

CONGUAGLIO 2022: cosa è cambiato? Mettetevi comodi!

Anche quest'anno fanno ingresso nella già complessa materia contributiva e fiscale una serie di novità che richiederanno la nostra attenzione.

Seppure le operazioni in esame siano ormai consolidate, la normativa di bilancio può innescare variabili significative in tema di diritto del lavoro, oltreché in ambito tributario e previdenziale, ed in genere, il conguaglio di fine anno ne è sempre coinvolto.

Anche per il 2022 si sono registrate diverse riforme, alcune riferibili esclusivamente a questo specifico anno d'imposta, altre decorrenti dal 1° gennaio, altre ancora addirittura dal 1° marzo 2022.

Di seguito analizzeremo le modifiche più rilevanti, ripercorrendole anche alla luce dei chiarimenti forniti dall'Amministrazione pubblica, che sempre più spesso è chiamata in causa per fare chiarezza su norme talvolta troppo generiche e che lasciano spazio a differenti interpretazioni.

A tal proposito, a dirimere i dubbi sulla corretta applicazione della norma¹ che ha innalzato il tetto del *welfare* aziendale da 258,23 a 600 euro, oltre che ampliarne le tipologie ammissibili, è proprio la recente circolare dell'Agenzia delle entrate, pubblicata il 4 novembre 2022, n. 35/E².

Tale misura, in deroga all'art. 51, comma 3 del Tuir, riconosce, per il solo anno 2022, che 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 sia esente fino al limite complessivo di 600 euro.

Alla pubblicazione della norma molti operatori del settore, compresa la sottoscritta, ave-

vano immaginato – dato la *ratio* alla base del decreto – che i 600 euro rappresentassero una sorta di franchigia, un limite in ogni caso invalicabile da imposizione contributiva e fiscale, tassabile solo al superamento della soglia e solo per la parte eccedente.

L'espressione “*in deroga all'art. 51, comma 3*”, aveva indotto a pensare che l'eccezione fosse estesa proprio al concetto contenuto nell'articolo stesso, ma le Entrate sono intervenute sul punto affermando con chiarezza che l'intento del Legislatore non era quello di pregiudicare la tassazione qualora il valore di 600 euro fosse superato, ma esclusivamente quello di innalzare la soglia di esenzione e di includere all'interno dei *fringe benefit* ammissibili – per il solo anno 2022 – anche somme di denaro o rimborsi di spese sostenute per le utenze domestiche.

Al momento in cui si scrive risulta pubblicato anche il decreto legge 18 novembre 2022, n. 176, decreto Aiuti-*quater*, che innalza ulteriormente la soglia, sempre per il solo anno 2022, da 600 a 3.000 euro dei *fringe benefit* esenti, e si suppone che quanto le Entrate hanno chiarito con la citata circolare n. 35/E/2022 resti confermato anche in questo caso, dato che non viene modificato il testo del disposto normativo, ma solo il valore in esso contenuto. Ad ogni modo resta un punto aperto che occorrerà monitorare.

Premesso tutto ciò, come anticipato, le novità non mancano: dalla riforma delle aliquote fiscali Irpef all'assegno unico universale (AUU), dalla modifica della normativa sul trattamento integrativo ai nuovi *bonus* collegati all'imponibile previdenziale, dalla riforma delle aliquote contributive sugli ammortizzatori sociali all'esonero contributivo a ►

1. Decreto legge 9 agosto 2022, n. 115, art. 12.

2. Circ. Ag. Entrate 4 novembre 2022, n. 35/E.

CONGUAGLIO 2022: COSA È CAMBIATO? METTETEVI COMODI!

favore dei lavoratori dipendenti in caso di imponibili entro determinate soglie retributive mensili, dall'esonero contributivo riconosciuto alle lavoratrici madri rientrate in servizio dopo la maternità, agli interventi in tema di sgravi contributivi riservati alle assunzioni di giovani e donne, ed infine, come indicato in premessa, al recente intervento del decreto *Aiuti-quater* con cui è stato approvato l'innalzamento della soglia di *fringe benefit* esenti fino al limite complessivo di 3000 euro.

MODIFICHE DI NATURA FISCALE**1. La rideterminazione delle aliquote e delle detrazioni fiscali**

Al fine di ridurre la pressione fiscale la Legge di Bilancio 2022³ ha modificato il sistema di tassazione delle persone fisiche. Il passaggio da cinque a quattro scaglioni d'imposta, attraverso una graduale riduzione delle aliquote fiscali, ha avuto come scopo quello di mantenere saldo il principio di progressività cui il nostro ordinamento tributario è informato. Dal 1° gennaio 2022 il nuovo schema delle aliquote Irpef risulta pertanto il seguente:

Fascia di reddito annuo	Aliquote
fino a 15.000	23%
superiore a 15.000 e fino a 28.000	25%
superiore a 28.000 e fino a 50.000	35%
oltre 50.000	43%

Con una dettagliata circolare⁴ l'Agenzia delle entrate affronta tutta la tematica sulla riforma fiscale, riforma che ha inevitabilmente portato con sé anche la variazione delle formule legate alle detrazioni fiscali per lavoro dipendente, che hanno generato, per molti lavoratori, un innalzamento delle detrazioni stesse.

In aggiunta alle suddette variazioni si aggiunge, per i soli redditi appartenenti alla fascia 25.000 - 35.000 euro, un'ulteriore detrazione di importo fisso, non riproporzionata al rapporto di lavoro, pari a 65 euro annui,

spettante in forma piena indipendentemente dal periodo lavorato.

Con l'introduzione poi dell'ulteriore misura dell'assegno unico universale, che dal 1° marzo 2022, sostituisce l'assegno per il nucleo familiare, le detrazioni fiscali per figli a carico fino ai 21 anni di età, compresa la maggiorazione per figli inferiori a tre anni, nonché le detrazioni per famiglie numerose, prende avvio una nuova forma di sostegno al reddito per le famiglie con figli erogata direttamente dall'Inps su richiesta degli interessati.

Su tale aspetto una precisazione: le detrazioni per figli a carico di cui all'articolo 12 del Tuir resteranno chiaramente valide per tutti i figli di età superiore a 21 anni compresi i figli disabili, per questi ultimi infatti, al superamento dei 21 anni le detrazioni per figli a carico si sommeranno alla quota di Assegno Unico Universale che continuerà ad essere riconosciuta, salvo la permanenza delle condizioni di spettanza, senza limite temporale⁵.

Resta inteso che, per il solo anno 2022, ed esclusivamente per le detrazioni per figli a carico verranno adottati due regimi: fino al 28 febbraio 2022 si applicheranno le detrazioni per figli a carico vigenti fino a tale data, dal 1° marzo 2022 il combinato tra le nuove detrazioni e l'AUU.

2. Le addizionali

La riforma fiscale si estende anche alle addizionali regionali e comunali, con la conseguenza che l'eventuale aliquota già determinata da Regioni e Comuni su cinque scaglioni venga rielaborata secondo l'attuale impianto a quattro fasce reddituali, questo per coerenza con le nuove aliquote Irpef vigenti ed al fine di non pregiudicare l'effetto progressivo del sistema tributario.

3. Trattamento integrativo

La Legge di Bilancio 2022 interviene anche sul decreto 5 febbraio 2020, n. 3 che aveva introdotto per la prima volta la misura del tratta- ➤

3. Legge 30 dicembre 2021, n. 234, all'articolo 1, commi da 2 a 8.

4. Circ. Ag. Entrate 18 febbraio 2022, n. 4/E.

5. Circ. Inps 9 febbraio 2022, n. 23.



CONGUAGLIO 2022: COSA È CAMBIATO? METTETEVI COMODI!

mento integrativo e dell'ulteriore detrazione. Con tale modifica svanisce la misura dell'ulteriore detrazione e viene abbassato il limite di reddito annuo per cui si ha diritto al beneficio. La nuova formulazione prevede che il trattamento integrativo, pari a 1200 euro annui, venga erogato automaticamente, salva rinuncia espressa del sostituito, a tutti i lavoratori dipendenti con reddito non superiore a 15.000 euro, nonché a tutti quei lavoratori il cui reddito superi i 15.000 euro ma non i 28.000 seppure a specifiche condizioni.

Per redditi fino a 15.000 euro il trattamento è erogato in seguito alla sola verifica della soglia reddituale, per fasce di reddito sopra i 15.000 euro e fino ai 28.000 euro, il sostituto d'imposta deve tener conto di tutta una serie di detrazioni fiscali spettanti che nella maggior parte dei casi non risultano conosciute. Nella già citata circolare n. 4E/2022 l'Agenzia offre tuttavia un chiarimento sul punto ammettendo la possibilità per il sostituto di procedere al conguaglio con le sole informazioni a lui note. Qualora la somma delle detrazioni conosciute (a titolo di esempio per lavoro dipendente e/o per familiari a carico) risulti superiore all'imposta lorda, si potrà procedere all'erogazione del trattamento integrativo per un importo pari alla differenza tra la somma delle detrazioni e l'imposta stessa, pur sempre nel limite di 1200 euro annuali.

Tuttavia, dato che nel novero delle detrazioni da considerare rientra anche un ulteriore elenco di ipotesi di cui, ribadiamo, il sostituto d'imposta non ne ha contezza, il trattamento integrativo potrà essere oggetto di nuovo conguaglio in fase di dichiarazione dei redditi, occasione in cui ne verrà riconosciuto l'ammontare effettivamente dovuto.

Resta invece confermata la modalità di recupero del trattamento integrativo non spettante. Qualora la somma da restituire risulti superiore a 60 euro si procederà ad una trattenuta di 8 rate, la prima delle quali a partire dalla retribuzione che sconta gli effetti del conguaglio.

Opportuno ricordare che, in caso di cessazione, il recupero dovrà avvenire in un'unica

soluzione e che qualora non vi fosse capienza per la totale restituzione dell'importo, il residuo debito dovrà essere comunicato al lavoratore che provvederà autonomamente al versamento entro il 15 gennaio dell'anno successivo (art. 23, comma 3, D.P.R. 29 settembre 1973, n. 600).

4. Assegno unico universale

Introdotta dal Decreto legislativo 29 dicembre 2021, n. 230 l'assegno unico universale è entrata a regime il 1° marzo 2022. È erogato mensilmente dall'Inps su richiesta dell'interessato e per tutti i figli inferiori a 21 anni, nessun limite temporale all'erogazione in caso di figli disabili. La decorrenza della misura (marzo dell'anno in corso – febbraio dell'anno successivo) determina il riconoscimento per i primi due mesi dell'anno delle detrazioni per figli a carico, degli assegni per il nucleo familiare e delle detrazioni per famiglie numerose, misure che con l'avvento dell'AUU vengono da questo sostituite, restando in vigore, solo gli assegni familiari, per una ristretta categoria di beneficiari. La determinazione dell'AUU in termini di importo tiene conto, in primo luogo, dell'indicatore della situazione economica equivalente del nucleo familiare (ISEE), ma qualora la dichiarazione non sia presente negli archivi della pubblica amministrazione o non venga aggiornata è ben possibile accedere all'assegno dato che è indipendente dal reddito posseduto dal nucleo familiare. In tal caso verrà erogato nella misura minima.

È possibile richiederlo già dal settimo mese di gravidanza della madre e, per i figli maggiorenni, spetta purché gli stessi siano studenti, stagisti, lavoratori con un reddito complessivo inferiore a 8.000 euro o ancora disoccupati registrati al centro per l'impiego ed in cerca di occupazione.

La misura in parola potrebbe intersecarsi col sistema delle detrazioni per figli a carico, pertanto, l'Agenzia con la circolare n. 4E/2022 ci offre due esempi concreti per gestire correttamente casi limite secondo il principio da sempre applicato alle detrazioni fiscali e re- ➤

CONGUAGLIO 2022: COSA È CAMBIATO? METTETEVI COMODI!

plicabile anche in caso di AUU, ovvero che le due misure sono rapportate a mese e competono dal mese in cui si sono verificate le condizioni di spettanza a quello in cui sono cessate. Pertanto, ben potranno verificarsi mesi in cui spetteranno cumulativamente sia la detrazione che l'AUU.

Qualora si passi dall'AUU alle detrazioni fiscali per figli a carico, le detrazioni cominceranno a decorrere dal mese di compimento dei 21 anni del figlio. Questo sarà anche l'ultimo mese in cui spetterà l'AUU.

E ancora in caso di famiglie con più di tre figli, e per il solo anno 2022, qualora il quarto figlio dovesse nascere dopo il 28 febbraio ma entro il 31 dicembre 2022, le detrazioni per famiglie numerose dell'ormai abrogato articolo 12, co. 1-*bis* del Tuir spetteranno in ogni caso per i primi due mesi dell'anno, perché la norma nasceva proprio come ulteriore detrazione complessiva per il nucleo familiare attivabile in occasione dell'evento nascita. Per tale ragione tale circostanza potrà ben verificarsi anche in un periodo di non vigenza dell'articolo 12, comma 1-*bis*.

MISURE DI WELFARE AZIENDALE

1. Bonus carburante

Allo scopo di contenere gli impatti economici dovuti all'aumento del prezzo del carburante, l'articolo 2, Decreto legge 21 marzo 2022, n. 21 ha previsto la possibilità per i datori di lavoro privati, per il solo anno 2022, di erogare buoni benzina o titoli analoghi del valore di 200 euro per lavoratore ed esenti da imposizione fiscale.

Riferita inizialmente alle sole aziende private, in sede di conversione in legge la platea dei datori di lavoro coinvolti è stata ampliata a tutti i "datori di lavoro privato", includendo quindi anche soggetti che non svolgano un'attività commerciale oltretutto i lavoratori autonomi.

La misura è stata analizzata con circolare n. 27E/2022⁶ dall'Amministrazione finanziaria chiarendo che i buoni carburante o titoli

analoghi non sono legati alla situazione reddituale del lavoratore e che è possibile corrisponderli anche *ad personam*, senza quindi la necessità di preventivi accordi contrattuali.

L'Agenzia ha poi specificato, per evitare ingiustificate disparità di trattamento rispetto alla tipologia di veicolo posseduto, che rientrano nel beneficio sia i buoni carburante che i titoli analoghi per la ricarica delle auto elettriche. Inoltre, sempre da un punto di vista oggettivo, è stato anche chiarito che l'esenzione è ammessa fino ad un valore massimo di 200 euro e che i buoni dovranno essere corrisposti entro il periodo d'imposta 2022 (ed entro il 12 gennaio 2023, periodo di cassa allargato), indipendentemente dal momento della loro effettiva fruizione.

A tal proposito il fisco ci ricorda che i *benefit* erogati mediante *voucher* si considerano percepiti, e quindi assumono rilevanza reddituale, nel momento in cui tale utilità entra nella disponibilità del dipendente a prescindere dal fatto che il bene venga fruito in un momento successivo.

I buoni carburante si affiancano ad un "paniere" già esistente che resta confermato e che è quello dei 258,23 euro (ampliato dapprima a 600 e dal 19/11/22 a 3000 euro) cui potranno confluire – se capiente – anche ulteriori buoni benzina rispetto ai 200 erogati nell'anno.

Con la conseguenza che far confluire 50 euro di buoni benzina nel paniere dei 258,23 è possibile se vi è capienza, ma non il contrario, se il contatore del paniere buoni carburanti ha già raggiunto la soglia di 200 euro.

Anche per tale ragione le due misure devono essere contabilizzate separatamente e qualora si superasse il limite soglia tutta la somma sarebbe soggetta a imposizione fiscale e contributiva.

L'Agenzia ha poi aggiunto che i buoni carburante possono anche essere erogati in sostituzione dei premi di risultato, tuttavia, qualora si superasse il limite soglia di 200 euro, analogamente al valore dei 258,23 euro, tutto l'ammontare dovrebbe essere soggetto a tassazione. ➤

6. Circ. Ag. Entrate 14 luglio 2022, n. 27/E.

CONGUAGLIO 2022: COSA È CAMBIATO? METTETEVI COMODI!

2. Fringe benefit fino a tremila euro

Come noto il Decreto legge 9 agosto 2022, n. 115, decreto Aiuti-*bis*, all'articolo 12 ha apporato per il solo anno d'imposta 2022 una deroga all'articolo 51, comma 3 del Tuir innalzando il valore di esenzione fiscale di beni e servizi prestati da 258,23 a 600 euro, ed introducendo tra le tipologie di *fringe benefit* ammessi in esenzione anche somme in denaro o rimborsi esclusivamente per le spese sostenute per le utenze ad uso domestico di acqua, luce e gas. Tale disposto normativo, come anticipato in premessa, aveva innescato tra gli addetti ai lavori alcune perplessità; intanto si citavano espressamente solo i lavoratori dipendenti e non le figure ad essi assimilate, nonostante il reddito si determini con le stesse modalità per entrambe le tipologie di lavoratori, ma poi il maggior limite di 600 euro faceva pensare ad un valore "blindato" da tassazione. Le riflessioni in tal senso nascevano un po' dall'ingente valore dei fondi stanziati per la misura, ma anche e soprattutto dal fatto che la norma era stata probabilmente introdotta come un sostegno ai lavoratori in una situazione economicamente complicata.

Non così repentinamente, ma con una prima circolare⁷ dello scorso novembre, l'Agenzia delle entrate ha dissipato ogni dubbio. Il 4 novembre 2022 ha chiarito che l'innalzamento della soglia da euro 258,23 a euro 600 comma, "*riguarda esclusivamente il limite massimo di esenzione e le tipologie di fringe benefit concessi al lavoratore, senza comportare, con ciò, alcuna modifica al funzionamento del regime di tassazione*"⁸.

Vale a dire quindi che, se in fase di conguaglio, il valore dei beni e dei servizi prestati o delle somme erogate o rimborsate per le utenze domestiche di acqua luce e gas risulteranno di ammontare superiore a 600 euro il sostituto dovrà assoggettare a tassazione l'intero importo, non solo la parte eccedente.

Dal punto di vista soggettivo si apre anche ad un altro chiarimento: vengono inclusi quali

beneficiari della misura in parola anche i titolari di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente per i quali il reddito è determinato secondo l'articolo 51 del Tuir.

Circa il criterio temporale, l'Agenzia ricorda che rientrano nel beneficio dell'esenzione tutti i beni o le somme ed i rimborsi percepiti entro il 12 gennaio 2023 (principio di cassa allargato). In caso di *benefit* erogati mediante *voucher*, analogamente a quanto disposto per i buoni carburante, si ricorda che gli stessi vanno considerati percepiti dal lavoratore – ed assumono quindi rilevanza reddituale – nel momento in cui entrano nella disponibilità del dipendente a prescindere dal fatto che il servizio venga fruito successivamente, mentre per quanto attiene al rimborso di somme o erogazione di denaro per le utenze domestiche, fatto salvo il principio di cassa allargato, vi rientrano anche tutte le spese sostenute per quelle fatture che, pur emesse nel 2023, si riferiscano a consumi effettuati nel 2022.

Tali regole sono applicabili anche nell'ambito di conversione dei premi di risultato, determinando quindi in caso di superamento delle soglie suddette, l'applicazione della tassazione ordinaria.

Al momento in cui si scrive è già entrato in vigore il nuovo decreto Aiuti-*quater*, decreto legge 18 novembre 2022, n. 176, che sostanzialmente modifica quasi unicamente il limite dei *fringe benefit* di cui all'art. 51, comma 3 del Tuir dagli attuali 600 euro a 3000 euro, che ad una prima lettura pare aprire a nuove prospettive concedendo alle imprese un ulteriore margine di manovra, dato che, ricordiamolo, la misura è assegnabile *ad personam*.

Tuttavia, a parere di chi scrive, estendere massivamente un beneficio di tale portata senza porvi, ad esempio, dei limiti di reddito rispetto ai destinatari della misura, appare quasi un paradosso. Se è possibile ritenere che la *ratio* della norma abbia anche una finalità di ausilio ai lavoratori, vista la partico- ➤

7. Circ. Ag. Entrate 4 novembre 2022, n. 35/E.

8. Circ. Ag. Entrate 4 novembre 2022, n. 35/E.

CONGUAGLIO 2022: COSA È CAMBIATO? METTETEVI COMODI!

lare situazione economica che stiamo attraversando, cionondimeno rischia di servire soltanto a rideterminare – escludendoli da tassazione – *benefit* collegati a redditi medio alti, riconosciuti per ruoli e mansioni del tutto indipendenti dall'attuale contesto economico, generando quindi come unica ed effettiva conseguenza un vantaggio fiscale solo per pochi.

INDENNITÀ UNA TANTUM LAVORATORI DIPENDENTI

Interventi sulle fasce reddituali più deboli si possono osservare in relazione a due separati disposti normativi con i quali il Legislatore ha previsto per il solo anno 2022 l'erogazione di indennità che coinvolgono lavoratori con retribuzione imponibile non superiore a determinate soglie mensili.

Lasciando da parte ogni considerazione sull'aspetto operativo legato alla concessione dei due *bonus* in parola, si analizzano di seguito solo i principali aspetti delle misure.

La prima, "bonus 200 euro", introdotta all'articolo 31 dal Decreto legge 17 maggio 2022 n. 50, ne aveva legato l'erogazione alla percezione dell'esonero dell'0,80% di cui all'articolo 1, comma 121, della Legge 30 dicembre 2021, n. 234.

L'indennità⁹ avrebbe dovuto essere riconosciuta nel mese di luglio 2022, ma è stato possibile procedere al versamento dell'importo anche nel mese di ottobre 2022, grazie ad un intervento Inps che includeva tra i beneficiari anche tutti quei lavoratori dipendenti che, pur non avendo beneficiato dell'esonero dello 0,80%, erano coperti da contribuzione figurativa integrale da parte dell'Inps¹⁰.

Come noto l'indennità, spetta una sola volta anche in presenza di più rapporti di lavoro e può essere erogata solo previa dichiarazione del lavoratore di averne diritto.

Della stessa natura anche la successiva *una tantum*, pari a 150 euro, introdotta all'articolo 18 dal Decreto legge 23 settembre 2022,

n. 144, e che invece si rivolge a retribuzioni più contenute, percepite nello specifico mese di novembre e solo se l'imponibile contributivo non superi i 1538 euro. L'indennità verrà erogata proprio nel mese di novembre a condizione che il rapporto di lavoro risulti in essere nel mese, e sempre previa dichiarazione del lavoratore di averne diritto.

Qui il Legislatore è stato più accorto perché ha fin da subito dichiarato che l'indennità sarebbe spettata anche in presenza di eventi che prevedessero copertura figurativa integrale da parte dell'Inps. In tal senso infatti si è espressa la circolare dell'istituto che ne ha definito la modalità applicative¹¹.

Ciononostante non sono mancati dubbi interpretativi, legati al fatto che la norma indicava come parametro di riferimento ai fini della verifica dei 1538 euro la retribuzione imponibile percepita nel mese di novembre, senza tenere conto del fatto che in molte aziende la retribuzione imponibile in tale periodo è determinata non solo dalla retribuzione mensile, ma anche dalla tredicesima mensilità.

Con il recente intervento Inps¹² è stato chiarito che la retribuzione del mese di novembre deve intendersi al netto della tredicesima evitando così un infelice epilogo rispetto a quella che era la reale finalità della norma.

Si ritiene utile citare le due misure anche in tale contesto in quanto si tratta di benefici esenti da qualunque prelievo di natura contributiva e fiscale, non cedibili, né sequestrabili, né pignorabili, quindi occorre procedere con attenzione alla verifica di tale aspetto soprattutto in caso di cedolini paga gravati già da debiti preesistenti, dove tali somme potrebbero essere pregiudicate dalle ordinarie operazioni di conguaglio.

MODIFICHE DI NATURA PREVIDENZIALE

Tra le principali novità in ambito previdenziale introdotte dalla Legge di bilancio 2022 ►

9. Circ. Inps 24 giugno 2022, n. 73.

10. Circ. Inps 7 ottobre 2022, n. 111.

11. Circ. Inps 17 ottobre 2022, n. 116.

12. Mess. Inps 17 novembre 2022, n. 4159.

CONGUAGLIO 2022: COSA È CAMBIATO? METTETEVI COMODI!

ricordiamo tre modifiche significative: la prima, quella sulle aliquote contributive legate agli ammortizzatori sociali con decorrenza 1° gennaio 2022¹³, mentre, per il solo anno corrente, il riconoscimento in busta paga di una riduzione sull'aliquota contributiva¹⁴ posta a carico dei lavoratori dipendenti dello 0,80 punti percentuali, poi innalzata, a decorrere dal 1° luglio e fino al 31 dicembre, fino a 2 punti percentuali a condizione che la retribuzione imponibile mensile riparametrata su tredici mensilità non superi l'importo di 2692 euro al mese, ed infine, sempre con decorrenza 1° gennaio, una riduzione di 0,5 punti percentuali sull'aliquota contributiva¹⁵ posta a carico delle lavoratrici madri che rientrano in servizio dopo il congedo di maternità. Tale riduzione opererà per 12 mesi dalla data di rientro al lavoro, purché ciò avvenga entro il 31 dicembre 2022.

1. Variazione delle aliquote sugli ammortizzatori sociali

La Legge di bilancio ridetermina tutte le aliquote legate agli ammortizzatori sociali e riconosce, anche se non in tutti i casi, uno sconto per il solo anno 2022 sulle nuove aliquote in vigore dal 1° gennaio.

Tale riforma tocca tutti i Fondi ad oggi esistenti: Cigo, Cigs, Fis e Fondi di solidarietà.

Con apposita circolare¹⁶ l'Inps ha fornito nel dettaglio le istruzioni per la gestione non solo degli arretrati, ma anche del corrente, introducendo specifici codici Uniemens per tutte le differenti casistiche. Ricordiamo infatti che, anche se non per tutti, la nuova riforma comporta per il primo anno di vigenza il rimborso di una quota contributiva in parte per il lavoratore ed in parte per il datore di lavoro, determinando quindi una variazione, seppure di minimo impatto, sull'imponibile fiscale complessivo.

2. Riduzione contributiva lavoratori dipendenti

Come anticipato la modifica ha interessato tutti i rapporti di lavoro dipendente ad esclusione dei rapporti di lavoro domestico. Riguarderà il solo anno 2022 e consiste in una riduzione di 0,8 punti percentuali dell'aliquota IVS posta a carico dei lavoratori la cui retribuzione imponibile, riparametrata per 13 mensilità non superi l'importo mensile di 2692 euro.

L'Inps è intervenuto con una circolare¹⁷ di dettaglio dove come di consueto ha indicato le istruzioni per la corretta gestione dell'esonero e dei relativi arretrati. Si ricorda poi che per effetto del decreto Aiuti-*bis*¹⁸, a decorrere dal 1° luglio tale riduzione viene incrementata di 1,2 punti percentuali, portando l'esonero a quota 2%. Anche per tale modifica l'istituto di previdenza sociale è uscito con un messaggio¹⁹ confermando, con decorrenza dal mese di ottobre, l'utilizzo dei codici già istituiti nella circolare relativa allo 0,80%.

Con un nuovo messaggio²⁰ sono state poi fornite ulteriori istruzioni operative per quelle aziende che, senza attendere indicazioni, avevano già aggiornato il valore del 2% nel cedolino paga di settembre ed inviato l'Uniemens. Anche tale misura, seppure non abbia alcun impatto sul conguaglio contributivo, ridetermina tuttavia l'imponibile fiscale del lavoratore che si vedrà restituire, sotto forma di arretrato, retribuzione che confluirà nel reddito fiscale annuo.

3. Lavoratrici madri

Il beneficio in parola interessa solo il corrente anno e riguarderà tutte le lavoratrici madri che rientreranno in servizio dal 1° gennaio al 31 dicembre 2022.

La riduzione dell'aliquota a carico della lavoratrice prevede un abbattimento di 0,50 punti percentuali a suo favore, cumulabile con la ▶

13. Art. 1, commi 191 e ss., Legge 30 dicembre 2021, n. 234.

14. Art. 1, comma 121, Legge 30 dicembre 2021, n. 234.

15. Art. 1, comma 137, Legge 30 dicembre 2021, n. 234.

16. Circ. Inps 30 giugno 2022, n. 76.

17. Circ. Inps 22 marzo 2022, n. 43.

18. Decreto legge 9 agosto 2022, n. 115, art. 20.

19. Mess. Inps 26 settembre 2022, n. 3499.

20. Mess. Inps 7 novembre 2022, n. 4009.



CONGUAGLIO 2022: COSA È CAMBIATO? METTETEVI COMODI!

riduzione di cui all'art. 1, comma 121 della Legge n. 234/2021 e dell'art. 20 del Decreto legge n. 115/2022. È rivolta alle sole lavoratrici madri del settore privato ed è garantita per un anno dalla data di rientro in servizio dopo il congedo di maternità.

Anche in questo caso sono stati necessari due interventi dell'Inps per chiarire l'effettiva portata della misura, e sono stati espressi due aspetti di non poco conto.

Il primo²¹ ha riguardato l'estensione ammessa dall'Inps rispetto al comma 137 inserito nella Legge di bilancio 2022: beneficeranno dello sconto non solo le lavoratrici rientrate dal congedo obbligatorio (ivi compresa l'interdizione *post partum* di cui all'art. 17 del D.lgs. n. 151/2001) ma anche tutte le lavoratrici che rientreranno dal congedo facoltativo.

Questa apertura ha probabilmente ingenerato molti dubbi tant'è che con un successivo messaggio²² l'Inps ha spiegato nel dettaglio, anche con l'aiuto di alcuni esempi, come vada intesa l'estensione ammessa.

In primo luogo, scrive l'Inps, l'agevolazione trova applicazione in caso di rientro in servizio effettivo tra il 1° gennaio ed il 31 dicembre. Personalmente ritengo quindi che possano rientrare nel beneficio in esame tutte le maternità obbligatorie concluse proprio il 31 dicembre 2021, e che vedano la lavoratrice rientrare dal 1° gennaio in avanti ma sempre entro il 31 dicembre 2022.

In secondo luogo, spiega l'Inps, l'eventuale congedo facoltativo o *post partum*, per aver diritto allo sgravio devono avvenire rispetto al congedo obbligatorio, senza soluzione di continuità. Inoltre si aggiunge che dopo il rientro effettivo al lavoro, qualsiasi altra frui-

zione di periodi di congedo facoltativo risulteranno ininfluenti rispetto alla decorrenza dell'anno di sgravio.

Si ricorda che per gestire correttamente la disposizione in esame occorre richiedere, prima della presentazione della prima denuncia Uniemens in cui sia presente l'esonero dello 0,50, il codice di autorizzazione "0U" attraverso il cassetto bidirezionale indicando nell'oggetto "Esonero art. 1, c. 137 L. 234/2021".

All'interno della richiesta oltre ai dati anagrafici della lavoratrice andrà indicata la data di effettivo rientro.

TERMINI PER EFFETTUARE IL CONGUAGLIO

Non mutano i termini per effettuare il conguaglio che, anche per il 2022, si differenziano a seconda che si tratti di un conguaglio fiscale o contributivo.

1. Fiscale

Determinato il reddito tassabile ai sensi dell'articolo 51 del Tuir, ivi inclusi tutte le somme e i valori corrisposti entro il 12 gennaio 2023, il conguaglio si conferma eseguibile sino al 28 febbraio 2023.

Non muta quindi rispetto al passato la possibilità di chiudere le operazioni del conguaglio fiscale anche nei due mesi successivi all'attuale anno d'imposta, fermo restando che potranno essere conguagliati solo gli emolumenti ricevuti entro e non oltre il 12 gennaio 2023.

2. Contributivo

Fatte salve le regole ammesse per la competenza di dicembre 2022 e di gennaio 2023, la competenza di febbraio 2023 potrà essere utilizzabile per le sole operazioni riguardanti il Tfr al Fondo di Tesoreria e le misure compensative.

21. Circ. Inps 19 settembre 2022, n. 102.

22. Mess. Inps 9 novembre 2022, n. 4042.