

dataprim**e** NEWS

n° 15

12 APRILE 2022

 Wolters Kluwer



FISCO **LAVORO** **CONTABILITÀ** **FINANZIAMENTI** **IMPRESA** **BILANCIO**

Rassegna stampa settimanale a cura di **DATAPRIME**

fonte **IPSOA Quotidiano**



www.dataprime.it

in questo numero

FISCO

BUONI BENZINA PER I LAVORATORI DIPENDENTI: QUANTO CONVENGONO

LAVORO

ASSEGNO UNICO UNIVERSALE: QUALI EFFETTI SUI PERCIPIENTI

SETTIMANA LAVORATIVA SU 4 GIORNI: È ATTUABILE IN ITALIA?

FINANZIAMENTI

NUOVI INCENTIVI AUTO: QUANTO CONVENGONO NEL 2022

EURO DIGITALE: QUALI SONO I VANTAGGI PER LE IMPRESE



sommario

BUONI BENZINA PER I LAVORATORI DIPENDENTI: QUANTO CONVENGONO

Roberto Fanelli - Docente di diritto tributario d'impresa presso UniMarconi Roma e Revisore legale

Le aziende private possono assegnare in liberalità ai propri dipendenti buoni benzina che, per il solo anno 2022, non concorrono - per l'ammontare di 200 euro per dipendente - alla formazione del reddito di lavoro. Lo ha previsto il decreto Ucraina (D.L. n. 21/2022), tra le altre misure urgenti per contrastare gli effetti economici e umanitari della grave crisi internazionale in atto in Ucraina e, in particolare, per fronteggiare l'aumento dei prezzi dell'energia e dei combustibili. Il costo dei buoni benzina o analoghi titoli è inoltre deducibile dal reddito d'impresa. Quanto convengono a imprese e lavoratori?

Personale dipendente di "aziende private".

Attenzione

Si ritiene che con il termine "aziende private" il legislatore abbia inteso escludere dal beneficio il comparto pubblico nonché i lavoratori autonomi con partita IVA.

Il reddito di lavoro dipendente è costituito da 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 (principio di omnicomprensività ex art. 51, comma 1, TUIR). In generale, quindi, tutte le somme corrisposte, anche a titolo di rimborso spese, al lavoratore in ragione del suo status di dipendente costituiscono, per quest'ultimo, reddito di lavoro dipendente (salvo quanto statuito dai commi 2 e seguenti del medesimo art. 51 TUIR). In deroga al principio di omnicomprensività, non concorre a formare il reddito, tra gli altri, l'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti (e ai "familiari"), per finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto. I beni ceduti e i servizi prestati gratuitamente ai dipendenti non concorrono a formare il reddito se complessivamente di importo non superiore, nel periodo d'imposta, a 258,23 euro. Se il valore è superiore, esso concorre interamente a formare il reddito (art. 51, comma 3, Tuir). Il decreto Ucraina (art. 2, D.L. 21 marzo 2022, n. 21), prevede che, per l'anno 2022, l'importo del valore di buoni benzina o analoghi titoli ceduti a titolo gratuito da aziende private ai lavoratori dipendenti per l'acquisto di carburanti, nel limite di 200 euro per lavoratore, non concorre alla formazione del reddito di lavoro dipendente. Poiché la disposizione in esame è di natura speciale ed eccezionale, il valore dei buoni benzina o analoghi titoli ceduti a titolo gratuito da aziende private ai lavoratori dipendenti, ai fini della non concorrenza al reddito di lavoro dipendente, si aggiunge al limite massimo di 258,23 euro,

previsto dall'art. 51, comma 3 e, quindi, per l'anno 2022, il lavoratore può beneficiare di beni e servizi ceduti gratuitamente dall'impresa per un limite massimo di 258,23 euro, al quale si aggiunge quello, massimo, di 200 euro che può essere costituito esclusivamente da buoni benzina o analoghi titoli.

Conferma tale logica conclusione sia il comma 2 della norma, che stima i maggiori oneri per il bilancio dello Stato derivanti dalla disposizione in esame, sia la Relazione tecnica al D.d.I. di conversione del decreto Ucraina (A.S. n. 2564), che effettua detta stima sulla base di valori "superiori" a quello di 258,23 euro.

Conseguentemente, si ritiene che il datore di lavoro possa anche attribuire ai dipendenti, ad esempio, buoni benzina di valore superiore a 200 euro, utilizzando il limite massimo di 258,23 euro, previsto in via generale. Ad esempio, l'impresa può prestare servizi gratuiti al dipendente per un importo di 100 euro e attribuire buoni benzina per 158,23 euro più altri 200 euro, sulla base della nuova disposizione. Oppure può attribuire buoni benzina per un valore massimo di 458,23 euro.

Si ricorda che il reddito da assoggettare a tassazione è pari al valore normale soltanto se il bene è ceduto o il servizio è prestato gratuitamente; se, invece, per la cessione del bene o la prestazione del servizio il dipendente corrisponde delle somme (con il sistema del versamento o della trattenuta), è necessario determinare il valore da assoggettare a tassazione sottraendo tali somme dal valore normale del bene o del servizio. Pertanto, la verifica che il valore sia non superiore complessivamente nel periodo d'imposta agli importi indicati, va effettuata con riferimento agli importi tassabili in capo al percettore del reddito e, quindi, al netto di quanto il dipendente ha corrisposto (con il metodo del versamento o della trattenuta e comprensivo dell'eventuale I.V.A. a carico del dipendente) per tutti i beni o servizi di cui ha fruito nello stesso periodo d'imposta, tenendo conto di tutti i redditi percepiti, anche se derivanti da altri rapporti di lavoro eventualmente intrattenuti nel corso dello stesso periodo d'imposta (circolare 23 dicembre 1997, n. 326, par. 2.3.1.).

Il costo dei buoni benzina o analoghi titoli è deducibile dal reddito d'impresa ai sensi dell'art. 95, comma 1, TUIR ("Le spese per prestazioni di lavoro dipendente deducibili nella determinazione del reddito comprendono anche quelle sostenute in denaro o in natura a titolo di liberalità a favore dei lavoratori, salvo il disposto dell'articolo 100, comma 1". Il comma 1 dell'art. 100 fa riferimento alle spese relative ad opere o servizi utilizzabili dalla generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti volontariamente sostenute per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, e non riguarda, quindi, la fattispecie in esame). L'iniziativa aziendale può essere adottata dal datore di lavoro volontariamente (o, qualora venisse previsto, in ottemperanza a disposizioni di contratto, accordo o regolamento aziendale). Le opere e i servizi in parola non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente e sono deducibili dal reddito d'impresa. L'agevolazione si applica limitatamente all'anno d'imposta 2022, assumendo a tal fine rilevanza la data in cui i buoni verranno attribuiti, anche in formato elettronico, ai dipendenti,

a prescindere da quando saranno materialmente utilizzati dai beneficiari.

L'erogazione dei buoni deve avvenire, quindi, entro il 31 dicembre 2022. Sotto il profilo fiscale, le questioni attinenti alle opere e ai servizi offerti ai dipendenti rilevano sia ai fini della determinazione del reddito d'impresa sia per la determinazione del reddito di lavoro dipendente.

Risparmio %

Caso n. 1

Una società, nel 2022, offre ai 15 dipendenti che risiedono a oltre 20 chilometri dalla sede aziendale buoni benzina per 200 euro.

Il costo che l'impresa sostiene è pari a 3.000 euro.

Il costo è deducibile per l'azienda e non concorre alla formazione del reddito del dipendente.

Per l'azienda la deducibilità IRES è pari al 24% del costo totale mentre per il dipendente non si verificano effetti reddituali.

Risparmio IRES impresa

Per l'impresa, il costo costituisce spesa deducibile dal reddito d'impresa. In termini d'imposta, il risparmio è pari al 24% dell'onere: $3.000 \times 24\% = 720$

Dipendente

Il dipendente non ha alcun aggravio fiscale, pur se risulta incrementato il proprio reddito di lavoro. Ipotizzando una aliquota massima di tassazione del 35% (redditi da 28.000 a 50.000 euro) il minor aggravio virtuale sarebbe pari a 70 euro per ogni dipendente ($200 \times 35\%$).

Caso n. 2

Una società, nel 2022, offre ai dipendenti buoni acquisto da utilizzare in una catena commerciale, pari a 400 euro per dipendente ai quali aggiunge buoni benzina per 200 euro per ciascun dipendente. Il costo che l'impresa sostiene, ipotizzando che i dipendenti siano 50, è pari a 30.000 euro.

Il costo è deducibile per l'azienda e concorre parzialmente alla formazione del reddito del dipendente. Infatti, i buoni acquisto non costituiscono reddito di lavoro fino all'importo di 258,23 euro, per cui la differenza tra 400 e 258,23 (141,77 euro) è tassabile quale reddito di lavoro dipendente.

Per l'azienda la deducibilità IRES è pari al 24% del costo totale mentre per il dipendente si verificano effetti reddituali solo per la differenza tassabile (141,77 euro).

Risparmio IRES impresa

Per l'impresa, il costo costituisce spesa deducibile dal reddito d'impresa. In termini d'imposta, il risparmio è pari al 24% dell'onere: $30.000 \times 24\% = 7.200$

Dipendente

Il dipendente non ha alcun aggravio fiscale per i buoni benzina. Invece, la differenza tra l'importo dei buoni acquisto (400 euro) e la franchigia di 258,23 euro costituisce reddito di lavoro dipendente. Ipotizzando una aliquota massima di tassazione del 35% (redditi da 28.000 a 50.000 euro) l'IRPEF relativa al reddito in natura extra-franchigia sarà pari a 49,62 euro.

Il minor aggravio virtuale sul reddito in natura non tassato sarebbe pari a 160 euro per ogni dipendente ($458,23 \times 35\%$).

Caso n. 3

Una società, nel 2022, offre ai 30 dipendenti che risiedono a oltre 20 chilometri dalla sede aziendale buoni benzina per 500 euro e buoni acquisto per 200 euro.

Il costo che l'impresa sostiene è pari a 21.000 euro.

Il costo è deducibile per l'azienda.

I buoni benzina non rilevano ai fini della tassazione del reddito di lavoro dipendente per 200 euro. Inoltre, i restanti fringe in natura (300 euro buoni benzina e 200 euro buoni acquisti) concorrono alla formazione del reddito del dipendente per la differenza tra 500 e 258,23 (241,77).

Risparmio IRES impresa

Per l'impresa, il costo costituisce spesa deducibile dal reddito d'impresa. In termini d'imposta, il risparmio è pari al 24% dell'onere: $21.000 \times 24\% = 5.040$

Dipendente

Il dipendente non ha alcun aggravio fiscale per i buoni benzina, fino alla soglia di 200 euro.

Invece, la differenza tra l'importo complessivo dei restanti buoni benzina e buoni acquisto (500 euro) e la franchigia di 258,23 euro costituisce reddito di lavoro dipendente (241,77 euro).

Ipotizzando una aliquota massima di tassazione del 35% (redditi da 28.000 a 50.000 euro) l'IRPEF relativa al reddito in natura extra-franchigia sarà pari a 84,62 euro ($241,77 \times 35\%$).

Il minor aggravio virtuale sul reddito in natura non tassato sarebbe pari a 160,38 euro per ogni dipendente ($458,23 \times 35\%$).

ASSEGNO UNICO UNIVERSALE: QUALI EFFETTI SUI PERCIPIENTI

Una riforma tra luci e ombre, che deve ancora dimostrare tutto il suo potenziale sostegno alla genitorialità: questo il giudizio espresso dalla Fondazione Studi dei Consulenti del lavoro nell'approfondimento sugli effetti dell'introduzione dell'Assegno Unico Universale. Una riforma che necessita di correttivi, utili ad evitare involontarie penalizzazioni, che tengano in maggiore considerazione la conformazione delle famiglie italiane, per le quali l'abitazione di proprietà e i piccoli risparmi non sono sintomo di lusso e di ricchezza, ma solo di grandi sacrifici personali

La Fondazione Studi dei Consulenti del lavoro, nell'approfondimento dell'8 aprile 2022, esamina la riforma attuata con l'introduzione dell'assegno unico universale, con lo scopo di favorire la conciliazione fra i tempi di vita e di lavoro, attraverso l'esame comparative di alcuni casi pratici con i relative esempi di calcolo. La nuova misura di sostegno viene quantificata sulla base dell'Is-ee familiare che tiene conto anche della situazione patrimoniale (abitazioni, autovetture, giacenze medie dei conti correnti, assicurazioni ecc.), che non necessariamente fotografa la ricchezza del nucleo familiare. A ciò si aggiunge che, con la riforma fiscale introdotta a gennaio 2022, sono stati modificati gli scaglioni, le aliquote e il valore della detrazione da lavoro dipendente, oltre

alla eliminazione del trattamento integrativo, previsto dal D.L. n. 21/2020, per i redditi superiori a 15.000,00. La conclusione a cui giunge la Fondazione è che la riforma vada a vantaggio delle fasce più alte di reddito, in quanto oltre alla misura maggiorata dell'assegno unico rispetto all'ANF per chi ha un valore ISEE medio alto, anche chi si trova in una agevolata condizione reddituale e non presenta ISEE percepisce comunque la misura minima di 50 euro al mese. Nota positiva è costituita invece dalla possibilità, per la prima volta consentita anche ai lavoratori autonomi, di percepire un assegno per figli: un ottimo segnale di attenzione per i lavoratori indipendenti che stanno pagando a carissimo prezzo la doppia criticità di pandemia e aumenti incontrollati di energia e materie prime.

SETTIMANA LAVORATIVA SU 4 GIORNI: È ATTUABILE IN ITALIA?

Simone Baghin - Consulente del lavoro

Il Belgio sta valutando l'adozione di un orario di lavoro flessibile che preveda la possibilità per il lavoratore di richiedere una contrazione del proprio orario di lavoro su 4 giorni alla settimana invece che 5, fermo restando il medesimo livello retributivo. Viene inoltre prevista una sorta di diritto di diniego a favore del datore di lavoro, che avrà la possibilità di negare tale forma di flessibilità individuale solo in presenza di obiettive ragioni di carattere organizzativo. Anche in Italia il tema è molto dibattuto e ci si chiede se una flessibilità dell'orario di lavoro sulla falsa riga belga sarebbe fattibile. Una risposta positiva potrebbe derivare da una previsione del contratto collettivo (nazionale o aziendale) o da specifici accordi tra datore di lavoro e lavoratore.

In Italia è da tempo che si parla di ridurre non solo l'orario di lavoro delle attuali 40 ore ordinarie settimanali (salva diversa previsione del contratto collettivo) ma anche la durata della stessa settimana lavorativa, fermo restando il mantenimento della retribuzione percepita.

Secondo le intenzioni dei promotori, tale articolazione consentirebbe, da un lato, la spinta occupazionale del mercato del lavoro e, dall'altra, una maggiore conciliazione tempi di vita-tempi di lavoro. A ben guardare, tale modifica comporterebbe un cambio radicale: ci si orienterebbe, infatti, da un attuale "scambio" fondato sul principio prestazione lavorativa in termini di tempo lavoro (settimana, ora e giornata lavorativa) e relativa valorizzazione economica ad un concetto di prestazione e relativa retribuzione commisurata al raggiungimento di determinati obiettivi, superando il rigido concetto di ore lavorate e orientandosi verso quelli che sono i principi generali del lavoro agile ("è irrilevante il tempo lavoro, quello che conta sono i risultati attesi che raggiungere"). In attesa di un intervento legislativo di modifica dell'attuale testo sull'orario di lavoro (D.Lgs. n. 66/2003, che l'anno prossimo

compirà i suoi primi 20 anni), nel nostro Paese una flessibilità dell'orario di lavoro sulla falsa riga belga sarebbe fattibile?

La risposta è positiva e l'introduzione di tale flessibilità nella gestione del tempo lavoro potrebbe derivare da una previsione di contratto collettivo (nazionale o aziendale) o da specifici accordi tra datore di lavoro e lavoratore. I principali contratti collettivi nazionali, nel disciplinare l'orario di lavoro, si "limitano" a stabilire la durata della settimana lavorativa in termini orari (generalmente 40 ore settimanali), delegando al datore di lavoro la fissazione dell'orario di lavoro in termini giornalieri e settimanali.

È norma stessa, art. 3, D.Lgs. n. 66/2003, che definisce l'orario normale di lavoro in 40 ore settimanali, derogando alla contrattazione collettiva la possibilità di stabilire, ai fini contrattuali, una durata minore.

Analizzando, per esempio, il CCNL della metalmeccanica industria, emerge che:

- la durata massima settimanale del lavoro ordinario è di 40 ore;
- la ripartizione giornaliera dell'orario di lavoro settimanale contrattuale viene stabilita dalla direzione anche in modo non uniforme, previo esame con la rappresentanza sindacale unitaria, che si intenderà esaurito decorsi 10 giorni dalla data dell'incontro indicata nella convocazione;
- l'orario giornaliero di lavoro sarà esposto in apposita tabella, da affiggersi in luogo accessibile a tutti i lavoratori.

Cambiando settore economico, il CCNL commercio Confcommercio, nel disciplinare l'orario normale settimanale, prevede che la durata normale del lavoro effettivo, per la generalità delle aziende, è fissata in 40 ore.

Per entrambi i contratti collettivi citati il riferimento è l'orario di lavoro di 40 ore settimanali, senza alcuna specifica in merito alla ripartizione su quanti giorni lavorativi.

In tema di flessibilità di orario di lavoro, sempre nei CCNL si ritrovano specifiche disposizioni.

Sempre il contratto del Commercio, all'art. 133, prevede che "in relazione alle particolari esigenze del settore del commercio e del terziario, al fine di migliorare il servizio al consumatore, con particolare riferimento ai flussi di clientela e di utenza, anche nelle singole unità, l'azienda potrà ricorrere, anche per singole unità produttive e tenuto conto delle esigenze dei lavoratori, alle seguenti forme di articolazione dell'orario settimanale di lavoro:

- b) 39 ore settimanali, che si realizzano attraverso l'assorbimento di 36 ore di permesso retribuito;
- c) 38 ore settimanali che si realizzano attraverso l'assorbimento di 72 ore di permesso retribuito".

Al di fuori delle specifiche disposizioni contrattuali, quali margini di manovra residuano al datore di lavoro?

Prima di analizzare gli eventuali strumenti a disposizione, è necessario partire da come eventualmente gestire e retribuire le ore non lavorate per un minore orario di lavoro settimanale a parità di retribuzione.

Abbiamo visto che il CCNL Commercio prevede un minore orario di lavoro settimanale (38 o 39 ore) da attuare mediante un assorbimento parziale dei permessi rol a disposizione del lavoratore.

Al di fuori della specifica disciplina contrattuale, a differenza delle ferie (che possono essere imposte dal datore di lavoro nel rispetto delle disposizioni di legge e tenendo conto anche delle esigenze del lavoratore), i permessi retribuiti come par/rol/ex festività trovano la loro fonte istitutiva nella contrattazione collettiva. Per questo motivo, salva diversa previsione contrattuale, il datore di lavoro non può imporli, ma è sempre necessario un accordo col lavoratore: la fruizione dei permessi può avvenire su richiesta del lavoratore ovvero dietro la stipula di appositi accordi tra lo stesso e il datore di lavoro ovvero è possibile una fruizione/imposizione da contrattazione aziendale.

Sostanzialmente, l'azienda non può obbligare unilateralmente il dipendente al godimento dei permessi, che sono a disposizione del lavoratore e che li può utilizzare nei termini e alle condizioni previste dal contratto collettivo o da eventuale regolamento interno. E quindi?

Al di fuori dell'accordo collettivo aziendale, con il quale si "replifica" la flessibilità prevista dal contratto del commercio, risulta percorribile la scelta dell'accordo tra datore di lavoro e lavoratore per l'eventuale adozione della settimana ridotta in termini di ore lavorate. L'azienda potrebbe, per esempio, prevedere un orario di lavoro generalizzato di 40 ore settimanali su 5 giorni, con la possibilità, su richiesta del lavoratore, di fruire di un minore orario di lavoro (ad esempio, 38 ore settimanali) da raggiungersi con l'assorbimento/fruizione di 2 ore di permesso settimanale, per arrivare alle 40 ore settimanali retribuite.

Un'ulteriore soluzione sarebbe quella di prevedere in certi periodi dell'anno (esempio d'estate) un orario di lavoro di 36 ore settimanali:

- articolato su 5 giorni lavorativi di cui 4 da 8 ore e 1 da 4 ore;
- articolato su 4 giorni lavorativi di 9 ore ciascuno.

Un'articolazione di orario settimanale del genere consentirebbe:

- al datore di lavoro di smaltire i permessi maturati ed evitare così che diventino non goduti con aggravio del costo del lavoro, sfruttare il più possibile le ore di luce naturale e ridurre i consumi dei sistemi di climatizzazione;
- al lavoratore di fruire, nel periodo estivo, di un fine settimana allungato, terminando la propria settimana lavorativa il venerdì mattina o addirittura il giovedì sera.

Infine, un'ulteriore possibilità sarebbe quella di optare per una contrazione dell'orario di lavoro fissa; il datore di lavoro, nell'ambito della libertà di fissazione dell'orario di lavoro settimanale di 40 ore settimanali, potrebbe optare per un nastro orario giornaliero di 10 ore settimanali per 4 giorni alla settimana.

I limiti generali dell'orario di lavoro sarebbero rispettati, in quanto:

- non verrebbe meno il riposo giornaliero (11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore);
- sarebbe rispettata la durata massima dell'orario di lavoro settimanale (48 ore, compreso lo straordinario).

Tale soluzione:

- salvo diversa previsione del contratto collettivo, che stabilisce le 40 ore su 5 giorni alla settimana, non richiede uno specifico accordo aziendale;

- limiterebbe l'assenteismo, riducendo la settimana a 4 giorni e lasciando il venerdì libero da impegni lavorativi;
- ridurrebbe l'incidenza e i relativi costi delle pause giornaliere;
- consentirebbe l'eventuale estensione della settimana lavorativa senza ricorrere al sabato e al pagamento delle eventuali diverse maggiorazioni contrattuali;
- consentirebbe al lavoratore di fruire di 3 giorni su 7 di non lavoro, a parità di retribuzione;
- per le aziende del settore manifatturiero, vi sarebbe la possibilità di estendere la settimana produttiva, portandola, per esempio, a 50 ore settimanali da raggiungere mediante le 40 ore ordinarie prestate dal personale dal lunedì al giovedì e attraverso ulteriori 10 ore, sempre ordinarie, eventualmente utilizzando contratti part-time con sviluppo verticale per la sola giornata del venerdì e un maggiore utilizzo degli impianti produttivi, con incremento dell'occupazione.

NUOVI INCENTIVI AUTO: QUANTO CONVENGONO NEL 2022

Rita Friscolanti - Esperta di finanza agevolata - Se.Ges srl

Stanno per partire nuovi incentivi per l'acquisto di auto elettriche, ibride, plug-in ed endotermiche. Il valore del bonus varia in base alle emissioni del veicolo e se si rottama contestualmente un'auto omologata in una classe inferiore ad Euro 5. Il veicolo da rottamare deve essere intestato da almeno 12 mesi all'intestatario di quello nuovo o a uno dei familiari conviventi alla data di acquisto risultante da stato di famiglia. È obbligatorio mantenere la proprietà della nuova auto per almeno 12 mesi. Quanto si risparmia?

Possono beneficiare dei contributi, previsti dall'art. 22, D.L. n. 17/2022 e disciplinati dal Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri firmato il 6 aprile 2022, le persone fisiche che acquistano, anche in locazione finanziaria, veicoli nuovi di fabbrica di categoria M1 (veicolo a motore destinato al trasporto di persone, avente al massimo 8 posti a sedere oltre al sedile del conducente), omologati in una classe non inferiore ad Euro 6, con emissioni di CO2 da 0 a 135 g/km. Esclusivamente per l'acquisto di auto con emissioni nelle fasce 0-20 e 21-60 g/km, i contributi sono concessi anche alle persone giuridiche se i veicoli acquistati sono impiegati in attività commerciale di car sharing (tale impiego deve essere mantenuto per almeno 24 mesi). I contributi spettano in caso di acquisto, anche in locazione finanziaria, di veicoli di categoria M1 nuovi di fabbrica con emissioni comprese tra 0 e 135 g/km omologati in una classe non inferiore ad Euro 6.

Il prezzo di listino (da listino prezzi ufficiale della casa automobilistica produttrice) del veicolo nuovo acquistato non deve superare:

- 35.000 euro, IVA esclusa, per i veicoli nella fascia di emissioni 0-20 g/km e nella fascia di emissioni 61-135 g/km;
- 45.000 euro, IVA esclusa, per i veicoli nella fascia di emissioni 21-60 g/km.

Attenzione

Ai fini del riconoscimento dei contributi:

- per la fascia di emissioni 61-135 g/km è obbligatorio consegnare per la rottamazione un veicolo omologato in una classe inferiore ad Euro 5;
- il veicolo da rottamare deve essere intestato da almeno 12 mesi all'intestatario di quello nuovo o a uno dei familiari conviventi alla data di acquisto risultante da stato di famiglia;
- la proprietà del nuovo veicolo acquistato deve essere mantenuta per almeno 12 mesi.

Gli incentivi variano a seconda del livello di emissioni di CO2 e vengono concessi sia senza che con rottamazione di un veicolo della stessa categoria omologato in una classe inferiore ad Euro 5.

Fascia emissioni 0-20 g/km	
Con rottamazione di un veicolo omologato in una classe inferiore ad Euro 5	5.000 euro
Senza rottamazione	3.000 euro
Fascia emissioni 21-60 g/km	
Con rottamazione di un veicolo omologato in una classe inferiore ad Euro 5	4.000 euro
Senza rottamazione	2.000 euro
Fascia emissioni 61-135 g/km	
Con rottamazione di un veicolo omologato in una classe inferiore ad Euro 5	2.000 euro
Senza rottamazione	Non previsto

La prenotazione dei contributi deve essere effettuata dai rivenditori, accedendo all'area rivenditori del sito <https://ecobonus.mise.gov.it> (previa registrazione).

Per l'anno 2022, gli incentivi saranno validi per gli acquisti effettuati dalla data di entrata in vigore del DPCM fino al 31 dicembre 2022 e le risorse disponibili ammontano a:

- per la fascia di emissioni 0-20 g/km: 220 milioni di euro;
- per la fascia di emissioni 21-60 g/km: 225 milioni di euro;
- per la fascia di emissioni 61-135 g/km: 170 milioni di euro.

Il 5% dei fondi stanziati nelle fasce 0-20 e 21-60 g/km (quindi 11 e 11,25 milioni di euro) sono riservati alle società di car sharing.

Calcola il risparmio

CASO 1: ACQUISTO AUTO FASCIA DI EMISSIONI 0-20 G/KM CON ROTTAMAZIONE

Risparmio %

Si ipotizzi che il signor Tizio acquisti un'auto con emissioni comprese tra 0-20 g/km, avente un prezzo di listino (compresi optional) di 34.000 euro (IVA esclusa), rottamando un veicolo Euro 3. In questo caso, il signor Tizio può beneficiare del contributo statale di 5.000 euro.

	Senza incentivi	Con incentivi	% di risparmio
Prezzo di listino + optional	34.000	34.000	
IVA	+ 7.480	+ 7.480	
Totale della fattura	41.480	41.480	
Contributo statale	-	- 5.000	
Prezzo finale di acquisto	41.480	36.480	12,05%

CASO 2: ACQUISTO AUTO FASCIA DI EMISSIONI 0-20 G/KM SENZA ROTTAMAZIONE

Risparmio %

Si ipotizzi che il signor Caio acquisti un'auto con emissioni comprese tra 0-20 g/km, avente un prezzo di listino (compresi optional) di 32.000 euro (IVA esclusa), senza rottamazione di un vecchio veicolo.

In questo caso, il signor Caio può beneficiare del contributo statale di 3.000 euro.

	Senza incentivi	Con incentivi	% di risparmio
Prezzo di listino + optional	32.000	32.000	
IVA	+ 7.040	+ 7.040	
Totale della fattura	39.040	39.040	
Contributo statale	-	- 3.000	
Prezzo finale di acquisto	39.040	36.040	7,68%

CASO 3: ACQUISTO AUTO FASCIA DI EMISSIONI 21-60 G/KM CON ROTTAMAZIONE

Risparmio %

Si ipotizzi che il signor Sempronio acquisti un'auto con emissioni comprese tra 21-60 g/km, avente un prezzo di listino (compresi optional) di 43.000 euro (IVA esclusa), rottamando un veicolo Euro 4. In questo caso, il signor Sempronio può beneficiare del contributo statale di 4.000 euro.

	Senza incentivi	Con incentivi	% di risparmio
Prezzo di listino + optional	43.000	43.000	
IVA	+ 9.460	+ 9.460	
Totale della fattura	52.460	52.460	
Contributo statale	-	- 4.000	
Prezzo finale di acquisto	52.460	48.460	7,62%

CASO 4: ACQUISTO AUTO FASCIA DI EMISSIONI 21-60 G/KM SENZA ROTTAMAZIONE

Risparmio %

Si ipotizzi che il signor Mevio acquisti un'auto con emissioni comprese tra 21-60 g/km, avente un prezzo di listino (compresi optional) di 44.000 euro (IVA esclusa), senza rottamazione di un vecchio veicolo.

In questo caso, il signor Mevio può beneficiare del contributo statale di 2.000 euro.

	Senza incentivi	Con incentivi	% di risparmio
Prezzo di listino + optional	44.000	44.000	
IVA	+ 9.680	+ 9.680	
Totale della fattura	53.680	53.680	
Contributo statale	-	- 2.000	
Prezzo finale di acquisto	53.680	51.680	3,73%

CASO 5: ACQUISTO AUTO FASCIA DI EMISSIONI 61-135 G/KM CON ROTTAMAZIONE

Risparmio %

Si ipotizzi che il signor Filano acquisti un'auto con emissioni comprese tra 61-135 g/km, avente un prezzo di listino (compresi optional) di 29.000 euro (IVA esclusa), rottamando un veicolo Euro 3. In questo caso, il signor Filano può beneficiare del contributo statale di 2.000 euro.

	Senza incentivi	Con incentivi	% di risparmio
Prezzo di listino + optional	29.000	29.000	
IVA	+ 6.380	+ 6.380	
Totale della fattura	35.380	35.380	
Contributo statale	-	- 2.000	
Prezzo finale di acquisto	35.380	33.380	5,65%

EURO DIGITALE: QUALI SONO I VANTAGGI PER LE IMPRESE

Giuseppe Rocco - Esperto economico

La Commissione europea ha avviato il 5 aprile una consultazione mirata sull'euro digitale. La nuova valuta sarebbe una versione

elettronica delle banconote da utilizzare come strumento di pagamento e che si affiancherebbe al contante. Sarebbe una passività dell'Eurosistema, vale a dire un debito della Bce e delle altre banche centrali dell'area dell'euro, così come le banconote e le riserve che le banche detengono presso la banca centrale. Ma quali sono le soluzioni e i vantaggi che questa innovazione porterebbe con sé sul fronte dei pagamenti?

La Commissione europea ha avviato il 5 aprile una consultazione mirata sull'euro digitale. La nuova valuta sarebbe, nella sostanza, una versione elettronica delle banconote da utilizzare come strumento di pagamento e che si affiancherebbe al contante.

Sarebbe una passività dell'Eurosistema, vale a dire un debito della Bce e delle altre banche centrali dell'area dell'euro, così come le banconote e le riserve che le banche detengono presso la banca centrale. Come ha avuto modo di sottolineare in un recente intervento il Vice Direttore Generale della Banca d'Italia l'euro digitale, che potrebbe essere rilasciato sotto forma di prototipo per la fine del 2023, non rappresenta allora una risposta alle criptovalute ponendosi come strumento di fiducia per la catena dei pagamenti e quindi come possibile soluzione per le nuove attitudini dei cittadini europei.

Come viene sottolineato dalla Commissione europea potrebbe offrire soluzioni transfrontaliere per i pagamenti e la diffusione dei pagamenti istantanei, si sottolinea, e potrebbe favorire l'innovazione e la concorrenza nei pagamenti e rafforzare l'autonomia strategica aperta dell'Ue. Potrebbe inoltre rispondere alle nuove necessità relative ai pagamenti dell'industria 4.0. La nuova iniziativa di Bruxelles si inserisce nel contesto delle strategie della Commissione in materia di finanza digitale e pagamenti al dettaglio del settembre 2020, che sostenevano soluzioni di pagamento paneuropee competitive e l'ideazione dell'euro digitale, continuando al contempo a preservare lo status di moneta a corso legale dell'euro in contanti.

Si collega poi ad analoghi iniziative assunte dalla Bce, dal 12 ottobre 2020 al 12 gennaio 2021, con cui la Commissione sta conducendo un'analisi congiunta di un'ampia gamma di questioni politiche, giuridiche e tecniche relative all'eventuale introduzione della divisa. La consultazione della Commissione integra la consultazione pubblica della Bce e mira a raccogliere ulteriori informazioni sugli impatti previsti sui settori chiave (intermediazione finanziaria, servizi di pagamento, commercianti), utenti (associazioni di consumatori, associazioni di rivenditori), camere di commercio e altri soggetti interessati nel commercio internazionale. La finalità della Commissione europea è ora quella di raccogliere le opinioni delle parti interessate su bisogni e aspettative degli utilizzatori riguardo all'euro digitale e su come renderlo disponibile per il commercio al dettaglio, preservando allo stesso tempo il corso legale del contante. Si vuole poi porsi in ascolto sui possibili impatti sull'economia digitale, sul settore finanziario e sulla stabilità finanziaria, nonché sugli aspetti relativi alle norme antiriciclaggio e alla protezione dei dati. Va poi ricordato come la Banca centrale europea abbia avviato nello scorso mese di

luglio una specifica fase di investigazione coordinata da una task force ad alto livello dell'Eurosistema. Tale fase durerà circa due anni e affronterà questioni chiave riguardanti le possibili caratteristiche dell'euro digitale, tra cui gli aspetti infrastrutturali, quelli distributivi e gli ambiti di utilizzo che rispondano alle esigenze degli utenti.

Come è stato sottolineato l'avvio della fase di investigazione non vincola in alcun modo una futura decisione sulla possibile emissione di un euro digitale, che arriverà nei prossimi anni. Per cogliere i possibili benefici legati alla introduzione dell'euro digitale è utile riportare alcune considerazioni espresse recentemente in un intervento della Banca d'Italia.

Il primo profilo è quello del possibile ruolo di ancora monetaria. L'utilizzo del contante come mezzo di pagamento sta diminuendo da anni a causa di fattori strutturali che difficilmente si esauriranno nel tempo come la crescita del commercio digitale. In Italia il valore delle vendite di e-commerce è aumentato del 20 per cento nell'ultimo triennio. Un altro fattore rilevante è il cambiamento nelle abitudini dei consumatori nei pagamenti effettuati di persona. In Italia il rapporto tra il valore dei pagamenti fisici effettuati in contanti sul totale dei pagamenti fisici è diminuito di 11 punti percentuali, al 58 per cento, tra il 2016 e il 2019; i pagamenti con carta costituiscono oltre la metà dei pagamenti e solo il 4 per cento degli utenti non ha accesso a strumenti di pagamento digitale. Questa tendenza si è accentuata durante la pandemia, con la maggioranza dei consumatori che si aspetta di continuare a utilizzare i pagamenti digitali con la stessa frequenza con cui lo faceva prima del 2020, o addirittura di utilizzarli più spesso in futuro. Sebbene lo stock di contante in mano al pubblico continui ad aumentare, anche in rapporto al PIL (negli ultimi tre anni il rapporto tra il valore delle banconote in circolazione in Italia e PIL è aumentato di 1,5 punti percentuali, al 10 per cento) il suo uso per finalità transattive è in continuo declino. Secondo le analisi Bankitalia la componente transattiva del contante si è infatti significativamente ridotta nel tempo, collocandosi alla fine dello scorso anno su valori non superiori al 20 per cento, in linea con le stime per altri paesi dell'area dell'euro. Il progresso tecnologico ha notevolmente ampliato la varietà dei mezzi e degli strumenti di pagamento a disposizione dei cittadini. Se le tendenze sulla digitalizzazione dei pagamenti proseguissero anche in futuro, come è verosimile, questo ruolo del contante come ancora monetaria potrebbe ridursi e con esso la fiducia del pubblico nelle monete private, con effetti indesiderati sulla stabilità finanziaria e la trasmissione della politica monetaria, e quindi sul valore stesso della moneta.

Un altro elemento da considerare è la potenziale diffusione di strumenti di pagamento innovativi, le cosiddette stablecoins, cripto-attività il cui valore sarebbe garantito da un portafoglio di attività, emesse da operatori non bancari che offrono i propri servizi su scala regionale o addirittura globale. Se una parte consistente dei depositi nell'area dell'euro fosse denominata in monete digitali emesse e controllate da multinazionali private, con legami deboli con la nostra valuta, la sovranità monetaria,

finanziaria e normativa europea potrebbero essere indebolite. Inoltre, un mercato dei pagamenti che si basasse su tecnologie controllate altrove potrebbe essere vulnerabile a minacce esterne, incluse quelle informatiche, riducendo la resilienza del sistema dei pagamenti e indebolendo la capacità delle autorità europee di esercitare controlli e adempiere ai propri mandati. In casi estremi, le imprese potrebbero arrivare a denominare in stablecoins il prezzo di beni e servizi offerti e l'euro potrebbe perdere la propria funzione di unità di conto. La trasmissione della politica monetaria potrebbe essere significativamente indebolita. Queste prospettive espongono i cittadini europei a rischi legati, ad esempio, allo sfruttamento dei dati personali a fini commerciali, alla tracciabilità delle informazioni anche per usi non strettamente previsti dalla legge, ad un indebolimento dell'indipendenza normativa e regolamentare degli Stati che compongono l'area dell'euro. Di fronte a queste trasformazioni il ruolo della Banca Centrale come emittente dell'unico strumento di pagamento privo di rischio deve adeguarsi fornendo ai cittadini uno strumento di pagamento che trasli nel modo digitale il ruolo assunto dal contante nel mondo fisico. Altro beneficio dell'euro digitale può essere poi quello di promuovere efficienza e competizione nel mercato dei servizi di pagamento prevenendo i rischi di abuso di posizione dominante da parte di operatori di grandi dimensioni, e assicurando che le soluzioni di pagamento innovative offerte da nuovi attori vadano a beneficio degli utenti europei.

Altro ambito è quello dei pagamenti transfrontalieri. Un euro digitale accessibile ai non residenti o interoperabile con le valute digitali emesse da altre banche centrali (CBDC) potrebbe rendere la moneta unica un mezzo di pagamento sicuro per le transazioni al dettaglio transfrontaliere. Potrebbe contribuire a superare le inefficienze attualmente esistenti in questa area, soprattutto per le micro e le piccole imprese, e facilitare il trasferimento delle rimesse degli emigranti. Si rimarca ancora come l'euro digitale potrebbe inoltre contribuire a ridurre l'impatto ecologico del sistema dei pagamenti. Recenti sperimentazioni, si sottolinea, hanno mostrato che alcune delle soluzioni su cui si potrebbe basare l'euro digitale hanno un consumo energetico molto limitato, in alcuni casi equivalente a quello di un numero ristretto di famiglie europee.



Genya Bilancio integra evoluti strumenti di business intelligence e di collaboration alle classiche funzionalità legate agli adempimenti

Genya

Valore | Semplicità | Innovazione

BILANCIO



ARCA EVOLUTION

Semplice e modulare,
scegli la soluzione ERP
giusta per la tua azienda

SCADENZE



SETTIMANALI

venerdì 15 aprile 2022

Annotazione separata nel registro corrispettivi

Fatturazione differita ed annotazione

Ravvedimento relativo al versamento della dichiarazione Iva annuale

Ravvedimento relativo al versamento delle ritenute e dell'IVA mensile

dataprime NEWS



*con **Te** nel lavoro di tutti i giorni*

🌐 www.dataprime.it
✉ info@dataprime.it

📍 Rende (CS)
Via Panagulis, 32/36
Tel 0984 462018

📍 Catanzaro
Viale Magna Grecia, 298
Tel 0961 024370

📍 Reggio Calabria
Via Labocetta, 7
Tel 0965 890809



IPSOA **QUOTIDIANO**

