



# HARVARD di MARANGONI & PARTNERS

*Società tra professionisti a responsabilità limitata*

*Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale*

ALLE AZIENDE CLIENTI  
LORO INDIRIZZI

Bologna, 12 dicembre 2022

**Circolare n. 18/2022**

## CONGUAGLI DI FINE ANNO E CHIUSURA DELLO STUDIO IN OCCASIONE DELLE FESTIVITA' NATALIZIE

Con riferimento al conguaglio fiscale e contributivo di fine anno che verrà effettuato con le prossime retribuzioni relative al mese di Dicembre 2022, siamo a richiederVi la documentazione seguente, qualora presente, e, per motivi organizzativi, Vi preghiamo di farla pervenire allo Studio entro e non oltre il giorno 15 dicembre 2022:

1. **Polizze assicurative:** qualora fossero state stipulate polizze assicurative a favore di dipendenti, dirigenti e collaboratori, nel caso non aveste ancora provveduto, dovrete inviarci le quietanze dei versamenti effettuati nel 2022 distinguendoli tra:
  - **Premi** per assicurazioni aventi per oggetto il **rischio di morte** o di **invalidità permanente** non inferiore al 5% (per i contratti stipulati o rinnovati dopo il 2001) e contro gli **infortuni professionali ed extraprofessionali** (nel caso di polizze cumulative, è necessario indicare la percentuale di incidenza per rischio extraprofessionale);
  - **Premi** per assicurazioni aventi ad oggetto il **rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti di vita quotidiana**;
  - **Premi** per **assicurazioni sanitarie**.

Le quietanze devono essere trasmesse allo Studio anche se i versamenti sono stati effettuati a *“Enti e Casse aventi esclusivamente fine assistenziale”* e *“in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale”*.

Per ognuna di queste sarà necessario fornire i nominativi dei lavoratori interessati dalle coperture assicurative con l'indicazione dei relativi importi versati.

2. **Fringe benefit:** per i fringe benefit vi chiediamo di far riferimento alla nostra recente **circolare n. 17 del 25/11/2022**.
3. **Auto ad uso promiscuo:** oltre a fare riferimento alla nostra recente **circolare n. 17 del 25/11/2022**, tale fringe benefit, relativo alla concessione in uso promiscuo di autoveicoli, per l'anno 2022, viene calcolato tenendo conto delle modifiche (decorrenti dal 1/07/2020) apportate all'art. 51 del TUIR dalla Legge 160/2019 (Legge di Bilancio 2020). Tali modifiche sono finalizzate ad agevolare i parchi auto con basse emissioni di CO2.



## HARVARD di MARANGONI & PARTNERS

*Società tra professionisti a responsabilità limitata*

*Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale*

Le regole da osservare sono le seguenti:

- Auto immatricolata entro il 30/06/2020 e assegnata al dipendente/collaboratore con contratto siglato entro il 30/06/2020: applicazione della precedente normativa;
- Auto immatricolata dal 1/07/2020 e assegnata al dipendente/collaboratore con contratto siglato dal 1/07/2020: applicazione dei nuovi valori introdotti dalla Legge di Bilancio 2020 e legati all'emissione di CO2;
- Auto immatricolata entro il 30/06/2020 e assegnata al dipendente/collaboratore con contratto siglato dal 1/07/2020: ai fini fiscali e contributivi occorre quantificare il valore del benefit in relazione all'utilizzo privato dell'auto aziendale.

Si invitano i Sigg. Clienti che ancora non avessero provveduto, a segnalare le nuove assegnazioni di auto aziendali avvenute nel corso dell'anno per il corretto trattamento fiscale e contributivo delle somme da assoggettare a titolo di fringe benefit.

4. **CU altri rapporti di lavoro**: le aziende sono invitate ad informare i propri dipendenti e collaboratori che nel corso dell'anno 2022 abbiano intrattenuto più rapporti di lavoro con diversi datori di lavoro, della possibilità di effettuare le operazioni di conguaglio fiscale con la retribuzione relativa al mese di dicembre 2022, **consegnando all'attuale datore di lavoro i modelli fiscali (Certificazione Unica-CU) in loro possesso, che devono contenere tutti i dati necessari al conguaglio, con particolare riferimento alle informazioni relative ai redditi di lavoro dipendente e assimilati, alle imposte pagate, al trattamento integrativo, alle detrazioni per lavoro dipendente e a quelle per carichi di famiglia.**
5. **Detrazioni anno 2022**: per coloro che non avessero ancora provveduto, invitiamo a fare adeguatamente compilare il modello di richiesta delle detrazioni fiscali ai dipendenti e ai collaboratori che, nel corso dell'anno 2022, hanno variato la propria posizione reddituale e/o familiare rispetto a quella che ha determinato le detrazioni fiscali fino ad oggi applicate. Il predetto modulo viene allegato alla presente (all.1).  
Ricordiamo inoltre che, per quanto riguarda i lavoratori extracomunitari che intendano fruire delle detrazioni per i familiari a carico, la normativa attualmente in vigore (art. 21 D.L. 269/2003) prevede che il diritto alla detrazione per i figli a carico è in ogni caso certificato nei riguardi del sostituto di imposta dallo stato di famiglia rilasciato dal comune, se nella relativa anagrafe i figli di tali cittadini sono effettivamente iscritti, ovvero da equivalente documentazione validamente formata nel paese di provenienza, ai sensi della legge ivi vigente, tradotta in italiano ed asseverata come conforme all'originale dal Consolato Italiano nel paese di origine, qualora i familiari siano residenti all'estero.
6. **"Trattamento integrativo"**  
Al fine di ridurre l'imposizione sui redditi personali il comma 3 dell'art. 1 della Legge di Bilancio 2022 ha modificato la disciplina del Trattamento Integrativo della Retribuzione (TIR) previsto dall'art. 1 del D.L. n. 3/2020 a favore dei titolari di redditi di lavoro dipendente di cui all'art. 49, comma 1, del TUIR e di alcuni redditi assimilati, che, dal 1° luglio 2020, ha sostituito il c.d. bonus Renzi.



## HARVARD di MARANGONI & PARTNERS

*Società tra professionisti a responsabilità limitata*

*Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale*

In particolare, la succitata disposizione ha:

- ridotto da 28.000 euro a 15.000 euro il limite di reddito complessivo entro il quale è possibile fruire del trattamento, il cui ammontare rimane pari a 1.200 euro l'anno (100 euro mensili);
- introdotto una clausola di salvaguardia per i soggetti con un reddito complessivo compreso tra i 15.000 euro e i 28.000 euro che siano "incapienti" e, quindi impossibilitati ad usufruire del beneficio, in quanto la somma di una serie di detrazioni specificatamente individuate dalla norma e sostenute fino al 31 dicembre 2021 e per le quali le detrazioni si protraggono nei periodi d'imposta successivi, sia di ammontare superiore all'imposta lorda dagli stessi dovuta; in tal caso, l'importo del TIR che deve essere riconosciuto sarà pari alla differenza tra la somma delle detrazioni teoriche spettanti e l'imposta lorda e comunque non potrà essere superiore a 1.200 euro annui.

Si rammenta che, ai sensi del comma 3 dell'art. 1 del D.L. n. 3/2020, il datore di lavoro è tenuto a riconoscere il TIR, in via "automatica", in aumento delle retribuzioni erogate nell'anno, verificandone, poi, l'effettiva spettanza in sede di conguaglio.

In particolare, l'Agenzia delle entrate, con la circolare n. 29/E del 14 dicembre 2020, ha chiarito che i sostituti d'imposta devono effettuare le verifiche di spettanza del trattamento integrativo in base al reddito previsionale e alle detrazioni "riferiti alle somme e valori che saranno corrisposti durante l'anno, nonché in base ai dati di cui entrano in possesso, ad esempio, per effetto di comunicazioni da parte del lavoratore, relative ai redditi derivanti da altri rapporti di lavoro intercorsi nell'anno di riferimento. Inoltre, il sostituto d'imposta non procede all'erogazione del trattamento integrativo o dell'ulteriore detrazione fiscale nel caso in cui espressamente il lavoratore abbia formulato tale richiesta".

Quindi, in sede di conguaglio di fine anno, per i redditi di lavoro dipendente fino a 15.000 euro, il datore di lavoro verificherà l'effettiva spettanza del TIR verificando la "capienza" dell'imposta dovuta sul reddito di lavoro dipendente percepito rispetto alle detrazioni di cui all'articolo 13 del TUIR.

Invece, per il riconoscimento del TIR per i contribuenti con un reddito complessivo compreso tra i 15.000 e i 28.000 euro la quota di TIR spettante verrà riconosciuta solo se la somma delle detrazioni:

- per carichi di famiglia,
- per reddito da lavoro dipendente e assimilati,
- per interessi passivi su prestiti o mutui contratti entro il 2021,
- per le rate relative alle spese sostenute fino al 31 dicembre 2021 riferite a spese sanitarie, interventi di recupero del patrimonio edilizio e di riqualificazione energetica degli edifici, nonché a detrazioni previste da altre disposizioni normative

"sia di ammontare superiore all'imposta lorda" e, quindi, l'imposta sia "incapiente" rispetto a tutte le detrazioni spettanti.

Considerando che il trattamento integrativo del reddito va riconosciuto dai sostituti d'imposta in via automatica, senza attendere alcuna richiesta esplicita da parte dei sostituiti (fatta salva l'ipotesi in cui il lavoratore abbia espressamente richiesto la non



## HARVARD di MARANGONI & PARTNERS

*Società tra professionisti a responsabilità limitata*

*Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale*

applicazione del TIR in sede di tassazione del reddito di lavoro dipendente), con la circolare n. 4/E/2022, l'Agenzia ricorda che i sostituti d'imposta devono determinare la spettanza del trattamento integrativo e il relativo importo sulla base dei dati a loro disposizione, più precisamente, in base:

- al reddito previsionale relativo all'anno in corso
- e
- alla "capienza" ed alla "incapienza", relative all'anno in corso.

Vi ricordiamo che la **comunicazione tempestiva** delle situazioni sopra indicate consente di evitare che, sulla base dei soli dati reddituali in possesso dell'azienda, vengano riconosciuti bonus che dovranno successivamente essere restituiti in tutto o in parte in sede di conguaglio o di dichiarazione dei redditi (Mod. 730/UNICO).

Si invitano le aziende a ricordare ai lavoratori le caratteristiche del "Trattamento Integrativo" (all.2) e a far compilare l'apposita modulistica (all.3) a coloro che, trovandosi in una delle condizioni sopra evidenziate, non avessero ancora provveduto a comunicarlo.

### 7. **L'introduzione dell'Assegno Unico Universale e gli interventi sulle detrazioni per figli a carico**

Il D.Lgs. n. 230/2021 ha introdotto dal 1° marzo 2022 l'Assegno Unico Universale (AUU) per le famiglie con figli indipendentemente dal reddito dagli stessi percepito. Il nuovo istituto ha preso il posto di tutti gli altri interventi dello Stato fino ad ora vigenti che, direttamente o indirettamente, intervengono a sostegno delle responsabilità genitoriali (e quindi tra l'altro anche: 1. delle maggiorazioni per i figli di età inferiore a tre anni, 2. portatori di handicap 3. per i contribuenti con più di tre figli o 4. L'ulteriore detrazione per le famiglie numerose) e si caratterizza, tra l'altro, per il fatto che spetta:

- a) per ogni figlio minorenni a carico e, per i nuovi nati, decorre dal settimo mese di gravidanza;
- b) per ciascun figlio maggiorenne a carico, fino al compimento dei 21 anni di età, per il quale ricorra una delle seguenti condizioni:
  - frequenti un corso di formazione scolastica o professionale, ovvero un corso di laurea;
  - svolga un tirocinio ovvero un'attività lavorativa e possieda un reddito complessivo inferiore a 8.000 euro annui;
  - sia registrato come disoccupato e in cerca di un lavoro presso i servizi pubblici per l'impiego;
  - svolga il servizio civile universale;
- c) per ciascun figlio con disabilità a carico, senza limiti di età;
- d) anche ai titolari di reddito di lavoro autonomo o d'impresa fino ad ora esclusi dagli Assegni per il Nucleo Familiare.

L'importo è erogato direttamente dall'INPS sul conto corrente dei beneficiari ovvero mediante bonifico domiciliato e decresce al crescere del reddito del nucleo familiare e



## HARVARD di MARANGONI & PARTNERS

*Società tra professionisti a responsabilità limitata*

*Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale*

dell'età dei figli e dipendente dall' ISEE e, quindi, dalla condizione economica del nucleo familiare nel suo complesso in corso di validità.

In conseguenza dell'entrata in vigore dell'AUU, l'articolo 10, comma 4, del D.Lgs. 29/12/2021, n. 230 ha modificato l'articolo 12 del TUIR, contenente la disciplina delle detrazioni per carichi di famiglia e, pertanto, sempre a far data dal 1° marzo 2022:

- hanno cessato di avere efficacia le detrazioni fiscali per figli a carico minori di 21 anni, ivi incluse le maggiorazioni delle detrazioni per figli minori di tre anni e per figli con disabilità;
- è stata abrogata la detrazione per famiglie numerose (in presenza di almeno quattro figli) di cui al comma 1-bis.

Tralasciando in questa sede l'analisi delle condizioni per l'ottenimento dell'assegno, in merito alla soppressione delle detrazioni per i figli a carico fino al loro raggiungimento della maggiore età ovvero 21 anni si annota che:

1. a decorrere dal mese di marzo 2022 quindi, per figli di età compresa tra i 18 e i 21 anni che, in mancanza di handicap, non studiano, non lavorano e non cercano impiego e non svolgono il servizio civile, il datore di lavoro sostituto d'imposta non deve riconoscere le detrazioni per figli a carico di cui all'art. 12 del TUIR nonostante a questi soggetti non compete l'Assegno Unico;
2. questi soggetti (geralmente definiti NEET), ai sensi del nuovo articolo 12, comma 1, lett. d), del TUIR, non potranno mai essere considerati come "altri familiari a carico" e fruire della specifica detrazione espressamente prevista dalla norma per tali soggetti. Pertanto, per i figli maggiorenni fino a 21 anni di età che, nel corso del 2022 non hanno studiato né lavorato, il genitore contribuente non potrà avere fruito neppure della detrazione residuale prevista per tali soggetti anche se il figlio è stato convivente.

Poiché le nuove norme in merito alle detrazioni per figli a carico si applicano dal 1° marzo 2022, mentre per i primi due mesi del 2022 il datore di lavoro ha dovuto applicare la precedente normativa in base alla quale le detrazioni sono rapportate a mese, l'Agenzia delle Entrate n. 4/E/2022 ha precisato che in sede di conguaglio di fine anno (o di fine rapporto) il sostituto d'imposta deve verificare che per quei mesi siano state riconosciute ai propri dipendenti le detrazioni per figli a carico effettivamente spettanti raggugliando l'importo annuo della detrazione ai soli due mesi di vigenza dell'articolo 12 del TUIR anche:

- con riferimento alla detrazione per famiglie numerose di cui al citato comma 1-bis (anche nell'ipotesi in cui la nascita del quarto figlio sia avvenuta dopo il 1° di marzo 2022 in quanto tale detrazione non è rapportata al mese in cui si verifica il presupposto normativo, così come precisato dalla circolare 9 gennaio 2008, n. 1/E);
- con riferimento alla verifica dell'incapienza per il riconoscimento del Trattamento Integrativo del reddito.

Inoltre la stessa circolare conferma che:

- ai sensi del combinato disposto degli articoli 12 del TUIR e 2, comma 1, lettera c), del d.lgs. n. 230 del 2021, per i figli disabili di età pari o superiore a 21 anni le



## HARVARD di MARANGONI & PARTNERS

*Società tra professionisti a responsabilità limitata*

*Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale*

detrazioni fiscali sono cumulabili con l'AUU eventualmente percepito (nello stesso senso anche la circolare INPS n. 23 del 2022);

- poichè le detrazioni per figli a carico sono rapportate al mese e competono dal mese in cui si sono verificate fino a quello in cui sono cessate le condizioni richieste, la stessa detrazione deve in linea di principio essere riconosciuta dal mese del compimento dei 21 anni di età del figlio mese in cui deve essere stata riconosciuta anche l'AUU.

Infine, poiché il nuovo comma 4-ter dell'articolo 12 del TUIR, anch'esso introdotto dall'articolo 19 del D.L 4/2022 prevede che: "ai fini delle disposizioni fiscali che fanno riferimento alle persone indicate nel presente articolo, anche richiamando le condizioni ivi previste, i figli per i quali non spetta la detrazione ai sensi della lettera c) del comma 1 sono considerati al pari dei figli per i quali spetta tale detrazione", ha permesso ai datori di lavoro di non "fare concorrere" a formare il reddito del genitore proprio dipendente qualsiasi intervento di welfare fatto nel corso del 2022 per il proprio figlio minorenne.

8. **Addizionali regionali e comunali:** ai fini della corretta applicazione delle stesse, è necessario verificare se siano intervenute nell'anno 2022 eventuali variazioni di residenza per lavoratori dipendenti e/o parasubordinati, e se tali variazioni siano state comunicate allo Studio.
9. **Detassazione degli emolumenti legati alla produttività:** per le aziende in cui sono stati sottoscritti e depositati accordi di II livello per l'erogazione di somme correlate a premi di produttività, affinché sulle predette somme possa essere applicata l'imposta sostitutiva (quindi l'agevolazione) il lavoratore dovrà farne richiesta in forma scritta, in presenza dei presupposti reddituali (limite di reddito pari a 80.000,00 euro nell'anno 2021), solo nei seguenti casi:
  - a) il sostituto tenuto ad applicare l'imposta sostitutiva non è lo stesso che ha rilasciato la CU per il 2021;
  - b) il sostituto tenuto ad applicare l'imposta sostitutiva, ha rilasciato la CU per il 2021 per un periodo inferiore all'anno;
  - c) il lavoratore nel 2021 non ha percepito alcun reddito.

**In tutti gli altri casi la detassazione verrà applicata in via automatica per gli aventi diritto;** tuttavia se il lavoratore ritenesse che l'applicazione dell'agevolazione per lui non risultasse conveniente, può rinunciarvi comunicandolo per iscritto al datore di lavoro. Nel caso in cui non abbiate ancora provveduto ad inviarci copia delle predette, eventuali, comunicazioni di rinuncia, Vi chiediamo di inoltrarcele entro e non oltre il 15 dicembre 2022.

Per comunicare i redditi 2021 o la rinuncia all'agevolazione rimandiamo alla modulistica allegata alla presente (all. 4, 5, 6).

10. **Previdenza Complementare:** a decorrere dal 1/1/2007, i contributi versati alla previdenza complementare (a carico del lavoratore e a carico dell'azienda, sia previsti



## HARVARD di MARANGONI & PARTNERS

*Società tra professionisti a responsabilità limitata*

*Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale*

collettivamente che su base volontaria) sono deducibili dal reddito nella misura complessiva di € 5.164,57/anno. Poiché per i lavoratori di prima occupazione successiva al 01/01/2007 vige un regime di tassazione agevolata delle predette somme rispetto alla generalità dei lavoratori iscritti alla Previdenza Complementare, Vi invitiamo, ai fini della corretta compilazione del modello CU, a comunicarci per i lavoratori interessati e nel caso non l'abbiate già fatto, l'eventuale data di prima occupazione successiva al 1/1/2007.

11. **Adempimenti correlati all'iscrizione alla Previdenza Complementare:** invitiamo le aziende Clienti a ricordare ai lavoratori iscritti alle varie forme di previdenza complementare la necessità di comunicare al Fondo entro il 31/12 di ogni anno la quota di contributi non dedotti dal reddito imponibile riferito all'anno precedente. Ciò affinché, nella fase di erogazione delle prestazioni finali, dette somme non vengano tassate in quanto già assoggettate a prelievo fiscale. Per l'anno 2022 l'importo da comunicare entro il 31/12/2022 è riportato alla casella 413 della CU rilasciata alla scadenza di legge. I moduli per la comunicazione sono reperibili sui siti internet dei vari Fondi.

I sigg. Clienti che prevedano la chiusura dell'attività in concomitanza con il periodo delle imminenti festività natalizie **sono pregati di contattare la propria referente per trasmettere le presenze prima della chiusura stessa.** Le eventuali modifiche rispetto alle presenze effettive del mese di competenza saranno oggetto di conguaglio nella busta paga del mese successivo.

Vi ricordiamo che le retribuzioni ed i compensi relativi al mese di dicembre 2022 dovranno essere corrisposti **entro e non oltre il 12/01/2023**, al fine di farli rientrare nell'imponibile fiscale dell'anno 2022.

***Nel restare a disposizione dei sigg. Clienti,  
informiamo che lo Studio,  
in occasione delle Festività Natalizie,  
osserverà la chiusura il giorno  
27 e il pomeriggio del 30 dicembre.***

***Vogliate gradire i migliori auguri  
di Buone Feste.***

**HARVARD DI MARANGONI & PARTNERS STPRL**