

NOTIZIARIO N. 41 - 11 NOVEMBRE 2022

EVENTI

16 NOVEMBRE	WEBINAR: NOVITÀ FISCALI ESTATE - AUTUNNO 2022  in collaborazione con 	pag. 3
TERMINE ISCRIZIONI 20 NOVEMBRE	Tecnico per l'automazione industriale specializzato in manutenzione e programmazione PLC.     	pag. 4

AMBIENTE E SICUREZZA

- ◆ CONAI: vademecum per l'utilizzo dei canali digitali per l'etichettatura ambientale degli imballaggi. pag. 5

FISCALE

- ◆ Automezzi necessari all'attività: per l'Agenzia delle Entrate sono beni strumentali deducibili al 100%. pag. 6

SINDACALE E PREVIDENZIALE



Welfare aziendale e nuove misure fiscali per l'anno 2022: chiarimenti dell'Agenzia delle Entrate (non tassabile se di importo non superiore a 600 euro il benefit e/o a 200 euro il bonus carburante).

pag. 12



Dipendenti madri e esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico dopo la fruizione del congedo di maternità: ulteriori chiarimenti INPS.

pag. 25

- ◆ Esonero dei contributi previdenziali a carico del lavoratore (di 0,8%, aumentato di 1,2% da luglio a dicembre 2022): ulteriori chiarimenti INPS per compilare i flussi Uniemens. pag. 30
- ◆ Congedo parentale dei lavoratori dipendenti/iscritti alla gestione separata e congedo facoltativo del padre: istruzioni INPS per la presentazione delle domande. pag. 32
- ◆ Fruizione dei permessi di cui all'art. 33 della legge n. 104/1992: nuova funzionalità INPS di "rinuncia ai benefici". pag. 34



NOVITA' FISCALI
ESTATE - AUTUNNO
2022

WEBINAR
16 novembre 2022
14.15 – 17.45

PROGRAMMA

AGEVOLAZIONI E ADEMPIENTI

Credito imposta energia e gas: al III° trimestre, ottobre e novembre 2022

Aiuti di Stato TF Covid-19, dichiarazione sostitutiva in scadenza a novembre 2022

FATTURAZIONE ELETTRONICA ED ESTEROMETRO

Il punto sulle novità in vigore dal luglio 2022

Il punto sulle novità in vigore da ottobre 2022

Criticità scadenze, analisi chiarimenti e accorgimenti

ALTRE NOVITA' (PANORAMICA)

Libri e registri anche senza conservazione elettronica a norma

Novità derivazione rafforzata

Altre novità Decreto Semplificazioni

Novità detrazione bolletta importazioni

Li.Pe e omessi versamenti Iva

Chiarimenti di prassi

RELATORI

FRANCESCO ZUECH e MARIA CHIARA RONZANI | Ufficio Fiscale Confimi Vicenza

SCHEDA DI PARTECIPAZIONE

(da inviare entro **lunedì 14 novembre** a ceccarelli@confimiromagna.it)

Nome _____ Cognome _____
Azienda _____ P. IVA _____
Indirizzo _____ CAP _____ CITTA' _____
Cod. SDI _____ PEC _____ E-mail _____

- ☐ ASSOCIATO CONFIMI € 90,00 + Iva
☐ NON ASSOCIATO € 120,00 + Iva

All'atto dell'iscrizione allegare copia della disposizione di bonifico a favore di Api Servizi Ravenna Srl da effettuare su 'La BCC' IBAN: IT53V 08542 13104 000000084600 Seguirà l'emissione della fattura.

I dati raccolti saranno trattati conformemente a quanto previsto dal **GDPR UE 2016/679**.

Per consultare l'informativa completa è possibile collegarsi al sito www.confimiromagna.it/privacy-policy

Tecnico per l'automazione industriale specializzato in manutenzione e programmazione PLC



Durata e periodo di svolgimento

800 ore di cui 240 di stage

Da novembre 2022
a luglio 2023



Numero partecipanti

20



Sede di svolgimento Ravenna

> Via Maestri del Lavoro, 42/F,
Fornace Zarattini presso **Sviluppo PMI Srl**

> Via Umago, 18 presso **Istituto Statale Professionale Olivetti Callegari**



Attestato rilasciato

Al termine del percorso, previo superamento dell'esame finale, sarà rilasciato un Certificato di specializzazione tecnica superiore in **Tecniche di installazione e manutenzione di impianti civili e industriali**

Descrizione del profilo

Il tecnico per l'automazione industriale possiede competenze che sono sintesi di quelle proprie dei settori meccanico, elettrico, elettronico ed informatico. La preparazione culturale di base e la formazione tecnico-scientifica gli consentono di intervenire sia in fase di progettazione che di gestione diretta di macchine ed impianti automatizzati, così come di verificare la conformità del prodotto rispetto agli standard attesi, intervenendo, in caso di anomalie, con correttivi nella produzione e/o nella progettazione. La capacità di operare con le diverse tecnologie dell'automazione industriale e la flessibilità dei ruoli ricoperti consentono la possibilità di impiego in settori organizzativi e produttivi diversificati.

Contenuti del percorso

Accoglienza ed orientamento, sicurezza sul lavoro, diritto e doveri dei lavoratori, organizzazione aziendale, lingua inglese, elementi di algebra e studi di funzione, elementi di informatica industriale, elementi di disegno meccanico e progettazione assistita, elettronica ed elettrotecnica di base, trasduttori e dispositivi di comando, motion control, controllori programmabili ed interfacciamento ai sistemi flessibili di produzione, robotica industriale, malfunzionamento HD e SW, progettazione elettrica, oleodinamica e pneumatica, HMI, visita guidata transnazionalità.

Destinatari e requisiti d'accesso

Giovani e adulti, non occupati o occupati, residenti o domiciliati in Regione Emilia Romagna, in possesso del diploma di istruzione secondaria superiore. L'accesso è consentito anche a coloro che sono stati ammessi al quinto anno dei percorsi liceali e a coloro che sono in possesso del diploma professionale conseguito in esito ai percorsi di quarto anno di Istruzione e Formazione Professionale (Operatore meccanico, Operatore alla riparazione dei veicoli a motore, Operatore del montaggio e della manutenzione di imbarcazioni da diporto). Inoltre, possono accedere anche persone che non sono in possesso del diploma, previo accertamento delle competenze acquisite in precedenti percorsi di istruzione, formazione e lavoro.

I partecipanti devono dimostrare di possedere le seguenti conoscenze e competenze di base, trasversali e tecnico professionali:

Competenze di Base > conoscenza della lingua inglese livello A2, utilizzo del pc sulla gestione dei software applicativi più tradizionali, conoscenza del disegno tecnico CAD-AUTOCAD

Competenze Tecnico-Professionali > basi di elettronica ed elettrotecnica e di componentistica meccanica

Competenze Trasversali > capacità comunicative, di lavoro in team e di problem solving

Criteri di selezione

L'ammissione alla selezione verrà effettuata sulla verifica dei requisiti formali e sostanziali di accesso sopra indicati. I requisiti oggettivi saranno verificati al momento del ricevimento della domanda di partecipazione. I requisiti di base e tecnico-professionali verranno valutati mediante la somministrazione di test. Il superamento dei test porterà alla fase di selezione vera e propria dove verranno sondate anche le competenze trasversali tramite una prova di gruppo ed un colloquio individuale motivazionale. La valutazione complessiva delle prove produrrà una graduatoria finale che verrà utilizzata per individuare i 20 partecipanti ammessi al corso. In caso di ritiro di alcuni di essi si seguirà l'ordine di punteggio della graduatoria. In base agli esiti della graduatoria si attribuirà un punteggio aggiuntivo (5 punti) per le persone non occupate, salvo comunque aver raggiunto il punteggio minimo di 60/100 sugli altri requisiti.

Soggetti che partecipano alla progettazione e realizzazione del percorso

Ente di formazione > Sviluppo PMI srl, Via Maestri del Lavoro 42/f, Fornace Zarattini (RA)

Scuola capofila > Istituto Statale Professionale Olivetti Callegari - Via Umago 18, Ravenna

Imprese > Alpi Spa, Agostini Nautica Srl, A.T.E. Sas, ATI Mariani Srl, ATL Group Spa; Aweta Sistemi SpA, C&C Group Srl, Emmeci Srl, Eurocompany SPA, F.A.M. Srl, Farmo Res Srl, Minipan Srl, Phizero Srl, Prima Folder Srl, qb Studio Srl, Resta Srl, Sica Spa, S.A.I.L.E. Srl, Simmetria Sas; Surgital Spa, Teco Impianti Srl

Università > Alma Mater Studiorum - Dip. di Ingegneria Industriale DIN, Bologna

Contatti > Referente: Tiziana Coppi Pieri
tel. 0544 280280 • formazione@sviluppopmi.com
www.sviluppopmi.com

ISCRIZIONI ENTRO IL 20.11.2022

sviluppo pmi

CONAI
**VADEMECUM PER L'UTILIZZO DEI CANALI DIGITALI PER L'ETICHETTATURA AMBIENTALE
DEGLI IMBALLAGGI**

in vista dell'entrata in vigore dell'obbligo di etichettatura ambientale, previsto, salvo ulteriori proroghe, per il prossimo 1 gennaio 2023, CONAI (Consorzio Nazionale Imballaggi) sta sviluppando un *"Vademecum per l'utilizzo dei canali digitali per l'etichettatura ambientale degli imballaggi"*, con l'obiettivo di supportare le aziende nell'utilizzo dei canali digitali per rispondere a tale obbligo, per chiarire i requisiti per l'etichettatura ambientale digitale e raccogliere una serie di esempi pratici e casi virtuosi d'ispirazione per altre aziende.

Al fine di esaminare i principali dubbi e le maggiori criticità riscontrate CONAI promuove, fino al 30 novembre 2022, la consultazione pubblica della prima versione del documento. A seguito di tale consultazione, si terrà conto dei commenti ricevuti per la revisione del documento nella sua versione ufficiale che sarà pubblicata nel mese di dicembre.

Per partecipare alla consultazione pubblica, è necessario accedere ai seguenti links:

- <https://www.progettarericiclo.com/docs/vedemecum-lutilizzo-dei-canali-digitali-letichettatura-ambientale-degli-imballaggi> (versione italiana)
- <https://www.progettarericiclo.com/docs/manual-use-digital-channels-environmental-labeling-packaging> (versione inglese)

L'accesso alla consultazione è come sempre consentito agli utenti registrati, inserendo le proprie credenziali per chi ha già partecipato ad altre consultazioni promosse da CONAI, oppure provvedendo ad effettuare una nuova registrazione.

Per eventuali richieste di assistenza è inoltre possibile scrivere all'indirizzo email **epack@conai.org**

CONAI invita infine le aziende a rispondere ad un breve questionario (anonimo e rapido) volto a indagare e fare il punto sulle criticità e dubbi riscontrati in tema di utilizzo dei canali digitali per l'etichettatura ambientale degli imballaggi:

<https://it.surveymonkey.com/r/KYSLMKB>

Dott. Federico Marangoni

 0544/280214

 347/0972662

 **marangoni@confimiromagna.it**

**AUTOMEZZI NECESSARI ALL'ATTIVITÀ
PER L'AGENZIA DELLE ENTRATE SONO BENI STRUMENTALI DEDUCIBILI AL 100%**

Una società che utilizza vetture per scopi aziendali, dotate di particolari attrezzature senza delle quali non potrebbe esercitare la propria attività, può dedurre integralmente le spese sostenute per tali mezzi (art. 164, comma 1, lettera a) del Testo Unico delle Imposte sui Redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22/12/1986 n. 917 - TUIR), trattandosi di beni strumentali allo svolgimento dell'attività lavorativa. Questo il chiarimento espresso dall'Agenzia delle Entrate nell'acclusa risposta n. 553 del 7 novembre 2022.

Per l'Amministrazione finanziaria:

- le disposizioni applicabili ai veicoli utilizzati per l'attività di impresa prevedono che le relative spese sostenute per tali mezzi sono integralmente deducibili dal reddito se utilizzati come beni strumentali allo svolgimento dell'attività (art. 164 del TUIR);
- (richiamata anche la numerosa prassi intervenuta sul concetto di strumentalità esclusiva - circolari n. 37/1997, n. 48/1998, n. 1/2007, risoluzione n. 59/2007 - con cui è stato precisato che sono strumentali a un'attività di impresa i veicoli senza dei quali non è possibile lo svolgimento della stessa attività), l'istante, non avendo fornito alcuna prova al riguardo provvede, in un secondo momento, a inviare documentazione integrativa con la quale viene dimostrato, anche tramite materiale fotografico, che i beni in esame sono delle autovetture dotate di particolari dispositivi, non rimuovibili e appositamente approvati dalla Prefettura. Questa peculiarità esclude un uso personale dei mezzi, predisposti infatti al solo utilizzo aziendale, come indicato dal decreto del ministero dell'Interno citato nel documento di prassi.
- è rilevante che questa tipologia di vettura, in base alla normativa vigente, può essere guidata esclusivamente da personale in servizio in quanto un uso privato aprirebbe una procedura sanzionatoria sull'eventuale conducente non autorizzato. Inoltre, come specificato dall'istante, dopo l'utilizzo della vettura è necessario compilare la relativa scheda con il chilometraggio di inizio e fine servizio, circostanza che permette di verificare l'uso dell'auto al manager aziendale;
- in conclusione, anche sulla base della citata documentazione integrativa, in linea con la soluzione dell'istante, le vetture in esame possono essere considerate beni strumentali all'attività svolta, non utilizzabili per scopi privati. Di conseguenza, le spese sostenute per tali mezzi potranno essere interamente deducibili ai fini delle imposte dirette.

Risposta n. 553/2022

OGGETTO: Articolo 164 del TUIR di cui al d.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917.
Autovetture con utilizzo esclusivo.

Con l'istanza di interpello specificata in oggetto, è stato esposto il seguente

QUESITO

La società istante svolge attività di.. per la quale «devono essere utilizzate autovetture appositamente attrezzate e contrassegnate» e che le caratteristiche specifiche di dette autovetture ne escludono «un uso privato» facendole rientrare tra «gli automezzi destinati ad essere utilizzati esclusivamente come beni strumentali nell'attività propria dell'impresa».

..

In particolare, l'interpellante fa riferimento alle disposizioni contenute nel D.M. ... del Ministero dell'Interno, il quale, disciplinando «le caratteristiche minime (...) e [i] requisiti minimi di qualità degli...e servizi di ...», ha stabilito (all. ...) che il servizio di "...saltuaria in zona" ed il servizio disiano effettuati utilizzando automezzi aventi le stesse caratteristiche (...) possedute dai mezzi utilizzati dall'istante.

Tanto premesso l'interpellante, nel presupposto che l'utilizzo di tali mezzi risponda ad un preciso obbligo normativo e che non sia -quindi- possibile svolgere il

servizio di ..senza l'ausilio degli stessi, visti anche i chiarimenti forniti nella circolare 48/E/1998, ritiene che nel caso di specie gli automezzi attrezzati siano qualificabili come beni strumentali.

SOLUZIONE INTERPRETATIVA PROSPETTATA DAL CONTRIBUENTE

Sulla base dell'asserita strumentalità degli automezzi utilizzati in forza di un obbligo normativo, ai fini delle imposte dirette l'interpellante ritiene integralmente deducibili, ai sensi dell'art. 164, comma 1, lett. a), i costi afferenti alle autovetture attrezzate ed utilizzate per l'attività di sorveglianza.

PARERE DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE

L'articolo 164 del Decreto del Presidente della Repubblica n. 917 del 22/12/1986 (TUIR) fissa le norme generali sul trattamento fiscale applicabile ai veicoli posseduti in regime d'impresa e, in particolare, al comma 1, lettera a), stabilisce che «le spese e gli altri componenti negativi relativi ai mezzi di trasporto a motore indicati nel presente articolo, utilizzati nell'esercizio di imprese, arti e professioni, ai fini della determinazione dei relativi redditi sono deducibili (...) per l'intero ammontare [se] destinati ad essere utilizzati esclusivamente come beni strumentali nell'attività propria dell'impresa».

Come peraltro già rappresentato in sede di risposta alla precedente istanza (interpello ...), sul punto la prassi (circolare n. 37 del 13 febbraio 1997; circolare n. 48 del 10 febbraio 1998; circolare n.1/E del 19 gennaio 2007; risoluzione n. 59/E del 23 marzo 2007) si è più volte espressa sul concetto di strumentalità "esclusiva", ritenendo costantemente (si vedano nello specifico la circolare n. 48 del 1998 e la risoluzione n. 59/E del 2007) che, ai fini delle imposte sui redditi, si considerano «utilizzati esclusivamente come beni strumentali nell'attività propria dell'impresa» i veicoli senza

i quali l'attività stessa non può essere esercitata, circostanza che, stando alle informazioni originariamente fornite, non era stata soddisfatta.

Ad oggi tuttavia, sulla base dei nuovi elementi forniti dall'interpellante, nel caso di specie, l'essenzialità degli automezzi per lo svolgimento dell'attività svolta e, quindi, la loro strumentalità allo svolgimento della prestazione resa, appare realizzarsi per effetto delle disposizioni contenute nel D.M. del Ministero dell'Interno n. ...), il quale nello stabilire «i requisiti minimi di qualità degli istituti e dei servizi oggetto di autorizzazione, nonché le caratteristiche cui deve conformarsi il regolamento tecnico dei servizi», ha previsto che:

- il "Servizio di ... sia "svolto (...) con veicolo ...";
- per il "Servizio di intervento ... "la

Inoltre, con successiva documentazione integrativa (prot. n. RU ...), l'istante, sul tema dell'eventualità di un utilizzo privato dei mezzi in questione, ha dichiarato quanto segue.

«(..), le autovetture utilizzate ...devono essere, per legge, dotate di particolari dotazioni quali il ...e devono, inoltre, essere dotate di una ... appositamente studiata ed approvata dalla Prefettura.

L'ISTANTE si attiene strettamente a queste indicazioni come risulta dalla documentazione fotografica allegata alla istanza presentata; allo scopo si allega altresì l'attuale elenco delle auto di servizio in uso ... con indicazione delle dotazioni e del titolo di possesso.

Tali elementi valgono ad escludere, ad avviso dello scrivente, l'uso privato dei mezzi in quanto una autovettura così chiaramente ed evidentemente contrassegnata (...) non è realisticamente utilizzabile per scopi estranei a quelli aziendali.

Va anche considerato che tali elementi distintivi non sono rimuovibili e non sono mascherabili sicché, di fatto, l'uso privato di queste autovetture è impensabile, tanto più che l'azienda è dotata di altre autovetture, prive delle dotazioni sopra descritte, dedicate ad usi aziendali ed assoggettate ai limiti dell'art. 164 del Tuir.

Appare significativa anche la circostanza che la normativa vigente prevede che le autovetture, quando sono in servizio ...), possono essere condotte esclusivamente da Di fatto, quindi, nel caso in cui l'auto fosse guidata da personale non ..., in caso di controllo da parte delle Forze dell'Ordine, L'ISTANTE potrebbe essere segnalato alle Autorità di Pubblica Sicurezza e finanche sanzionato da quest'ultime.

Tale forma di controllo di non è prevista per nessun altro tipo di autovetture o di azienda e costituisce una ulteriore garanzia dell'uso esclusivo dei mezzi per

Altro elemento di controllo va ravvisato nel fatto alla fine di ogni turno di servizio l'utilizzatore del mezzo deve compilare un'apposita scheda di cui si allega il facsimile. In tale scheda devono essere indicati il chilometraggio della autovettura ad inizio servizio e a fine servizio. Tali dati permettono di verificare ai manager aziendali se l'utilizzo della autovettura corrisponde al servizio ...cui era destinata. Il medesimo controllo potrebbe essere espletato dalla Agenzia delle Entrate e/o GdF in sede di verifica.».

Tanto premesso, tenuto conto che la società istante dichiara di effettuare servizi di ..." e di ".." con mezzi dotati delle prescritte attrezzature (..) e che, ai sensi ... al menzionato Decreto del Ministero dell'Interno., l'effettuazione di tali servizi presuppone necessariamente l'utilizzo di automezzi in assenza dei quali non sarebbe possibile per l'istante esercitare la propria attività, nel presupposto che i mezzi in questione non possono in alcun modo essere utilizzati per un uso privato, si ritiene di condividere la soluzione interpretativa proposta dall'istante di considerare, ai fini delle imposte dirette, integralmente deducibili le spese sostenute per detti mezzi ai sensi dell'art. 164, comma 1, lett. a) del TUIR.

Firma su delega del Capo Divisione

IL CAPO SETTORE

(firmato digitalmente)

**WELFARE AZIENDALE E NUOVE MISURE FISCALI PER L'ANNO 2022
CHIARIMENTI DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE (NON TASSABILE SE DI IMPORTO NON
SUPERIORE A 600 EURO IL BENEFIT E/O A 200 EURO IL BONUS CARBURANTE)**

Con l'acclusa circolare n. 35 del 4 novembre u.s., l'Agenzia delle Entrate chiarisce l'ambito applicativo dell'art. 12 del decreto - "Aiuti-bis" - 9/8/2022 n. 115 (convertito in legge 21/9/2022 n. 142 – CONFIMI ROMAGNA NEWS nn. 32 e 36 del 2022), che, per contenere il costo dell'energia elettrica e del gas naturale, nonché per contrastare l'emergenza idrica, ha stabilito, per l'anno d'imposta 2022, nuove regole per i fringe benefit che non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, in deroga all'art. 51, comma 3, del Testo Unico delle Imposte sui Redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22/12/1986 n. 917 (TUIR).

In particolare, il citato articolo 12 dispone che il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati al lavoratore dipendente, nonché le somme erogate o rimborsate al medesimo dal datore di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, non concorrono a formare il reddito imponibile ai fini Irpef, nel limite complessivo di 600 euro.

In sostanza, per il 2022, oltre all'innalzamento del limite – da 258,23 euro a 600 euro – del valore dei *fringe benefit* non tassabile in capo ai lavoratori dipendenti, è stato allargato anche il campo di applicazione degli stessi, ricomprendendovi persino 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.

Di seguito segnaliamo i contenuti più significativi della disposizione dell'Amministrazione finanziaria.

AMBITO APPLICATIVO

Con la circolare 4/11/2022 n. 35, l'Agenzia delle Entrate ha precisato che rientrano tra i fringe benefit anche i beni ceduti e i servizi prestati al coniuge del lavoratore o ai familiari indicati nell'art. 12 del TUIR, nonché i beni e i servizi per i quali venga attribuito il diritto di ottenerli da terzi. Tali *benefit*, inoltre, sono erogabili anche *ad personam* e riguardano i titolari sia di redditi di lavoro dipendente che di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente.

ALLARGAMENTO DEL BENEFIT ALLE UTENZE DOMESTICHE

Per il solo 2022, il decreto "Aiuti-bis" ha incluso tra i *fringe benefit* concessi ai lavoratori dipendenti anche le utenze domestiche.

Al riguardo la menzionata circolare spiega che **per utenze domestiche si intendono quelle relative a immobili a 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.** Vi rientrano, quindi, **anche le utenze per uso domestico intestate al condominio** (p. es. quelle idriche o di riscaldamento) 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 dei propri coniuge e familiari.

In tutti i casi, il *benefit* in parola spetta solo per la parte effettivamente rimasta a carico del beneficiario e senza possibilità di usufruirne due volte.

DISCIPLINA FISCALE

La disciplina applicabile ai *fringe benefit* per l'anno in corso è quella dell'art. 51, comma 3, del TUIR, in quanto la deroga a tale comma, introdotta dall'art. 12 del d.l. n. 115/2022, riguarda esclusivamente il limite massimo di esenzione e le tipologie di *fringe benefit* concessi al lavoratore.

Pertanto, **nel caso in cui, in sede di conguaglio, il valore dei beni o dei servizi prestati, nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, risultino superiori al predetto limite, il datore di lavoro deve assoggettare a tassazione anche la quota di valore inferiore al medesimo limite di 600 euro.**

AMBITO TEMPORALE: IL PRINCIPIO DI CASSA ALLARGATO

Atteso che la disposizione in esame è riferita esclusivamente all'anno di imposta 2022, 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 cui si riferiscono (principio di cassa allargato); 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 nel corrente anno.

DOCUMENTAZIONE DA CONSERVARE

Spetta al datore di lavoro acquisire e conservare, per eventuali controlli, la documentazione per giustificare la somma spesa e la sua inclusione nel limite di cui all'art. 51, comma 3, del TUIR. Il documento di prassi chiarisce, inoltre, che il datore di lavoro può acquisire una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà con la quale il lavoratore richiedente attesti di essere in possesso della documentazione comprovante il pagamento delle utenze domestiche e che le medesime fatture non siano già state oggetto di richiesta di rimborso, totale o parziale, presso altri datori di lavoro.

RAPPORTO CON "BONUS CARBURANTE"

L'art. 12 del decreto "Aiuti-bis costituisce, per il solo anno 2022, un'agevolazione ulteriore, diversa e autonoma, rispetto al *bonus carburante* di cui all'art. 2 del d.l. n. 21/2022, convertito in legge n. 51/2022 (CONFIMI ROMAGNA NEWS nn. 28, 25, 12 del 2022).

Al riguardo, la circolare n. 35/2022 precisa che, al fine di fruire dell'esenzione da imposizione, 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 200 euro per uno o più buoni benzina e un valore di euro 600 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 del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale.

Il superamento delle soglie massime previste per il bonus carburante (200 euro), comporta la tassazione ordinaria dell'intero importo erogato, sulla base della disciplina dell'art. 51, comma 3, del TUIR. Tale regola di carattere generale si intende applicabile anche qualora il lavoratore dipendente abbia scelto la sostituzione dei premi di risultato con il bonus in parola e/o con i fringe benefit.

In considerazione di ciò, l'espressione "sarà soggetto al prelievo sostitutivo previsto per i premi di risultato", riportata nella precedente circolare dell'Agenza delle Entrate 14/7/2022 n. 27 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 28/2022), deve ritenersi superata, nel senso che in luogo del prelievo sostitutivo troverà applicazione la tassazione ordinaria.

In altri termini, anche nell'ambito dei **premi di risultato** (da ultimo, CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 35/2020), qualora il valore dei beni ceduti (ivi inclusi quelli relativi al bonus carburante), dei servizi prestati e delle somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, sia di importo superiore ai rispettivi e autonomi limiti fissati dalle due norme di cui si tratta (600 euro per il regime temporaneo dell'art. 51, comma 3, del TUIR e/o euro 200 per il bonus carburante), ciascun valore, per l'intero, sarà soggetto a tassazione ordinaria.



Direzione Centrale Coordinamento Normativo

Roma, 4 novembre 2022

OGGETTO: Misure fiscali per il welfare aziendale – Articolo 12 del decreto-legge 9 agosto 2022, n. 115

INDICE

PREMESSA	3
1. Ambito soggettivo	3
2. Ambito oggettivo.....	4
2.1 Allargamento della quota di non concorrenza alle utenze domestiche.....	5
2.2 Superamento del limite massimo e relativa tassazione	7
2.3 Alcune indicazioni sulla modalità di applicazione.....	8
3. Rapporti con il <i>bonus</i> carburante	9

PREMESSA

Attesa la straordinaria necessità e urgenza di adottare misure per contenere il costo dell'energia elettrica e del gas naturale nonché per contrastare l'emergenza idrica, l'articolo 12 del decreto-legge 9 agosto 2022, n. 115¹ (da ora decreto Aiuti-*bis*), convertito, con modificazioni, dalla legge 21 settembre 2022, n. 142², dispone, soltanto per il periodo d'imposta 2022, che il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati al lavoratore dipendente, nonché le somme erogate o rimborsate al medesimo dal datore di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, non concorrono a formare il reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche (IRPEF) nel limite complessivo di euro 600, in deroga a quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, del Testo unico delle imposte sui redditi (TUIR), approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917³.

Quest'ultima disposizione prevede, per i beni ceduti e i servizi prestati al lavoratore, la non concorrenza al reddito imponibile ai fini dell'IRPEF, nel limite di euro 258,23⁴ nonché, in caso di superamento di quest'ultimo, l'inclusione nel reddito imponibile dell'intero ammontare e non solo della quota eccedente il medesimo limite.

1. Ambito soggettivo

In merito all'ambito soggettivo di applicazione della norma, atteso che l'articolo 12 del decreto Aiuti-*bis* introduce, sostanzialmente, un aumento, per l'anno d'imposta 2022, del valore e un'estensione delle tipologie dei cosiddetti *fringe benefit* che non concorrono a

¹ Ai sensi del quale «Limitatamente al periodo d'imposta 2022, in deroga a quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, 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 600,00».

² Pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 221 del 21 settembre 2022.

³ Secondo cui, nell'ambito della determinazione del reddito di lavoro dipendente, «Ai fini della determinazione in denaro dei valori di cui al comma 1, compresi quelli dei beni ceduti e dei servizi prestati al coniuge del dipendente o a familiari indicati nell'articolo 12, o il diritto di ottenerli da terzi, si applicano le disposizioni relative alla determinazione del valore normale dei beni e dei servizi contenute nell'articolo 9. Il valore normale dei generi in natura prodotti dall'azienda e ceduti ai dipendenti è determinato in misura pari al prezzo mediamente praticato dalla stessa azienda nelle cessioni al grossista. Non concorre a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta a lire 500.000 (euro 258,23, n.d.r.); se il predetto valore è superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito».

⁴ Al riguardo, si ricorda che, per gli anni di imposta 2020 e 2021, tale limite è stato elevato a euro 516,46 dall'articolo 112 del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, successivamente modificato dall'articolo 6-*quiquies*, comma 1, del decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 maggio 2021, n. 69.

formare il reddito di lavoro dipendente, di cui all'articolo 51, comma 3, del TUIR, si ritiene che, in assenza di ulteriori limiti soggettivi, i lavoratori beneficiari della disposizione in commento siano quelli già individuati in base alle regole generali stabilite dal predetto articolo 51, comma 3, del TUIR. In altri termini, tale disposizione si applica ai titolari di redditi di lavoro dipendente e di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente per i quali il reddito è determinato secondo le disposizioni contenute nell'articolo 51 del TUIR.

Atteso che la norma richiama la disciplina dettata dal predetto comma 3 dell'articolo 51 del TUIR, e non anche quella dettata dal comma 2 del medesimo articolo, si ritiene che i *fringe benefit* in esame possano essere corrisposti dal datore di lavoro anche *ad personam*.

2. Ambito oggettivo

Come detto, l'articolo 51, comma 3, del TUIR stabilisce che non concorre a formare il reddito di lavoro dipendente il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati al lavoratore se il valore complessivo degli stessi non supera euro 258,23; il superamento di quest'ultimo importo implica l'inclusione nel reddito di lavoro dipendente anche della quota di valore inferiore al medesimo limite.

In deroga al predetto articolo 51, comma 3, del TUIR e limitatamente al periodo di imposta 2022, l'articolo 12 del decreto Aiuti-*bis* interviene per fissare un nuovo limite massimo di esenzione e per ampliare le tipologie di *fringe benefit* concessi al lavoratore.

Dalla lettura della norma in commento e delle relative relazioni illustrativa e tecnica, riguardanti il predetto decreto Aiuti-*bis*, emerge che, esclusivamente per l'anno di imposta 2022, deve intendersi modificata la disciplina dettata dall'articolo 51, comma 3, del TUIR come segue:

- 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;

- il limite massimo di non concorrenza al reddito di lavoro dipendente dei beni ceduti e dei servizi prestati, nonché delle somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche, è innalzato da euro 258,23 a euro 600.

Si ricorda che, ai sensi dell'articolo 51, comma 3, del TUIR 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 TUIR⁵, nonché i beni e i servizi per i quali venga attribuito il diritto di ottenerli da terzi.

2.1 Allargamento della quota di non concorrenza alle utenze domestiche

La norma in commento amplia l'ambito oggettivo di applicazione del citato articolo 51, comma 3, del TUIR, prevedendo che non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente⁶, oltre al valore dei beni ceduti e dei servizi prestati, anche le somme erogate o rimborsate dal datore di lavoro ai propri lavoratori dipendenti *«per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale»*.

Atteso che la disposizione qualifica come *«domestiche»* le utenze per le quali è prevista da parte del datore di lavoro l'erogazione di somme o rimborsi per il relativo pagamento, senza effettuare ulteriori precisazioni, e che il comma 3 dell'articolo 51 del TUIR stabilisce che nei beni e servizi interessati dalla disposizione sono *«compresi quelli dei beni ceduti e dei servizi prestati al coniuge del dipendente o a familiari indicati nell'articolo 12»*, si ritiene che le stesse debbano 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.

È possibile, infine, comprendere nel perimetro applicativo della norma 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) e quelle 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. Resta fermo che, in tale ultima ipotesi, il locatore che viene rimborsato delle spese sostenute per le utenze non potrà, a sua volta, beneficiare dell'agevolazione in commento per le medesime spese, in quanto queste ultime, poiché oggetto di rimborso, non possono essere considerate

⁵ Trattasi, in particolare, 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.

⁶ Nel predetto limite di euro 600.

effettivamente sostenute.

Al riguardo, tenuto conto che la misura agevolativa si riferisce espressamente a una determinata tipologia di spesa, si ritiene necessario che il datore di lavoro, nel rispetto del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, e del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 (codice in materia di protezione dei dati personali) e, in particolare, dei principi applicabili al trattamento dei dati personali previsti dall'articolo 5 del predetto regolamento, 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.

In alternativa, il datore di lavoro può acquisire una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà, ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, 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 pagamento⁷.

In ogni caso, al fine di evitare che si fruisca più volte del beneficio in relazione alle medesime spese, è necessario che il datore di lavoro acquisisca anche una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà⁸ che attesti 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. Resta fermo che tutta la documentazione indicata nella predetta dichiarazione sostitutiva deve essere conservata dal dipendente in caso di controllo da parte dell'Amministrazione finanziaria.

La giustificazione di 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. Le somme erogate dal datore di lavoro (nell'anno

⁷ In caso di fatture che riguardino immobili locati al lavoratore, al coniuge o ai familiari, le cui utenze siano intestate al locatore, è necessario che dalla documentazione o dalla predetta dichiarazione sostitutiva risulti il riaddebito analitico al locatario delle spese relative alle utenze.

⁸ Ai sensi del DPR n. 445 del 2000.

2022 o entro il 12 gennaio 2023, come si dirà nel prosieguo) possono riferirsi anche a fatture che saranno emesse nell'anno 2023 purché riguardino consumi effettuati nell'anno 2022.

2.2 Superamento del limite massimo e relativa tassazione

Come evidenziato nella relazione illustrativa all'articolo 12 del decreto Aiuti-bis, la *“disposizione stabilisce per l'anno 2022 l'incremento a euro 600 del valore dei beni ceduti e dei servizi che non concorre a formare il reddito di lavoro dipendente di cui all'articolo 51, comma 3, del TUIR, includendo tra i c.d. fringe benefit anche le somme erogate o rimborsate ai lavoratori dipendenti per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale.*

La legislazione vigente prevede, per detto valore, la non concorrenza alla formazione del reddito di lavoro dipendente fino ad un limite di 258,23 euro. Tuttavia, l'articolo 112 del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104 ha raddoppiato (da 258,23 a 516,46 euro) per il periodo d'imposta 2020 la soglia di non concorrenza alla formazione del reddito di lavoro dipendente dei beni e servizi erogati gratuitamente ai dipendenti (c.d. fringe benefit). Tale misura è stata confermata, anche per l'anno 2021, dall'articolo 6-quinquies del decreto-legge n. 41/2021. Con la misura in esame si eleva, per la prima volta, la soglia di esenzione a 600 euro”.

Anche nella relazione tecnica al medesimo articolo si ribadisce che la *“legislazione vigente prevede, per detti benefits, la non concorrenza alla formazione del reddito di lavoro dipendente fino a un limite di 258,23 euro. Se il valore è superiore, lo stesso concorre interamente a formare il reddito.*

Sono state effettuate elaborazioni sul modello di Certificazione Unica per l'anno di imposta 2020 relativamente a tutti i lavoratori che fruiscono dei benefit in esame (circa 3 milioni di soggetti) ed è stato calcolato l'ammontare degli stessi innalzando per tutti i soggetti la soglia di esenzione”.

Ciò premesso, dalla lettura della disposizione in esame, nonché delle relazioni illustrativa e tecnica sopra citate, risulta evidente che la disciplina applicabile è quella dell'articolo 51, comma 3, del TUIR e che la deroga a tale comma, introdotta dalla disposizione in parola, così come descritta nelle suddette relazioni, 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 in caso di

superamento dei limiti di non concorrenza stabiliti dalla norma.

Nella citata relazione illustrativa, infatti, è chiarito che con “*la misura in esame si eleva, per la prima volta, la soglia di esenzione a 600 euro*” e nella relazione tecnica si ribadisce che, per la stima degli effetti della predetta disposizione, è stato “*calcolato l’ammontare degli stessi [fringe benefit] innalzando per tutti i soggetti la soglia di esenzione*”.

Pertanto, 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 del servizio idrico integrato, dell’energia elettrica e del gas naturale, risultino superiori al predetto 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 600.

2.3 Alcune indicazioni sulla modalità di applicazione

Atteso che la disposizione in esame è riferita esclusivamente all’anno di imposta 2022, è opportuno ricordare che, ai sensi dell’articolo 51, comma 1, del TUIR, 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).

Infatti, in base al principio di cassa, che presiede alla determinazione del reddito di lavoro dipendente, la retribuzione deve essere imputata in base al momento di effettiva percezione della stessa da parte del lavoratore e il momento di percezione è quello in cui il provento esce dalla sfera di disponibilità dell’erogante per entrare nel compendio patrimoniale del percettore⁹.

Tale principio si applica sia con riferimento alle erogazioni in denaro, sia con riferimento alle erogazioni in natura, mediante l’assegnazione di beni o servizi.

In tema di *benefit* erogati mediante *voucher* è stato precisato che il *benefit* si considera percepito dal dipendente, ed assume quindi rilevanza reddituale, nel momento in cui tale utilità entra nella disponibilità del lavoratore, a prescindere dal fatto che il servizio venga fruito in un momento successivo¹⁰.

⁹ Cfr. risoluzione 14 agosto 2020, n. 46/E; circolare 23 dicembre 1997, n. 326.

¹⁰ Cfr. circolare 29 marzo 2018, n. 5/E.

3. Rapporti con il *bonus* carburante

Il predetto regime dell'articolo 51, comma 3, del TUIR, limitato all'anno di imposta 2022, rappresenta un'agevolazione ulteriore, diversa e autonoma, rispetto al *bonus* carburante di cui all'articolo 2 del decreto-legge 21 marzo 2022, n. 21, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 maggio 2022, n. 51¹¹.

Ne consegue che, a seguito della modifica intervenuta al regime dell'articolo 51, comma 3, in commento, al fine di fruire dell'esenzione da imposizione, 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 600 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 del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale.

Inoltre, atteso che il *bonus* carburante ai fini della tassazione è ricondotto nell'ambito di applicazione dell'articolo 51, comma 3, ultimo periodo, del TUIR, si osserva che se il valore in questione è superiore a euro 200, lo stesso concorre interamente a formare il reddito ed è assoggettato a tassazione ordinaria.

Tale regola di carattere generale si intende applicabile anche qualora il lavoratore dipendente abbia scelto la sostituzione dei premi di risultato con il *bonus* in parola e/o con i *fringe benefit*¹². Ne consegue che l'espressione “sarà soggetto al prelievo sostitutivo previsto per i premi di risultato”¹³, riportata nella circolare n. 27/E del 2022, deve ritenersi superata, nel senso che in luogo del prelievo sostitutivo troverà applicazione la tassazione ordinaria, fermi restando tutti gli altri chiarimenti e le esemplificazioni resi nel medesimo documento di prassi.

In altri termini, anche nell'ambito dei premi di risultato, qualora il valore dei beni ceduti (ivi inclusi quelli relativi al *bonus* carburante), dei servizi prestati e delle somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, sia di importo superiore ai rispettivi (e distinti) limiti fissati dalle due norme in commento (euro 600 per il regime temporaneo dell'articolo 51,

¹¹ Cfr. circolare 14 luglio 2022, n. 27/E.

¹² Di cui all'articolo 51, comma 3, del TUIR, così come modificato per l'anno d'imposta 2022 dall'articolo 12 del decreto Aiuti-bis.

¹³ Cfr. pagina 9 della circolare n. 27/E del 2022.

comma 3, del TUIR e/o euro 200 per il *bonus* carburante), ciascun valore, per l'intero, sarà soggetto a tassazione ordinaria.

Le direzioni regionali vigileranno affinché le istruzioni fornite e i principi enunciati con la presente circolare vengano puntualmente osservati dalle direzioni provinciali e dagli uffici dipendenti.

IL DIRETTORE DELL'AGENZIA
Ernesto Maria Ruffini
(*firmato digitalmente*)

**DIPENDENTI MADRI E ESONERO DAL VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI A LORO CARICO DOPO LA FRUIZIONE DEL CONGEDO DI MATERNITÀ
ULTERIORI CHIARIMENTI INPS**

L'art. 1, comma 137, della legge (di Bilancio 2022) 30/12/2021 n. 234 ^[1] ha introdotto, in via sperimentale per l'anno in corso, un esonero dal versamento dei contributi previdenziali, nella misura del 50 per cento, a carico delle lavoratrici madri dipendenti del settore privato, per un periodo massimo di un anno decorrente dalla data del rientro nel posto di lavoro dopo la fruizione del congedo obbligatorio di maternità.

Di conseguenza l'INPS:

- a) con la circolare 19/9/2022 n. 102 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 35/2022), ha fornito proprie indicazioni e, in particolare, precisato, con un'interpretazione estensiva, che l'esonero in oggetto spetti anche qualora il rientro effettivo sul posto di lavoro della lavoratrice avvenga dopo la fruizione del periodo di astensione facoltativa e dopo quello di interdizione post partum, purché gli stessi siano fruiti senza soluzione di continuità rispetto al congedo obbligatorio;
- b) con il messaggio 9/11/2022 n. 4042, ha diramato i seguenti ulteriori chiarimenti.

RIENTRO NEL POSTO DI LAVORO E DECORRENZA DELL'ESONERO

L'agevolazione in trattazione trova applicazione a partire dalla data del **rientro effettivo** al lavoro della lavoratrice, **purché lo stesso avvenga tra l'1 gennaio 2022 e il 31 dicembre 2022.**

Ciò posto, le possibili cause che posticipino il rientro effettivo al lavoro (quali, a titolo esemplificativo, ferie, malattia, permessi retribuiti), purché collocate, analogamente a quanto specificato in premessa, senza soluzione di continuità rispetto al congedo obbligatorio, determinano lo slittamento in avanti del *dies a quo* di decorrenza dell'esonero, sempre a condizione che il rientro si verifichi entro il 31 dicembre 2022.

Viceversa, laddove vi sia stato il rientro effettivo della lavoratrice al termine del periodo di astensione per maternità (anche eventualmente seguito, senza soluzione di continuità, da un periodo di congedo parentale), **le eventuali successive ipotesi di fruizione (totale o parziale) dei congedi parentali sono irrilevanti ai fini del decorso dell'anno in cui si ha diritto all'applicazione dell'esonero in trattazione.**

^[1] Art. 1, comma 137, della legge n. 234/2021

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.

Pertanto, qualora una lavoratrice sia effettivamente rientrata in servizio al termine del periodo di astensione obbligatoria e - successivamente al rientro - si sia avvalsa del congedo facoltativo, la stessa avrà diritto all'applicazione dell'esonero in oggetto a partire dalla data del primo rientro effettivo nel posto di lavoro.

A titolo esemplificativo si riportano le seguenti ipotesi.

1° esempio

Termine del congedo obbligatorio: 18 luglio 2022

Fruizione del congedo parentale (con integrazione del datore di lavoro): dal 19 luglio 2022 al 7 settembre 2022

Fruizione ferie: dall'8 al 14 settembre 2022.

Rientro effettivo nel posto di lavoro: 15 settembre 2022

Imponibile complessivo nel mese 2.200 euro (di cui 200 euro di integrazione datoriale).

Il diritto all'applicazione dell'esonero in oggetto decorre dal rientro effettivo nel posto di lavoro, ossia dal 15 settembre 2022, per un anno, e quindi fino al 14 settembre 2023.

2° esempio

Termine del congedo obbligatorio: 18 luglio 2022

Rientro effettivo nel posto di lavoro: 19 luglio 2022

Fruizione del congedo parentale: dall'8 agosto 2022 al 7 settembre 2022

Fruizione ferie: dall'8 al 14 settembre 2022

Il diritto all'applicazione dell'esonero in oggetto decorre dal rientro effettivo nel posto di lavoro, ossia dal 19 luglio 2022, per un anno, e quindi fino al 18 luglio 2023.

3° esempio

Termine del congedo obbligatorio: 18 luglio 2022

Fruizione del congedo parentale (con integrazione da parte del datore di lavoro): dal 19 luglio 2022 al 14 settembre 2022

Rientro effettivo nel posto di lavoro: 15 settembre 2022

Fruizione ferie: dall'19 al 23 settembre 2022

Malattia: dal 26 al 30 settembre 2022

Imponibile complessivo nel mese 1.350 euro (di cui 200 euro di integrazione datoriale).

Il diritto all'applicazione dell'esonero in oggetto decorre dal rientro effettivo nel posto di lavoro, ossia dal 15 settembre 2022, per un anno, e quindi fino al 14 settembre 2023.

4° esempio

Termine del congedo obbligatorio: 18 luglio 2022

Fruizione del congedo parentale (con integrazione da parte del datore di lavoro): dal 19 luglio 2022 al 7 settembre 2022

Fruizione ferie: dall'8 al 14 settembre 2022

Rientro effettivo nel posto di lavoro: 15 settembre 2022

Malattia: dal 21 al 30 settembre 2022

Imponibile complessivo nel mese 1.700 euro (di cui 200 euro di integrazione datoriale).

Il diritto all'applicazione dell'esonero in oggetto decorre dal rientro effettivo nel posto di lavoro, ossia dal 15 settembre 2022, per un anno, e quindi fino al 14 settembre 2023.

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.

IMPONIBILE OGGETTO DI SGRAVIO

L'esonero in oggetto deve essere calcolato a decorrere dalla data di rientro effettivo.

Conseguentemente, i giorni di ferie o di permessi retribuiti ad altro titolo o di malattia eventualmente fruiti, senza soluzione di continuità rispetto all'astensione per maternità, prima dell'effettivo rientro, non sono oggetto di esonero e il relativo imponibile, pertanto, non determina il diritto all'agevolazione.

Ulteriormente, nelle ipotesi 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.

Ad esempio, in presenza di un imponibile complessivo nel mese di settembre 2022 (cfr. il 1° esempio del precedente paragrafo di 2.200 euro, di cui 200 euro di integrazione da parte del datore di lavoro, l'importo giornaliero del tetto è pari a 100,00 euro (= 2.000/20 giorni contribuiti, escludendo le giornate contribuite e il relativo imponibile integrato dal datore di lavoro). Detto valore giornaliero va moltiplicato per i giorni contribuiti del mese di settembre, successivi al rientro (14 giorni contribuiti), che, nell'esempio in commento decorrono dal 15 settembre, giorno di effettivo rientro nel posto di lavoro, al fine di ottenere la misura dell'imponibile oggetto di sgravio.

Allo stesso modo, nell'ipotesi di malattia e ferie occorse nel mese del rientro, dopo l'effettivo rientro nel posto di lavoro, (cfr. il 3° esempio del paragrafo che precede), si dovrà considerare sia l'imponibile relativo alle ferie sia quello riferito al periodo interessato dall'evento malattia. A fronte di un imponibile complessivo nel mese di settembre 2022 di 1.350 euro, di cui 200 euro di integrazione da parte del datore di lavoro, l'importo giornaliero del tetto è pari a 82,14 euro (=

1.150/14 giorni contribuiti, escludendo le giornate contribuite e il relativo imponibile integrato dal datore di lavoro). Detto valore giornaliero va moltiplicato per i giorni contribuiti del mese di settembre, successivi al rientro (14 giorni contribuiti), che, nell'esempio fatto decorrono dal 15 settembre, giorno di effettivo rientro nel posto di lavoro al fine di ottenere la misura dell'imponibile oggetto di sgravio.

Diversamente, nell'ipotesi esposto nel 4° esempio del paragrafo precedente, sarà necessario individuare puntualmente l'imponibile dei periodi da considerare utili, che sono quelli decorrenti dal 15 settembre.

Si ricorda, infatti, 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.

COORDINAMENTO CON ALTRE AGEVOLAZIONI

Come indicato nel paragrafo "COORDINAMENTO CON ALTRE AGEVOLAZIONI" della citata circolare n. 102/2022, l'esonero in trattazione è cumulabile con gli esoneri contributivi previsti a legislazione vigente relativi alla contribuzione dovuta dal datore di lavoro.

Inoltre, è ammessa la cumulabilità con l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (IVS) a carico del lavoratore, previsto per l'anno 2022 dall'art. 1, comma 121, della medesima legge di Bilancio 2022, e dall'art. 20, comma 1, del d.l. n. 115/2022, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 142/2022 (c.d. decreto Aiuti-bis), nella misura di 0,8 punti percentuali per il periodo gennaio 2022 - giugno 2022 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 12/2022, N.d.R.) e di 2 punti percentuali per il periodo luglio 2022 - dicembre 2022 (di cui si è trattato su CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 36/2022 e in un'altra parte di questo notiziario, N.d.R.). La suddetta cumulabilità opera sull'intero ammontare della contribuzione a carico del dipendente. Pertanto, laddove sia già stata applicata la riduzione del 50 per cento della quota a carico della lavoratrice madre, l'esonero previsto dall'art. 1, comma 121, della legge di Bilancio 2022 e dall'art. 20, comma 1, del d.l. n. 115/2022, può trovare applicazione sull'intera contribuzione dalla stessa dovuta. Analogamente, laddove sia già stata applicata la riduzione della contribuzione a carico del dipendente prevista dall'art. 1, comma 121, della legge di Bilancio 2022, e dall'art. 20, comma 1, del d.l. n. 115/2022, la riduzione del 50 per cento della quota a carico della lavoratrice madre può trovare applicazione sull'intera contribuzione dalla stessa dovuta. P. es., laddove la quota di contribuzione a carico della lavoratrice sia pari al 9,19 per cento, questa, in forza dell'esonero IVS di cui all'art. 1, comma 121, della legge di Bilancio 2022 potrà essere ridotta - per le sole mensilità di vigenza del predetto esonero - di 0,8 punti percentuali, ossia potrà essere determinata per un ammontare pari a 8,39 punti percentuali. Al riguardo, si rammenta che, per i mesi da luglio a dicembre 2022, il citato esonero IVS è innalzato a 2 punti percentuali, ai sensi dell'art. 20, comma 1, del d.l. n. 115/2022 (c.d. decreto Aiuti-bis); di conseguenza, in relazione alle suddette mensilità,

la contribuzione potrà essere determinata per un ammontare pari a 7,19 punti percentuali. 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.

PORTABILITÀ DELL'ESONERO

Laddove la lavoratrice sia rientrata nel posto di lavoro a seguito dell'astensione per maternità, in caso di successivo cambio di datore di lavoro, occorre distinguere tra le seguenti due ipotesi:

1. nel caso in cui ci sia soluzione di continuità tra il precedente rapporto incentivato e il nuovo (p. es., 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;
2. nel caso in cui non ci sia soluzione di continuità (p. es., 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 (in questo senso la circolare n. 102/2022 precisa che l'esonero spetti in relazione ai rapporti di lavoro dipendente del settore privato "*instaurati e instaurandi*").

**ESONERO DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI A CARICO DEL LAVORATORE
(DI 0,8%, AUMENTATO DI 1,2% DA LUGLIO A DICEMBRE 2022)
ULTERIORI CHIARIMENTI INPS PER COMPILARE I FLUSSI UNIEMENS**

L'art. 20, comma 1, del d.l. 9/8/2022 n. 115, convertito, con modificazioni, dalla legge 21/9/2022 n. 142, ha stabilito che: *“Per i periodi di paga dal 1° luglio 2022 al 31 dicembre 2022, compresi la tredicesima o i relativi ratei erogati nei predetti periodi di paga, l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore di cui all'articolo 1, comma 121, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, è incrementato di 1,2 punti percentuali. Tenuto conto dell'eccezionalità della misura di cui al primo periodo, resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche”*.

Di conseguenza l'INPS, con il messaggio:

- 26/9/2022 n. 3499, ha fornito le indicazioni per la gestione dei relativi adempimenti previdenziali (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 36/2022);
- 7/11/2022 n. 4009, ha chiarito «che l'integrazione dell'1,2 per cento, relativa ai ratei della tredicesima mensilità, viene riconosciuta anche sui mesi di competenza da gennaio 2022 a giugno 2022, purché erogati a partire dal periodo di paga di luglio 2022.

A tale fine, i datori di lavoro, qualora nei mesi di luglio 2022, agosto 2022 e settembre 2022 abbiano erogato ratei di tredicesima inerenti al periodo da gennaio 2022 a settembre 2022, potranno procedere all'esposizione del valore residuale nei mesi di competenza ottobre 2022, novembre 2022 e dicembre 2022, utilizzando il codice in uso “L097”, presente nell'elemento <CodiceCausale> di <InfoAggcausaliContrib> di <DenunciaIndividuale> di <DatiRetributivi>, e avente il significato di “Integrazione 1,2% esonero quota di contributi previdenziali IVS a carico dei lavoratori Art. 1, comma 121, Legge 30 dicembre 2021, n. 234 - rateo tredicesima mensilità”.

A parziale rettifica di quanto indicato nel messaggio n. 3499/2022, si specifica che la valorizzazione dell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> per il codice “L097” deve essere effettuata seguendo le indicazioni già fornite per il codice “L026”, con l'esposizione dell'importo della retribuzione imponibile con esclusivo riferimento ai ratei della tredicesima mensilità.

I datori di lavoro, nell'ipotesi in cui non abbiano ancora erogato i ratei di tredicesima relativi alle mensilità da gennaio 2022 a settembre 2022, potranno fruire direttamente dell'esonero del 2 per cento, validando il codice causale in uso “L095”, avente il significato di: “Esonero quota di contributi previdenziali IVS a carico dei lavoratori Articolo 20 del decreto-legge 9 agosto 2022, n. 115 – Rateo tredicesima mensilità 2%”, a partire dai flussi di competenza del mese di luglio 2022.

Si ricorda che per le mensilità di ottobre 2022, novembre 2022 e dicembre 2022, l'elemento <AnnoMeseRif> relativo ai codici sopra indicati, può essere ricorsivo.

I datori di lavoro che hanno provveduto alla corresponsione dell'esonero come da disposizioni di cui all'articolo 20 del decreto-legge n. 115/2022, esponendo sul codice "L024" il conguaglio dell'esonero in esame pari al 2 per cento in alternativa all'0,8 per cento, onde permettere il corretto ricalcolo delle note di rettifica emesse, dovranno provvedere all'invio di un flusso di variazione sostituendo il codice "L024" con il codice "L094".

A seguito di segnalazioni ricevute relative alla possibile erogazione della tredicesima mensilità su mesi diversi da dicembre, si fa presente che il codice causale "L025", avente il significato di "Esonero quota di contributi previdenziali IVS a carico dei lavoratori Art. 1, comma 121, Legge 30 dicembre 2021, n. 234 - tredicesima mensilità", può essere utilizzato anche sulle mensilità di ottobre 2022 e novembre 2022.

Per i lavoratori iscritti ai fini pensionistici alla Gestione pubblica, cessati/sospesi nel periodo da gennaio 2022 a giugno 2022, ai quali dopo la cessazione, ovvero in costanza della condizione di sospensione, venga erogata la tredicesima mensilità a partire dal mese di luglio 2022, si dovrà utilizzare l'elemento V1, Causale 5, sull'ultimo periodo di servizio precedente la cessazione/sospensione, indicando uno dei Codici Recupero previsti per il periodo suddetto relativi alla tredicesima mensilità, cioè il Codice Recupero "30" o "31".

In questi casi sarà consentita l'esposizione dell'importo dello sgravio nella misura del 2 per cento.

Per i lavoratori in servizio anche dopo il mese di giugno 2022, la misura dello sgravio e la modalità di denuncia per la tredicesima mensilità sono quelle illustrate nel messaggio n. 3499/2022.

Per i datori di lavoro agricoli si confermano le istruzioni operative indicate nella circolare n. 43/2022 e nel messaggio n. 3499/2022.»

**CONGEDO PARENTALE DEI LAVORATORI DIPENDENTI/ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA E
CONGEDO FACOLTATIVO DEL PADRE
ISTRUZIONI INPS PER LA PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE**

Il decreto legislativo 30/6/2022 n. 105, pubblicato nella «Gazzetta Ufficiale» 29/7/2022 n. 176 e in vigore dal 13 agosto u.s. (CONFIMI ROMAGNA NEWS nn. 31 e 32 del 2022), nel dare attuazione alla Direttiva (UE) 2019/1158, al fine di conciliare l'attività lavorativa e la vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza, nonché di conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare, ha introdotto alcune novità normative in materia di maternità, paternità e congedo parentale; l'INPS pertanto:

- 1) con il messaggio n. 3066/2022 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 31/2022) e la circolare n. 122/2022 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 39/2022), ha fornito indicazioni in materia, tra cui la possibilità, nelle more degli aggiornamenti procedurali, di fruire dei citati congedi parentali, con richiesta al proprio datore di lavoro/committente e regolarizzando - dove previsto - successivamente al godimento mediante presentazione della domanda telematica all'Istituto;
- 2) con il messaggio 8/11/2022 n. 4025, ha:
 - comunicato «**il completamento degli 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 legislative in argomento.»
 - rappresentato quanto segue:
 - 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 e l'8 novembre 2022. Per i periodi di congedo parentale successivi all'8 novembre 2022, le domande devono essere presentate, come di consueto, prima dell'inizio del periodo di fruizione o, al massimo, il giorno stesso;
 - 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'art. 4, comma 24, lettera a), della legge n. 92/2012 ^[1], 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 provvedimento «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.»

[1] Art. 4, comma 24, lett. a) della legge n. 92/2012

24. Al fine di sostenere la genitorialità, promuovendo una cultura di maggiore condivisione dei compiti di cura dei figli all'interno della coppia e per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, in via sperimentale per gli anni 2013-2015:

a) il padre lavoratore dipendente, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, anche in caso di morte perinatale, ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di un giorno. Entro il medesimo periodo, il padre lavoratore dipendente può astenersi per un ulteriore periodo di due giorni, anche continuativi, previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima. In tale ultima ipotesi, per il periodo di due giorni goduto in sostituzione della madre è riconosciuta un'indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100 per cento della retribuzione e per il restante giorno in aggiunta all'obbligo di astensione della madre è riconosciuta un'indennità pari al 100 per cento della retribuzione. Il padre lavoratore è tenuto a fornire preventiva comunicazione in forma scritta al datore di lavoro dei giorni prescelti per astenersi dal lavoro almeno quindici giorni prima dei medesimi. All'onere derivante dalla presente lettera, valutato in 78 milioni di euro per ciascuno degli anni 2013, 2014 e 2015, si provvede, quanto a 65 milioni di euro per ciascuno degli anni 2013, 2014 e 2015, mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 24, comma 27, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, e, quanto a 13 milioni di euro per ciascuno degli anni 2013-2015, ai sensi del comma 69 del presente articolo;

**FRUIZIONE DEI PERMESSI DI CUI ALL'ART. 33 DELLA LEGGE N. 104/1992
NUOVA FUNZIONALITÀ INPS DI "RINUNCIA AI BENEFICI"**

Lo sportello telematico per l'acquisizione delle istanze per la fruizione dei permessi di cui all'art. 33 della legge n. 104/1992 ^[1] è stato integrato con una nuova funzionalità, di seguito illustrata dall'INPS (messaggio 9/11/2022 n. 4040), per consentire agli utenti di comunicare all'Istituto la volontà di rinunciare, in tutto o in parte, al periodo richiesto nella domanda originaria.

«La nuova funzionalità denominata "Rinuncia ai benefici" è raggiungibile sul portale dell'Istituto www.inps.it, accedendo al servizio "Prestazioni a sostegno del reddito – Domande", selezionando tra i servizi "Disabilità" > "Permessi Legge 104/1992", la voce di menu "Comunicazione di variazione".

Tale funzione consente al lavoratore di rinunciare, in tutto o in parte, al periodo richiesto nella domanda originaria.

La rinuncia può riguardare le seguenti categorie di domande:

- giorni di permesso mensile (art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992) per assistere un familiare disabile;
- giorni di permesso mensile e ore di permessi giornalieri ad essi alternativi (art. 33, comma 6, della legge n. 104/1992) richiesti dal lavoratore per sé stesso;
- prolungamento del congedo parentale (art. 33 del D.lgs 26 marzo 2001, n. 151) e riposi orari a essi alternativi (art. 33, comma 2, della legge n. 104/1992 e art. 42, comma 1, D.lgs n. 151/2001).

La comunicazione di variazione può essere effettuata solo con riferimento alle domande in corso di fruizione nel mese di presentazione della rinuncia. Ciò vuol dire che il periodo richiesto nella domanda originaria deve ricoprire, in tutto o in parte, il mese in cui si presenta la comunicazione di variazione. La data di rinuncia ai benefici, pertanto, deve ricadere nel mese di presentazione della comunicazione della variazione stessa.

Se all'atto della comunicazione il periodo richiesto nella domanda da variare è interamente trascorso oppure non è ancora iniziato, non è possibile comunicare la rinuncia ai benefici tramite la nuova funzionalità.

ESEMPIO

L'utente ha presentato diverse domande con la seguente tempistica:

1. **data inizio** 20 ottobre 2022 – **data fine** 31 dicembre 2022;
2. **data inizio** 1° gennaio 2023 – **data fine** 10 febbraio 2023;
3. **data inizio** 10 marzo 2023 – **data fine** 1° giugno 2023.

Nel mese di novembre 2022, intende comunicare la rinuncia.

In questo caso, la comunicazione di variazione potrà essere presentata solo in relazione alla prima domanda, il cui periodo richiesto comprende anche novembre 2022. Deve essere indicata come data di rinuncia, una data ricadente nel mese in cui si presenta la comunicazione di variazione (nel caso in esempio, novembre 2022).

Pertanto, dopo aver selezionato la tipologia di comunicazione di variazione “Rinuncia ai benefici”, verrà proposto l’elenco delle sole domande per le quali è possibile effettuare la comunicazione di rinuncia.

Individuata la domanda per la quale si vuole effettuare la rinuncia, è necessario indicare le seguenti informazioni:

- la data di rinuncia ai benefici;
- la dichiarazione di avere fruito o meno, per il mese in corso, dei benefici richiesti nella domanda originaria.

Al termine dell’inserimento delle informazioni richieste, la procedura mostrerà la pagina “Riepilogo dati” contenente i dati significativi della comunicazione di variazione.

All’atto della conferma, la comunicazione verrà protocollata e sarà possibile consultarne il riepilogo e la ricevuta.

Le comunicazioni di variazione possono essere consultate accedendo alla voce di menu “Consultazione domande” e annullate accedendo alla voce di menu “Annullamento domande”. Le comunicazioni di variazione possono essere annullate entro due giorni dalla data di presentazione.

Le funzioni di “Consultazione” e di “Annullamento” visualizzeranno le richieste di rinuncia ai benefici come richieste del tipo “Rinuncia ai benefici”.»

^[1] Legge (n. 104/1992) quadro per l’assistenza, l’integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate

Art. 33 - Agevolazioni

1. Comma abrogato dall’art. 86 del d.lgs. n. 151/2001

2. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell’articolo 4, comma 1, possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a 3 anni del congedo parentale di cui all’articolo 33 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

3. Il lavoratore dipendente, pubblico o privato, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa, per assistere una persona con disabilità in situazione di gravità, che non sia ricoverata a tempo pieno, rispetto alla quale il lavoratore sia coniuge, parte di un’unione civile ai sensi dell’articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76, convivente di fatto ai sensi dell’articolo 1, comma 36, della medesima legge, parente o affine entro il secondo grado. In caso di mancanza o decesso dei genitori o del coniuge o della parte di un’unione civile o del convivente di fatto, ovvero qualora gli stessi siano affetti da patologie invalidanti o abbiano compiuto i sessantacinque anni di età, il diritto è riconosciuto a parenti o affini entro il terzo grado della persona con disabilità in situazione di gravità. Fermo restando il limite complessivo di tre giorni, per l’assistenza allo stesso individuo con disabilità in situazione di gravità, il diritto può essere riconosciuto, su richiesta, a più soggetti tra quelli sopra elencati, che possono fruirne in via alternativa tra loro. Il lavoratore ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone con disabilità in situazione di gravità, a condizione che si tratti del coniuge o della parte di un’unione civile di cui all’articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76, o del convivente di fatto ai sensi dell’articolo 1, comma 36, della medesima legge o di un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con disabilità in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch’essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

3-bis. Il lavoratore che usufruisce dei permessi di cui al comma 3 per assistere persona in situazione di handicap grave, residente in comune situato a distanza stradale superiore a 150 chilometri rispetto a quello di residenza del

lavoratore, attesta con titolo di viaggio, o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito.

4. Ai permessi di cui ai commi 2 e 3, che si cumulano con quelli previsti agli articoli 32 e 47 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, si applicano le disposizioni di cui agli articoli 43, 44 e 56 del citato decreto legislativo n. 151 del 2001.

5. Il lavoratore di cui al comma 3 ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.

6. La persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità può usufruire alternativamente dei permessi di cui ai commi 2 e 3, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita in altra sede, senza il suo consenso.

6-bis. I lavoratori che usufruiscono dei permessi di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo hanno diritto di priorità nell'accesso al lavoro agile ai sensi dell'articolo 18, comma 3-bis, della legge 22 maggio 2017, n. 81 o ad altre forme di lavoro flessibile. Restano ferme le eventuali previsioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva nel settore pubblico e privato.

7. Le disposizioni di cui ai commi 1, 2, 3, 4 e 5 si applicano anche agli affidatari di persone handicappate in situazione di gravità.

7-bis. Ferma restando la verifica dei presupposti per l'accertamento della responsabilità disciplinare, il lavoratore di cui al comma 3 decade dai diritti di cui al presente articolo, qualora il datore di lavoro o l'INPS accerti l'insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione dei medesimi diritti. Dall'attuazione delle disposizioni di cui al presente comma non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

7-ter. Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.