendente in relazione al rapporto di lavoro costituisce reddito di lavoro dipendente.

Inoltre, essa non riguarda neppure l’importo dei **buoni pasto**, che ecceda il limite indicato dall’articolo 51, comma 2, lettera c) del TUIR.

A rilevare, anche, in relazione alla nuova soglia massima, sono i beni ceduti e i servizi prestati al coniuge del dipendente (sempre articolo 51, comma 3, TUIR).

Link al “Decreto Agosto”:

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2020/08/14/20G00122/sg>

	Per informazioni e chiarimenti contattare i nostri uffici: tel. 0547 642518 ■ e.mail segreteria@retepmiromagna.it
Clausola di esclusione di responsabilità	<i>Rete PMI Romagna ricorda che il presente documento è redatto facendo riferimento unicamente ai testi della legislazione pubblicati nella Gazzetta Ufficiale Italiana e/o Bollettini Ufficiali Regionali e/o qualsiasi altra pubblicazione ufficiale. Si tratta di una sintesi che necessita degli opportuni approfondimenti personalizzati e pertanto Rete PMI Romagna non assume alcuna responsabilità in merito alla interpretazione che può derivare per quanto riguarda il contenuto della scheda o eventuali modifiche ai provvedimenti, che siano intervenute in data successiva alla redazione della presente nota informativa.</i>