



Ai gentili Clienti
Loro sedi

BONUS BENZINA: Decreto Ucraina (D.L. n.21/2022)

Con la pubblicazione, in Gazzetta Ufficiale, del decreto Ucraina (D.L. n. 21/2022), viene prevista la possibilità per le **aziende private** e solo per **l'anno 2022**, di erogare **200 euro** per ogni lavoratore dipendente, sotto forma di buoni carburante.

Di seguito vi riepiloghiamo le caratteristiche di questa agevolazione per i lavoratori, precisando che ci sono ancora alcuni dubbi interpretativi e che siamo in attesa di ricevere al più presto chiarimenti da parte dell'Agenzia delle entrate.

I buoni carburante **non sono tassabili** e non concorrono a formare reddito **ai fini contributivi**. Ciò è dovuto dall'indicazione prevista dallo stesso art. 2 del D.L. 21/2022, che evidenzia il fatto che, nel limite dei 200 euro per lavoratore, importo non concorre alla formazione del reddito ai sensi dell'art. 51, comma 3 del TUIR.

Sempre richiamando l'art. 51, comma 3 del TUIR, i costi sostenuti per l'acquisto dei buoni carburante dovrebbero rientrare tra quelli relativi al personale dipendente ex art. 95 TUIR e quindi consentire l'integrale deducibilità dal reddito.

I buoni carburante sono **erogati dall'azienda su base volontaria**, non potrà essere il singolo lavoratore a richiederli. Sarà quindi l'azienda a decidere se erogarli e sino a quale importo; l'erogazione, infatti, può essere anche inferiore rispetto al massimale di 200 euro previsto dal legislatore.

Non viene fatta alcuna specifica se il datore di lavoro, una volta scelto di erogare i buoni, debba farlo per tutti i dipendenti ovvero possa scegliere a chi corrisponderli e se possa differenziare gli importi a seconda del percettore.

In attesa di chiarimenti da parte dell'Agenzia delle entrate, sembra che il nuovo buono sia da considerarsi **aggiuntivo rispetto ai 258 euro** di benefici già previsti, ai sensi dell'art. 51 del TUIR. L'importante è che l'erogazione avvenga a parte e non sia previsto un cumulo tra le due agevolazioni, rendicontando l'erogazione al lavoratore in modo separato nel cedolino.

L'erogazione dei buoni deve avvenire **entro il 31 dicembre 2022**. Non conta la data in cui questi buoni verranno utilizzati dal lavoratore, ma la data in cui verranno messi a disposizione dal datore di lavoro.

IL FAMILY ACT È DIVENTATO LEGGE: in arrivo novità in materia di congedo parentale, congedo paternità, smart working



Studio Dafe STP S.r.l.

Via XIII MARTIRI, 88 – 30027 SAN DONA' DI PIAVE (VE)
Partita IVA/C.F.: 04562930273

Sedi Lavorative | **SAN DONA' DI PIAVE (VE)**
Via XIII Martiri, 88
Tel.: 0421222656
Fax: 0421 479460
E-mail: info@dafe.it



Il **Family Act 2022** è stato approvato in via definitiva dal Senato ed è diventato legge e presto sarà pubblicato in Gazzetta Ufficiale.

Il 6 aprile è stato approvato in via definitiva dal Senato e presto verrà pubblicato in Gazzetta il Family Act. Si tratta del testo di una legge che per la prima volta introduce una riforma organica in Italia delle politiche a sostegno delle famiglie. Dall'**assegno unico universale**, già in vigore dal 1º marzo, al **congedo parentale**, fino **allo smart working** e alle **misure di incentivo al lavoro femminile**. Le modifiche devono prendere forma **entro 24 mesi dalla data di entrata in vigore del disegno di legge sul Family Act**.

Congedi parentali, maternità e paternità

Partiamo dai congedi: in vista c'è un riordino complessivo degli attuali congedi parentali, di maternità e di paternità.

Congedi parentali fino ai 14 anni di età del figlio (attualmente è previsto fino ai 12 anni). Il Governo ha anche recepito una normativa europea che prevede l'indennità congedo parentale fino ai 12 anni (attualmente ferma ad 8 anni) e maggiore flessibilità per nuclei mono-genitoriali.

Congedo parentale minimo di due mesi per ciascun figlio non cedibile all'altro genitore, con meccanismi di premialità nel caso di equa distribuzione dei congedi fra entrambi i genitori. Lo schema di decreto in recepimento di direttive europee sul congedo parentale recentemente approvato (deve ancora effettuare i passaggi parlamentari) porta a 11 i mesi di congedo parentale in totale utilizzabili dai due genitori (attualmente sono 10 e possono diventare 11 se il padre ne prende almeno 3; la delega del Family Act va incontro a forme di incentivazione come quest'ultima).

Permessi retribuiti (5 ore all'anno per ciascun figlio) per i colloqui con gli insegnanti e permessi per prestazioni specialistiche collegate alla gravidanza estesi al coniuge, convivente o parente entro il secondo grado.

Congedo di paternità da innalzarsi rispetto agli attuali dieci giorni.

Indennità per lavoratrici in maternità (attualmente pari ad almeno l'80%).

Congedo di paternità

Inoltre, sono previste misure che favoriscano la **conciliazione** vita lavoro anche per i genitori **liberi professionisti**. Fra le altre cose, estensione del congedo obbligatorio di paternità, e dei congedi parentali.

Lavoro femminile e di cura

Un capitolo intero (Articolo 4) del Family Act è dedicato all'occupazione femminile e alla condivisione del lavoro di cura. Fra le altre cose: incentivazione di forme di flessibilità del lavoro, con il diritto sempre riconosciuto al dipendente di tornare all'originario regime contrattuale; agevolazioni per le imprese per le sostituzioni di maternità, rientro delle donne al lavoro e attività di formazione. Ancora: destinazione di una quota del Fondo PMI all'avvio di imprese femminili; sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello, destinata alla



Studio Dafe STP S.r.l.

Via XIII MARTIRI, 88 – 30027 SAN DONA' DI PIAVE (VE)
Partita IVA/C.F.: 04562930273

Sedi Lavorative | **SAN DONA' DI PIAVE (VE)**

Via XIII Martiri, 88
Tel.: 0421222656
Fax: 0421 479460
E-mail: info@dafe.it



promozione della conciliazione tra vita professionale e vita privata; misure per il lavoro femminile nel Mezzogiorno; sostegno alla formazione finanziaria delle imprenditrici e alla digitalizzazione delle imprese.

Per il solo 2022, le imprese private possono erogare ai propri dipendenti, con esclusione dei collaboratori, buoni benzina per un valore di 200 euro. I buoni, corrisposti in virtù di quanto previsto dall'art. 2 del decreto Ucrainal buoni non concorreranno alla formazione del reddito, ai sensi dell'art. 51, comma 3, del TUIR (D.P.R. n. 917/1986). Inoltre, i buoni, in base proprio al richiamo al comma 3, dell'art. 51, del TUIR, e per effetto dell'armonizzazione delle basi imponibili, non concorreranno, altresì, a formare reddito anche ai fini contributivi.

Welfare aziendale

Nell'ambito delle deleghe contenute nell'Articolo 2, che riguardano il potenziamento dei servizi educativi, di formazione e istruzione anche universitaria, ci sono misure che riguardano il welfare aziendale. Nel dettaglio, l'Esecutivo è chiamato a «prevedere specifici benefici fiscali aggiuntivi per le forme di welfare aziendale individuate dalla contrattazione collettiva aziendale aventi ad oggetto misure di sostegno all'educazione e alla formazione dei figli nonché alla tutela della loro salute, anche mediante appositi strumenti assicurativi». Questi benefici possono consistere in forme di agevolazione fiscale o in contributi erogati direttamente.

Formazione e innovazione

Infine, nell'ambito della delega sull'istruzione universitaria e il conseguimento dell'autonomia finanziaria dei figli, che contiene una serie di agevolazioni anche sull'affitto fuori sede o per eventi culturali, ci sono incentivi per la frequenza di corsi di formazione per le nuove professioni legate all'innovazione, alla digitalizzazione e all'auto-imprenditoria in favore di giovani di età inferiore a diciotto anni alla data di presentazione della domanda.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Studio Dafe STP S.r.l.



Studio Dafe STP S.r.l.

Via XIII MARTIRI, 88 – 30027 SAN DONA' DI PIAVE (VE)
Partita IVA/C.F.: 04562930273

Sedi Lavorative | **SAN DONA' DI PIAVE (VE)**
Via XIII Martiri, 88
Tel.: 0421222656
Fax: 0421 479460
E-mail: info@dafe.it