

MILANO, 16 NOVEMBRE 2022

SPETTABILE CLIENTELA

OGGETTO: DECRETO AIUTI QUATER-FRINGE BENEFIT A 3.000 EURO

Il [decreto Aiuti quater](#) ha disposto l'aumento della soglia delle liberalità che il datore di lavoro può erogare ai propri lavoratori, ai sensi dell'art. 51, comma 3, del TUIR, e cioè senza che detto valore venga considerato reddito di lavoro dipendente.

Si tratta di quei beni ceduti e/o servizi prestati al lavoratore e che, entro la soglia indicata proprio dal comma 3, dell'art. 51, sono esenti da tasse e contributi.

L'art. 12 del decreto Aiuti bis, innalza il limite delle liberalità esenti da 600 a 3.000 euro.

Resta invariata la tempistica per l'erogazione di questi fringe benefit, che non potrà andare oltre l'anno 2022 ovvero, secondo il "principio di cassa allargato", entro il 12 gennaio 2023.

Infatti, l'art. 51 del TUIR (D.P.R. n. 917/1986), considera percepiti nell'anno d'imposta anche i compensi in denaro e in natura corrisposti dai datori di lavoro a dipendenti e collaboratori entro il 12 gennaio dell'anno successivo a quello cui si riferiscono.

L'altra novità, **e che è anche la più rilevante ai nostri fini, è che**, oltre all'aumento del limite delle liberalità a 3.000 euro, è **normata** la possibilità di pagare o rimborsare anche le utenze domestiche dei propri lavoratori, intese come utenze dell'acqua, dell'energia elettrica e del riscaldamento. In pratica, ai fringe benefit ordinari come, ad esempio, i buoni spesa, i buoni benzina, **il panettone a Natale, l'auto ad uso promiscuo**, la polizza assicurativa extraprofessionale, si affianca anche la possibilità di corrispondere, in busta paga, la cifra pagata dal lavoratore in bollette energetiche.

Il datore di lavoro **deve richiedere**, alternativamente, al lavoratore:

1. il documento attestante l'utenza domestica (la bolletta) pagata;
2. la dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà attestante il possesso della documentazione, comprovante il pagamento dell'utenza domestica.

In entrambi i casi dovrà essere affiancata una dichiarazione, da parte del lavoratore, che autocertifica che non ha richiesto il rimborso di quella specifica utenza ad altro datore di lavoro, **proprio (del lavoratore) ovvero del coniuge o del familiare.**

Si precisa che questo welfare è erogato **volontariamente** dal datore di lavoro ai titolari di redditi di lavoro dipendente ed ai titolari di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente (es. i collaboratori coordinati e continuativi); **pertanto, si precisa che è il datore di lavoro/committente che decide se erogarlo, di quale importo e a chi. Addirittura, sarà possibile l'erogazione dei fringe benefit anche ad personam e non necessariamente a tutti i lavoratori ovvero a categorie di essi.**

Si fa presente alla spettabile clientela che, a differenza dei bonus erogati nei mesi di luglio e novembre, in questo caso il costo è a totale carico del datore di lavoro, in quanto non è previsto un rimborso da parte dello Stato; **pertanto, è facile prevedere che la maggior parte delle aziende, non lo erogherà, oppure si limiterà ad erogare un importo inferiore.**

Le cifre da sborsare sono importanti ed in tempi così ristretti, un'azienda non riesce a programmare, visto e considerato che, l'eventuale erogazione dovrà avvenire, al massimo, entro il 12 gennaio prossimo.

Inoltre, chi ha già ricevuto nel corso del 2022 un premio, ad esempio il premio di risultato, non potrà restituirlo richiedendone la trasformazione in fringe benefit; ciò in quanto la scelta della conversione in welfare doveva essere effettuata all'atto dell'erogazione, così come disposto nell'accordo sindacale. Mentre, se il premio non è stato ancora erogato, trattandosi di premio di risultato (ai sensi di quanto previsto dall'articolo 1, commi 182-190, della Legge n. 208/2015), la conversione in welfare dovrà essere richiesta volontariamente dal lavoratore e non potrà essere imposta dal datore di lavoro.

Sicuramente ad avvalersi di questa agevolazione saranno le fasce alte della popolazione lavorativa e cioè coloro i quali hanno, ad esempio, una vettura aziendale, in quanto con nel conguaglio di dicembre si vedranno tornare indietro tasse e contributi pagati in virtù della disposizione ordinaria che prevedeva la non esenzione dei fringe benefit al superamento della soglia massima che, ordinariamente, è di 258,23 euro. Ma anche



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**

gli amministratori, i quali possono essere titolari di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente, secondo quanto disposto dall'art. 50, comma 1, lettera c-bis, del TUIR.
Rimaniamo a disposizione per ulteriori chiarimenti e vi salutiamo molto cordialmente.

CENTRO STUDI CENTURION PAYROLL SERVICE SPA STP

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

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