

LAVOROdi **ALBERTO BORTOLETTO****Conguaglio fiscale 2022: le verifiche per operare correttamente**

Vediamo come provvedere all'elaborazione di una delle mensilità più particolari dell'anno, il cedolino di dicembre, nel quale il datore di lavoro opera il conguaglio e determina l'imposta dovuta dai dipendenti in base al reddito annuale.

Il 2022 è stato un anno ricco di cambiamenti a livello di tassazione, da gennaio 2022 infatti sono entrate a regime le nuove aliquote Irpef e le detrazioni per i figli sono state nella maggior parte dei casi eliminate dalla busta paga di marzo 2022 e inglobate nell'assegno unico; inoltre, un argomento caldo dell'anno è stato il limite massimo di esenzione del fringe benefit, aumentato inizialmente a 600 euro e successivamente innalzato ulteriormente a ben 3.000 euro. In riferimento ai valori dei **fringe benefit** concessi ai dipendenti per il 2022, come già detto, non concorre a formare reddito imponibile a condizione che non superi complessivamente 3.000 euro, in caso di superamento del limite di esenzione, l'intero importo sarà soggetto a imposizione contributiva e fiscale. Di conseguenza, con l'elaborazione del cedolino di dicembre e del conguaglio dovranno essere effettuate le verifiche sugli importi erogati nel corso dell'anno ai dipendenti, e che sono stati inizialmente assoggettati in quanto superiori al precedente limite di esenzione, per quest'ultimi si dovrà provvedere al conguaglio nel caso in cui non venga superato il tetto di 3.000 euro annui.

Entrando nel vivo dell'argomento, come noto, il datore di lavoro opera mensilmente, sui redditi da lavoro dipendente, le trattenute sui compensi corrisposti nei singoli periodi sulla base di una presunzione di reddito complessivo. Ciò rende indispensabile, a fine anno, la **rideterminazione dell'imposta su base annua**, definendo il periodo d'imposta annuo con il criterio di cassa allargato; pertanto, rientrano tutte le somme erogate entro il 12.01.2023 e riferite a spettanze del 2022.

Il sostituto d'imposta, con l'elaborazione della mensilità di dicembre, è tenuto a effettuare: la **determinazione dell'imposta** escludendo i redditi esenti Irpef: contributi previdenziali a carico del lavoratore (al netto degli oneri 0,8% e 1,2%); premi per polizze a copertura dei rischi professionali da infortunio, indennità esenti quali la trasferta, rimborsi spese e chilometrici e somme erogate riferite ad anni precedenti alle quali si applica la tassazione separata; il **calcolo dell'imposta lorda**, applicando alla base imponibile l'aliquota progressiva Irpef corrispondente allo scaglione di reddito di riferimento sulla base delle nuove aliquote e dei nuovi scaglioni validi dal 2022. A tal fine, il datore di lavoro deve calcolare le detrazioni annue spettanti e stornare le detrazioni già fruite in corso d'anno dal lavoratore dipendente e determinare l'imposta netta complessiva; il **conguaglio**. Una volta determinata l'imposta netta data dalla differenza tra l'imposta lorda e le detrazioni spettanti, il datore di lavoro è tenuto a verificare che l'ammontare trattenuto nel corso dell'anno corrisponda a quanto effettivamente dovuto, provvedendo in caso contrario a recuperare o trattenere l'eventuale differenza che ne deriva. Anche il **trattamento integrativo**, come sappiamo, ha subito variazioni, in quanto nel 2022 spetta a soggetti che nell'anno non hanno avuto un reddito imponibile superiore a 15.000 euro annui, oppure a 28.000 euro, a condizione che la somma delle detrazioni previste dal Tuir siano di ammontare superiore all'imposta lorda: in questo caso spetta per un importo pari alla differenza tra le detrazioni e la stessa Irpef lorda, entro un massimo erogabile pari a 1.200 euro.