

RISPOSTE AI QUESITI

ALTA FORMAZIONE AREA LAVORO - WEBINAR "I PUNTI DI ATTENZIONE IN VISTA DEI CONGUAGLI ANNUALI..." DEL 29/11/2023

COD	QUESITO	PAGINA
1	ANF e fringe benefit con limite 3000 euro	2
2	Fringe benefit e amministratori	2
3	Determinazione soglia 3000 euro	2
4	Erogazione benefit	2
5	limite fringe benefit e welfare contrattuale	2
6	Riferimenti circolari	2
7	Requisiti e condizioni per ottenimento del fringe benefit	2
8	Auto uso promiscuo per primi mesi dell'anno	3
9	Recupero con variabili retributive o vig	3
10	Interessi mutuo e modalità di erogazione fringe benefit	3
11	Welfare contrattuale e dipendente senza figli a carico	3
12	Rimborso bollette pagate nel 2023 e riferite al 2022	4
13	Verifica rapporti a tempo indeterminato	4
14	Apprendistato professionalizzante e fine periodo	4
15	Assunzione di dipendente con precedente esonero under 36 da altro datore	5

1

1	L Lisa Viola 09:46 Ma se la madre non percepisce ANF e il padre si ha diritto al FRINGE 3000 EURO se il padre non prende il FRINGE BENEFIT?	Per avere 3000 occorre che il figlio sia a carico e che abbia reddito complessivo fino 4000 (figlio fino 24 anni) 2840,51(figlio da 25 anni) Occorre che il dipendente comunichi il cf del figlio al datore;
2	C Cinzia Colombo 09:47 redditi per amministratori sono compresi, essendo assimilati, corretto?	3000 si applica anche ai redditi assimilati 200 carburante no redditi assimilati
3	C Cinzia Colombo 09:47 i 300 euro si possono raggiungere per sommatoria di benefit?	I 3000 si totalizzano per sommatoria di benefit; come trova nelle slide solo taluni beni entrano nel contatore. Es: buono spesa, benzina, rimborso bollette, convenzionali 51c4 (es auto uso promiscuo) entrano nel contatore dei 3000 euro; non rilevano gli asset 51c2 (es lettera f, fbis ecc) anche se riferiti al ccnl (vedi welfare puro) che non entrano nel contatore dei 3000; la percezione per avere il regime dei 3000 deve avvenire in anno 2023 (con principio di cassa allargato); se con il welfare da ccnl si opzionano buoni spesa/benzina gli stessi entrano nel contatore dei 3000 (per dipendenti-assimilati con figli a carico) 258,23(per dipendenti senza figli a carico)
4	C Cinzia Colombo 09:50 3000 euro si possono raggiungere anche per sommatoria di benefit? possono essere pagati anzichè in forma di buoni?	
5	N Nadia Giacobetti 10:04 Quindi non entra neanche il welfare previsto dal ccnl?	
6	 Cristina Lanzillotta 10:09 ma delle circolari, a parte i numeri possiamo dire anche gli entri? INPS, ADe, ITL.. ?!	23 e 2023 (significa che l'ha scritta ade);
7	L Lisa Viola 10:13 Si ma se l'altro genitore non prende il FRINGE BENEFIT perchè chi non lo ha a carico deve perderli? Non si poteva fare AUTOCERTIFICAZIONE?	Solo chi ha carico il figlio e se il figlio ha il limite reddituale del 12 c2/4000/2840,51 ha il contatore dei 3000 in esenzione x anno 2023; in assenza di queste condizioni si applica il contatore di 258,23 (che non comprende rimborso bollette);

		ricordo che se i genitori-entrambi dipendenti- decidono al cospetto di un figlio di età pari o superiore ai 21 anni di attribuire il 100% delle detrazioni al coniuge con reddito +elevato il figlio rimane a carico di entrambi, per cui ad entrambi i coniugi spetta il contatore dei 3000 /3000 madre e 3000 padre;
8	 Cinzia Colombo 10:17 come si sistema auto ad uso promiscuo assoggettata per i primi mesi dell'anno?	Nel caso di auto ad uso promiscua assoggettata a contribuzione da gennaio a novembre e poi risultata esente per effetto della applicazione dei 3000 euro 2 modalità per inps (messaggio inps 3884/2023) per recuperare i contributi pagati(dipendente +ditta); 1) vig di 11 mesi (gennaio/novembre) 2) friben variabili retributive di dicembre-movimentato per 11 mesi; a livello fiscale si storna l'imponibile fiscale dal conguaglio di fine anno/rapporto
9	 Cinzia Colombo 10:22 ma se sconsiglia il vig come si fa recupero?	
10	 cogest cogest 10:58 PER GLI INTERESSI DEL MUTUO QUINDI SI DEVE RIMBORSARE SOLO SUL CONTO CORRENTE NON SU CEDOLINO ? P	Nel caso di applicazione della risoluzione 46/e 2010 il momento in cui escono gli interessi dal conto corrente del dipendente deve essere lo stesso momento di rimborso su quel conto del datore; il dipendente non deve entrare mai nella disponibilità della somma-rimborso datoriale; su questo presupposto l'ade consente l'applicazione del convenzionale 51c4 lett b del tuir; a livello lul -si gestisce il tutto con un codice convenzionale non come un rimborso netto da cui si possa inferire il convenzionale fiscale e previdenziale e l'effettivo rimborso datoriale; ricordo che se il convenzionale in cumulo con gli altri asset del 51c3 supera i 258,23 o 3000 (per chi ha figli) tutto diventa imponibile previdenziale e fiscale;
11	 Claudia Foglia 11:11 se una azienda ha un welfare da ccnl di € 600,00 annue ma il dipendente non ha figli a carico come ci si deve comportare pe assoggettamento? grazie	Nel caso in cui il dipendente non ha figli il suo limite è 258,23 (senza rimborso bollette); per cui se ha un welfare da ccnl si possono opzionare 258,23 di buoni spesa(asset 51c3) e poi 341,77 di palestra (51c2 lett f) asilo nido (art 51 c2 lett f bis) portando tutto in esenzione previdenziale e fiscale

12	 studio facchinelli 11:15 La circolare AdE 23/2023 chiarisce che non possono essere rimborsate bollette rif.2022, pagate 2023 già rimborsate. Non intende che si possano rimborsare bollette 2022 pagate '23 mai state rimborsate?	La circolare 23/e 2023 richiama i principi della circolare 35 e 2022 per cui il nostro gruppo lavoro non consiglia che : il maturato 2022 non rimborsato in esenzione con la norma del 2022 si possa rimborsare in esenzione con la norma dei 3000 del 2023; per noi solo il maturato 2023 può essere rimborsato in esenzione con il dl 48/23 art 40 c è una linea che noi non condividiamo per cui; il maturato utenze nel 2022 non rimborsato in esenzione nel 2022 (con la norma dell'anno scorso) si possa rimborsare in esenzione con la norma del 2023 (dl 48/23 art 40)
13	 Chiara Chiaranda 11:31 Nella verifica inps dei rapporti a tempo indet. risulta che per il Dip in questione vi è assenza di rapp a tempo ind nelle comunic.obbligatorie ma vi è presenza nei flussi retributivi inps. Cosa fare?	Vi è discrasia tra unilav (non risultano rapporti a tempo indeterminato dal 2008) e terzo carattere qualifica uniemens(3 q-i); esistono 4 sistemi per verificare la assenza dei rapporto a ti di under 30, under 36-ma come detto nessuno da certezza assoluta: 1-utility inps 2-autocertificazione 3-c2 storico 4-estratto conto contributivo
14	 WILMA FARIOLI 12:20 Apprendistato profes-mantenimento in servizio 12 mesi con ctr ridotti-posso chiedere GAPP per altri 12 mesi nella misura del 50% max 3.000 annui-250 mese? a patto che alla data in servizio <30 anni.	Se alla fine del periodo di apprendistato il soggetto ha fino a 30 anni(29 e 364 giorni)/dopo i 12mesi di ex legge 56 87(attuale articolo 47 c 7 dlgs 81/15 è possibile utilizzare i 12mesi di gaap (contributi c/ditta al 50% limite anno 3000 / limite mese 250); legge 205/17-c106 106. L'esonero di cui al comma 100 si applica, per un periodo massimo di dodici mesi, fermo restando il limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua, anche nei casi di prosecuzione, successiva al 31 dicembre 2017, di un contratto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato a condizione che il lavoratore non abbia compiuto il trentesimo anno di età alla data della prosecuzione. In tal caso, l'esonero è applicato a decorrere dal primo mese successivo a quello di scadenza del beneficio contributivo di cui all'articolo 47, comma 7, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. Non si applicano le disposizioni di cui ai commi 103, 104 e 105.

15	 Caterina D'Amico 12:28 Nel caso di dipendente assunto con esonero Under 36 da una ditta, poi il dipendente presenta le dimissioni. La nuova ditta che assume successivamente come può sapere che esiste ancora esonero 36 ?	Esiste un utility sul sito inps per gestire la portabilità; segnala che il dipendente ha avuto un precedente under 36 agevolato e segnala il periodo residuo; la portabilità con seconda assunzione nel 2023- è la norma per cui il secondo datore può utilizzare la agevolazione under 36 per il periodo residuo prescindendo dai requisiti anagrafici del giovane;
----	--	--