

WEBINAR 15 DICEMBRE 2022

**LE NOVITÀ SU AGEVOLAZIONI, OBBLIGHI ED
INQUADRAMENTO DELLE RISORSE UMANE**

**RELATORE:
MAURO DE SANTIS
COMMERCIALISTA IN SALERNO**

Disegno di legge di bilancio 2023

□ Art. 52)

Reintroduce, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, un esonero sulla quota dei contributi previdenziali dovuti dai lavoratori dipendenti pubblici e privati, esclusi i lavoratori domestici, già previsto per il 2022. Tale esonero è pari al 2 per cento se la retribuzione imponibile non eccede l'importo mensile di 2.692 euro e al 3 per cento se la medesima retribuzione non eccede l'importo mensile di 1.538 euro

Disegno di legge di bilancio 2023

- Art. 54) incentivi al trattenimento in servizio dei lavoratori prevede che la rinuncia al pensionamento in base al possesso dei requisiti di cui all'art. 53 fa venir meno l'obbligo di versamento all'assicurazione obbligatoria previdenziale da parte del datore di lavoro con diritto all'erogazione dell'equivalente importo al lavoratore

Disegno di legge di bilancio 2023

- Art. 57)
- Assunzione e trasformazione a tempo indeterminato di percettori di reddito di cittadinanza esonero del 100% dei contributi entro 6000,00 € x 12 mesi
- Estensione alle assunzioni e trasformazioni effettuate a decorrere nel 2023 degli incentivi di cui all'art. 1 comma 10 L. 178/2020 previste a favore dei giovani e dal successivo comma 16 a favore di donne
- Proroga al 31.12.23 esonero contributivo all'A.G.O. per 24 mesi giovani imprenditori agricoli con età fino a 40 anni

Disegno di legge di bilancio 2023

- Art. 64) modifica alla disciplina delle prestazioni occasionali
 - Aumento da €5.000 a €10.000 importo che ciascun utilizzatore di prestazioni occasionali può retribuire con voucher;
 - Impiego possibile da imprese che hanno fino a 10 dipendenti (dai precedenti 5)
 - In agricoltura utilizzabile anche per gli stagionali fino a max 45 giorni nell'anno solare; compenso minimo di 3 ore lavorative per ogni prestazione (fatta salva la retribuzione oraria prevista dal ccnl)

Disegno di legge di bilancio 2023

- Art. 14) detassazione delle mance personale settore ricettivo e somministrazione:
 - a) Imposta sostitutiva del 5% entro il 25% del reddito percepito nell'anno;
 - b) Escluso dalla base imponibile previdenziale ed Inail
 - c) Non imputabili ai fini del TFR
 - d) Computabile per la determinazione di detrazioni, deduzioni benefici fiscali;
 - e) Reddito anno precedente fino a 50 k

- Art. 15) riduzione imposta sostitutiva applicabile ai premi di produttività dei dipendenti che per il 2023 è ridotta del 5%

Bonus bollette e nuovo tetto di esenzione fringe benefit anno 2022

In deroga a quanto previsto dall'articolo 51, comma 3 prima parte del terzo periodo, del TUIR 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 3000.

Bonus bollette e nuovo tetto di esenzione fringe benefit

- Rispetto alla versione ordinaria dell'art. 51 c. 3, la soglia (innalzata) non comprende solo l'erogazione in natura, ma pure i rimborsi (anche parziali) da parte del datore di lavoro esclusivamente a favore del pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico, dell'energia elettrica e del gas naturale.
In aggiunta al nuovo limite di 3000,00 euro, si può riconoscere anche buono benzina o titolo analogo per un valore massimo di 200 euro (d.l. 21/2022), che per espressa previsione del legislatore è un ulteriore beneficio

Bonus bollette e nuovo tetto di esenzione fringe benefit

- Circolare 35/2022 A.E. tali spese devono essere state effettivamente sostenute e devono riguardare immobili ad uso abitativo posseduti o detenuti, sulla base di un titolo idoneo, dal dipendente, dal coniuge o dai suoi familiari indipendentemente dalla residenza o dal domicilio nell'immobile da parte del dipendente che ottiene il rimborso;
- la spesa può essere rappresentata anche da più fatture ed è valida anche se la stessa è intestata a una persona diversa dal lavoratore dipendente, purché sia intestata al coniuge o ai familiari indicati nell'articolo 12 del TUIR o, a certe condizioni (ossia in caso di riaddebito analitico), al locatore

Bonus bollette e nuovo tetto di esenzione fringe benefit

Verbale CDA o Assemblea Soci

Si delibera di riconoscere agli amministratori, limitatamente all'anno 2022, il rimborso delle bollette per utenze domestiche relative ad energia elettrica e gas per un importo non superiore a € 3.000,00.

Il rimborso sarà effettuato entro la data del 12/01/2023 e i signori amministratori dovranno presentare copia delle bollette all'amministrazione della società entro e non oltre il 07/01/2023, ovvero autocertificazione sottoscritta ai sensi del DPR 445/2000.

Ai fini della quantificazione del rimborso si considereranno tutte le bollette ricevute a far data dal 01/01/2022 che potranno essere intestate anche a persone conviventi dell'amministratore.

In alternativa, gli amministratori potranno richiedere alla società il riconoscimento della somma di 3.000,00 € sottoforma di buoni acquisto che la società provvederà ad acquistare presso il punto vendita indicato.

Resta ferma anche la possibilità per gli amministratori di suddividere l'importo di 3.000,00 € tra rimborso bollette e buoni acquisto.

Bonus bollette e nuovo tetto di esenzione fringe benefit

- Obbligo per i datori di lavoro verifica importo dei fringe benefit corrisposti restituendo in sede di conguaglio di fine anno le imposte e i contributi che sono state già stati trattenuti a tutti quei dipendenti che, al momento dell'entrata in vigore del D.L 176/2022 avevano già percepito benefit per importi superiori a 600 euro, ma inferiori a 3.000, quali, ad esempio:
 - lavoratori ai quali è stata assegnata un'auto in uso promiscuo;
 - lavoratori cui è stata riconosciuta polizza vita e/o infortuni extraprofessionali ovvero di polizze sanitarie senza superare la nuova franchigia esente di 3.000 euro.
- Ai fini previdenziali come avverrà il recupero della maggiore contribuzione versata ??

Bonus bollette e nuovo tetto di esenzione fringe benefit

□ Gli step del conguaglio fine 2022

1) Verificare il valore dei beni e servizi che rientrano nell'ambito di applicazione dell'art 51 c.3 TUIR

2) Controllare se raggiunto il limite e valutare possibili «operazioni» per evitare il superamento della soglia;

Bonus bollette e nuovo tetto di esenzione fringe benefit

□ Esempio

	reddito imponibile	irpef netta	add.reg.	add.com
senza esenzione FB	102.388,00	36.927,00	3.169,00	671,00
con esenzione FB	99.672,00	35.766,00	3.080,00	641,00
differenza	2.716,00	1.161,00	89,00	30,00
			inps dip.	inps. az.
	minor imp. prev.le	3.000,00	284,00	900,00
	vantaggio dipendente		1.564,00	
	vantaggio azienda		900,00	
	totale		2.464,00	

Bonus bollette e nuovo tetto di esenzione fringe benefit

PROSSIMO SCATTO 3-2024						TOTALE 1.531,55000	
VOCI VARIABILI DEL MESE		IMPORTO BASE	RIFERIMENTO		TRATTENUTE	COMPETENZE	
Z00001	Retribuzione	44,17933	26,00000	GG		1.148,66	
Z01138	Festivita' non godute	44,17933	1,00000	GG		44,18	
000019	Rimb.riten.Inps cong. Benefit					160,56	
001744	Dim.imp.fisc.benefit es. cong.				(1.737,70)		
003650	Benefit auto					(173,77)	
555557	Recupero eson.contr. 0,8%				8,34		
555558	Recupero eson.contr. 2%				34,75		
ZP0100	Festivita' godute		2,00000	GG			
ZP9960	Arrotond. mese pr.				0,02		
Z00000	Contributo IVS	1.193,00	9,19000%		109,64		
Z00133	FIS D.Lgs.148/2015 <5 dip.	1.193,00	0,05000%		0,60		
Z00317	Esonero IVS DL 115/2022	1.193,00	2,00000%			23,86	
F02000	Imponibile IRPEF	-513,77					
F08993	Redd.rif.Detr./Ded. Cong.	15.635,75					
F09000	Detr. Lav. dipendente Cong.	3.041,69					
F09100	IRPEF netta Cong.				-515,62		
	Retribuzione utile T.F.R.	1.366,61					
	Quota T.F.R.	101,23					
	Imp. INAIL	989,00	Voce Tariffa 0722		(3,80)		
CONGUAGLIO							
Annuale	OneriDed	Imponibile 15.635,75	IRPEF lorda 3.608,94	Detrazioni 3.041,69	IRPEF trattenuta 567,25	Add.regionale 278,32	Add.comunale 96,65
PROGRESSIVI							
	Imp. INPS	Imp. INAIL	Imp. IRPEF	IRPEF pagata			
	18.719,00	12.078,00	15.635,75	567,25			
T.F.R.							
	F.do 31/12	Rivalutaz.	Imp.rival.	Quota anno	TFR a fondi	Anticipi	
	953,33	85,97	14,61	1.352,21			
RATEI							
	Residuo AP	Spettante	Goduto	Saldo			
	Ferie	4,86666	26,00000	19,20000	11,66666 GG.		
	Perm.Ex-Fs	20,00000	24,00000	20,00000	24,00000 ORE		
						TOTALE COMPETENZE	1.377,26
						TOTALE TRATTENUTE	-362,27
						ARROTONDAMENTO	0,47
						NETTO DEL MESE	1.740,00

Nuovo congedo di paternità obbligatorio (D. Lgs. 105/22)

Durata: 10 giorni lavorativi (20 in caso di parti plurimi)

Quando: dal 7[^] mese di gravidanza fino a 5 mesi successivi nascita

Modalità: fruizione giornaliera anche non continuativa con un preavviso scritto al datore di lavoro di 5 giorni

Circ. Inps 122/2022

Campo di applicazione: il congedo è riconosciuto a tutti i dipendenti, compresi i domestici e i lavoratori agricoli a tempo determinato (sono esclusi i padri lavoratori iscritti alla gestione separata INPS, autonomi, compresi quelli dello spettacolo);

Fruizione: il congedo è fruibile nelle sole giornate lavorative (in caso di sospensione del rapporto vi provvederà l'INPS, su richiesta) ed è utilizzabile anche in modo frazionato, ma sempre a giorni non a ore;

Contribuzione figurativa: spetta;

Pagamento: anticipo azienda o direttamente da INPS;

Misura dell'indennità: durante il congedo di paternità obbligatorio al padre lavoratore spetta un'indennità giornaliera (calcolata con le medesime regole per il congedo di maternità) nella misura pari al 100% della retribuzione

Richiesta: il lavoratore dipendente privato che intende fruire del congedo deve presentare domanda (in forma scritta) con un anticipo non inferiore a 5 giorni (nei casi di pagamento diretto da parte dell'INPS, la richiesta deve essere presentata all'Istituto attraverso l'apposita procedura informatica)

Tutele a favore di chi fruisce del congedo di paternità

- Fino ad un anno di età del figlio divieto di licenziamento.
- No sospensione dal lavoro esclusa l'ipotesi di sospensione dell'intero reparto o azienda
- Nuovo art. 55 D.Lgs 151/2001:
- In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto, a norma dell'articolo 54, il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento. La lavoratrice e il lavoratore che si dimettono nel predetto periodo non sono tenuti al preavviso.
- La disposizione di cui al comma 1 si applica al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità.

Modifiche al congedo parentale

Estensione a 11 mesi della durata massima per i nuclei monoparentali (di cui 9 retribuiti)

Trattamento economico pari al 30% retribuzione esteso fino al 12^o anno di età del bambino

Esteso periodo indennizzato da 6 a 9 mesi complessivi fruibili da entrambi i genitori di cui 3 utilizzabili da ciascun genitore e ulteriori 3 in modo alternativo suddivisibile tra i genitori

Art. 66) Manovra 2023 prevede che per la lavoratrice madre è elevata la durata massima di un mese fino al 6^o anno di età del bambino nella misura dell'80%

Calcolo indennità



Indennità calcolata su rmg e ratei aggiuntivi di 13ma e 14ma;

«I periodi di congedo parentale non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità o gratifica natalizia, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva»

Computo ai fini dell'anzianità di servizio

Congedo straordinario disabili



Estensione del diritto al convivente di fatto e all'unito civilmente

In caso di mancanza di fratelle/sorelle conviventi diritto esteso al parente o affine entro il 3[^] grado

La convivenza può essere instaurata anche successivamente alla domanda

Modifiche alla L. 104/92

- Soggetti beneficiari (madre o padre) delle due ore di permesso giornaliero, alternativo alla prosecuzione congedo parentale, fino a 3 anni per il figlio minore disabile grave
- Soggetti beneficiari dei 3 giorni mensili di permesso anche chi ha contratto unione civile e conviventi di fatto
- Assistenza può essere fornita da più aventi diritto in alternativa tra loro nel limite dei 3 giorni mensili
- Diritto di priorità all'accesso al lavoro agile

Sanzioni

nota INL 2414 del 06/12/2022

In caso di rifiuto, opposizione o ostacolo alla fruizione del congedo obbligatorio del padre, dei riposi, permessi e congedi:

- sanzione amministrativa da 516 a 2582 €

In caso di rifiuto, opposizione o ostacolo alla fruizione del congedo alternativo del padre:

- sanzione penale dell'arresto fino a sei mesi

Violazione del divieto di licenziamento, diritto al rientro e alla conservazione del posto:

- sanzione amministrativa da euro 1.032 a euro 2.582, non è ammesso il pagamento della sanzione ridotta

In tutti i casi non sarà possibile conseguire la certificazione della parità di genere nei due anni successivi alla violazione

Divieto di discriminazione ai lavoratori fruitori benefici l.104/92 nonché artt. 33 e 42 d.lgs. 151/2001, art.8 d.lgs 81/2015, art. 18 c. 3 bis l. 81/2017: tutela previa promozione tentativo di conciliazione art. 410, c.p.c.

Modifiche alla smart working



Il diritto all'accesso (di precedenza) viene esteso a:

Genitori di figli fino a 12 anni

Genitori di figli disabili gravi a prescindere età

Lavoratori disabili

Lavoratori caregivers

E' vietato demansionare, sanzionare, trasferire il lavoratore per cause riconducibili alla richiesta di sw

Bonus lavoratrici madri comma 137 dell'art. 1, legge bilancio 2022

- *In via sperimentale, per l'anno 2022, è riconosciuto nella misura del 50 per cento l'esonero per un anno dal versamento dei contributi previdenziali a carico delle lavoratrici madri dipendenti del settore privato, a decorrere dalla data del rientro nel posto di lavoro dopo la fruizione del congedo obbligatorio di maternità e per un periodo massimo di un anno a decorrere dalla data del predetto rientro. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche”*

Bonus maternità

- l'esonero in parola è subordinato al rientro *“nel posto di lavoro dopo la fruizione del congedo obbligatorio di maternità”*;
- dura al massimo un anno dal rientro di cui al capoverso che precede;
- è valido, in via sperimentale, per l'anno 2022.
- la concessione del beneficio spetta anche nel caso in cui *“la lavoratrice fruisca dell'astensione facoltativa al termine del periodo di congedo obbligatorio, la misura può comunque trovare applicazione dalla data di rientro effettivo al lavoro della lavoratrice”*

Bonus maternità messaggio

4042/2022

- In caso di rientro inframensile dalla maternità, l'esonero del 50% della contribuzione a carico del dipendente dovrà essere applicato sul solo imponibile previdenziale maturato a decorrere dal giorno del rientro effettivo e nei successivi 12 mesi.
- Il datore di lavoro dovrà pertanto ricostruire l'imponibile del primo e dell'ultimo mese esonerabile, avendo cura di escludere i giorni e gli importi non oggetto di sconto, in quanto antecedenti o successivi al periodo agevolabile.
- Eventuali periodi di ferie e malattia, o altre assenze, fruiti dopo il congedo di maternità (o il congedo parentale unito senza soluzione di continuità), spostano in avanti la data di effettivo rientro e quindi la decorrenza dell'esonero

GRAZIE PER L'ATTENZIONE

