

Direzione Relazioni Industriali

DL n. 21/2022 – Pubblicazione in G.U. – Disposizioni in materia di lavoro

Nella Gazzetta Ufficiale n. 67 del 21 marzo 2022 è stato pubblicato il [D.L. n. 21/2022](#), recante *“Misure urgenti per contrastare gli effetti economici e umanitari della crisi ucraina”*, in vigore dal 22 marzo 2022.

Si illustrano di seguito le disposizioni in materia di lavoro di interesse per le imprese del settore edile.

Articolo 2 – Bonus carburante ai dipendenti

Per l'anno 2022, l'importo del valore di buoni benzina o analoghi titoli ceduti a titolo gratuito da aziende private ai lavoratori dipendenti per l'acquisto di carburanti, nel limite di 200 euro per lavoratore non concorre alla formazione del reddito ai sensi dell'art. 51 co. 3 del TUIR (DPR n. 917/1986).

Si segnala quanto riportato in proposito nella relazione illustrativa del relativo DDL di conversione in legge (DDL n. 2564/S): *“La norma, nel contesto del caro carburanti, intende prevedere la possibilità che le aziende private assegnino in liberalità ai propri dipendenti buoni benzina che non concorrono, per l'ammontare di 200 euro per dipendente (ulteriori rispetto alla soglia attualmente prevista), 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.”*

Si segnalano, altresì, le osservazioni di Confindustria, riportate in una *“Nota di primi commenti”* al D.L. in esame: *“[...] È presumibile che tale importo sia aggiuntivo rispetto al plafond annuale ordinario di 258 euro previsto per i benefit in natura erogati dal datore di lavoro (andrebbe, tuttavia, chiarito in termini espliciti, che nel limite dei 200 euro non si tiene conto dei buoni benzina eventualmente già ricompresi nel plafond ordinario). La circostanza che la norma faccia riferimento alle aziende private (in luogo del “datore di lavoro” comunemente utilizzato nel TUIR) fa sorgere dubbi sulla possibilità di fruire della misura anche da parte di aziende pubbliche, professionisti o enti non commerciali.”*

Articolo 11 – Disposizioni in materia di integrazione salariale

All'art. 44 del D. Lgs. n. 148/2015 sono inseriti i nuovi commi 11-quinquies, 11-sexies e 11-septies.

Nello specifico, il comma 11-quinquies riguarda i datori di lavoro di cui all'art. 10 del citato D. Lgs., ossia quelli **rientranti nel campo di applicazione della cassa integrazione ordinaria (CIGO)**.

Per fronteggiare nell'anno 2022 situazioni di particolare difficoltà economica, i suddetti datori di lavoro che non possono più ricorrere ai trattamenti ordinari di integrazione salariale **per esaurimento dei limiti di durata nell'utilizzo delle relative prestazioni**, possono richiedere, in deroga agli articoli 4 e 12 del medesimo D. Lgs., un trattamento ordinario di integrazione salariale per un massimo di 26 settimane fruibili fino al 31 dicembre 2022.

È previsto un **limite di spesa pari a 150 milioni di euro per l'anno 2022**, il cui monitoraggio è affidato all'INPS; qualora dal predetto monitoraggio emerga il raggiungimento, anche in via prospettica, del citato limite di spesa, l'Istituto non prenderà in considerazione ulteriori domande.

Peraltro, ai sensi dell'ulteriore comma 11-septies inserito al citato art. 44, l'INPS potrà rimodulare tra le due misure – fermo restando l'importo complessivo di 300 milioni di euro per l'anno 2022 – le risorse previste per il medesimo anno 2022 rispettivamente per i trattamenti di CIGO di cui al comma 11-quinquies sopra illustrato (150 milioni di euro) e per i trattamenti di CIGS di cui al comma 11-ter introdotto dalla legge di bilancio 2022¹ (150 milioni di euro), al fine di ottimizzare l'allocazione delle risorse stesse, qualora all'esito del monitoraggio ivi previsto emergessero economie rispetto alle somme stanziare.

Si segnala, per completezza di informazione, che l'ulteriore comma 11-sexies dell'art. 44 del D. Lgs. n. 148/2015, introdotto dall'art. 11 qui illustrato, riguarda determinate categorie di datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione degli articoli 26, 29 e 40 del medesimo D. Lgs., relativi rispettivamente ai Fondi di solidarietà bilaterali, al FIS e al Fondo territoriale intersettoriale delle Province autonome di Trento e di Bolzano.

Infine, sempre per completezza di informazione, si precisa che un'ulteriore disposizione introdotta dall'art. 11, relativa all'esonero dal versamento del contributo addizionale per il periodo dal 22 marzo al 31 maggio 2022, riguarda settori diversi dall'edilizia (ossia siderurgia, legno, ceramica, automotive, agroindustria).²

¹ Comma 11-ter dell'art. 44 del D. Lgs. n. 148/2015: *“Per fronteggiare, nel biennio 2022-2023, i processi di riorganizzazione e le situazioni di particolare difficoltà economica, ai datori di lavoro di cui all'articolo 20 che non possono più ricorrere ai trattamenti straordinari di integrazione salariale è riconosciuto, in deroga agli articoli 4 e 22, nel limite di spesa di 150 milioni di euro per l'anno 2022 e di 150 milioni di euro per l'anno 2023, un trattamento straordinario di integrazione salariale per un massimo di cinquantadue settimane fruibili fino al 31 dicembre 2023. L'INPS provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa di cui al primo periodo. Qualora dal predetto monitoraggio emerga il raggiungimento, anche in via prospettica, del predetto limite di spesa, l'INPS non prende in considerazione ulteriori domande.”*

² Comma 2 dell'art. 11 del D.L. qui illustrato: *“Ai fini di fronteggiare le difficoltà economiche derivanti dalla grave crisi internazionale in atto in Ucraina, i datori di lavoro di cui ai codici Ateco indicati nell'Allegato A al presente decreto che, a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto fino al 31 maggio 2022, sospendono o riducono l'attività lavorativa ai sensi del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, sono esonerati dal pagamento della contribuzione addizionale di cui agli articoli 5, 29, comma 8 e 33, comma 2 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148.”*

Articolo 12 – Agevolazione contributiva per il personale delle aziende in crisi

È stato ampliato l'ambito di applicazione dell'esonero contributivo, introdotto dalla legge di bilancio 2022, per l'assunzione a tempo indeterminato, nell'anno 2022, di lavoratori di qualsiasi età dipendenti da imprese per le quali sia attivo un "tavolo di crisi" presso la struttura per la crisi d'impresa del MISE.

Nello specifico, sono state integrate le disposizioni di cui all'art. 1 co. 119 della legge n. 234/2021, prevedendo l'estensione del suddetto esonero anche ai casi di assunzione di lavoratori licenziati per riduzione di personale dalle predette imprese nei 6 mesi precedenti e di lavoratori impiegati in rami d'azienda oggetto di trasferimento da parte delle imprese medesime.

È stato, inoltre, stabilito che, nell'ipotesi di assunzione di lavoratori che fruiscono della NASpI, è comunque escluso il cumulo del beneficio di cui sopra con quello previsto dall'art. 2 co. 10-bis della legge n. 92/2012³.

L'agevolazione contributiva qui illustrata è riconosciuta entro determinati limiti di spesa (ovvero di minori entrate contributive), il cui monitoraggio è affidato all'INPS. Qualora dal predetto monitoraggio emerga il raggiungimento, anche in via prospettica, dei predetti limiti, l'Istituto non prenderà in considerazione ulteriori domande di accesso all'agevolazione medesima.

³ Comma 10-bis dell'art. 2 della legge n. 92/2012: *"Al datore di lavoro che, senza esservi tenuto, assuma a tempo pieno e indeterminato lavoratori che fruiscono dell'Assicurazione sociale per l'impiego (ASpI) di cui al comma 1 [oggi NASpI] è concesso, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, un contributo mensile pari al venti per cento dell'indennità mensile residua che sarebbe stata corrisposta al lavoratore. [...]"*