



A tutti i clienti
in indirizzo.



CIRCOLARE NOVEMBRE 2022

ESONERO 2% ANCHE SU ARRETRATI

La legge di Bilancio 2022 ha previsto per i lavoratori dipendenti, con esclusione del lavoro domestico, un esonero sulla quota dei contributi previdenziali di 0,8 punti percentuali per i periodi di paga dal 01.01 al 31.12.2022.

La condizione per poter usufruire dell'esonero è che la retribuzione imponibile nel suo complesso non superi il limite mensile di €. 2.692,00.

Con il D.L. 9.08.2022 n. 115 (decreto aiuti bis) la riduzione della quota contributiva a carico dei lavoratori è stata innalzata a 2 punti percentuale per i periodi di paga dal 1.07 al 31.12.2022.

Particolarità di dicembre: l'importo massimo mensile dovrà essere maggiorato, per la competenza di dicembre, del rateo di tredicesima. In quel mese, dunque, la riduzione sarà applicata sia sulla retribuzione corrisposta nel mese sia sull'importo della tredicesima mensilità, purchè in entrambi i casi venga rispettato il limite di €. 2.692,00.

Tale soglia vale anche nelle ipotesi di rapporti a tempo parziale.

NUOVO CONGEDO PARENTALE, AL VIA LE DOMANDE

L'INPS, con il messaggio n. 4025 dell'8 novembre 2022, ha reso noto di aver completato gli aggiornamenti procedurali relativi alla presentazione telematica della domanda di congedo



parentale delle lavoratrici e dei lavoratori dipendenti del settore privato e degli iscritti alla Gestione separata, secondo le novità di cui al D.Lgs. n. 105/2022.

Le domande di congedo parentale dei dipendenti e degli iscritti alla Gestione separata possono riguardare anche periodi di astensione precedenti alla data di presentazione della domanda stessa, purché relativi a periodi di astensione fruiti tra il 13 agosto 2022 (data di entrata in vigore del D.lgs n. 105/2022) e l'8 novembre 2022 (data di pubblicazione del messaggio).

Per i periodi di congedo parentale successivi all'8 novembre, le domande devono essere presentate, come di consueto, prima dell'inizio del periodo di fruizione o, al massimo, il giorno stesso.

Il messaggio precisa inoltre che, per i periodi di congedo a partire dal 13 agosto 2022, le domande telematiche già presentate prima dell'aggiornamento procedurale saranno considerate valide, senza che sia necessario presentare una nuova domanda.

Per quanto riguarda il congedo facoltativo del padre di cui all'articolo 4, comma 24, lettera a), della legge 28 giugno 2012, n. 92, la procedura di domanda per i pagamenti diretti dell'indennità consente la presentazione di domande per giorni di congedo fruiti prima del 13 agosto 2022.

Con successivo messaggio sarà data comunicazione circa il rilascio delle implementazioni informatiche che interessano il congedo parentale dei lavoratori autonomi, l'indennità anticipata di maternità delle lavoratrici autonome e il congedo di paternità obbligatorio a pagamento diretto. Fino a tale comunicazione, i lavoratori interessati potranno fruire delle relative tutele, regolarizzando successivamente la fruizione mediante presentazione della domanda telematica all'INPS.

IL TETTO DEI FRINGE BENEFIT SALE A 3MILA EURO

Il Consiglio dei Ministri n. 4 del 10 novembre 2022 ha approvato un nuovo decreto-legge che introduce misure urgenti in materia di energia elettrica, gas naturale e carburanti.

Il decreto prevede che, per il 2022, il tetto dell'esenzione fiscale dei cosiddetti "fringe benefit" aziendali sia aumentato fino a 3mila euro. Si tratta di una misura di welfare aziendale



che punta a incrementare gli stipendi dei lavoratori, attraverso il rimborso anche delle utenze (acqua, luce e gas).

Questo l'articolo 12 del cd. decreto Aiuti-bis con le modifiche del decreto Aiuti-quater:

Art. 12 - Misure fiscali per il welfare aziendale

1. *Limitatamente al periodo d'imposta 2022, in deroga a quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, prima parte del terzo periodo, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, non concorrono a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale entro il limite complessivo di euro 3.000,00.*

Tra le altre disposizioni si segnala:

- La proroga del Contributo straordinario, sotto forma di credito d'imposta, a favore delle imprese per l'acquisto di energia elettrica e gas naturale, per il mese di dicembre 2022.
- La proroga dal 19 novembre al 31 dicembre 2022 dello sconto fiscale sulle accise della benzina e del diesel.
- Il riconoscimento alle imprese della possibilità di richiedere ai fornitori la rateizzazione, per un massimo di 36 rate mensili, degli importi dovuti relativi alla componente energetica di elettricità e gas naturale per i consumi effettuati dal 1° ottobre 2022 al 31 marzo 2023 e fatturati entro il 30 settembre 2023.
- Lo stanziamento di 80 milioni di euro per la concessione di un credito d'imposta agli esercenti per la trasmissione della fattura telematica all'Agenzia delle entrate. Il contributo è pari al 100 per cento della spesa sostenuta, fino a 50 euro per ogni registratore telematico acquistato.
- Dal 1° gennaio 2023 la soglia massima per il pagamento in contanti passa da 1.000 a 5.000 euro.
- Si stanziavano ulteriori 100 milioni per il rinnovo del contratto del comparto istruzione e ricerca.



- Si introduce una disposizione che prevede, a regime, l'esenzione dall'imposta di bollo per le domande presentate per la richiesta di contributi, aiuti o sovvenzioni, comunque denominati, a favore delle popolazioni colpite da eventi calamitosi.

Di seguito si fornisce una tabella di sintesi dei chiarimenti forniti dal Fisco.

<p>Ambito soggettivo</p>	<p>I <u>lavoratori destinatari</u> della norma sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • i titolari di redditi di lavoro dipendente; • i titolari di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente (ad esempio i collaboratori). NB: tali soggetti sono compresi tra i destinatari della norma in esame ma rimangono esclusi dalle disposizioni in materia di bonus carburante. Occorre quindi prestare particolare attenzione nella gestione dei collaboratori, distinguendo le due misure. <p><u>Modalità di assegnazione:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • i fringe benefit in esame possano essere corrisposti anche ad personam.
<p>Ambito oggettivo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sono incluse tra i fringe benefit concessi ai lavoratori anche le somme erogate o rimborsate ai medesimi dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale. • Rientrano nella nozione di reddito di lavoro dipendente anche i beni ceduti e i servizi prestati al coniuge del lavoratore o ai familiari indicati nell'articolo 12 del TUIR (si tratta del coniuge del dipendente nonché dei suoi figli e delle altre persone indicate nell'articolo 433 del codice civile, indipendentemente dalle condizioni di familiare fiscalmente a carico, di convivenza con il dipendente e di percezione di assegni alimentari non risultanti da provvedimenti dell'autorità giudiziaria). • Rientrano nella nozione di reddito di lavoro dipendente anche i beni e i servizi per i quali venga attribuito il diritto di ottenerli da terzi (cd voucher).



<p>Utenze domestiche rimborsabili</p>	<ul style="list-style-type: none">• Devono riguardare immobili ad uso abitativo posseduti o detenuti, sulla base di un titolo idoneo, dal dipendente, dal coniuge o dai suoi familiari, a prescindere che negli stessi abbiano o meno stabilito la residenza o il domicilio, a condizione che ne sostengano effettivamente le relative spese.• Possono essere comprese anche le utenze per uso domestico (ad esempio quelle idriche o di riscaldamento) - intestate al condominio - che vengono ripartite fra i condomini (per la quota rimasta a carico del singolo condomino).• Possono essere ricomprese le spese per le quali, pur essendo le utenze intestate al proprietario dell'immobile (locatore), nel contratto di locazione è prevista espressamente una forma di addebito analitico e non forfetario a carico del lavoratore (locatario) o dei propri coniuge e familiari, sempre a condizione che tali soggetti sostengano effettivamente la relativa spesa (in tal caso ovviamente il locatore, che ha avuto il rimborso da parte del conduttore, non può fruire della misura).• Le somme erogate dal datore di lavoro (nell'anno 2022 o entro il 12 gennaio 2023) possono riferirsi anche a fatture che saranno emesse nell'anno 2023 purché riguardino consumi effettuati nell'anno 2022. <p><u>Adempimenti del datore:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Deve acquisire e conservare, per eventuali controlli, la documentazione relativa alle spese per le utenze domestiche del lavoratore, al fine di giustificare la somma spesa e la sua inclusione nel limite di cui all'articolo 51, comma 3, del TUIR (fatture, bollette, ecc...). In alternativa, può acquisire una dichiarazione sostitutiva con la quale il lavoratore richiedente attesti di essere in possesso della documentazione comprovante il pagamento delle utenze domestiche, di cui riporti gli elementi necessari per identificarle, quali ad esempio il numero e l'intestatario della fattura (e se diverso dal lavoratore, il rapporto intercorrente con quest'ultimo), la tipologia di utenza, l'importo pagato, la data e le modalità di pagamento (se la
--	---



	<p>fattura riguarda immobili locati ed è intestata al locatore, il conduttore deve dichiarare anche che è previsto il riaddebito analitico delle spese relative alle utenze).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Per evitare che si fruisca più volte del beneficio in relazione alle medesime spese, il datore deve anche acquisire anche una dichiarazione sostitutiva con cui il lavoratore attesta la circostanza che le medesime fatture non siano già state oggetto di richiesta di rimborso, totale o parziale, non solo presso il medesimo datore di lavoro, ma anche presso altri.
<p>Tassazione in caso di superamento del limite</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nel caso in cui, in sede di conguaglio, il valore dei beni o dei servizi prestati, nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche, risultino superiori al limite, il datore di lavoro deve assoggettare a tassazione l'intero importo corrisposto, vale a dire anche la quota di valore inferiore al medesimo limite di euro 3.000.
<p>Principio di cassa allargato</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Anche con riferimento ai fringe benefit e ai rimborsi in esame, 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).
<p>Rapporti con il bonus carburante</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Il regime dei fringe e quello dei buoni carburante sono autonomi. Pertanto, 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 3.000 per l'insieme degli altri beni e servizi (compresi eventuali ulteriori buoni benzina) nonché per le somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche. • Se il valore del bonus carburante è superiore a euro 200, lo stesso concorre interamente a formare il reddito ed è assoggettato a tassazione ordinaria. • Se il dipendente ha scelto di sostituire il premio di risultato con i bonus carburante e/o con i fringe benefit/rimborsi utenze (rispettivamente, euro 200 ed euro 3.000), ciascun



	<p>valore, per l'intero, sarà soggetto a tassazione ordinaria (e non sostitutiva, come invece era stato inizialmente indicato nella circolare 27/2022 con riferimento al bonus carburante).</p> <ul style="list-style-type: none">• NB: come anticipato, i collaboratori non sono destinatari delle disposizioni sul bonus carburante
--	--

Nel caso che il datore di lavoro decida di corrispondere al lavoratore in busta paga la cifra pagata dal lavoratore per le bollette, è fondamentale che il datore di lavoro richieda alternativamente al lavoratore:

1. Il documento attestante l'utenza domestica (la bolletta pagata).
2. La dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà attestante il possesso della documentazione comprovante il pagamento dell'utenza domestica.

In entrambi i casi dovrà essere affiancata una dichiarazione, da parte del lavoratore, che autocertifica che non si ha richiesto il rimborso di quella specifica utenza ad altro datore di lavoro, proprio ovvero del coniuge o del familiare.

Ricordo che questo welfare è erogato volontariamente dal datore di lavoro ai titolari di redditi di lavoro dipendente ed ai titolari di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente (es. i collaboratori coordinati e continuativi) quindi è il datore di lavoro/committente che decide se erogarlo, di quale importo e a chi. Addirittura sarà possibile l'erogazione dei fringe benefit anche ad personam e non necessariamente a tutti i lavoratori ovvero a categorie di essi.

ACCONCIATURA ED ESTETICA ACCORDO 10.10.2022 VERBALE INTEGRATIVO

L'Accordo del 10.10.2022, come integrato dal verbale del 14.10.2022, definisce la nuova disciplina collettiva applicabile al personale delle imprese di acconciatura, estetica, tricologia non curativa, tatuaggio, piercing e centri benessere, prevedendone la scadenza al 31.12.2022. Prevista anche *una tantum*, da erogare N. 3 ratei: 100,00 euro in novembre e in dicembre 2022 (importi ridotti a 70,00 euro per gli apprendisti) e 46,00 euro in marzo 2023 (32,20 per gli apprendisti).

Sul piano normativo si segnalano novità in materia di lavoro a termine, con la possibilità di superare la durata massima di 12 mesi, oltre che nei casi previsti dalla Legge, anche in caso di esigenze di offerta di diverse tipologie di servizi, non presenti nella normale attività e che non sia possibile evadere con il normale organico aziendale.



GOVERNO- RIFORMA DELLE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO SPORTIVO

È stato pubblicato sulla *Gazzetta Ufficiale* 2.11.2022 n. 256 il DLgs. 5.10.2022 n. 163 che apporta modifiche al DLgs. 36/2021 sul riordino e riforma delle disposizioni in materia di enti sportivi professionistici e dilettantistici, nonché di lavoro sportivo.

Il decreto in commento interviene, tra l'altro, sugli artt. 25 - 38 del DLgs. 36/2021, relativi alla disciplina del lavoro sportivo. In particolare, con riferimento all'art. 25, viene:

- specificato che si considera lavoratore sportivo anche ogni tesserato, ai sensi dell'art. 15, che svolge verso un corrispettivo le mansioni rientranti, sulla base dei regolamenti dei singoli enti affilianti, tra quelle necessarie per lo svolgimento di attività sportiva, con esclusione delle mansioni di carattere amministrativo-gestionale;
- confermata la previsione contenuta al co. 2 in base alla quale, ricorrendone i presupposti, l'attività di lavoro sportivo può costituire oggetto di un rapporto di lavoro subordinato o di un rapporto di lavoro autonomo, anche nella forma di co.co.co.

Il testo interviene anche:

- sull'art. 6 del DLgs. 36/2021, che si occupa della forma giuridica degli enti sportivi dilettantistici;
- sull'art. 9 del DLgs. 36/2021 in materia di sponsorizzazioni.

ISTRUZIONI PER IL RICONOSCIMENTO DELL'INDENNITA' DI 150 EURO

Con la circ. 17.10.2022 n. 116, l'INPS ha dettato le indicazioni operative sia per il riconoscimento dell'indennità *una tantum* di 150,00 euro in favore dei lavoratori dipendenti, ai sensi dell'art. 18 del DL 144/2022, sia per consentire al datore di lavoro il recupero mediante i flussi UniEmens.

Ambito di applicazione

L'indennità in questione può essere riconosciuta in favore dei lavoratori dipendenti:

- con una retribuzione imponibile nella competenza del mese di novembre 2022 non eccedente l'importo di 1.538,00 euro;
- non titolari dei trattamenti di cui all'art. 19 del DL 144/2022;
- con rapporto di lavoro (a tempo determinato o indeterminato, anche parziale) nel mese di novembre 2022;



- una sola volta (anche in presenza di più rapporti di lavoro).

Con l'occasione, l'INPS precisa che l'indennità può essere riconosciuta a tutti i lavoratori, anche somministrati, dipendenti di datori di lavoro, pubblici e privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore.

I datori di lavoro dovranno erogare l'indennità di 150,00 euro anche ai lavoratori stagionali, a tempo determinato, intermittenti e iscritti al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo, laddove in forza nel mese di novembre 2022, indipendentemente dalla verifica e dalla sussistenza dei requisiti di cui all'art. 19 co. 13 e 14 del DL 144/2022.

Sono altresì esclusi dal beneficio in questione i lavoratori con rapporto di lavoro domestico.

Lavoratori con contribuzione figurativa

L'indennità di 150,00 euro è riconosciuta anche nei casi in cui il lavoratore sia interessato da eventi con copertura di contribuzione figurativa integrale INPS. Di conseguenza, fermo restando il rispetto del limite di 1.538,00 euro (da verificare mediante il flusso UniEmens, elemento "RetribTeorica" di "DatiRetributivi"), possono percepire l'indennità anche i lavoratori con retribuzione azzerata per effetto di specifici eventi tutelati, quali, ad esempio: CIGO/CIGS, assegno di integrazione salariale garantito dal FIS o dai Fondi di solidarietà e CISOA, percepiti in ragione della sospensione del rapporto di lavoro, o congedi parentali.

L'indennità non deve essere erogata se la retribuzione del mese di competenza novembre 2022 risulti azzerata a causa della sospensione del rapporto di lavoro per eventi non coperti da contribuzione figurativa a carico dell'INPS.

Requisito retributivo

Ai fini dell'accesso all'indennità di 150,00 euro, la retribuzione imponibile nella competenza del mese di novembre 2022 non deve essere eccedente l'importo di 1.538,00 euro (anche nelle ipotesi in cui nel predetto mese vi sia copertura figurativa parziale).

Sul punto, l'INPS ha precisato che:

- il parametro da prendere come riferimento è la retribuzione imponibile ai fini previdenziali;

Erogazione

L'indennità *una tantum* di 150,00 euro viene riconosciuta per il tramite dei datori di lavoro, nella retribuzione erogata nella competenza del mese di novembre 2022 (anche se erogata a dicembre 2022), dietro la presentazione di apposita dichiarazione da parte del dipendente nella quale attestare



di non essere titolare delle prestazioni di cui all'art. 19 co. 1 e 16 del DL 144/2022, vale a dire prestazioni di cui l'INPS è competente all'erogazione (pensionati e nuclei beneficiari del Rdc).

Esonero contributivo lavoratrici madri: è necessario l'effettivo rientro al lavoro

L'INPS, con il messaggio n.4042, del 9/11/2022, ha precisato che se la lavoratrice, dopo aver fruito del congedo di maternità, continua a rimanere assente senza soluzione di continuità per ferie, malattia o permessi, l'esonero contributivo di cui all'art. 1, c.137 della L. 234/2021, troverà applicazione solo con l'effettivo rientro al lavoro al termine di tutta l'assenza.

Invece, se la lavoratrice, dopo il rientro al lavoro al termine della maternità obbligatoria, si assenta per altri motivi (es: ferie, malattia) l'esonero continuerà a decorrere fino a raggiungere il dodicesimo mese. Con specifico riferimento al periodo di durata dell'esonero, nel ribadire che lo stesso è pari a un anno dalla data di effettivo rientro, si precisa che, nelle ipotesi di presenze differite o di calendario sfalsato, da dichiarare da parte del datore di lavoro in fase di richiesta del codice di autorizzazione (CA) "OU", lo stesso CA andrà attribuito dalla competenza del mese successivo a quello di effettivo rientro. In ogni caso, considerate le ipotesi di rientro in servizio in data inframensile, il CA "OU" è attribuito dalle Strutture territoriali competenti per la durata di tredici mesi a partire dal mese in cui è avvenuto il rientro effettivo nel posto di lavoro.

L'Istituto previdenziale precisa che in caso di rientri inframensili, l'esonero, nell'ultimo mese di spettanza, deve essere calcolato fino alla data di scadenza dell'anno di agevolazione previsto dalla legge. La determinazione della quota di imponibile oggetto di sgravio, nelle ipotesi di rientro nel posto di lavoro inframensile, dovrà essere effettuata in relazione agli eventi intercorsi nel mese di rientro.

Ad ogni modo, l'imponibile da considerare ai fini dell'applicazione dello sgravio in trattazione, con riferimento al primo mese di fruizione dello stesso e nelle ipotesi di rientro in servizio inframensile, è quello dalla data del rientro.

In caso di malattia e ferie occorse nel mese del rientro, dopo l'effettivo rientro nel posto di lavoro, si dovrà considerare sia l'imponibile relativo alle ferie sia quello riferito al periodo interessato dall'evento malattia.



L'INPS ricorda che l'imponibile riferito ai giorni antecedenti il rientro non dovrà essere considerato, viceversa, dal giorno del rientro l'imponibile dovrà essere integralmente considerato.

Ai fini della determinazione dell'imponibile oggetto di sgravio, in relazione all'ultimo mese di fruizione dello stesso, nelle ipotesi di rientro in servizio inframensile, si dovrà considerare il solo periodo fino alla data in cui termina la fruizione dell'esonero.

Riguardo alla possibilità di cumulare l'esonero con altri sgravi contributivi, l'INPS ammette tra l'altro anche la cumulabilità con l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (IVS) a carico del lavoratore, nella misura di 0,8 punti percentuali per il periodo gennaio 2022 - giugno 2022 e di 2 punti percentuali per il periodo luglio 2022 - dicembre 2022. La suddetta cumulabilità opera sull'intero ammontare della contribuzione a carico del dipendente.

Pertanto, laddove sia già stata applicata la riduzione del 50% a carico della lavoratrice madre, l'esonero dello 0,8% (e 2%) può trovare applicazione sull'intera contribuzione dalla stessa dovuta.

Allo stesso modo, se è già stato applicato l'esonero dello 0,8% (e 2%) la riduzione del 50 per cento della quota a carico della lavoratrice madre può trovare applicazione sull'intera contribuzione dalla stessa dovuta.

Sulla medesima quota di contribuzione a carico della lavoratrice pari al 9,19 per cento potrà essere applicata, a decorrere dalla data del rientro effettivo in servizio, anche la riduzione in trattazione pari al 50 per cento.

Riguardo alla portabilità dell'esonero, nel caso in cui ci sia soluzione di continuità tra il precedente rapporto incentivato e il nuovo (ad esempio, dimissioni e nuova assunzione; scadenza di un contratto a termine e nuova assunzione), l'esonero non può essere riconosciuto. Rispetto al nuovo rapporto, infatti, difetterebbe la sussistenza del presupposto incentivato, cioè il rientro dopo la maternità.

Invece, nel caso in cui non ci sia soluzione di continuità (ad esempio, trasferimento di azienda; cessione di contratto), poiché il nuovo datore subentra nei diritti e negli obblighi del



precedente, l'esonero continua a trovare applicazione, trattandosi della prosecuzione del medesimo rapporto di lavoro.

Nel caso in cui la lavoratrice, invece, non sia rientrata nel posto di lavoro relativo al rapporto contrattuale in costanza del quale si è verificata l'astensione per maternità, l'esonero può essere riconosciuto presso il datore di lavoro che successivamente assume la lavoratrice, poiché, rispetto a esso, si verifica il primo rientro effettivo dall'astensione.

Nell'augurarvi un buon lavoro, restiamo a Vostra disposizione per ogni ulteriore chiarimento in merito alla presente circolare

LO STUDIO

L'elaborazione dei testi, anche se curata con scrupolosa attenzione, non può comportare specifiche responsabilità per eventuali involontari errori o inesattezze.

