



**Ai gentili Clienti
Loro sedi**

CIRCOLARE N. 1 SETTEMBRE 2023

CAPITOLO 1

L'AGENZIA DELLE ENTRATE FORNISCE LE INDICAZIONI PER EROGAZIONE BONUS AI DIPENDENTI CON FIGLI A CARICO, FINO A 3.000 EURO SENZA IMPOSTE

La circolare n. 23/E/2023 fornisce le istruzioni per i datori di lavoro che intendono erogare ai propri dipendenti con figli a carico somme o rimborsi a titolo di *benefit*. La prassi dell'Agenzia delle entrate fornisce gli attesi chiarimenti sulla nuova disciplina del *welfare* aziendale, a seguito delle novità introdotte dal "Decreto lavoro" che ha innalzato per il 2023 fino a 3.000 euro (al posto degli ordinari 258,23 euro) il limite entro il quale è possibile riconoscere ai dipendenti beni e servizi esenti da imposte. Lo stesso decreto (D.L. 48/2023) ha inoltre incluso tra i "bonus" che non concorrono a formare reddito di lavoro dipendente anche le somme erogate o rimborsate ai lavoratori per il pagamento delle utenze domestiche di energia elettrica, acqua e gas. Resta inteso che qualora il valore dei beni (tra cui rientra anche l'autoveicolo concesso in uso promiscuo al dipendente) o dei servizi forniti, nonché delle somme erogate o rimborsate per il pagamento delle bollette, risulti complessivamente superiore al limite in oggetto, l'intero valore rientra nell'imponibile fiscale e contributivo.

Ambito soggettivo

Per i dipendenti con figli fiscalmente a carico, dunque, sono esenti dall'Irpef, così come dall'imposta sostitutiva sui premi di produttività, i *benefit* fino a 3.000 euro ricevuti dal datore di lavoro. Rientrano nell'agevolazione anche le somme corrisposte o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale. La circolare precisa che l'agevolazione si applica in misura intera a ogni genitore, titolare di reddito di lavoro dipendente e/o assimilato, anche in presenza di un solo figlio, purché lo stesso sia fiscalmente a carico di entrambi, e ricorda che, per il Fisco, sono considerati a carico i figli con reddito non superiore a 2.840,51 euro (al lordo degli oneri deducibili). Poiché il beneficio spetta per il 2023, questo limite di reddito - che sale a 4.000 euro per i figli fino a 24 anni - deve essere verificato al 31 dicembre di quest'anno. Il documento chiarisce inoltre che la nuova





agevolazione spetta a entrambi i genitori anche nel caso in cui si accordino per attribuire la detrazione per figli a carico per intero al genitore che, tra i 2, possiede il reddito più elevato.

L'Agenzia precisa che la disposizione di cui trattasi, si applica ai titolari di redditi di lavoro dipendente e di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente (co.co.co.). Inoltre, i *fringe benefit* di cui all'articolo 51, comma 3, Tuir (quelli fino a 258,23 euro o, nei casi previsti, fino a 3.000 euro) possono essere corrisposti dal datore di lavoro anche *ad personam*.

Le regole per l'agevolazione

Per accedere al beneficio, il lavoratore deve dichiarare al proprio datore di lavoro di averne diritto, indicando il codice fiscale dell'unico figlio o dei figli fiscalmente a carico. In assenza della predetta dichiarazione l'agevolazione in commento non è applicabile. Naturalmente, al venir meno dei presupposti per l'agevolazione - per esempio nel caso in cui, nel corso dell'anno, un figlio non sia più fiscalmente a carico - il dipendente è tenuto a darne tempestiva comunicazione al datore di lavoro. Quest'ultimo recupererà quindi il beneficio non spettante nei periodi di paga successivi e, comunque, entro i termini per le operazioni di conguaglio.

In ultimo viene ricordato che i datori di lavoro provvedono all'attuazione dell'agevolazione in commento previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti.

CAPITOLO 2

DETAZZAZIONE DELLE MANCE E TRATTAMENTO INTEGRATIVO SPECIALE – LE ISTRUZIONI DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE

Si informano i Signori Clienti che l'Agenzia delle entrate, con circolare n. 26/E del 29 agosto 2023, ha diramato i chiarimenti interpretativi relativi alla detassazione delle mance percepite dal personale impiegato nelle strutture ricettive e negli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande (articolo 1, commi da 58 a 62, L. 197/2022). Nella circolare, inoltre, si forniscono chiarimenti in merito al trattamento integrativo speciale disciplinato dall'articolo 39-bis, D.L. 48/2023 (c.d. Decreto Lavoro).

Detassazione mance

Con riferimento alle somme destinate dai clienti ai lavoratori delle strutture ricettive e degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande a titolo di liberalità, con i citati commi da 58 a 62 è stata prevista, in luogo della naturale inclusione nel reddito di lavoro dipendente, *“un'imposta sostitutiva*





dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali con l'aliquota del 5 per cento, entro il limite del 25 per cento del reddito percepito nell'anno per le relative prestazioni di lavoro".

Si ritiene, in particolare, che il limite annuale del 25% del reddito percepito nell'anno per le prestazioni di lavoro rese nel settore turistico-alberghiero e della ristorazione rappresenti una franchigia, con la conseguenza che, in caso di superamento dello stesso, solo la parte eccedente il limite deve essere assoggettata a tassazione ordinaria.

Ai sensi del combinato disposto dei commi 58 e 62, il nuovo regime di tassazione sostitutiva in esame si applica alle mance percepite dai lavoratori del settore privato, che risultino "titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore a euro 50.000" e che non abbiano rinunciato per iscritto alla facoltà di optare per la tassazione sostitutiva: il predetto limite reddituale di 50.000 euro è riferito al periodo d'imposta precedente a quello di percezione delle mance da assoggettare a imposta sostitutiva. Al riguardo, la circolare ricorda che, ai sensi dell'articolo 51, comma 1, 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).

In riferimento al regime agevolato, il lavoratore è tenuto a comunicare al sostituto d'imposta l'insussistenza del diritto ad avvalersi del regime sostitutivo nell'ipotesi in cui nell'anno precedente abbia conseguito redditi di lavoro dipendente d'importo superiore a 50.000 euro, ovviamente se conseguiti presso datori di lavoro diversi. Il medesimo lavoratore deve, altresì, comunicare al datore di lavoro, ai fini della verifica del rispetto del limite annuale delle mance agevolabili (pari al 25% del reddito percepito nell'anno per le prestazioni di lavoro rese nel settore turistico-alberghiero e della ristorazione), l'importo del reddito percepito per le prestazioni di lavoro rese nel settore turistico-alberghiero e della ristorazione presso altri datori di lavoro e delle eventuali mance assoggettate a imposta sostitutiva dagli stessi.

I requisiti soggettivi per l'applicazione del regime sostitutivo sono sostanzialmente 3:

1. titolarità di un rapporto di lavoro nel settore privato in uno specifico comparto economico;
2. percezione nell'anno precedente di redditi di lavoro dipendente non superiori a 50.000 euro, anche se derivanti da più rapporti di lavoro con datori di lavoro diversi;
3. assenza di una rinuncia scritta alla tassazione sostitutiva.

L'Agenzia delle entrate, nella circolare in commento, fornisce un esempio per meglio comprendere il regime sostitutivo in argomento.

Si supponga che un lavoratore, in possesso dei requisiti soggettivi sopra individuati, abbia conseguito:
- nel 2022 redditi di lavoro dipendente (anche in settori diversi da quello turistico-alberghiero e della ristorazione) per un importo complessivo non superiore a 50.000 euro;





- nel 2023 un reddito di lavoro dipendente maturato nel settore turistico pari a 45.000 euro, di cui 15.000 euro per mance, e un reddito di lavoro dipendente relativo a un settore diverso da quello turistico-alberghiero e della ristorazione pari a 10.000 euro.

In applicazione della norma in commento:

- 11.250 euro sono tassati con imposta sostitutiva nella misura del 5% (45.000 euro x 0,25 = 11.250 euro);

- 3.750 euro sono assoggettati alle ordinarie disposizioni fiscali (15.000 euro – 11.250 euro = 3.750 euro).

Si precisa che il reddito di riferimento dell'anno 2023 nel caso sopra descritto, che rileva per l'applicazione della norma nell'anno 2024, è pari a 55.000 euro, ossia la somma di tutti i redditi di lavoro dipendente percepiti nell'anno 2023, ivi incluse le mance tassate con imposta sostitutiva. Ne consegue che, sempre con riferimento all'esempio sopra riportato, il lavoratore non potrà beneficiare dell'agevolazione in esame nell'anno 2024, avendo superato nell'anno d'imposta precedente, vale a dire il 2023, il limite reddituale normativamente previsto (50.000 euro).

L'imposta sostitutiva è applicata dal datore di lavoro:

- previa verifica del rispetto del limite di 50.000 euro di reddito di lavoro dipendente conseguito dal lavoratore (incluse le mance), che deve essere riferito al precedente periodo d'imposta e includere tutti i rapporti di lavoro, anche quelli non rientranti nel settore turistico-alberghiero e della ristorazione;

- tenendo conto non solo delle mance corrisposte attraverso mezzi di pagamento elettronici, ma anche di quelle che i lavoratori ricevono in denaro;

- direttamente se è stato l'unico datore di lavoro ad aver rilasciato la CU per l'anno precedente, o, in caso contrario, a condizione che il lavoratore attesti per iscritto l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nel medesimo anno precedente;

- con la prima retribuzione utile, senza attendere le operazioni di conguaglio, nel caso in cui accerti successivamente all'erogazione delle mance che sussistono i presupposti richiesti per l'agevolazione.

Il sostituto deve indicare separatamente nella CU sia le mance assoggettate a imposta ordinaria sia quelle assoggettate a imposta sostitutiva, nonché l'importo di quest'ultima trattenuto sulle somme erogate al lavoratore.

Per quanto concerne il lavoratore, invece, ai fini dell'applicazione della disposizione questi è tenuto:

- a comunicare al datore di lavoro l'insussistenza del diritto ad avvalersi del regime sostitutivo nell'ipotesi in cui nell'anno precedente abbia conseguito redditi di lavoro dipendente d'importo superiore a 50.000 euro, ovviamente se conseguiti presso datori di lavoro diversi;

- a comunicare al datore di lavoro, ai fini della verifica del rispetto del limite annuale delle mance agevolabili (25% del reddito percepito nell'anno per le prestazioni di lavoro rese nel settore turistico-alberghiero e della ristorazione), l'importo del reddito percepito per le prestazioni di lavoro rese nel





settore turistico-alberghiero e della ristorazione presso altri datori di lavoro e delle eventuali mance assoggettate a imposta sostitutiva dagli stessi.

Il lavoratore, inoltre, può comunicare al proprio datore di lavoro l'eventuale rinuncia al regime agevolato e, di conseguenza, l'intero ammontare delle somme in questione, erogate nel periodo d'imposta, concorre ordinariamente alla formazione del reddito di lavoro dipendente. In tal caso il sostituto deve comunque indicare separatamente nella CU le mance percepite dal lavoratore assoggettate a tassazione ordinaria e la parte di queste teoricamente assoggettabili a imposizione sostitutiva, per la quale l'agevolazione non sia stata applicata in ragione della rinuncia espressa del contribuente o per altre cause.

La rinuncia del lavoratore può essere manifestata e acquisita dal datore di lavoro, senza particolari modalità operative, fermo restando l'obbligo della forma scritta. In assenza della rinuncia scritta del prestatore di lavoro il sostituto d'imposta, se sussistono le condizioni previste dalla norma, procede ad applicare l'imposta sostitutiva. Tuttavia, se il sostituto d'imposta rileva che la tassazione sostitutiva è meno vantaggiosa per il lavoratore, anche in assenza di rinuncia da parte di quest'ultimo, può applicare la tassazione ordinaria, portandone a conoscenza il lavoratore stesso.

Qualora sia stata applicata l'imposta sostitutiva in assenza dei presupposti richiesti e non sia più possibile per il sostituto d'imposta effettuare il conguaglio, il lavoratore deve far concorrere al reddito di lavoro dipendente da assoggettare a tassazione ordinaria, nella dichiarazione dei redditi relativa all'anno d'imposta in cui le somme sono state percepite, le somme ricevute a titolo di mance. Resta ferma la possibilità per il lavoratore di utilizzare la dichiarazione dei redditi per applicare il regime che risulti per lui più favorevole. In particolare, lo stesso può assoggettare a tassazione ordinaria le somme in questione se il datore di lavoro ha applicato l'imposta sostitutiva o, viceversa, avvalersi dell'imposta sostitutiva se, pur sussistendone le condizioni, il datore di lavoro non vi abbia già provveduto.

Ai fini Iva, le somme in oggetto rappresentano movimentazioni finanziarie fuori campo Iva e, pertanto, non incrementano il volume d'affari del datore di lavoro. Nondimeno, atteso che la percezione e il riversamento delle mance per il tramite del datore di lavoro costituiscono, come detto, una mera movimentazione finanziaria, ai fini delle imposte dirette, le somme in esame non sono né ricavi né costi (per il personale) per il datore di lavoro.

È rimessa al datore di lavoro la valutazione circa le misure contabili e finanziarie idonee ad assicurare la rendicontazione separata delle somme corrisposte a titolo di mance.

Trattamento integrativo speciale per i lavoratori del settore privato, impiegati nel comparto turistico, ricettivo e termale





L'articolo 39-bis, D.L. 48/2023 riconosce un trattamento integrativo speciale, che non concorre alla formazione del reddito, pari al 15% delle retribuzioni lorde corrisposte in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario, ai sensi del D.Lgs. 66/2003, effettuato nei giorni festivi.

L'Agenzia delle entrate chiarisce che tale trattamento integrativo speciale spetta per le prestazioni di lavoro straordinario effettuate nei giorni festivi o per il lavoro notturno.

Il trattamento integrativo speciale è riconosciuto ai titolari di reddito di lavoro dipendente impiegati nel settore privato del comparto turistico, ricettivo e termale, i quali nel periodo d'imposta 2022 siano stati titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore a 40.000 euro, con applicazione del c.d. principio di cassa allargato. Ai fini del calcolo del limite reddituale ivi previsto, devono essere inclusi tutti i redditi di lavoro dipendente conseguiti dal lavoratore, compresi quelli derivanti da attività lavorativa diversa da quella svolta nel settore turistico, ricettivo e termale.

Il trattamento integrativo speciale viene riconosciuto dal sostituto d'imposta, su richiesta del lavoratore, dove deve essere attestato per iscritto l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nell'anno 2022 tramite dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà. In ogni caso è necessario conservare la documentazione comprovante l'avvenuta dichiarazione, ai fini di un eventuale controllo da parte degli organi competenti.

L'agevolazione in commento è calcolata sulla retribuzione lorda – corrisposta per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi e/o per il lavoro notturno – riferita esclusivamente alle prestazioni rese nel periodo compreso dal 1° giugno 2023 al 21 settembre 2023.

Il sostituto d'imposta può erogare il trattamento integrativo speciale a partire dalla prima retribuzione utile, comprendendo nella stessa anche le quote di trattamento integrativo riferite a mesi precedenti non ancora erogate. Resta fermo che il datore di lavoro può erogare il trattamento in commento anche successivamente al 21 settembre 2023 e comunque entro il termine di effettuazione delle operazioni di conguaglio di fine anno.

Il sostituto d'imposta indicherà nella certificazione unica, relativa al periodo d'imposta 2023, il trattamento integrativo speciale erogato al lavoratore. I sostituti d'imposta, per il recupero, possono utilizzare l'istituto della compensazione.

Il recupero in compensazione orizzontale del trattamento erogato al lavoratore deve avvenire mediante l'utilizzo dei servizi telematici messi a disposizione dall'Agenzia delle entrate e non è soggetto agli altri limiti o vincoli previsti per l'utilizzo in compensazione dei crediti d'imposta: con la risoluzione del 9 agosto 2023, n. 51/E, è stato istituito il codice tributo "1702", denominato "Credito maturato dai sostituti d'imposta per l'erogazione del trattamento integrativo speciale del lavoro notturno e straordinario effettuato nei giorni festivi - articolo 39-bis del decreto legge 4 maggio 2023, n. 48".





CAPITOLO 3

PRESTAZIONI OCCASIONALI NEI SETTORI DEI CONGRESSI, DELLE FIERE, DEGLI EVENTI, DEGLI STABILIMENTI TERMALI E DEI PARCHI DIVERTIMENTO

La legge di bilancio 2023 aveva:

- elevato per tutti gli utilizzatori del libretto famiglia e del contratto di prestazione occasionale l'importo massimo di compenso erogabile per anno civile dal singolo utilizzatore alla totalità dei prestatori che, dal 1° gennaio 2023, è pari a 10.000 euro;
- ampliato la platea di utilizzatori del contratto di prestazione occasionale, consentendone il ricorso agli utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze fino a 10 lavoratori subordinati a tempo indeterminato (anziché 5).

Il decreto lavoro ha poi introdotto novità per le prestazioni di lavoro occasionale modificando, per gli utilizzatori che operano nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento, i limiti economici di utilizzo (15.000 euro, anziché 10.000) e i livelli occupazionali (25, anziché 10 lavoratori subordinati a tempo indeterminato) oltre i quali non è possibile accedere al contratto di prestazione occasionale.

L'Inps aveva fornito le indicazioni sulle modifiche normative recate dalla legge di bilancio 2023 con la circolare n. 6/2023 e ora, con la circolare n. 75/2023, illustra le novità per i settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti e dei parchi divertimento.

Il decreto lavoro ha anche previsto la possibilità di acquistare il libretto famiglia anche presso le rivendite di generi di monopolio e che, a richiesta del prestatore, il c.d. pagamento immediato possa essere effettuato anche presso le suddette rivendite, ma sul merito l'Inps si è riservato di fornire, con successiva comunicazione, le relative indicazioni operative.

Profili soggettivi

Gli utilizzatori in oggetto, che abbiano alle proprie dipendenze fino a 25 lavoratori a tempo indeterminato (per le modalità di computo della media occupazionale vale quanto specificato al § 6.2 della circolare Inps n. 107/2017 e al § 3 del messaggio n. 2887/2017), ammessi al nuovo regime sono esclusivamente quelli che svolgono quale attività primaria e/o prevalente una tra quelle contrassegnate dai codici Ateco2007 di seguito indicati:

- 82.30.00: Organizzazione di convegni e fiere;
- 96.04.20: Stabilimenti termali;





- 93.21.01: Gestione di parchi divertimento, tematici e acquatici, nei quali sono in genere previsti spettacoli, esibizioni e servizi;
- 96.09.05: Organizzazione di feste e cerimonie.

Il settore di attività deve risultare dalle informazioni presenti presso il Registro delle imprese. Il codice 93.21.01 deriva, in seguito all'aggiornamento Istat del 2022, dal codice 93.21.00 "Parchi di divertimento e parchi tematici", perciò gli utilizzatori operanti in tale settore devono aggiornare presso il Registro delle imprese il codice dell'attività, se non già corretto e verificare che nel sito Inps risulti quello corretto.

Si ricorda che, in ogni caso, è vietato ricorrere al contratto di prestazione occasionale nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi.

Limite economico

Gli utilizzatori in oggetto, a decorrere dall'anno civile 2023 (1° gennaio – 31 dicembre), possono utilizzare il contratto di prestazione occasionale ed erogare compensi fino a 15.000 euro nei confronti della totalità dei prestatori, ricordando che, ai fini del rispetto dei limiti di compenso annuo riferiti a ciascun utilizzatore con riguardo alla totalità dei prestatori, la misura del compenso è calcolata sulla base del 75% del suo effettivo importo per le seguenti categorie di prestatori:

- titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità;
- giovani con meno di 25 anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado ovvero a un ciclo di studi presso l'università;
- persone disoccupate;
- percettori di prestazioni integrative del salario ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito.

Restando invariati gli altri limiti economici, per gli utilizzatori in commento i limiti economici sono pertanto i seguenti:

- per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro;
- per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, compensi di importo complessivamente non superiore a 15.000 euro;
- per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, compensi di importo non superiore a 2.500 euro.

Profili sanzionatori

Con specifico riferimento agli utilizzatori operanti nei settori in trattazione, per cui sussiste il divieto di utilizzo nel caso abbiano alle proprie dipendenze più di 25 lavoratori subordinati a tempo indeterminato,





nonché il divieto di utilizzo nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi, l'Inps rinvia al § 9 della circolare n. 107/2017 e al § 8 della circolare n. 103/2018.

Profili operativi

È prevista l'implementazione dal 9 agosto 2023 del servizio Inps "Contratto di prestazione occasionale" con la nuova classificazione "aziende che operano nel settore dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento", selezionabile da chi svolga quale attività primaria e/o prevalente una tra quelle contrassegnate dai codici Ateco2007 prima indicati, nel rispetto delle istruzioni generali dettate con le circolari n. 107/2017 e n. 103/2018.

Nel caso in cui l'utilizzatore che opera in detti settori sia già registrato nel servizio "Contratto di prestazione occasionale", l'aggiornamento di classificazione avverrà in automatico al momento del primo accesso. Qualora l'utilizzatore abbia già utilizzato il contratto di prestazione occasionale, le somme erogate a titolo di compenso in altra sezione della procedura concorreranno al raggiungimento del nuovo limite di 15.000 euro nell'anno civile.

Per tali ragioni:

- l'utilizzatore classificato quale "altro utilizzatore" che abbia erogato nel 2023, ad esempio, nei confronti della totalità dei prestatori 7.000 euro (rispetto al limite massimo di 10.000 euro), in seguito alla classificazione nella sezione "aziende che operano nel settore dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento" potrà utilizzare ulteriori 8.000 euro, nel rispetto del limite massimo di 15.000 euro;
- nel caso risulti che la classificazione nella sezione delle "aziende che operano nel settore dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento" non sia più conforme ai codici Ateco2007 indicati in precedenza, l'utilizzatore non avrà più accesso alla predetta sezione, ma dovrà riclassificarsi in altra sezione in relazione all'attività economica svolta e, qualora sia stato già raggiunto il limite massimo di 10.000 euro erogabili, quale compenso complessivo nei confronti della totalità dei prestatori, non sarà possibile l'inserimento di ulteriori prestazioni di lavoro occasionale per il medesimo anno civile.

CAPITOLO 4

INAIL - RATEAZIONI DEI DEBITI PER PREMI ED ACCESSORI NON ISCRITTI A RUOLO





L'Inail, con la circolare n. 30, pubblicata il 28 giugno 2023, interviene per una specifica questione, legata ai piani di rateizzazione, riguardante la scadenza di pagamento di una rata nel giorno di sabato.

Il tema riguarda in specifico l'attivazione, a domanda del debitore all'Istituto assicurativo, di una rateizzazione di debiti per premi non versati, non ancora iscritti a ruolo e, quindi, in fase amministrativa. L'Inail, evidenziando una propria precedente prassi riguardo le novità in tema di rateizzazione, intervenuta nell'anno 2019 (circolare n. 22), fa presente che al tempo fu precisato che le scadenze delle rate che cadono nel giorno di domenica, indicate nel piano di ammortamento, possono essere posticipate in pagamento al giorno seguente non festivo (ex articolo 2963, cod. civ.), rimanendo questa possibilità negata nel caso in cui la scadenza di pagamento cada invece nel giorno di sabato, considerato che quest'ultimo viene infatti considerato giorno lavorativo.

L'Istituto, tuttavia, alla luce delle osservazioni formulate dagli intermediari ed acquisito il parere dell'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro, muta adesso il proprio orientamento, specificando come debba considerarsi tempestivo il versamento se effettuato il primo giorno lavorativo successivo in caso di termine di scadenza dei pagamenti di sabato o di giorno festivo.

Sintetizzando, quindi, l'Inail indica che ***“a partire dalla data di pubblicazione della presente circolare nel caso in cui le scadenze delle rate indicate nel piano di ammortamento cadano di sabato o di giorno festivo sono posticipate al giorno seguente non festivo”***.

CAPITOLO 5

SUPPORTO PER LA FORMAZIONE E IL LAVORO

È stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 198/2023 il decreto del Mlps dell'8 agosto 2023, recante *“Supporto per la formazione e il lavoro”* adottato ai sensi del c.d. decreto lavoro e che stabilisce le modalità di attuazione per l'avvio e la messa in esercizio, a decorrere dal primo settembre 2023, della nuova misura di attivazione al lavoro finalizzata a favorire l'attivazione nel mondo del lavoro delle persone a rischio di esclusione sociale e lavorativa mediante la partecipazione a misure di politica attiva del lavoro comunque denominate, quali, a titolo esemplificativo, la partecipazione a progetti di formazione, di qualificazione e riqualificazione professionale, di orientamento, di accompagnamento al lavoro, di progetti di servizio civile universale e di progetti utili alla collettività. La partecipazione, a seguito della stipulazione del patto di servizio personalizzato, alle attività per l'attivazione nel mondo del lavoro determina l'accesso per l'interessato a un beneficio economico, quale indennità di partecipazione alle





misure di attivazione lavorativa, pari a un importo mensile di 350 euro, erogato, mediante bonifico mensile da parte dell'Inps, per tutta la durata della misura, entro un limite massimo di 12 mensilità. Inoltre, è stato pubblicato nella medesima Gazzetta Ufficiale il decreto interministeriale dell'8 agosto 2023, anch'esso attuativo del D.L. 48/2023. Il decreto, nel prevedere il "Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa" (SIISL), che sarà il canale per l'accesso alle nuove misure, disciplina le modalità di attivazione, accesso e alimentazione della piattaforma informatica SIISL. Il portale ministeriale realizzato dall'Inps consentirà l'attivazione di percorsi autonomi e personalizzati di ricerca del lavoro e rafforzamento delle competenze per i beneficiari delle nuove misure di inclusione sociale e lavorativa. In particolare, i richiedenti la misura, attraverso la registrazione sulla piattaforma e dopo aver sottoscritto un patto di attivazione digitale, potranno accedere a informazioni e proposte sulle offerte di lavoro, corsi di formazione, tirocini di orientamento e formazione, progetti utili alla collettività e altri strumenti di politica attiva del lavoro adeguati alle proprie caratteristiche e competenze, nonché a informazioni sullo stato di erogazione del beneficio e sulle attività previste dal patto di servizio personalizzato.

CAPITOLO 6

TRATTAMENTO FISCALE DELLE SOMME EROGATE DAL DATORE DI LAVORO

Con la risposta a interpello n. 421/E/2023, l'Agenzia delle entrate ha fornito chiarimenti in tema di tassazione dei rimborsi delle spese sostenute dal dipendente per la ricarica elettrica del veicolo assegnato in uso promiscuo, nonché degli oneri sostenuti dagli assegnatari per il costo delle infrastrutture (*wallbox*, colonnine di ricarica, contatore a defalco).

La Società istante dispone di una flotta aziendale di autovetture assegnate in uso promiscuo ai dipendenti, con addebito del "fringe benefit" in busta paga ed intende, per sensibilizzare i dipendenti al ricorso alla mobilità elettrica, rinnovare il parco auto attraverso l'inserimento di automezzi a trazione integralmente elettrica o ibrida, intendendo riconoscere ai dipendenti il rimborso delle spese per l'energia elettrica sostenute per la ricarica effettuata presso la propria abitazione. Non sarà previsto un importo massimo di rimborso al dipendente e la spesa rimborsabile sarà determinata sulla base del prezzo medio comunicato da Arera e dei consumi effettivi: al dipendente saranno fornite 2 tessere (1 per esigenze di lavoro e 1 per esigenze private) mediante le quali l'azienda potrà monitorare e distinguere i chilometri percorsi per esigenze di lavoro e per esigenze private, oltre che i rispettivi consumi energetici per le ricariche effettuate; il rimborso avverrà pertanto sulla base dei km percorsi per esigenze di servizio; solo per talune categorie di dipendenti (i.e. dirigenti), il rimborso sarà per l'intera ricarica senza distinzione tra uso privato e per esigenze lavorative. Inoltre, relativamente al contratto relativo al servizio





di energia elettrica, lo stesso sarà stipulato dal dipendente con il gestore da lui scelto; la società si farà carico dei costi relativi all'eventuale upgrade dei kw richiesti per l'adeguamento dell'utenza domestica all'esigenza di ricarica dell'auto aziendale.

Il dipendente assegnatario dell'auto a uso promiscuo dovrà dotarsi di apposito "wallbox" (dispositivi per la ricarica domestica delle auto elettriche e ibride *plugin*), in grado di contabilizzare univocamente il prelievo di energia destinato al veicolo oppure dovrà fornire e documentare mensilmente la lettura di un contatore a defalco installato prima del punto di prelievo dell'utenza domestica. Il costo dell'installazione delle colonnine non è compreso nel canone di noleggio dell'auto; l'azienda si farà carico delle spese di installazione e di manutenzione ordinaria (incluso il canone di noleggio *wallbox*); tuttavia, se l'installazione dovesse richiedere interventi straordinari (ad esempio interventi che interessano la struttura dell'immobile), le relative spese resterebbero in capo al dipendente.

L'Agenzia, ribadendo il principio di onnicomprensività del reddito di lavoro dipendente e che il criterio generale di valutazione dei beni ceduti e dei servizi prestati al dipendente è quello del valore normale, ricorda che il Tuir individua, tuttavia, specifiche deroghe al principio di onnicomprensività, elencando le componenti reddituali che non concorrono a formare la base imponibile o vi concorrono solo in parte tra cui quelle per autoveicoli, motocicli e ciclomotori concessi in uso promiscuo ai dipendenti, per le quali è previsto, in deroga al generale criterio di tassazione basato sul loro "valore normale", un criterio di determinazione forfetaria del quantum da assoggettare a tassazione che, dopo la legge di bilancio 2020, è confermato forfetario, seppur graduato in ragione delle emissioni di anidride carbonica dei veicoli stessi.

In relazione ai veicoli ad uso promiscuo, nella circolare n. 326/1997, è stato chiarito che:

- la determinazione del valore imponibile sulla base del totale del costo di percorrenza esposto nelle tabelle ACI costituisce una determinazione dell'importo da assoggettare a tassazione del tutto forfetaria, che prescinde da qualunque valutazione degli effettivi costi di utilizzo del mezzo e anche dalla percorrenza che il dipendente effettua realmente. È del tutto irrilevante, quindi, che il dipendente sostenga a proprio carico tutti o taluni degli elementi che sono nella base di commisurazione del costo di percorrenza fissato dall'ACI;
- il datore di lavoro, oltre a concedere la possibilità di utilizzare il veicolo in modo promiscuo, può fornire, gratuitamente o meno, altri beni o servizi, ad esempio, l'immobile per custodire il veicolo, etc., beni e servizi che andranno separatamente valutati al fine di stabilire l'importo da assoggettare a tassazione in capo al dipendente.

In linea con tale documento di prassi, l'Agenzia ritiene perciò che l'installazione delle infrastrutture (*wallbox*, colonnine di ricarica e contatore a defalco) effettuata presso l'abitazione del dipendente rientri





tra i beni che vanno separatamente valutati al fine di stabilire l'importo da assoggettare a tassazione in capo al dipendente e, pertanto, da assoggettare a tassazione come reddito di lavoro dipendente.

Per quanto riguarda il consumo di energia, lo stesso non rientra tra i beni e servizi forniti dal datore di lavoro (c.d. *fringe benefit*), ma costituisce un rimborso di spese sostenuto dal lavoratore che, come tale, costituisce, per quest'ultimo, reddito di lavoro dipendente, a eccezione delle spese rimborsate nell'esclusivo interesse del datore di lavoro, anticipate dal dipendente per snellezza operativa (ad esempio l'acquisto di beni strumentali di piccolo valore, come carta della fotocopiatrice o della stampante, le pile della calcolatrice, etc.) e fatte salve specifiche deroghe previste per il rimborso analitico delle spese per trasferte. Pertanto, l'Agenzia ritiene che anche i rimborsi erogati dal datore di lavoro al proprio dipendente per le spese di energia elettrica finalizzata alla ricarica degli autoveicoli assegnati in uso promiscuo, costituiscono reddito di lavoratore dipendente da assoggettare a tassazione.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Firma
Cdl Vincenzo Dimatteo

