



SPA STP Società di Payroll Outsourcing Consulenza del Lavoro

Via della Commenda, 25 – 20122 Milano (sede certificata)
Tel. 02/55011504 – 55011516 Fax 02/55011714
Internet: <http://www.centurionpayroll.com> – e-mail : info@centurionpayroll.com
C.F. e P.IVA 08350850965
SEDI SUL TERRITORIO : **FIRENZE-ROMA-TORINO-NOVARA**

MILANO, 4 OTTOBRE 2022

SPETTABILE CLIENTELA

OGGETTO: IL DECRETO AIUTI BIS E L'AUMENTO DEL LIMITE DI ESENZIONE PER I FRINGE BENEFITS AD EURO 600. **Perche' non abbiamo ancora apportato modifiche alla piattaforma di Centurion Welfare.**

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). Di seguito, vediamo tutti i particolari.

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».

Iscrizione Albo Consulenti del Lavoro – Mi n. 55 delle STP

Questa società è in regola con gli adempimenti per la legge sulla privacy n. 196/2003 e succ. DPR 679/2016



UNI EN ISO 9001:2015

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

Vediamo nel proseguio, i presupposti applicativi dell'art. 12, D.L. n. 115/2022.

1. Punto: Esenzione fringe benefit fino a € 600: è integralmente deducibile dal reddito

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.

2. Punto: Solo lavoratori dipendenti?

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.

Si possono menzionare, ad esempio, figure, come i **co.co.co...**

L'art. 12 del Decreto Aiuti bis il termine *"lavoratore dipendente"*, e, 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.

3. Punto: 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**.

Ma, 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.

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:

«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. **Noi siamo in attesa di questi chiarimenti, per poi procedere con la modifica della piattaforma di Centurion Welfare.**

Punto 4: Carattere temporaneo della misura

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

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**.



SPA STP Società di Payroll Outsourcing Consulenza del Lavoro

Via della Commenda, 25 – 20122 Milano (sede certificata)
Tel. 02/55011504 – 55011516 Fax 02/55011714
Internet: <http://www.centurionpayroll.com> – e-mail : info@centurionpayroll.com
C.F. e P.IVA 08350850965
SEDI SUL TERRITORIO : **FIRENZE-ROMA-TORINO-NOVARA**

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.

Punto 5: 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**.

Al momento, non sapendo bene cosa fare, la piattaforma del portale CENTURION WELFARE, non è stata aggiornata. Contatteremo poi le aziende singolarmente, per stabilire che cosa fare, non appena saranno arrivati i dovuti chiarimenti dall'Amministrazione finanziaria (una circolare applicativa? Speriamo). Buona giornata.

**IL TEAM DEL CENTRO STUDI DI CENTURION PAYROLL
SERVICE SPA STP**

Iscrizione Albo Consulenti del Lavoro – Mi n. 55 delle STP

5

Questa società e' in regola con gli adempimenti per la legge sulla privacy n. 196/2003 e succ. DPR 679/2016



UNI EN ISO 9001:2015