Decreto Aiuti bis: per il 2022, innalzamento dell'esenzione per i fringe benefit

di Redazione

Pubblicato il 30 Settembre 2022

Il Decreto Aiuti bis ha previsto, **solo per il 2022**, l'aumento del limite di esenzione per i fringe benefits concessi ai lavoratori dipendenti da 258,32 euro **a 600 euro**. L'agevolazione è per di più **cumulabile con il bonus carburante (ulteriori 200 euro)**. Vediamo allora in questo approfondimento entro quali limiti è possibile usufruire dell'agevolazione.

Il D.L. n. 115 del 2022 (cd. **Decreto Aiuti bis**), convertito in Legge n. 142 del 2022, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale del 21 settembre 2022, contiene importanti misure fiscali in materia di reddito di lavoro dipendente, finalizzate a **sostenere i consumi dei contribuenti**, gravati dall'acuirsi della **crisi delle materie prime** e del **settore energetico**.

Il riferimento è, in particolare, all'**art. 12** del Decreto, ai sensi del quale:

> *«Limitatamente al periodo d'imposta 2022, in deroga a quanto previsto dall'art. 51, comma 3, del Testo Unico delle imposte sui redditi, di cui al Decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, non concorrono a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale entro il limite complessivo di euro 600».*

La nuova disposizione costituisce, dunque, una deroga a quanto previsto dall'art. 51, comma 3, ultimo periodo, TUIR, in quanto viene **innalzata la soglia di esenzione** ordinariamente prevista in 258,32 euro

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D

ed **ampliato il campo applicativo** dell'esenzione medesima.

Difatti, per l'anno 2022, l'esenzione dei fringe benefit è portata a **600 euro** e include anche le spese delle **utenze domestiche**.

Si analizzano, di seguito, i presupposti applicativi dell'art. 12, D.L. n. 115/2022.

Esenzione fringe benefit fino a € 600: presupposti soggettivi

Da un punto di vista soggettivo, la misura prevista dall'art. 12, D.L. n. 115/2022 è rivolta a **tutti i datori di lavoro (pubblici o privati)** che svolgono un'attività commerciale, un'arte o una professione e gli enti non commerciali.

Per il datore di lavoro, il **costo sostenuto** per l'assegnazione dei fringe benefit e per le somme anticipate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche è **integralmente deducibile** dal reddito.

Sempre in relazione all'ambito soggettivo dell'agevolazione, l'art. 12 fa riferimento ai *"lavoratori dipendenti"*. Ciò lascerebbe intendere che beneficiari della norma siano solo i titolari di un **contratto di lavoro subordinato** (art. 2094 codice civile) e non anche titolari di forme di contratto di lavoro diverse.

Tale specifico aspetto potrebbe creare una incoerenza tra la nuova disposizione e l'art. 51, comma 3, TUIR, cui la stessa rinvia per gli aspetti applicativi.

L'art. 51, comma 3, ultimo periodo, TUIR prevede, come noto, la regola generale dell'esenzione dei fringe benefit entro la **soglia ordinaria di 258,32 euro**.

La medesima disposizione è rivolta non ai *"lavoratori dipendenti"*, bensì più in generale alla categoria dei dipendenti, lasciando presagire la sua applicabilità anche a **forme contrattuali diverse**, ma affini al lavoro dipendente e previste proprio dall'art. 50 TUIR, il cui reddito come detto, in ragione del rinvio dell'art. 52 TUIR è determinato secondo l'art. 51.

Si possono menzionare, ad esempio, figure, come i **co.co.co.** o i lavoratori con **contratto a progetto**, presenti in azienda per un periodo di tempo limitato.

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D

Il Legislatore, invece, scegliendo di adoperare nell'art. 12 del Decreto Aiuti bis il termine *"lavoratore dipendente"*, sembrerebbe riservare l'esenzione provvisoria a una platea più ristretta di beneficiari, escludendo i percettori di redditi assimilati al reddito di lavoro dipendente.

Tuttavia, ciò potrebbe portare a delle incoerenze; su tale aspetto, è auspicabile un **chiarimento da parte dell'Amministrazione finanziaria** che confermi invece che l'innalzamento possa applicarsi alla categoria più generale dei dipendenti.

Presupposti oggettivi: incluse anche le utenze domestiche

Da un punto di vista oggettivo, l'art. 12, D.L. n. 115/2022 continua a riservare l'esenzione dal reddito di lavoro dipendente - nel limite complessivo di euro 600 annui – a *"beni ceduti"* e *"servizi prestati"*; in linea con quanto previsto dall'art. 51, comma 3, ultimo periodo, TUIR, il Legislatore esenta, quindi, l'assegnazione in natura di beni e servizi ai lavoratori dipendenti.

La novità recata dal menzionato art. 12 concerne, invece, l'**estensione dell'esenzione** ivi prevista anche alle *"somme erogate o rimborsate"* per il pagamento delle utenze domestiche del **servizio idrico integrato**, dell'**energia elettrica** e del **gas naturale**.

Come accennato, prima della novella in esame, i fringe benefit esentasse potevano essere assegnati dal datore di lavoro al lavoratore dipendente solo in natura e non mediante la dazione di somme di danaro.

Ai sensi della nuova disposizione del Decreto Aiuti bis, costituiscono, oggi, **utilità esenti anche le somme di denaro** attribuite dal datore, direttamente o sotto forma di rimborso, per il pagamento di **utenze domestiche**.

L'art. 12, D.L. n. 115/2022 pone l'accento sullo scopo che è necessario realizzare attraverso le somme erogate, senza fornire, tuttavia, specifiche indicazioni in merito.

In merito alla nozione di *"utenza domestica"*, in assenza di un'espressa indicazione e dal momento che l'art. 12, D.L. n. 115/2022 richiama l'art. 51, comma 3, TUIR, l'utenza domestica **potrebbe essere intestata tanto al lavoratore dipendente quanto al coniuge o ai familiari**, ex art. 12 TUIR.

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D

Inoltre, l'utilizzo dell'espressione *"utenze domestiche"* consentirebbe di includervi il contratto di fornitura riferito a un **immobile** nella disponibilità del lavoratore dipendente o del proprio familiare (titolare del diritto di proprietà o di altro diritto reale, ovvero detentore in qualità di locatario o comodatario) e a nulla rileverebbe a quale titolo sarebbe occupato l'immobile, ovvero se si tratti della prima o di una seconda casa.

Il medesimo contratto di fornitura potrebbe, poi, riguardare l'**abitazione**, di residenza o meno, e le **relative applicazioni**, inclusi i locali annessi o pertinenti all'abitazione adibiti a studi, uffici, laboratori, gabinetti di consultazione, cantine o garage o a scopi agricoli.

[Se vuoi approfondire meglio questi argomenti puoi partecipare - gratuitamente - al webinar che abbiamo organizzato: Guida ai benefit e alla loro detassazione]

Regole e modalità di assegnazione

Per quanto riguarda le regole sottese all'assegnazione delle utilità di cui all'art. 12, D.L. n. 115/2022, trattandosi di beni, servizi e somme qualificabili come **fringe benefit**, di cui all'art. 51, comma 3, ultimo periodo, TUIR, esse possono essere assegnate anche a singoli lavoratori dipendenti.

Non è, infatti, richiesto, per l'applicazione del regime di esenzione, che tali valori siano assegnati alla **generalità dei dipendenti** o categoria di essi, come invece accade per altri valori destinatari dell'esclusione totale o parziale dal reddito di lavoro dipendente (ad esempio, i benefit di utilità sociale, ex art. 51, comma 2, lett. f), TUIR).

Né è richiesta alcuna formalità per l'attribuzione dei valori medesimi, in quanto i fringe benefit possono essere **assegnati volontariamente**, con **accordo di primo (CCNL) o secondo livello** (aziendale o territoriale) o **regolamento aziendale**.

Guardando, poi, alle modalità di erogazione dei benefit di cui all'art. 12 del Decreto Aiuti bis, i *«beni ceduti»* e i *«servizi prestati»* possono essere erogati anche sotto forma di **buoni rappresentativi**, ossia documenti di legittimazione (art. 2002 codice civile), come previsto dall'art. 51, comma 3-bis, TUIR, secondo cui:

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D

> *«Ai fini dell'applicazione dei commi 2 e 3, l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro può avvenire mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale».*

Relativamente al **sostegno delle spese per le utenze domestiche**, l'art. 12, D.L. n. 115/2022 prevede l'erogazione di tale benefit attraverso la dazione di somme di denaro, a titolo di anticipo o di rimborso della spesa sostenuta dal lavoratore dipendente.

Poiché le somme di danaro possono ricadere nell'esenzione prevista dall'art. 12 del Decreto Aiuti bis **solo se utilizzate per lo scopo prefissato**, sul datore di lavoro che deve applicare l'esenzione come sostituto d'imposta graverebbero specifici oneri documentali.

Egli dovrebbe acquisire e conservare **idonea documentazione** attestante che le somme erogate o rimborsate siano state impiegate dal lavoratore dipendente per lo scopo prefissato.

Permangono dubbi, invece, sulla possibilità di rimborsare le bollette mediante **voucher**. Infatti, da un lato, stando al tenore letterale dell'art. 51, comma 3-bis, TUIR, i voucher costituiscono una modalità di erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi e non anche di somme di denaro.

Dall'altro lato, tuttavia, in assenza di un divieto specifico, nulla vieterebbe di assegnare il benefit per il sostenimento delle spese per le utenze domestiche mediante documenti di legittimazione.

Anche in questo caso, dunque, è auspicabile un **intervento chiarificatore** dell'Amministrazione finanziaria.

Carattere temporaneo della misura

Sotto il profilo temporale, la misura trova applicazione per i benefit assegnati dal datore limitatamente al **periodo d'imposta 2022**.

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D

Secondo il principio di *"cassa allargata"*, il momento di percezione coincide con quello in cui il benefit esce dalla sfera patrimoniale dell'erogante per entrare in quella del dipendente e, cioè, nell'anno 2022 e **fino al 12 gennaio 2023,** sempre che si tratti di benefit **maturato nel 2022**.

In caso di attribuzione mediante **voucher**, a rilevare è il momento di assegnazione degli stessi e non il loro materiale utilizzo, che, quindi, potrà avvenire anche in successivi periodi d'imposta (Circolare 5/2018), sempre in ossequio al principio di cassa.

Ne consegue che i buoni assegnati al dipendente nel 2022, anche in conseguenza della conversione del premio in forma monetaria in fringe benefit, non concorreranno alla formazione del reddito di lavoro dipendente entro il nuovo limite di esenzione di cui all'art. 12 del Decreto Aiuti bis e potranno essere spesi anche in anni di imposta successivi al 2022.

Cumulabilità con il bonus carburante

Infine, è possibile affermare che, in assenza di un esplicito divieto, il nuovo raddoppio dell'esenzione può ritenersi **cumulabile con il bonus carburante** (art. 2, D.L. n. 21/2022), esente, per l'anno 2022, nel limite di **euro 200** per lavoratore.

Ciò in linea con quanto affermato dalla prassi, che lo ha considerato un'ulteriore agevolazione rispetto a quella generale prevista dall'art. 51, comma 3, TUIR (Circ. n. 27/E/2022).

Pertanto, limitatamente al periodo d'imposta menzionato, il lavoratore dipendente potrà fruire di una **soglia di esenzione complessiva pari a euro 800**.

NdR: Potrebbe interessarti anche...

Welfare aziendale: soglia di esenzione innalzata a 3.000 euro

Fringe benefit: chiarimenti dall'Agenzia Entrate

Welfare aziendale: allargamento del limite massimo di esenzione e delle tipologie di fringe benefit

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D

Esenzione fringe benefit dipendenti aumentata a 600 euro

Redazione

Venerdì 30 settembre 2022

Non perdere il prossimo incontro, GRATUITO!

Novità del Decreto Aiuti-bis, Benefit, welfare e premi di risultato: guida alla detassazione

Corso Online in Diretta Gratuito

in collaborazione con

Edenred

Quando: Mercoledì **5/10/2022**, ore 15.00-18.00

Relatori: Sabino Piattone, Claudio Sabbatini.

Accreditamento: in fase di accreditamento per Commercialisti (3 CFP).

ISCRIVITI, È GRATUITO >

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D