



Rag. Luigina Andrighetti Frisoni | Consulente del lavoro | Revisore legale
Dott. Marco Frisoni | Consulente del lavoro | Docente presso Università dell'Insubria, facoltà di Giurisprudenza
Rag. Silvia Frisoni | Consulente del lavoro
Dott. Alessio Bisceglie | Consulente del lavoro
Dott.ssa Silvia Costa | Consulente del lavoro
Dott. Alberto Balestrini | Consulente del lavoro

Circolare n. 265 – 23 Dicembre 2020

IL CONGUAGLIO DI FINE ANNO ALLA LUCE DELLE NOVITA' RELATIVE ALL'EMERGENZA COVID-19

Dopo anni durante i quali non si sono registrate particolari novità relativamente alla tassazione dei redditi di lavoro dipendente e assimilato, per l'anno 2020 le misure introdotte al fine di fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19 attualmente in corso sono state portatrici di numerosi ed importanti cambiamenti a livello fiscale e contributivo, che inevitabilmente dovranno essere considerati in sede di conguaglio all'interno del prossimo cedolino paga relativo alle competenze di Dicembre 2020.

Il conguaglio di fine anno, in sintesi

Il datore di lavoro/committente, come noto, in qualità di sostituto di imposta, è chiamato annualmente ad effettuare un adempimento riepilogativo al fine di determinare in maniera corretta le trattenute fiscali e contributive calcolate sui redditi di lavoro dipendente e assimilato; tale operazione, denominata conguaglio fiscale e contributivo, permette di calcolare in maniera definitiva la misura delle imposte (IRPEF e addizionali regionali e comunali) e dei contributi previdenziali (INPS o altro ente previdenziale) dovuti dai lavoratori dipendenti e dai collaboratori sulla base del reddito percepito nell'anno, la cui misura diventa definitiva solo a conclusione dello stesso.

Nello specifico, focalizzando l'attenzione sull'aspetto fiscale, il datore di lavoro, con il cedolino paga di Dicembre 2020 ed, in ogni caso entro e non oltre il 28 Febbraio 2021, è tenuto ad effettuare il conguaglio tra l'ammontare delle ritenute operate sulle somme e sui valori corrisposti in ciascun periodo paga dell'anno in corso, comprese le mensilità aggiuntive, e l'imposta dovuta sull'ammontare complessivo delle imposte e dei valori corrisposti nel 2020, tenendo conto delle detrazioni eventualmente spettanti ai sensi degli articoli 12, 13 e 15 del T.U.I.R.

Il conguaglio fiscale risulta essere un importante strumento di semplificazione degli adempimenti, in quanto la sua finalità è quella di dare, per quanto possibile, carattere di definitività alla ritenuta operata dal sostituto d'imposta, così da evitare al dipendente privo di altri redditi l'onere di presentare la dichiarazione dei redditi.

Com'è noto, dall'operazione di conguaglio fiscale possono scaturire due differenti situazioni:

- Risultato del conguaglio con saldo a debito (l'IRPEF pagata dal lavoratore durante l'anno è **inferiore** a quella dovuta): il datore di lavoro effettua la trattenuta dalle competenze del lavoratore. In caso di incapienza, il lavoratore deve scegliere se versare le imposte ancora dovute al datore di lavoro in un'unica soluzione oppure autorizzare quest'ultimo a trattenere le imposte residue dalle retribuzioni dei mesi successivi, con il pagamento di un interesse mensile dello 0,33%;
- Risultato del conguaglio con saldo a credito (l'IRPEF pagata dal lavoratore durante l'anno è **superiore** a quella dovuta): il datore di lavoro rimborsa le maggiori trattenute, recuperando il relativo ammontare dal monte delle ritenute complessivamente operate nel mese. Nell'ipotesi in cui le ritenute a disposizione non siano sufficienti, il datore di lavoro procede in ogni caso al rimborso al dipendente delle maggiori imposte trattenute, recuperando il credito vantato attraverso F24.

Le novità del conguaglio 2020 alla luce dell'emergenza COVID-19

Come anticipato, il conguaglio fiscale dei redditi di lavoro dipendente e assimilato percepiti nel 2020 risulta essere uno dei più complessi degli ultimi anni, in quanto sono numerose le novità previste dal Legislatore in materia fiscale per l'anno in corso introdotte come misure atte a fronteggiare l'emergenza epidemiologica, oltre a quanto introdotto durante l'anno in virtù di quanto già programmato in precedenza.

Di seguito si riassumono tutte le novità più importanti introdotte nel 2020:

1) Nuove soglie di esenzione fiscale buoni pasto/ticket restaurant

La Legge di Bilancio 2020 (articolo 1, comma 677, L. 160/2019) ha modificato, a decorrere dal 1° Gennaio 2020, i limiti di esclusione dal reddito di lavoro dipendente dei buoni pasto, ovvero titoli di pagamento mediante i quali i dipendenti sono legittimati dal datore di lavoro a ottenere dagli esercizi convenzionati "servizi sostitutivi di mensa", prevedendo:

- la riduzione da 5,29 a 4 euro giornalieri della quota non sottoposta a tassazione dei ticket cartacei;
- l'aumento da 7 a 8 euro giornalieri della soglia di non imponibilità dei ticket elettronici.

L'innalzamento del limite di esenzione dei buoni pasto elettronici è stato introdotto, in continuità con quanto previsto dalla Legge di Stabilità 2015, per incentivare maggiormente il loro utilizzo; essi assicurano una migliore tracciabilità fiscale rispetto a quelli cartacei e, pertanto, l'Agenzia delle Entrate ha più margini di controllo sulla regolarità della loro emissione e utilizzo.

È opportuno sottolineare che il regime di esenzione di 5,29 euro giornalieri per le indennità sostitutive delle somministrazioni di vitto corrisposte agli addetti ai cantieri edili, ad altre strutture lavorative a carattere temporaneo o a unità produttive ubicate in zone dove manchino strutture e servizi di ristorazione rimane confermato e, pertanto, per il 2020 non subisce modifiche rispetto a quanto previsto dalla Legge di Bilancio 2020.

2) Nuove disposizioni dal 1° luglio 2020 in materia di fringe benefit auto

La Legge di Bilancio 2020 (L. n. 160/2019) ha rimodulato i fringe benefit sui veicoli aziendali concessi per uso promiscuo ai dipendenti e agli amministratori di società, in base ai livelli di emissioni Co2 dell'auto considerati nelle nuove tabelle ACI.

L'articolo 1, comma 362, prevede, esclusivamente in riferimento alle auto aziendali di nuova immatricolazione e assegnate ai dipendenti dal 1° Luglio 2020, una nuova disciplina:

- la soglia del *fringe benefit* da tassare subisce una riduzione sui veicoli più ecologici, passando dal 30% al 25% per le percorrenze medie di 15.000 km l'anno;
- la vera novità riguarda i livelli di inquinamento dal momento che sono state penalizzate le vetture con maggiori emissioni di CO2, in riferimento alle quali le percentuali da applicare per il calcolo del valore del *fringe benefit* arriva a raggiungere il 40% e il 50%.

Fringe benefit auto aziendali di nuova immatricolazione e assegnate dal 1° Luglio 2020	
Emissioni auto	Valore fringe benefit
Emissioni di anidride carbonica non superiori a 60 g/km	Valore pari al 25% dell'importo corrispondente a una percorrenza convenzionale di 15.000 km
Emissioni di anidride carbonica superiori a 60 g/km, ma non a 160 g/km	Valore pari al 30% dell'importo corrispondente a una percorrenza convenzionale di 15.000 km
Emissioni di anidride carbonica superiori a 160 g/km, ma non a 190 g/km	Valore pari al 40% (50% dal 2021) dell'importo corrispondente a una percorrenza convenzionale di 15.000 km
Emissioni di anidride carbonica superiori a 190 g/km	Valore pari al 50% (60% dal 2021) dell'importo corrispondente a una percorrenza convenzionale di 15.000 km

Per tutte le auto aziendali concesse ai dipendenti fino al 30 Giugno 2020 valgono le regole precedenti: usufruiscono di un fringe benefit del 30% a prescindere dal livello di emissioni di Co2 del veicolo.

In merito l'Agenda delle Entrate, con la risoluzione n. 46/E/2020, ha chiarito che la nuova disciplina di calcolo del fringe benefit autovettura prevista dalla Legge di Bilancio 2020 si applica ai veicoli:

- immatricolati dal 1° Luglio 2020: i termini “nuova immatricolazione” si riferisce ai veicoli immatricolati dal 1° Luglio 2020 e non dal 1° Gennaio 2020, data di entrata in vigore della Legge di Bilancio;
- concessi in uso promiscuo con contratti stipulati a partire dal 1° Luglio 2020; con i termini “concesso in uso” si fa riferimento al momento dell'atto di assegnazione del veicolo sottoscritto da parte del datore di lavoro e del dipendente.

3) Aumento soglia esenzione retribuzione in natura (fringe benefit)

Altra importante misura introdotta dal Legislatore al fine di ridurre il cuneo fiscale in busta paga è rappresentata dall'articolo 112, D.L. n. 104/2020 (c.d. “Decreto Agosto”), che ha raddoppiato la soglia di esenzione per beni e servizi erogati dall'azienda ai dipendenti come fringe benefit, non imponibili ai sensi dell'articolo 51, comma 3, T.U.I.R.

In virtù di tale disposizione, la soglia di esenzione dei fringe benefit, esclusivamente per l'anno 2020, è elevata a 516,46 euro, rispetto agli ordinari 258,23 euro.

Alla luce di tale novità, i datori di lavoro, per l'anno 2020, avranno un più ampio margine di esenzione per offrire ai propri dipendenti l'erogazione di beni e prestazioni quali buoni spesa o buoni carburante, senza che tali valori vengano tassati.

4) Corresponsione bonus 100 euro per lavoratori che a Marzo 2020 hanno lavorato in presenza (Decreto Cura Italia)

La retribuzione del mese di Dicembre 2020 rappresenta l'ultima mensilità entro la quale il datore di lavoro ha la possibilità, nel caso non abbia già provveduto durante l'anno, di erogare il bonus di 100 euro previsto dall'articolo 63, D.L. 18/2020, misura economica a sostegno dei lavoratori dipendenti, che durante il periodo di emergenza sanitaria COVID-19 abbiano prestato servizio nella sede di lavoro nel mese di Marzo 2020.

L'articolo 63 regola le principali caratteristiche di tale misura e i requisiti per averne diritto:

Bonus 100 euro ex D.L. 18/2020	
Misura	Requisiti
<ul style="list-style-type: none"> • I 100 euro sono riconosciuti in via automatica a partire dalla retribuzione del mese di aprile, e comunque entro il termine di effettuazione delle operazioni di conguaglio di fine anno; • il premio va rapportato al numero dei giorni di lavoro svolti nella propria sede di lavoro a marzo; • al fine di tale computo non si considerano le giornate in <i>smart-working</i>, di ferie, malattia e CIG; vengono incluse nel calcolo le giornate lavorate le prestazioni svolte in trasferta e/o in distacco presso altra azienda; • il <i>bonus</i> non concorre alla formazione della base imponibile ai fini delle imposte dirette; • il premio spetta anche al lavoratore a tempo parziale, senza alcun tipo di riproporzionamento legato all'orario di lavoro effettivamente svolto. 	<ul style="list-style-type: none"> • Hanno diritto i lavoratori che abbiano prestato servizio nella sede di lavoro nel mese di Marzo; • è necessario possedere un reddito complessivo da lavoro dipendente dell'anno precedente non superiore a 40.000; • ai fini del limite dei 40.000 euro si tiene conto solo ed esclusivamente dei redditi sottoposti a tassazione progressiva IRPEF e non anche di quelli assoggettati a tassazione separata o a imposta sostitutiva; • qualora il datore di lavoro non sia in possesso della C.U. dell'anno precedente il dipendente dovrà rilasciare al sostituto di imposta un'autodichiarazione ex D.P.R. 445/2000, in cui attestare l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nell'anno precedente.

5) Introduzione del trattamento integrativo e della ulteriore detrazione ex D.L. n. 3/2020 e abrogazione Bonus Renzi ex D.L. n. 66/2014 con introduzione della "Clausola di salvaguardia per eventi COVID-19"

Il D.L. n. 3/2020, convertito nella L. n. 21/2020, ha introdotto, con decorrenza dal 1° Luglio 2020, misure urgenti per la riduzione della pressione fiscale sul lavoro dipendente:

- abrogazione delle norme per la corresponsione del bonus 80 euro (c.d. "Bonus Renzi") ed eliminazione di tale misura, che è rimasta in vigore fino al 30 Giugno 2020;

- introduzione, dal 1° Luglio 2020, in sua sostituzione, di un nuovo meccanismo di abbattimento del cuneo fiscale per i lavoratori dipendenti, che prevede un credito IRPEF (trattamento integrativo al reddito ex D.L. n. 3/2020) di 100 euro mensili per tutti quei contribuenti percettori di redditi da lavoro dipendente e assimilati che percepiscono un reddito imponibile Irpef annuo compreso tra un minimo di 8.174 e un massimo di 28.000 euro;
- aggiunta di un ulteriore strumento di sostegno al reddito sotto forma di detrazione dall'imposta lorda per i titolari di reddito complessivo compreso tra 28.000 e 40.000 euro.

Per entrambe le novità introdotte dal D.L. n. 3/2020, ovvero il trattamento integrativo e l'ulteriore detrazione, i soggetti destinatari coincidono con il bonus 80 euro: hanno diritto in via automatica a tali misure di riduzione del cuneo fiscale i percettori reddito lavoro dipendente (articolo 49, T.U.I.R.) e percettori di alcuni redditi assimilati (articolo 50, T.U.I.R.) non "incapienti", ovvero l'imposta lorda non deve essere azzerata dalle detrazioni d'imposta per lavoro dipendente.

Il Decreto Rilancio (articolo 128, D.L. n. 34/2020) ha previsto che, esclusivamente per l'anno 2020, sia il bonus IRPEF ex D.L. 66/2014, spettante fino al 30 Giugno 2020, che il nuovo trattamento integrativo nella misura di 100 euro mensili, sono riconosciuti ai lavoratori dipendenti anche nel caso in cui gli stessi risultino incapienti, per effetto del minor reddito prodotto nel 2020 a causa della fruizione delle misure di sostegno ex D.L. n. 18/2020, quali cassa integrazione/assegno ordinario o congedo parentale per l'emergenza COVID-19 (c.d. clausola di salvaguardia).

Tale disposizione rappresenta un'importante misura di sostegno al reddito, in quanto permette ai lavoratori interessati dagli ammortizzatori sociali di percepire ugualmente i due bonus in un anno in cui la sostituzione della retribuzione con le indennità legate agli ammortizzatori sociali e la conseguente probabile incapienza fiscale, avrebbe negato loro non solo il diritto a percepire il bonus ex D.L. n. 66/2014 e il trattamento integrativo ex D.L. n. 3/2020, ma anche causato il rischio di restituire quanto già percepito a tale titolo durante l'anno.

Il D.L. n. 34/2020, nella relazione illustrativa, specifica che il datore di lavoro, al fine del riconoscimento di tale beneficio, deve assumere la retribuzione contrattuale che sarebbe spettata al lavoratore in assenza dell'emergenza sanitaria; operazione che, in mancanza di precise indicazioni dell'Agenzia delle Entrate, non appare di facile applicazione.

In sede di conguaglio 2020 si potrebbero verificare situazioni in cui, a seguito del superamento dei limiti di reddito previsti per i due bonus, si rende necessario il recupero dell'importo già erogato:

- Bonus ex D.L. n. 66/2014: in caso di non spettanza del bonus, il sostituto d'imposta provvede al recupero dell'importo in un'unica soluzione;

- Trattamento integrativo ed Ulteriore detrazione ex D.L. n. 3/2020: effettuazione del recupero in 8 rate di pari ammontare, a partire dalla retribuzione che sconta gli effetti del conguaglio.

6) Ammortizzatori sociali COVID-19

E' opportuno evidenziare come l'emergenza Coronavirus e la conseguente crisi economica che ne è scaturita saranno fattori non trascurabili ai fini delle operazioni di conguaglio: è prevedibile che soprattutto i lavoratori interessati agli ammortizzatori sociali COVID-19, a seguito della perdita di reddito causata dalla percezione delle indennità di trattamento salariale in sostituzione della normale retribuzione, andranno incontro a una rideterminazione delle trattenute IRPEF, da cui scaturiranno molto probabilmente conguagli fiscali a credito.

Ulteriore riflesso di tale situazione è il fatto che, per i lavoratori che abbiano ricevuto le indennità salariali con pagamento diretto, il conguaglio in busta paga non potrà essere considerato definitivo, ma parziale, in quanto dovrà rideterminato in sede di modello 730 con l'aggiunta delle indennità erogate dall'INPS o dal Fondo FSBA, vanificando di fatto la finalità di semplificazione fiscale insita nel conguaglio in busta paga, come precedentemente evidenziato.

Come già anticipato durante l'anno, si consiglia quindi alle aziende clienti che hanno utilizzato ammortizzatori sociali COVID-19, soprattutto con pagamento diretto, di suggerire ai lavoratori di provvedere al conguaglio dei redditi corrisposti sia dall'azienda che dall'Istituto erogatore (INPS/FSBA) in occasione della prossima dichiarazione dei redditi (mod. 730 o mod. UniCo), sulla base delle due distinte certificazioni uniche (mod. C.U.) che verranno predisposte nei primi mesi del 2021.

Lo Studio, come di consueto, rimane sempre disponibile per fornire qualsiasi eventuale chiarimento in merito.

Per tutte le ultime novità riguardanti l'emergenza COVID-19 con riferimento all'ambito lavoro, lo Studio invita a consultare il proprio [sito internet](#) così da disporre dell'archivio aggiornato delle ultime circolari, il [canale YouTube](#) del gruppo per rivedere i recenti eventi organizzati ed i video approfondimenti sulle tematiche di maggior interesse nonché a seguire lo Studio attraverso il profilo [LinkedIn](#) per ricevere gli ultimi aggiornamenti in tempo reale.

Studio Frisoni e Bisceglie