

Bonus carburante e bonus bollette: le novità di fine anno 2022

di [Giovanni Puggione](#)

Pubblicato il 23 Novembre 2022

Bonus carburante e aumento della soglia dei fringe benefit, due interventi di **welfare aziendale** utilizzabili dai datori di lavoro **per aiutare** i propri **dipendenti** a contenere gli impatti economici dell'aumento dei prezzi dei carburanti, con un bonus da 200 euro, e del costo dell'energia elettrica, del gas naturale, attraverso un rimborso delle relative bollette fino ad un massimo di 600 euro, che rappresenta il limite di fringe benefit erogabile in esenzione di imposta. Con l'aumento del valore dei fringe benefit, attraverso le **operazioni di conguaglio di fine anno**, sarà necessario verificare la **possibile restituzione ai dipendenti di contributi ed IRPEF già trattenuti**.

Bonus carburante e bonus bollette, aumento del valore dei fringe benefit e operazioni di conguaglio di fine anno

Bonus Carburante

Previsto dall'**articolo 2 del DL n. 21/2022**, questo bonus consente ai **datori di lavoro che operano nel settore privato** di erogare ai propri **lavoratori dipendenti**, per il solo anno 2022, buoni benzina, o titoli analoghi, per un **ammontare complessivo di 200 euro**, esclusi da imposizione fiscale.

Buoni e titoli analoghi sono erogazioni finalizzate ai rifornimenti di carburante per l'autotrazione (come benzina, gasolio, GPL e metano), ma anche per la ricarica di veicoli elettrici.



Non possono utilizzare questo bonus, le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, D. Lgs. n. 165/2001, mentre è possibile da parte degli enti pubblici economici, che non rientrano tra le amministrazioni pubbliche previste dalla precedente norma.

I datori di lavoro non devono necessariamente svolgere un'attività commerciale e, pertanto, i buoni possono essere utilizzati, ad esempio, anche da una associazione o un ente non commerciale e del terzo settore che svolgono solo attività istituzionale non commerciale, oppure dai lavoratori autonomi, laddove siano presenti propri lavoratori dipendenti.

I buoni potranno essere corrisposti dal datore di lavoro da subito, anche ad personam, **senza necessità di preventivi accordi contrattuali**, tranne il caso in cui i buoni vengano corrisposti in sostituzione dei premi di risultato (art. 1 comma 184, Legge 208/2015)

Per i datori di lavoro che producono reddito di impresa, il costo relativo all'acquisto dei buoni carburante è integralmente deducibile dal reddito (articolo 95 del TUIR) laddove l'erogazione dei buoni sia, comunque, **riconducibile al rapporto di lavoro** e, per tale motivo, il relativo costo possa qualificarsi come inerente.

Per il dipendente, il valore di questi buoni non costituirà reddito da lavoro dipendente e sarà escluso da imposizione fiscale, sulla base dell'art. 51, comma 3, ultimo periodo, del TUIR.

Questa norma prevede che, in genere, **il valore dei beni ceduti e dei servizi erogati in natura (e non in denaro)** non concorre a formare il reddito di lavoro dipendente se, complessivamente, di importo **non superiore**, nel periodo d'imposta, **a 600,00 euro** (somma aumentata per l'anno 2022 dall'art. 12, DL 115/2022- vedi infra – che il decreto Aiuti – quater porta a 3.000 euro).

Laddove questo valore sia superiore a detto limite, tutto il suo importo concorrerà a formare il reddito

Ma il **bonus carburante** in argomento, rappresenta un'ulteriore agevolazione, diversa e autonoma rispetto a quella generale già prevista dal medesimo articolo 51, comma 3, del TUIR, con la conseguenza che il suo ammontare massimo di 200 euro **è aggiuntivo a quello generico di 600,00** (3.000 dopo con il decreto aiuti-quater) riferibile ad altri beni e servizi **e tra questi anche eventuali ulteriori buoni benzina**.

Alcuni esempi:

- **lavoratore dipendente con 150 euro di buoni carburante** (ex art 2, DL 21/22), **e altri benefit diversi** (ex art 51, comma 3, ultimo periodo TUIR) per 650 euro.

Le 150 euro dei buoni carburante saranno esenti da fisco, mentre le 650 euro (superiori al limite generico di 600) **saranno interamente sottoposte a tassazione ordinaria**.

Naturalmente, con la conferma dell'innalzamento della soglia del valore dei fringe benefit annunciata nel decreto Aiuti – quater, la tassazione scatterà **se gli altri fringe benefit supereranno il valore dei 3.000 euro**;

- **Lavoratore dipendente con 250 euro di buoni carburante, e con altri benefit diversi per 300 euro.**

L'intera somma di 550 euro non concorre alla formazione del reddito del lavoratore dipendente, in quanto l'eccedenza di 50 euro relativa ai buoni carburante (ex art. 2 DL 21/22) potrà essere assorbita nell'importo ancora capiente degli altri benefit di cui all'articolo 51, comma 3, ultimo periodo del TUIR.

In base a questi esempi è evidente che risulta **indispensabile monitorare distintamente i due diversi limiti**, al fine di poter beneficiare di un esonero di tassazione sulla somma complessiva al momento di 800 euro (200 + 600), **ma che dovrebbe arrivare 3.200 euro (200 + 3.000)**.

Pertanto, relativamente ai buoni carburante, in busta paga potrebbe essere adottata una classificazione così composta:

- Codice XX - buoni carburante ex art. 2 del DL 21/2022;
- Codice ZZ - buoni benzina ex art. 51, comma 3 del TUIR

Un aspetto importante è che tra i **beneficiari** rientrano **solo i lavoratori dipendenti**, restando esclusi quei soggetti che pur percependo redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente sul piano fiscale, non risultino giuridicamente lavoratori dipendenti come, ad esempio, i collaboratori coordinati e continuativi.

La possibilità di utilizzare il bonus carburante è limitata all'anno 2022.

Ma, in virtù del principio di cassa allargato di cui all'art. 51, comma 1, TUIR, sarà possibile erogarli **fino al giorno 12 di gennaio 2023**, senza perdere i relativi benefici.

E ciò, **anche se il loro effettivo utilizzo da parte del lavoratore avverrà successivamente**.

Come accennato, il bonus carburante, su richiesta del lavoratore, può anche essere erogato **in sostituzione del premio di risultato** (art. 1 commi 182-190, Legge 208/2015).

In questo caso il lavoratore avrà diritto all'esenzione da imposta fino ad un valore di 200 euro. In caso di superamento di questo limite, l'intero importo sarà soggetto **non alla tassazione sostitutiva** prevista per i premi di risultato, così come inizialmente affermato dalla circolare n. 27 dell'Ade, **ma alla tassazione ordinaria**, così come corretto dalla circolare n. 35 dell'Ade.

Bonus bollette



L'articolo 12 del DL n. 115/2022, tra le misure urgenti in materia di energia, emergenza idrica, politiche sociali e industriali, intervenendo sull'articolo 51, comma 3, ultimo periodo, del TUIR, ha previsto:

1. l'aumento (come già detto) da 258,23 a **600 euro** della soglia di esonero fiscale del **valore dei cosiddetti fringe benefit** (ma che il decreto Aiuti quater dovrebbe portare a 3.000);
2. la possibilità di comprendere tra i fringe benefit anche **erogazioni monetarie**, quindi **non solo in**

natura, finalizzate al **rimborso** del pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale.

È opportuno ricordare che rientrano tra i **fringe benefit** anche i beni ceduti e i servizi prestati **al coniuge del lavoratore o ai familiari indicati nell'articolo 12 del TUIR**, nonché i beni e i servizi per i quali venga attribuito il diritto di ottenerli da terzi.

Anche in questo caso la previsione è **limitata al solo anno 2022**, ma il Governo sta valutando la possibilità di prorogarla anche per il 2023.

Pertanto, **laddove i datori di lavoro volessero contribuire** ad aiutare i propri dipendenti, potranno, **in maniera specifica**, procedere ad **effettuare rimborsi monetari** delle cosiddette bollette di luce, acqua e gas, pagate dai loro dipendenti, **non sottoponendoli ad alcuna tassazione nei limiti delle 600 euro (o di 3.000 euro quando il decreto aiuti quater sarà emanato)**.

Lo scorso 4 novembre 2022 sull'argomento è intervenuta l'Agenzia delle entrate con la circolare 35, fornendo i primi chiarimenti.

Diversamente da quanto previsto per il bonus carburante, i **beneficiari del bonus bollette** sono i **titolari di reddito da lavoro dipendente e assimilato**.

Di conseguenza il rimborso potrà essere erogato, ad esempio, anche ai **collaboratori coordinati e continuativi o ai lavoratori soci di cooperative**, i cui **compensi** sul piano fiscale sono **assimilati a quello di lavoro dipendente**.

Anche in questo caso i rimborsi potranno essere corrisposti dal datore di lavoro da subito, anche ad personam, al singolo lavoratore.

Le utenze per le quali è ammesso il rimborso devono riguardare esclusivamente **immobili ad uso abitativo** (domestico riporta la norma), posseduti o detenuti, sulla base di un titolo idoneo, dal dipendente, ma anche dal coniuge o dai suoi figli e da altri familiari (art. 433 del codice civile), indipendentemente dalle condizioni di familiare fiscalmente a carico, di convivenza con il dipendente e di percezione di assegni alimentari non risultanti da provvedimenti dell'autorità giudiziaria.

Non è rilevante la condizione che negli stessi immobili sia stabilita la residenza o il domicilio.

Il rimborso potrà essere erogato a condizione che **le spese delle bollette siano state effettivamente sostenute dal lavoratore** o dal proprio coniuge o dagli altri familiari come visto sopra.

Spese per immobili in condominio

Tra le spese rimborsabili rientrano anche quelle relative a **utenze intestate al condominio**, i cui costi vengono ripartiti tra i vari condomini, **limitatamente alla parte che è rimasta a carico del singolo condomino/lavoratore**.

Tale importo dovrà essere attestata da una apposita documentazione prodotta dall'amministratore.

Sul punto appaiono evidenti diversi dubbi e difficoltà costituiti dalla non contestualità tra il momento in cui le bollette vengono pagate dal condominio, e quello in cui le stesse vengono attribuite e, quindi, effettivamente sostenute dal condomino/lavoratore, dalla lettura dei contatori divisionali, da quando l'amministratore presenta il rendiconto.

Pertanto, sarebbe opportuno un intervento chiarificatore da parte della stessa Agenzia delle entrate.



Spese per immobili in locazione

Anche nel caso di locazione con **utenze intestate al proprietario dell'immobile**, laddove nel contratto di locazione è **espressamente prevista** una forma di **addebito analitico e non forfetario** a carico del lavoratore inquilino o del proprio coniuge e dei familiari, è ammissibile il rimborso delle spese, sempre a condizione che siano effettivamente sostenute.

Anche se la circolare non dice nulla al riguardo, si ritiene che possa rientrare in tale possibilità anche quella di un contratto di comodato gratuito registrato.

In tali situazioni, **il proprietario che viene rimborsato di tali spese**, nel caso sia anche lui un lavoratore dipendente, **non potrà beneficiare, a sua volta dell'agevolazione per la stessa utenza**.

Adempimenti del datore di lavoro



Per rimborsare le spese delle utenze in argomento, il datore di lavoro dovrà alternativamente:

- acquisire dal lavoratore e conservare la relativa documentazione per giustificare la somma spesa e il non superamento del limite delle 600 euro;
- acquisire dal lavoratore una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà (DPR n. 445/2000), attraverso la quale attesti di essere in possesso della documentazione comprovante il pagamento delle utenze domestiche, e ne riporti gli elementi

necessari per identificarle, ad esempio il numero e l'intestatario della fattura (e se diverso dal lavoratore, il rapporto intercorrente con quest'ultimo), la tipologia di utenza, l'importo pagato, la data e le modalità di pagamento.

Nelle situazioni di locazione come viste sopra, dalla documentazione o dalla dichiarazione sostitutiva deve risultare il **riaddebito analitico** al lavoratore delle spese relative alle utenze.

Inoltre, **al fine di evitare un doppio rimborso delle stesse spese**, il datore di lavoro deve acquisire anche una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà (DPR n. 445/2000), con la quale il lavoratore attesti la circostanza che le fatture non siano già state oggetto di richiesta di rimborso, totale o parziale, presso di lui o anche presso altri.

Per tutto quanto detto in precedenza, i diversi giustificativi di spesa (fatture e/o ricevute, resoconti condominiali) **potranno anche essere intestati a una persona diversa dal lavoratore dipendente**, come nel caso del coniuge e dei familiari, oppure al proprietario dell'immobile in locazione (o comodato) in caso di riaddebito analitico.

I lavoratori dipendenti dovranno aver cura di conservare tutta la documentazione indicata nella dichiarazione sostitutiva, per esibirla in caso di controlli da parte dell'Amministrazione finanziaria.

Anche per il bonus bollette, in virtù del principio di cassa allargato di cui all'art. 51, comma 1, TUIR, sarà possibile il rimborso da parte del datore di lavoro fino al giorno 12 di gennaio 2023, senza perdere i relativi benefici.

Ma in questo caso, in presenza di una fattura emessa nel 2023, i consumi dovranno riferirsi a quelli effettuati nel 2022.

Così come già detto a proposito del bonus carburante, **il valore dei fringe benefit e le somme rimborsate per il pagamento delle bollette**, su richiesta del lavoratore potrà essere percepito **in sostituzione del premio di risultato** (art. 1 commi 182-190, Legge 208/2015), consentendo al lavoratore di beneficiare della esenzione fiscale fino ad un valore di 600,00 euro (o di 3.000).

In caso di superamento di questo limite, l'intero importo sarà soggetto non alla tassazione sostitutiva ma a quella ordinaria, così come corretto dalla circolare n. 35 dell'Ade.

E' opportuno precisare che questi bonus o rimborsi non sono automatici, e la loro erogazione è rimessa alla volontà del proprio datore di lavoro.

L'aumento del valore dei fringe benefit, però, richiederà una verifica in sede di conguaglio fiscale 2022, da parte del datore di lavoro.

Può essere successo che durante l'anno il lavoratore abbia già percepito dei fringe benefit, tutti assoggettati a trattenute previdenziali e fiscali, perché di valore superiore al limite originario di 258,23 euro.

A fine anno bisognerà verificare se il valore di quanto erogato non sia stato superiore a 600 euro, piuttosto che a 3.000 euro.

Nel caso di erogazioni superiori, come già detto, tutti gli importi saranno assoggettati a contribuzione previdenziale e a tassazione fiscale.

Ma nel caso di erogazioni superiori a 258,23 euro che non superino i 600 o 3.000 euro, sarà necessario effettuare dei ricalcoli per restituire contributi e IRPEF già trattenuta nei mesi precedenti.

Sarà questa la verifica che dovrà essere fatta per tutti quei lavoratori che, ad esempio, beneficiano dell'uso promiscuo dell'auto aziendale.

NdR: Potrebbe interessarti anche...

La registrazione del webinar [Ottimizzare il costo del lavoro: strumenti per aumentare la produttività e ridurre il costo del lavoro](#), tenutosi il 18/11/2022

[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](#)

A cura di Giovanni Puggione

Mercoledì 23 novembre 2022



Team System Studio Cloud

Un software che permette di **migliorare la competitività degli studi professionali**, attraverso soluzioni digitali integrate.

Un software che mette a disposizione dei professionisti **strumenti adattabili a ogni esigenza, evoluti ed efficienti** per offrire servizi a valore ai clienti.



TeamSystem Studio Cloud permette la corretta e semplice gestione sia degli adempimenti fiscali che di quelli giuslavoristici.

[SCOPRI DI PIU' >](#)