

*Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti
Contabili di Civitavecchia*

Il conguaglio di fine anno

Civitavecchia, 04.12.2024

Dott. Alessandro Piermarini

INTRODUZIONE

Il datore di lavoro, nella sua qualità di sostituto d'imposta, è tenuto a effettuare il conguaglio di fine anno per determinare in via definitiva l'ammontare delle imposte da trattenere o da rimborsare ai lavoratori, calcolate sulla retribuzione corrisposta nel corso dell'anno. Le operazioni di conguaglio riguardano anche i contributi previdenziali ed assistenziali, ai fini dell'esatta quantificazione dell'imponibile contributivo e l'applicazione delle aliquote previste.

Attraverso il conguaglio il datore di lavoro determina inoltre le addizionali regionali e le addizionali comunali all'Irpef che saranno trattenute ratealmente nel corso dell'anno successivo.

Il lavoratore può chiedere al proprio datore di lavoro di considerare anche i redditi di lavoro dipendente e quelli ad essi assimilati corrisposti da altri soggetti, come ad esempio precedenti datori di lavoro. Se nel corso dell'anno il lavoratore dipendente ha intrattenuto più rapporti di lavoro con lo stesso datore di lavoro (es. successione di contratti a termine), quest'ultimo è tenuto ad effettuare il conguaglio

di tutte le somme corrisposte, indipendentemente dal fatto che il lavoratore ne abbia fatto richiesta.

In via preliminare, occorre inoltre rilevare che, ai sensi dell'articolo 51, comma 1, del Tuir costituiscono reddito di lavoro dipendente «tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro.

CONGUAGLIO CONTRIBUTIVO

Il conguaglio riguarda anche gli aspetti contributivi. Riguardo alle somme o ai valori generalmente corrisposti ai dipendenti, si ricorda che secondo il principio di armonizzazione delle basi imponibili ([art. 6, D.Lgs. n. 314/1997](#)), il prelievo contributivo dei redditi di lavoro dipendente avviene sulla medesima base determinata a fini fiscali (principio di armonizzazione delle basi imponibili); pertanto, il datore di lavoro è tenuto a considerare il regime di esclusione dalla formazione del reddito di lavoro dipendente del valore normale dei beni ceduti e dei servizi prestati.

CONGUAGLIO CONTRIBUTIVO

In attesa della consueta circolare INPS di fine anno, possiamo anticipare che le operazioni di conguaglio si effettuano con la denuncia di competenza del mese di dicembre 2024 o con quella di competenza del mese di gennaio 2025 senza oneri accessori. Le relative operazioni potranno essere inserite anche nella denuncia di febbraio 2025, ma resta l'obbligo del versamento o del recupero dei contributi dovuti sulle componenti variabili della retribuzione entro gennaio 2025. Tali componenti si riferiscono ad eventi o ad elementi che comportano una variazione della retribuzione imponibile (ad esempio i compensi per

CONGUAGLIO CONTRIBUTIVO

lavoro straordinario, le indennità di trasferta, eventi di malattia, giornate retribuite per donatori sangue, permessi, congedi e altre voci).

MASSIMALE CONTRIBUTIVO E CONTRIBUTO AGGIUNTIVO

L'art. 2, c. 18, Legge 335/1995, ha stabilito un massimale annuo per la base contributiva e pensionabile degli iscritti successivamente al 31 dicembre 1995 a forme pensionistiche obbligatorie, privi di anzianità contributiva alla medesima data, o per coloro che optano per il calcolo della pensione con il sistema contributivo. Tale massimale, soggetto annualmente a rivalutazione, per l'anno 2024, è pari a 119.650 euro (circ. INPS 25 gennaio 2024, n. 21). Oltre il massimale la retribuzione non è soggetta a prelievo contributivo.

MASSIMALE CONTRIBUTIVO E CONTRIBUTO AGGIUNTIVO

Il massimale non è frazionabile a mese, anche se l'anno risulti retribuito solo in parte e, ai suoi effetti, in caso di rapporti simultanei, le retribuzioni derivanti dai diversi rapporti si cumulano; al contrario, le retribuzioni derivanti da rapporti di lavoro subordinato non si cumulano con i compensi eventualmente percepiti a titolo di collaborazione coordinata e continuativa. Se nel corso dell'anno, il sostituto d'imposta abbia commesso degli errori nella determinazione

MASSIMALE CONTRIBUTIVO E CONTRIBUTO AGGIUNTIVO

dell'imponibile contributivo, con il versamento della contribuzione IVS anche sulla parte eccedente il massimale, con il conguaglio può procedere al recupero, valorizzando nel flusso UniEmens l'elemento <CausaleVarRetr> di <VarRetributive>.

MASSIMALE CONTRIBUTIVO E CONTRIBUTO AGGIUNTIVO

A favore di quei regimi pensionistici che prevedono aliquote contributive a carico dei lavoratori inferiori al 10%, è previsto un contributo nella misura dell'1% a carico del lavoratore, sulle quote eccedenti il limite della prima fascia di retribuzione pensionabile. Dal 1° gennaio 2024, tale contributo aggiuntivo deve essere applicato sulla quota di retribuzione lorda eccedente il limite annuo di 55.008

MASSIMALE CONTRIBUTIVO E CONTRIBUTO AGGIUNTIVO

euro adottando il criterio della mensilizzazione (4.584 euro rapportati a 12 mesi). Il datore di lavoro è tenuto a verificare l'effettivo superamento su base annua del limite previsto ed a conguagliare gli importi dovuti.

MASSIMALE CONTRIBUTIVO E CONTRIBUTO AGGIUNTIVO

Infine, si precisa che in presenza di operazioni societarie che comportano il passaggio di lavoratori (art. 2112 c.c.) e nei casi di cessione del contratto di lavoro, le operazioni di conguaglio dei contributi previdenziali devono essere effettuate dal datore di lavoro subentrante, tenuto al rilascio della Certificazione Unica, con riferimento alla retribuzione complessivamente percepita nell'anno.

CONGUAGLIO FISCALE

Art. 23 co. 3 DPR 29 settembre 1973 n. 600

- Il conguaglio fiscale è un adempimento cui sono tenuti i **sostituti d'imposta** di cui all'art. 23 co. 1 DPR 600/1973.
- Deve essere effettuato **entro il 28 febbraio dell'anno successivo e, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, alla data di cessazione;**
- Viene effettuato **tra le ritenute operate** sulle somme e i valori imponibili e **l'imposta dovuta** sull'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti, tenendo conto delle **detrazioni** eventualmente spettanti.

FASI DEL CONGUAGLIO FISCALE

- Determinare il totale dei redditi imponibili percepiti nell'anno;
- sottrarre gli oneri deducibili spettanti dal reddito per ottenere l'imponibile fiscale;
- calcolare l'imposta IRPEF e le addizionali comunali e regionali dovute sull'imponibile fiscale tenendo conto delle detrazioni spettanti.

DETERMINAZIONE DEL REDDITO IMPONIBILE

Il conguaglio viene effettuato tra le ritenute operate sulle somme e i valori imponibili e l'imposta dovuta **sull'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti.**

I redditi di lavoro dipendente e assimilato sono determinati applicando i criteri fissati dall'art. 51 DPR 917/1986 il quale dispone, salvo espresse eccezioni, che debbano rientrare nel reddito da lavoro dipendente **tutte le somme e i valori in genere a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta.**

DETERMINAZIONE DEL REDDITO IMPONIBILE

Si considerano **percepiti nel periodo d'imposta** anche le somme e i valori in genere, **corrisposti** dai datori di lavoro **entro il giorno 12 del mese di gennaio** del periodo d'imposta successivo a quello cui si riferiscono, **cd. criterio di cassa allargato** (art. 51 co. 1 DPR 917/1986).

DETERMINAZIONE DEL REDDITO IMPONIBILE

In presenza di **più rapporti nell'anno con lo stesso lavoratore**, in occasione di ogni operazione di conguaglio (per cessazione del rapporto e/o di fine anno), il datore di lavoro deve **sempre considerare**, indipendentemente dal fatto che il lavoratore ne abbia fatto richiesta, **tutte le somme e i valori che ha complessivamente corrisposto nell'anno d'imposta**, anche in relazione ai diversi rapporti lavorativi intervenuti.

DETERMINAZIONE DEL REDDITO IMPONIBILE

Il lavoratore può chiedere al proprio sostituto d'imposta di considerare anche redditi di lavoro dipendente e/o assimilati erogati da altri soggetti (ad es. precedenti datori di lavoro o committenti, Enti previdenziali e assistenziali, ecc.), non necessariamente sostituti d'imposta (ad es. datori di lavoro domestico). La richiesta del lavoratore deve pervenire al sostituto entro il 12 gennaio dell'anno successivo consegnando la Certificazione Unica rilasciata dai soggetti erogatori (le CU verranno predisposte sullo schema di certificazione unica vigente al momento di rilascio).

DETERMINAZIONE DEL REDDITO IMPONIBILE

In caso di passaggio di dipendenti da un datore di lavoro ad un altro senza interruzione del rapporto di lavoro, a seguito di **operazioni straordinarie** (fusioni o scissioni di società, cessione d'azienda o di un ramo d'azienda, affitti, donazioni o conferimenti d'azienda, successioni, ecc.) o di **cessione del contratto individuale** di lavoro, il nuovo sostituto d'imposta deve **completare gli adempimenti fiscali** già parzialmente eseguiti dal precedente datore di lavoro nel periodo d'imposta.

DETERMINAZIONE DEL REDDITO IMPONIBILE

Il **datore di lavoro subentrante** deve:

- effettuare le ritenute sulla **totalità del reddito di lavoro** dipendente e/o ad esso assimilato, tenendo conto anche di quanto effettuato dal precedente sostituto;
- effettuare le operazioni di **conguaglio di fine anno**;
- rilasciare la **Certificazione Unica per l'intero periodo d'imposta**.

CALCOLO DELLE IMPOSTE

IRPEF

SCAGLIONI E ALIQUOTE 2022

Fino a 28.000	23%
oltre 28.000 fino a 50.000	35%
Oltre 50.000	43%

CALCOLO DELLE IMPOSTE

Su richiesta del lavoratore il sostituto d'imposta può effettuare **una ritenuta con un'aliquota superiore** rispetto a quella dovuta. Tale procedura evita al lavoratore il pagamento di imposte troppo elevate in sede di dichiarazione dei redditi, ovvero al momento dell'effettuazione del conguaglio (Agenzia delle Entrate Ris. 30.11.2001 n. 199/E; Ministero delle Finanze Circ. 23.12.1997 n. 326).

CALCOLO DELLE IMPOSTE

In sede di conguaglio vengono calcolate le **addizionali regionali** (art. 50 DLgs. 446/1998) e **comunali** (art. 1 DLgs. 360/1998), determinate sulla base della residenza del lavoratore al **1° gennaio** dell'anno di riferimento. Tali addizionali verranno trattenute ratealmente a partire dal mese di gennaio dell'anno successivo, a meno di cessazione del rapporto di lavoro intervenuta entro la fine dell'anno oggetto di conguaglio.

DETRAZIONI SPETTANTI

Una volta determinato il reddito imponibile si deve tenere conto delle **detrazioni** eventualmente spettanti ai sensi del DPR 917/1986 per:

- **carichi di famiglia** (art. 12);
- **altre detrazioni** (art. 13);
- **oneri** (art. 15);
- oneri a fronte dei quali **il datore di lavoro ha effettuato trattenute**;
- erogazioni in conformità a **contratti collettivi** o ad **accordi e regolamenti** aziendali per **spese sanitarie e premi assicurativi** per rischio morte o invalidità permanente ovvero di non autosufficienza (art. 15 co. 1 lett. c) e f) DPR 917/1986).

DETRAZIONI SPETTANTI

Le detrazioni per figli a carico riguardano i figli con un'età superiore a 21 anni, in quanto l'**Assegno Unico e Universale** (DLgs. 230/2021) ha **assorbito le detrazioni per i figli a carico** fino a 21 anni.

Nessuna modifica per quanto riguarda le altre detrazioni relative ai familiari a carico diversi dai figli (**coniuge e altri familiari a carico**).

Le detrazioni per carichi di famiglia sono **rapportate a mese** e competono dal mese in cui si sono verificate a quello in cui sono cessate le condizioni richieste (art. 12 co. 3 DPR 917/1986).

DETRAZIONI SPETTANTI

A seguito della riforma delle aliquote IRPEF (D.Lgs. n. 216/2023) sono state modificate anche le detrazioni per la produzione del reddito (art. 13 DPR 917/1986).

L'ammontare della detrazione spettante decresce al crescere del reddito complessivo in conseguenza dell'applicazione di specifiche formule e **si azzer**a al raggiungimento della soglia di **50.000 euro di reddito complessivo annuo**.

DETRAZIONI SPETTANTI

REDDITO COMPLESSIVO	MISURA
Fino a 15.000	1.995,00 Minimo 690,00 Per il tempo determinato min 1.380
Oltre 15.000 fino a 28.000	$1.910 + 1.190 \times (28.000 - RC) / 13.000$
Oltre 28.000 fino a 50.000	$1.910 \times (50.000 - RC) / 22.000$

Oltre 50.000	Nessuna detrazione
--------------	--------------------

DETRAZIONI SPETTANTI

Le detrazioni sono **rapportate al numero dei giorni** compresi nel periodo di durata del rapporto di lavoro nell'anno, comprendendovi i giorni relativi a festività, riposi settimanali e altri giorni non lavorativi ma rientranti nella normale articolazione dell'orario di lavoro (es. part-time ciclico o verticale), mentre **vanno sottratti i giorni per i quali non spetta alcun reddito**, neppure sotto forma di retribuzione differita.

TRATTAMENTO INTEGRATIVO

Il Trattamento integrativo di ammontare non superiore ad e 1.200,00, calcolato in rapporto al numero di giorni di durata del rapporto di lavoro, spetta quando l'**imposta lorda** risulti di ammontare **superiore alle detrazioni spettanti** e il **reddito complessivo** non risulti superiore a **15.000 euro**.

TRATTAMENTO INTEGRATIVO

Al fine di neutralizzare gli effetti derivanti dall'aumento delle detrazioni sul trattamento integrativo, il comma 3, art. 1, decreto legislativo 30 dicembre 2023, n. 216, prevede che quest'ultimo verrà erogato – sempre limitatamente al periodo d'imposta 2024 – laddove l'**imposta lorda** determinata sui redditi di cui agli articoli 49, con esclusione dei redditi di pensione, e 50, comma 1, lett. a), b), c), c-bis), d), h-bis), e l), del TUIR, sia di **importo superiore a quello della detrazione** spettante ai sensi dell'art. 13 comma 1, diminuita dell'importo di 75 euro rapportato al periodo di lavoro nell'anno. L'assunto è stato condiviso dell'Agenzia delle Entrate con la circolare n. 2/E del 6 febbraio 2024.

TRATTAMENTO INTEGRATIVO

Il Trattamento integrativo è **comunque riconosciuto** – se il reddito complessivo è **superiore a 15.000 euro ma non a 28.000 euro** – a condizione che **la somma di determinate detrazioni** (per carichi di famiglia, per reddito da lavoro dipendente e assimilati, detrazioni per oneri, art. 15, comma 1, lett. a) e b), (detrazioni su interessi per mutui agrari ed immobiliari per acquisto prima casa) e comma 1-ter (detrazioni su erogazioni liberali a favore di associazioni e società sportive dilettantistiche), TUIR, limitatamente agli oneri sostenuti in dipendenza di prestiti o mutui contratti fino al 31 dicembre 2021, e

TRATTAMENTO INTEGRATIVO

delle rate relative alle detrazioni di cui agli artt. 15, comma 1, lett. c), (detrazioni su spese mediche) e 16-bis, TUIR, nonché a detrazioni previste da altre disposizioni normative) **sia di ammontare superiore all'imposta lorda.** (Agenzia delle Entrate Circ. 18.2.2022 n. 4/E).

In tal senso, laddove la somma delle detrazioni spettanti sopra elencate sia di importo superiore all'Irpef lorda calcolata sul reddito complessivo sarà riconosciuto al contribuente il trattamento integrativo per un ammontare non superiore a 1.200 euro, determinato in misura pari alla differenza tra la somma lorda delle suddette detrazioni e l'imposta lorda.

TRATTAMENTO INTEGRATIVO

Per verificare la spettanza del trattamento integrativo, il primo passaggio da effettuare è certamente la verifica di capienza dell'imposta lorda sui redditi di lavoro dipendente rispetto alle detrazioni previste dall'art. 13, comma 1, del TUIR. Il primo passaggio di verifica tiene, dunque, conto esclusivamente dell'eventuale imposta IRPEF netta derivante dai soli redditi di lavoro dipendente ed assimilati come previsto dall'art. 49, con esclusione dei redditi di pensione e non già sul reddito complessivo. Si rammenta, altresì, che le detrazioni da lavoro dipendente sono rapportate al numero di giorni complessivi di durata del rapporto di lavoro, fermo restando la durata massima di 365 giorni.

ESEMPI VERIFICA SPETTANZA TRATTAMENTO INTEGRATIVO

Verifica 1) – Capienza dell'imposta lorda sui redditi di lavoro dipendente e detrazioni ex art. 13

Esempio 1)

Dati	Operazione	Esito
Reddito 2024: € 13.600 (365gg)	$13.600 \times 23\%$	Irpef lorda = 3.128 (a)
Detrazioni 2024: € 1.955	Detrazione minima	Detraz. art. 13 = 1.955 (b)
Irpef netta	$(a) - (b) = (c)$	Irpef netta = € 1.173

Essendo l'imposta lorda superiore alle detrazioni ex art. 13, TUIR, è soddisfatta la condizione di capienza dell'imposta lorda sui redditi di lavoro dipendente.

Esempio 2)

Dati	Operazione	Esito
Reddito 2024: € 19.600 (365gg)	$19.600 \times 23\%$	Irpef lorda = 4.508 (a)
Detrazioni 2024	$1.910 + 1.190 \times ((28.000 - 19.600) / 13.000)$	Detraz. art. 13 = 2.679 (b)
Irpef netta	$(a) - (b) = (c)$	Irpef netta = € 1.829

Anche in questa seconda ipotesi la condizione di “capienza” può intendersi soddisfatta.

Esempio 3)

Dati	Operazione	Esito
Reddito 2024: € 8.400 (365gg)	$8.400 \times 23\%$	Irpef lorda = 1.932 (a)
Detrazioni 2024: € 1.955	Detrazione minima	Detraz. art. 13 = 1.955 (b)
Irpef netta	$(a) - (b) = (c)$	Irpef netta = € 0,00

Sebbene in questa ipotesi non vi sia “capienza” dell’imposta lorda sul reddito da lavoro dipendente ed assimilato rispetto alle detrazioni ex art. 13, comma 1, lett. a) del TUIR, in ragione delle disposizioni di cui all’art. 1, comma 3, d. lgs. n. 216/2023, è possibile considerare il precedente campo (b) – esclusivamente ai fini della verifica di spettanza del trattamento integrativo – con l’importo di 1880,00 ovvero sia 1.955 detratto dei 75 euro di aumento. In tal senso l’Irpef lorda, così considerata, troverebbe capienza (1932 – “1880”).

Il secondo passaggio da effettuare per la verifica di spettanza del trattamento integrativo, riguarda, invece, il reddito complessivo del lavoratore.

In particolare:

- se il reddito complessivo non è superiore a 15.000 euro e vi è capienza – come negli esempi di cui ai punti 1) e 3) – il trattamento integrativo può essere riconosciuto nella misura intera (1.200 euro da rapportarsi agli effettivi giorni di vigenza del rapporto;
- se il reddito complessivo è compreso tra 15.001 e 28.000 euro, e vi è capienza – come nell'esempio di cui al punto 2) – sarà necessario effettuare un'ulteriore verifica definita dall'Agenzia stessa di “incapienza” dell'imposta lorda rispetto alle detrazioni citate nel secondo periodo del comma 1, art. 1, decreto legge 5 febbraio 2020, n. 3.

Questo secondo passaggio intende far procedere il contribuente in senso diametralmente opposto rispetto alla Verifica 1), nel senso che le detrazioni spettanti – “totali” e non solo derivanti ai sensi dell’art. 13, TUIR, dovranno essere superiori all’imposta lorda dovuta sul reddito complessivo.

In questo caso, come si propone di seguito, il trattamento integrativo potrà essere riconosciuto nella misura pari alla differenza tra la somma delle detrazioni d’imposta e l’imposta lorda, ferma restando la misura massima di 1.200 euro.

Verifica 2) – “Incapienza” dell’imposta lorda rispetto alle detrazioni	
Esempio 1)	
Descrizione	Importo
Reddito di lavoro dipendente (365 giorni)	€ 19.600

Altri redditi soggetti a IRPEF	€ 3.000
Reddito complessivo	€ 22.600
Irpef lorda	+ € 5.198
Detrazioni ex art. 13, TUIR	- € 2.679
Ulteriori detrazioni	- € 2.492
Irpef netta	+ € 27,00
La verifica di “incapienza” dell’imposta lorda rispetto alle detrazioni non può assumersi soddisfatta, sicché al contribuente non spetterà il trattamento integrativo.	

Esempio 2)

Descrizione	Importo
Reddito di lavoro dipendente (365 giorni)	€ 19.600
Altri redditi soggetti a IRPEF	€ 3.000
Reddito complessivo	€ 22.600
Irpef lorda	+ € 5.198
Detrazioni ex art. 13, TUIR	- € 2.679
Detrazione per coniuge a carico	- € 690
Ulteriori detrazioni	- € 2.492

Irpef netta	Zero
Differenza tra Irpef lorda complessiva ed il totale delle detrazioni	- € 663
<p>La verifica di incapienza dell'Irpef lorda rispetto al totale delle detrazioni spettanti deve intendersi soddisfatta. Il contribuente potrà, dunque, avere accesso ad un trattamento integrativo pari ad euro 663,00 nel periodo d'imposta.</p>	
Esempio 3)	
Descrizione	Importo
Reddito di lavoro dipendente (365 giorni)	€ 19.600

Altri redditi soggetti a IRPEF	€ 3.000
Reddito complessivo	€ 22.600
Irpef lorda	+ € 5.198
Detrazioni ex art. 13, TUIR	- € 2.679
Detrazione per coniuge a carico	- € 690
Ulteriori detrazioni	- € 3.492
Irpef netta	Zero
Differenza tra Irpef lorda complessiva ed il totale delle detrazioni	- € 1.663

La verifica di incapienza dell'Irpef lorda rispetto al totale delle detrazioni spettanti deve intendersi soddisfatta. Il contribuente potrà, dunque, avere accesso al trattamento integrativo massimo pari ad euro 1.200,00 nel periodo d'imposta.

Pertanto, con il conguaglio, il datore di lavoro verifica se il trattamento sia stato correttamente corrisposto ovvero ne accerta la spettanza (in particolare per quei lavoratori che ne abbiamo chiesto l'attribuzione soltanto al momento del conguaglio) e recupera l'eventuale importo non spettante (o eroga la differenza al lavoratore nel caso in cui abbia corrisposto un importo inferiore in corso d'anno). Si rammenta che, quando l'importo da recuperare è superiore a 60 euro, il sostituto d'imposta opera una ritenuta in 8 rate di pari ammontare a partire dalla retribuzione che sconta gli effetti del conguaglio.

BONUS NATALE

Articolo 2-bis del decreto Omnibus (decretolegge 9 agosto 2024, n. 113, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 ottobre 2024, n. 143,) - D.L. n. 167/2024

Circolare A.d.E n. 19/E del 10 ottobre 2024 - Circolare A.d.E. n. 22/E del 19 novembre 2024

Il Decreto Omnibus (articolo 2-bis del DL 113/2024, convertito nella Legge 143/2024) ha istituito un'indennità una tantum di 100 euro, nota come "Bonus Natale", destinata ai lavoratori dipendenti da erogarsi con la tredicesima mensilità, secondo specifici criteri di idoneità personale e di reddito. Il Bonus in argomento, quale una tantum per l'anno 2024, è riconosciuto nella misura massima di euro 100, da rapportare al periodo di lavoro, ai lavoratori dipendenti in possesso di specifici requisiti reddituali e familiari. Il bonus non viene ridotto in caso di lavoro part-time.

BONUS NATALE

Successivamente, il DL 167/2024 ha introdotto significative modificazioni a tali criteri, cambiando profondamente i requisiti per l'accesso al beneficio e estendendo il numero di possibili beneficiari. A fornire dettagli più specifici in materia è intervenuta la circolare n. 22 del 19 novembre 2024 emanata dall' Agenzia delle Entrate.

Va subito sottolineato che non è più necessario il requisito del coniuge a carico, il Bonus Natale spetta, fermi restando gli altri requisiti, al lavoratore dipendente che ha almeno un figlio, anche se nato fuori del matrimonio riconosciuto, adottivo, affiliato o affidato, che si trova nelle condizioni previste dall' articolo 12, comma 2, del TUIR (DPR n. 917/1986).

BONUS NATALE

Dunque, l'indennità di 100 euro è concessa ai lavoratori dipendenti che soddisfano simultaneamente le seguenti condizioni:

- possedere, per l'anno fiscale 2024, un reddito totale che non ecceda i 28.000 euro;
- avere almeno un figlio, indipendentemente dalla condizione di nascita (naturale, riconosciuto, adottivo, affiliato o affidato), considerato fiscalmente a carico come definito dall'articolo 12, comma 2, del TUIR (DPR 917/1986);

BONUS NATALE

- avere un'imposta lorda, calcolata sui redditi da lavoro dipendente come specificato nell'articolo 49 del TUIR - escludendo i redditi menzionati nel comma 2, lettera a, dello stesso articolo - che superi l'importo della detrazione spettante in base all'articolo 13, comma 1, del TUIR (c.d. capienza).

Per effetto delle modifiche apportate dal DL n. 167/2024, per essere eleggibile al bonus, il **lavoratore dipendente deve avere almeno un figlio**, sia esso nato all'interno o fuori del matrimonio, riconosciuto, adottato, affiliato o in affidamento, che sia fiscalmente a carico. Non si richiede più, a differenza di quanto previsto dalla normativa precedente, che il coniuge sia fiscalmente a carico o che il lavoratore appartenga a un nucleo familiare monogenitoriale.

BONUS NATALE

La circolare agenziale n. 22 del 19 novembre 2024 precisa che il requisito del figlio fiscalmente a carico può risultare integrato anche per i figli di età inferiore a 21 anni (ove soddisfino i criteri reddituali dell'articolo 12 del Tuir), sebbene per essi non siano più previste le detrazioni per figli a carico.

Il Bonus Natale non spetta:

La novella introduce anche il nuovo comma 2-bis all'articolo 2-bis del Decreto Omnibus, stabilendo che il bonus di 100 euro non è concesso al lavoratore dipendente sposato o convivente, se il suo coniuge o convivente, che non sia legalmente e definitivamente separato, riceve già questa stessa indennità.

BONUS NATALE

Pertanto, in situazioni dove entrambi i partner sono lavoratori dipendenti e soddisfano i criteri stabiliti dalla legge, il bonus sarà assegnato soltanto a uno dei due, a condizione che:

- siano sposati e non in stato di separazione legale e definitiva;
- siano conviventi di fatto, secondo quanto definito dagli articoli 1, commi 36 e 37, della legge n. 76 del 2016, come descritto nella relazione illustrativa.

BONUS NATALE

Apriamo, una parentesi sul concetto di conviventi di fatto.

Il riferimento è all'articolo 1, commi 36 e 37, della legge n. 76 del 2016, dove viene stabilito che:

- i conviventi di fatto sono due adulti in una relazione stabile basata su legami affettivi e su un supporto morale e materiale reciproco, senza vincoli di parentela, affinità, adozione, matrimonio o unione civile;
- fermo quanto sopra, la verifica della convivenza stabile è basata sulla dichiarazione anagrafica secondo l'articolo 4 e la lettera b del comma 1 dell'articolo 13 del regolamento emesso con il DPR 30 maggio 1989, n. 223.

BONUS NATALE

La circolare 22/E/2024 contiene alcuni esempi per meglio illustrare la dazione o meno del Bonus Natale. L'ipotesi è quella di due lavoratori dipendenti, sig. Rossi e sig.ra Bianchi, genitori di un figlio fiscalmente a carico e, l'uno con l'altra, né coniugati né conviventi.

- Il sig. Rossi e la sig.ra Bianchi non sono coniugati e non convivono con altri soggetti: il bonus spetta a entrambi.

BONUS NATALE

- La sig.ra Bianchi, non coniugata e non convivente con altri soggetti, non rispetta gli altri requisiti previsti dalla norma; mentre il sig. Rossi è coniugato con una lavoratrice dipendente, sig.ra Verdi, con la quale ha un altro figlio fiscalmente a carico: la sig.ra Bianchi non beneficia del bonus, mentre il bonus spetta a uno solo dei due coniugi, sig. Rossi o sig.ra Verdi (in presenza degli altri requisiti).

BONUS NATALE

Come ottenere il Bonus Natale

La circolare dell'AdE n. 22/2024 conclude fornendo informazioni sulle modalità per fruire del Bonus Natale.

Il datore di lavoro, sia esso pubblico o privato, eroga il Bonus Natale su richiesta del lavoratore dipendente. Costui deve dichiarare per iscritto di avere diritto al beneficio, fornendo:

- il codice fiscale del proprio coniuge o convivente;
- il codice fiscale dei figli che sono fiscalmente a carico.

BONUS NATALE

Pertanto, il lavoratore è obbligato a rilasciare una dichiarazione sostitutiva di notorietà secondo l'articolo 47 del DPR n. 445/2000, attestando l'esistenza dei requisiti di reddito e familiari necessari per ricevere l'indennità in questione.

NOTA BENE: Il lavoratore, nella sua dichiarazione al datore di lavoro, deve affermare che il suo coniuge, non legalmente e di fatto separato, o il convivente non riceva il bonus.

Il bonus viene riconosciuto unitamente alla tredicesima mensilità. Nel caso in cui il rateo mensile di tredicesima venga corrisposto mensilmente in busta paga è possibile corrispondere l'indennità con la busta paga di novembre in cui è presente il rateo di tredicesima mensilità.

BONUS NATALE

Agli operai edili, in presenza dei requisiti previsti dall'articolo 2-bis del decreto legge n. 113/2024, potrà essere riconosciuta l'indennità al pari degli altri lavoratori e potrà essere corrisposta anche con la retribuzione di novembre.

Per gli operai agricoli a tempo determinato il contratto collettivo di categoria prevede la corresponsione de terzo elemento quale corrispettivo di diversi istituti riconosciuti agli operai a tempo indeterminato e calcolati su 312 giorni lavorativi, tra i quali la tredicesima mensilità. Pertanto, in presenza degli altri requisiti previsti, il bonus Natale potrà essere riconosciuto al pari degli altri lavoratori.

BONUS NATALE

E' importante sottolineare che per i lavoratori dipendenti che hanno già presentato la dichiarazione sostitutiva secondo le disposizioni precedenti dell'articolo 2-bis del decreto Omnibus, non è richiesto di inoltrare una nuova dichiarazione al sostituto d'imposta. Tuttavia, sarà necessaria una nuova domanda quando è necessario fornire il codice fiscale del convivente per conformarsi alle norme del nuovo comma 2-bis, insieme all'affermazione che il convivente stesso non sia ricevente del bonus.

NOTA BENE: Il lavoratore può beneficiare dell'indennità nella dichiarazione dei redditi relativa all'anno d'imposta 2024, da presentarsi nell'anno 2025.

BONUS NATALE

Codici tributo: con risoluzione n. 54/E del 13 novembre 2024 l' Agenzia delle Entrate ha istituito i codici tributo 1703 e 174E utilizzabili nei modelli F24 e F24 “Enti pubblici”. Tale codice può essere utilizzato anche per la restituzione del bonus.

Il credito spettante al datore di lavoro sostituto d'imposta a seguito dell'erogazione dell'indennità è oggetto di compensazione verticale, per cui non si applicano i limiti previsti per le altre compensazioni dall'art. 17 del decreto legislativo n. 241/1997.

BONUS NATALE

Restituzione del Bonus Natale per mancanza dei requisiti:

Se un lavoratore dipendente ha ricevuto l'indennità senza soddisfare i requisiti necessari o in un importo superiore a quello dovuto, il sostituto di imposta dovrà provvedere a recuperare l'importo non spettante in sede di conguaglio fiscale; qualora non sia più fattibile per il sostituto d'imposta realizzare un conguaglio a debito, lo stesso lavoratore è tenuto a restituire la somma del bonus percepita indebitamente attraverso la sua dichiarazione dei redditi.

NOTA BENE: La circolare nega il Bonus Natale ai titolari di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente, di cui all'articolo 50 del TUIR.

FRINGE BENEFITS

I fringe benefits sono **compensi in forma non monetaria**, consistenti nella messa a disposizione di beni e/o servizi a favore dei lavoratori (o di qualche lavoratore), senza che ve ne sia l'obbligo in forza di norme di legge.

Il termine Fringe benefits deriva dall'inglese fringe (frangia, ma anche bordo, limite) e benefit (vantaggio, profitto, utile) si tratta quindi di "**retribuzione marginale**" o "**vantaggi indiretti**".

I fringe benefits vanno collocati nel quadro generale delle forme di **retribuzione di tipo incentivante**, poiché possono essere considerati come strumenti essenziali di valorizzazione della prestazione dei lavoratori e dei collaboratori.

FRINGE BENEFITS

A differenza del [welfare aziendale](#), per il quale la norma subordina l'esenzione (totale o parziale) contributiva e fiscale al fatto che siano riconosciuti alla generalità o categorie di dipendenti, i fringe benefit possono essere riconosciuti **anche al singolo lavoratore** in accordo con il datore di lavoro.

Si tratta di una forma di retribuzione in natura che riguarda in modo particolare i dirigenti, i quadri e il personale direttivo, ma potrebbero anche essere estesi senza alcun limite a lavoratori inquadrati a livelli inferiori.

FRINGE BENEFITS

I fringe benefits, essendo erogati quale corrispettivo della prestazione lavorativa, hanno natura retributiva (e non liberale) con la conseguente applicazione dei principi in tema di retribuzione, ovvero possibilità di considerare il valore dei predetti compensi ai fini del calcolo di istituti retributivi indiretti o differiti.

Ad esempio, ai sensi dell'art. 2120 c.c., 2° comma, la retribuzione annua da prendere a riferimento per il calcolo del TFR comprende anche l'equivalente delle prestazioni in natura. Secondo l'orientamento della Corte di Cassazione (es. Cass. n.11644/2004) si computano nel TFR (se non diversamente stabilito dalla contrattazione collettiva) tutte le prestazioni in natura erogate a titolo non occasionale.

FRINGE BENEFITS

Come viene quantificato il fringe benefit?

Il principio generale è quello dell'**omnicomprensività del reddito da lavoro dipendente**, ai sensi del quale si considerano nel reddito da lavoro dipendente “tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro”. La regola generale sulla quantificazione dei fringe benefit è che deve essere quantificato (ed esposto nel cedolino paga) al **valore normale**. Per valore normale, ai sensi dell'[art. 9, comma 3 del TUIR](#), si intende “il prezzo o corrispettivo mediamente praticato per i beni e i servizi della stessa specie o

FRINGE BENEFITS

similari, in condizioni di libera concorrenza e al medesimo stadio di commercializzazione, nel tempo e nel luogo in cui i beni o servizi sono stati acquisiti o prestati, e, in mancanza, nel tempo e nel luogo più prossimi. Per la determinazione del valore normale si fa riferimento, in quanto possibile, ai listini o alle tariffe del soggetto che ha fornito i beni o i servizi e, in mancanza, alle mercuriali e ai listini delle camere di commercio e alle tariffe professionali, tenendo conto degli sconti d'uso.”

Ma tutti i fringe benefit sono imponibili?

Al principio generale dell'omnicomprensività del reddito da lavoro dipendente deroga quanto previsto dall'art. 51, comma 3 del TUIR ai sensi del

FRINGE BENEFITS

del quale sono **esclusi** dal concorso nella formazione del reddito del lavoratore di tutti i benefits erogati se globalmente **inferiori**, nel periodo d'imposta, a 258,23 euro, limite che ha valenza generale per tutti i fringe benefits come previsto dall'ultimo periodo del predetto comma 3 dell'art. 51 del TUIR. La legge di bilancio 2024 ([L. n. 213/2023](#)) prevede che per il solo anno 2024, che il limite di esenzione generale di cui al comma 3 dell'art. 51 del TUIR per i beni ceduti e dei servizi prestati, viene innalzato per tutti i lavoratori a **1.000 euro annui** e a **2.000 euro annui** ai lavoratori dipendenti con figli compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti e i figli adottivi o affidati, a carico.

FRINGE BENEFITS

Nel nuovo limite di 1.000 ovvero 2.000 euro annui, si considerano anche le somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle **utenze domestiche** del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, delle spese per l'affitto della prima casa ovvero per gli interessi sul mutuo relativo alla prima casa. In continuità con quanto previsto per il 2023 viene previsto che i datori di lavoro provvedano all'attuazione del presente comma previa **informativa alle rappresentanze sindacali unitarie** laddove presenti e che l'innalzamento a 2.000 euro spetti qualora il lavoratore dipendente dichiarerà al datore di lavoro di avervi diritto, indicando il **codice fiscale dei figli**.

FRINGE BENEFITS

Con le operazioni di conguaglio il sostituto d'imposta procede alla verifica della corretta applicazione delle disposizioni che prevedono l'esclusione dalla concorrenza alla formazione del reddito di lavoro dipendente del valore normale dei beni ceduti e dei servizi prestati (c.d. fringe benefit) se, complessivamente, di importo non superiore, nel periodo d'imposta, alle soglie di 1.000 o 2.000 euro sopra citate (per l'anno 2024). La disciplina in materia di fringe benefit dispone l'imposizione fiscale sul totale dei beni e servizi erogati al superamento dei predetti limiti. Di conseguenza, se dalle operazioni di conguaglio il valore dei fringe benefit riconosciuti nel corso del

FRINGE BENEFITS

2024 dovesse risultare complessivamente superiore a 2.000 euro per i dipendenti con figli a carico, ovvero a 1.000 euro per la restante platea di dipendenti, il datore di lavoro dovrà assoggettare ad IRPEF ed a contribuzione il valore complessivo e non solo la quota eccedente, trattenendo le differenze al lavoratore. Il datore di lavoro deve tenere conto anche dei beni o dei servizi ceduti da eventuali precedenti datori di lavoro; tuttavia, ai soli fini previdenziali, al superamento del limite previsto, provvede al versamento dei contributi esclusivamente sulla parte di fringe benefit da lui erogati.

FRINGE BENEFITS

Per quanto riguarda i buoni pasto, ricordiamo che è prevista l'esenzione fiscale e contributiva limitata a specifici importi giornalieri (4 euro se cartacei; 8 euro per i buoni elettronici), pertanto il datore di lavoro è tenuto alla verifica dei limiti di esenzione solo rispetto al valore nominale dei buoni erogati.

I limiti di 1.000 e 2.000 euro sono di carattere generale e valgono, dunque, anche con riferimento ai beni che sono indicati nel [comma 4 dell'art. 51](#), con riferimento ai quali, sono previsti dei specifici criteri di forfettizzazione.

FRINGE BENEFITS

Il limite di esenzione è sempre applicabile ed in presenza di più benefits determinati con criteri differenti, occorre procedere alla somma dei valori ottenuti e verificare il superamento della soglia. Il sostituto di imposta deve applicare la ritenuta nel periodo di paga in cui viene superata la soglia di esenzione.

Tra i fringe benefits previsti dall'art. 51 comma 4 del TUIR, ci soffermiamo sull'auto aziendale ad uso promiscuo del dipendente, i prestiti aziendali e l'alloggio concessi ai lavoratori.

Auto aziendale ad uso promiscuo: ai sensi dell'art. 51, comma 4, lettera a) del TUIR, assume natura di reddito imponibile una percentuale differenziata in

FRINGE BENEFITS

base al valore delle emissioni del veicolo calcolata su una percorrenza convenzionale di 15.000 km annui, calcolato sulla base del costo chilometrico di esercizio desumibile dalle tabelle nazionali ACI. In particolare, l'importo corrispondente alla percorrenza convenzionale di 15.000 km annui viene moltiplicato per:

Valore di emissione CO2	%
fino a 60g/km	25
superiori a 60g/km ma non a 160g/km	30
superiori a 160g/km ma non a 190g/km	50
superiore a 190g/km	60

FRINGE BENEFITS

Alloggio in uso al dipendente: ai sensi dell'art. 51, comma 4, lettera c) del TUIR, assume natura reddituale la differenza tra la rendita catastale del fabbricato aumentata di tutte le spese inerenti il fabbricato stesso, comprese le utenze non a carico dell'utilizzatore e quanto corrisposto per il godimento del fabbricato stesso.

La norma prevede che per i fabbricati concessi in connessione all'obbligo di dimorare nell'alloggio stesso, si assume il 30 per cento della predetta differenza.

Per i fabbricati che non devono essere iscritti nel catasto si assume la differenza tra il valore del canone di locazione determinato in regime vincolistico o, in

FRINGE BENEFITS

in mancanza, quello determinato in regime di libero mercato, e quanto corrisposto per il godimento del fabbricato.

Esempio:

L'azienda affitta un'abitazione per il proprio dipendente non per esigenze di servizio a un canone di locazione annuo di 6.000 euro; l'abitazione ha un rendita catastale di 2.500 euro annui e le spese inerenti all'abitazione sostenute dal datore di lavoro ammontano a 1.000 euro.

FRINGE BENEFITS

Nella lettera di assegnazione dell'alloggio viene stabilita una quota a carico del lavoratore di 1.200 euro annui.

Rendita catastale annua alloggio (A)	€ 2.500,00 +
Spese inerenti al fabbricato (B)	€ 1.000,00 -
Quota annua a carico del lavoratore (C)	€ 1.200,00
Valore annuo Fringe Benefit	€ 2.300,00 (A+B-C)

FRINGE BENEFITS

Prestiti ai dipendenti: l'art. 51, c. 4, lettera b), primo periodo, del TUIR, a seguito delle modifiche apportate dalla legge n. 191/2023 (c.d. Decreto Anticipi), che ha convertito il DL 145/2023, prevede nuove modalità di determinazione del fringe benefit in caso di prestiti concessi ai dipendenti. Fermo restando che ai fini della determinazione dell'imponibile, si considera il 50% della differenza tra l'importo degli interessi calcolato al tasso ufficiale di riferimento (TUR) e l'importo degli interessi calcolato al tasso praticato, per effetto della citata modifica, ai fini della valorizzazione del benefit è necessario distinguere tra prestiti a tasso variabile e prestiti a tasso fisso:

FRINGE BENEFITS

per i primi si considera il tasso ufficiale di riferimento vigente alla data di scadenza di ciascuna rata, mentre per i prestiti a tasso fisso si assume il tasso ufficiale di riferimento alla data di stipula del contratto. Pertanto, qualora il datore di lavoro non avesse tenuto conto delle citate modifiche procedurali ovvero avesse utilizzato un tasso errato, potrà procedere al ricalcolo e riallineare la tassazione con il conguaglio di fine anno.

FRINGE BENEFITS

Amministratori: L' art. 50 del TUIR fa rientrare nei redditi assimilati a quelli da lavoro dipendenti, tra gli altri, anche le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione agli uffici di amministratore, sindaco o revisore di società, associazioni e altri enti con o senza personalità.

L'equiparazione ai redditi da lavoro dipendente e la specifica disposizione di legge fa sì che ai compensi erogati agli amministratori trova applicazione il principio di omnicomprensività del reddito con la conseguenza che costituiscono, quindi, reddito tassabile tutte le “somme o valori” che siano in qualunque modo riconducibili alla carica di amministratore, ad eccezione di

FRINGE BENEFITS

quei valori che, tassativamente, la legge esclude da imposizione fiscale, totalmente o parzialmente.

Il termine “somma” è riferito al denaro, mentre il termine “valori” è riferito ai beni, ai servizi ed alle altre utilità fruiti gratuitamente, in tutto o in parte, all'amministratore.