

2022.
L'innalzamento
della soglia
di esenzione dei
Fringe Benefit
arriva fino a 3000€.



INDICE

NOVITÀ NORMATIVE

- 1) Aumento limite fringe benefit a 3.000 euro e ulteriori chiarimenti ADE
- 2) Bonus 150 euro: ulteriori chiarimenti
- 3) Sgravio lavoratrici madri. Chiarimenti INPS
- 4) Sgravio impatriati: ulteriori chiarimenti ADE
- 5) Aumento tassi di interesse su sanzioni e dilazioni INPS

RINNOVO CONTRATTI COLLETTIVI

- 1) CCNL Enti pubblici non economici
- 2) CCNL Istituzioni socio-assistenziali – AGIDAE
- 3) CCNL Telecomunicazioni
- 4) CCNL Istituzioni socio-assistenziali – UNEBA
- 5) CCNL Credito

NOVITÀ NORMATIVE

LIMITE FRINGE BENEFIT

Aumento limite Fringe Benefit a 3.000 euro e ulteriori chiarimenti ADE.

L'Agenzia delle Entrate, con la circolare 25/2022, ha fornito le istruzioni operative per i datori di lavoro che intendono riconoscere ai propri dipendenti, seppur facoltativamente, somme o rimborsi per contenere il costo di energia elettrica, gas o acqua.

Il Decreto Aiuti bis, all'articolo 12, aveva infatti previsto l'innalzamento della soglia di esenzione fiscale e contributiva da 258,23 a 600 euro oltre che per i beni ceduti e i servizi prestati ai lavoratori dipendenti, anche (per il solo 2022) a tutte le erogazioni liberali relative al pagamento/rimborso delle spese sostenute per la fornitura delle utenze domestiche.

L'Agenzia delle Entrate ha quindi chiarito come, per utenze domestiche, debbano intendersi quelle relative a immobili ad uso abitativo posseduti o detenuti dal dipendente, dal coniuge o dai suoi familiari, a prescindere che vi abbiano o meno stabilito la residenza o il domicilio. Rientrano tra queste anche le utenze intestate al condominio, ma poi pagate dal lavoratore e quelle per le quali, pur essendo 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 del proprio coniuge e familiari.

Tenuto conto che la misura agevolativa si riferisce espressamente a una determinata tipologia di spesa, l'Agenzia delle Entrate ritiene necessario che il datore di lavoro, nel rispetto del regolamento (UE) 2016/679, acquisisca e conservi, per eventuali controlli, la relativa documentazione per giustificare la somma spesa e la sua inclusione nel limite di cui all'articolo 51, comma 3, del TUIR o che, alternativamente acquisisca una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà con la quale il lavoratore richiedente attesti di essere in possesso della documentazione comprovante il pagamento delle bollette.

Per comodità, forniamo a valle del presente articolo il fac-simile della Dichiarazione Sostitutiva dell'atto di notorietà che i dipendenti possono utilizzare per presentare la richiesta di rimborso.

LIMITE FRINGE BENEFIT

L'Agenzia delle Entrate ha confermato inoltre che, l'eventuale superamento della nuova soglia di esenzione (all'epoca di euro 600), comporta il totale assoggettamento ad imposizione fiscale e contributiva degli importi erogati.

Con l'obiettivo di rafforzare ulteriormente lo strumento il Decreto Aiuti Quater ha previsto l'ulteriore incremento della soglia di esenzione, portandola da 600 a **3.000 euro**.

Da un punto di vista prettamente operativo, nulla cambia rispetto all'impianto normativo previsto dal Decreto Aiuti Bis, se non la nuova soglia di esenzione fissata a 3.000 euro.

Evidenziamo come tale misura non vada intesa come "Aiuto di Stato" bensì come libera manifestazione di volontà da parte dei datori di lavoro che saranno liberi di erogarla, eventualmente, anche ad personam, proprio come previsto per i fringe benefit.

Infine, considerando che lo strumento è fruibile esclusivamente nell'anno di imposta 2022, alla luce del principio di cassa allargato, si evidenzia che verranno considerate percepite nel 2022 anche le somme e i valori corrisposti entro il 12 gennaio 2023.

BONUS 150 EURO

Bonus 150 euro: ulteriori chiarimenti.

L'Inps, tramite il messaggio n. 4159/2022, ha fornito gli ultimi chiarimenti in merito al Bonus una tantum di 150€. In particolare, è stato precisato che:

- la retribuzione previdenziale di novembre 2022 da prendere come riferimento ai fini del limite dei 1.538 Euro è da considerarsi al netto della tredicesima mensilità, laddove l'erogazione di quest'ultima avvenga nella competenza del mese di novembre 2022.
- In caso di più rapporti di lavoro (anche part time), il lavoratore dovrà presentare la dichiarazione al solo datore di lavoro che provvederà al pagamento dell'indennità. A tal fine, la verifica del limite del limite dei 1.538 Euro, è da effettuare in relazione al singolo rapporto di lavoro per il quale la dichiarazione è resa.
- qualora i datori di lavoro non avessero erogato l'indennità con la retribuzione di novembre 2022 per motivi gestionali, nonostante il diritto dei lavoratori a percepirla, l'una tantum di 150€ potrà essere erogata nel mese di dicembre 2022.

SGRAVIO LAVORATRICI MADRI

Sgravio lavoratrici madri. Chiarimenti INPS.

La legge di Bilancio 2022 ha introdotto in via sperimentale per l'anno 2022 un esonero contributivo nella misura del 50% della quota a carico delle lavoratrici madri dipendenti del settore privato. L'agevolazione ha durata massima di 12 mesi e decorre dalla data di rientro nel posto di lavoro dopo la fruizione del congedo obbligatorio.

L'INPS, con un'interpretazione estensiva, ha chiarito che nel caso in cui la lavoratrice abbia fruito di un congedo parentale facoltativo al termine dell'obbligatorio, senza quindi rientrare sul posto di lavoro, la data a partire da cui la dipendente può beneficiare dello sgravio è spostata al giorno dell'effettivo rientro. L'Ente ha poi precisato che tutte le ipotesi che posticipano il rientro della lavoratrice (a titolo esemplificativo ferie, malattia, permessi retribuiti), purché collocate senza soluzione di continuità rispetto alla maternità obbligatoria, determinano lo slittamento in avanti della data da cui decorre il beneficio, sottolineando come criterio principale di applicazione la data di effettivo rientro.

Nel caso in cui invece la lavoratrice rientrasse in azienda dopo il congedo obbligatorio e solo in un secondo momento fruisse di un periodo di maternità facoltativa, l'esonero decorre dal primo giorno di rientro dopo l'astensione obbligatoria.

In riferimento alla durata dello sgravio, l'INPS ribadisce che lo stesso ha durata di un anno dalla data di effettivo rientro e che nel caso in cui questo sia inframensile l'imponibile su cui calcolare l'esonero è relativo esclusivamente ai giorni contributivi dal rientro effettivo.

L'INPS conferma che l'agevolazione in oggetto è cumulabile con gli altri benefici contributivi previsti dalla legislazione vigente, con particolare riferimento agli esoneri dello 0,8% per il periodo gennaio – giugno 2022 e del 2% per le mensilità luglio - dicembre 2022. In ultimo precisa come l'agevolazione sia portabile nel caso di cambio di datore di lavoro senza soluzione di continuità e come questa spetti anche per i rapporti di lavoro che vengono instaurati ex novo nel corso dell'anno.

SGRAVIO IMPATRIATI

Sgravio impatriati: ulteriori chiarimenti ADE.

L'Agenzia delle Entrate, con Risposta ad interpello n. 524/2022, è intervenuta in merito al regime degli impatriati, chiarendo che, ai fini dell'applicazione del regime agevolato, non è ostativa la circostanza in cui il contribuente mantenga la carica di amministratore della capogruppo estera e che, in base ad accordi con tale società, abbia in costanza di rapporto con la stessa ricoperto anche l'incarico di amministratore della controllata italiana prima del trasferimento in Italia.

Il caso esaminato riguarda un cittadino italiano, residente all'estero dal 1998, il quale dal 2015 aveva assunto l'incarico di CEO presso la holding londinese di una multinazionale e rivestiva altresì l'incarico di amministratore di 2 controllate inglesi e della controllata italiana, al fine di assicurare alla capogruppo la possibilità di monitorare le scelte assunte dall'organo amministrativo delle controllate così che queste fossero in linea con gli indirizzi del gruppo. L'incarico nei riguardi della controllata italiana ha dunque avuto una natura subalterna rispetto all'attività di CEO della controllante londinese.

Nel 2022 l'istante ha sottoscritto una lettera di impegno all'assunzione che prevede il suo trasferimento in Italia per svolgere nuove ed ulteriori mansioni presso una delle società controllate italiane dove dall'estero già riveste la carica di amministratore.

Ciò premesso il quesito proposto verteva sulla possibilità di fruire del regime agevolato dedicato agli impatriati a decorrere dall'anno di imposta 2023 e in particolare si chiedeva che tali condizioni non fossero ostative all'accesso al beneficio fiscale.

Con riferimento alla particolare fattispecie l'ADE replicava confermando la possibilità di accedere al regime di cui all'art. 16 comma 1 del D.Lgs. 147/2015.

TASSI DI INTERESSE

Aumento tassi di interesse su sanzioni e dilazioni INPS.

L'INPS, nella circolare 124 del 28 ottobre 2022, informa della modifica dei tassi di interesse a seguito della decisione della Banca Centrale Europea di innalzare di 75 punti base, portandolo al 2%, il tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema (ex Tasso Ufficiale di Riferimento - TUR).

Alla luce di questi aumenti, a decorrere dal 2 novembre 2022, l'interesse di dilazione per la regolarizzazione rateale dei debiti per contributi è pari all'8% annuo. Per quanto riguarda i piani di ammortamento già emessi e notificati, non ci saranno variazioni rispetto al tasso precedentemente in vigore.

L'aumento del tasso di interesse per la regolarizzazione rateale dei debiti contributivi comporta, come naturale conseguenza, anche la variazione delle sanzioni civili applicabili.

Più precisamente, nel caso di mancato o ritardato pagamento di contributi o premi assicurativi, la sanzione è pari al 7,5% in ragione d'anno (tasso del 2 maggiorato del 5,50). In caso di evasione, la sanzione resta ferma al 30% nel limite del 60% dell'importo dei contributi o dei premi non corrisposti entro la scadenza di legge.

In merito alla riduzione delle sanzioni in caso di procedure concorsuali, tenuto conto che il tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali (ex TUR) è superiore all'interesse legale in vigore dal 1° gennaio 2022 (1,25% in ragione d'anno), a decorrere dal 2 novembre 2022 la riduzione delle sanzioni opererà sulla base della misura del TUR, oggi pari al 2,00%.

RINNOVO CONTRATTI COLLETTIVI

ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

Enti pubblici non economici

MINIMI RETRIBUTIVI

A decorrere dal 1° novembre 2022 è previsto un aumento medio dei minimi retributivi pari a 12.50 €, calcolato al livello B1. Alla luce di questa modifica, la nuova retribuzione mensile lorda calcolata con riferimento al livello medio B1 sarà di 1.694,84 €.

AGIDAE

Istituzioni socio-assistenziali – AGIDAE

MINIMI RETRIBUTIVI

A decorrere dal 1° dicembre, si prevede un aumento economico di 95 euro su categoria C2, riparametrato sulle altre categorie, che verrà erogato in due tranches rispettivamente di 50 euro, a far data dall'1.12.2021, e di 45 euro a far data dall'1.12.2022.

TELECOMUNICAZIONI

Telecomunicazioni

PREVIDENZA COMPLEMENTARE TELEMACO

A decorrere dal 1° dicembre è previsto un incremento della contribuzione a carico Azienda al Fondo di Previdenza Complementare Telemaco, che diventa pari al 1,4%.

UNEBA

Istituzioni socio-assistenziali – UNEBA

SCATTI DI ANZIANITÀ

Dall'1.6.2020 sino al 31.12.2022 viene sospesa la maturazione dell'anzianità finalizzata alla maturazione degli scatti.

CREDITO

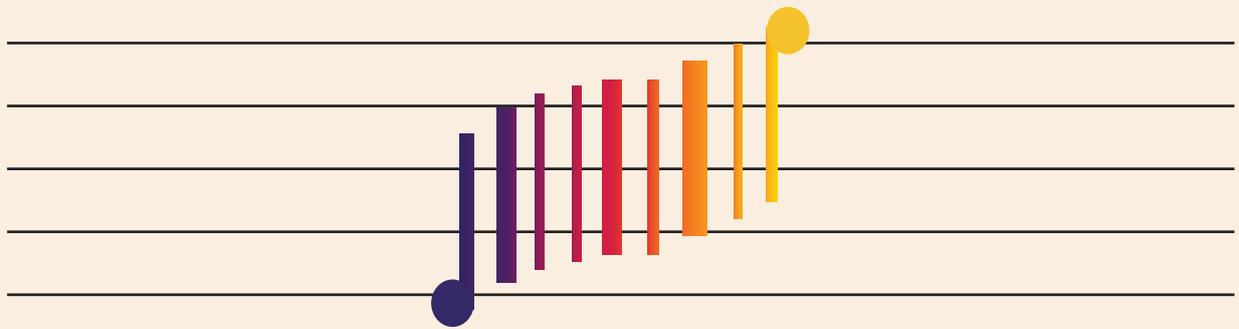
Credito

MINIMI TABELLARI

A decorrere dal 1° dicembre 2022 è previsto un aumento medio dei minimi retributivi pari a 27.97€, calcolato al livello B1. Alla luce di questa modifica, la nuova retribuzione mensile lorda calcolata con riferimento al livello medio Area 2 Livello 2 sarà di 2.175,31€.



Jobcode STP S.r.l. is an independent member of HLB International, a global network of advisory and accounting firms. HLB refers to the HLB International network and/or one or more of its member firms. For more information on HLB International and its legal structure, please visit www.hlb.global/legal.



PER IL 2023 SAREMO ANCORA
AL TEATRO ALLA SCALA DI MILANO.