CORPORATE & TAX
STUDIO ASSOCIATO
GERMANI | D'UGO | CAGNONI

Milano, 31 agosto 2022

OGGETTO: FRINGE BENEFIT DETASSATI IN CAPO AI DIPENDENTI – NOVITÀ PER IL PERIODO D'IMPOSTA 2022

1. PREMESSA

Con riferimento al periodo d'imposta in corso si sono susseguite di recente alcune misure volte a incrementare e a differenziare gli importi che possono essere corrisposti ai lavoratori dipendenti e che non costituiscono in capo a questi ultimi reddito tassabile, non configurandosi come fringe benefit ovvero come reddito in natura. Ci si riferisce in particolare all'importo di 600 euro relativo a beni e servizi nonché alla corresponsione di somme o di rimborsi a fronte del pagamento delle utenze domestiche, a cui può essere sommato anche l'importo di 200 euro a titolo di buoni carburante. Pertanto, in un'ottica di pianificazione fiscale delle somme da riconoscere ai dipendenti per il periodo d'imposta 2022 le imprese potranno fare conto su di un plafond complessivo di 800 euro che, rispettate le condizioni normative, non comporta profili reddituali in capo ai dipendenti e consente nel contempo la piena deducibilità in capo alle imprese stesse. Vediamo le misure in dettaglio, che, come detto, possono essere applicate assieme portando ad una detassabilità complessiva per dipendente pari a euro 800 per il 2022.

2. LE EROGAZIONI LIBERALI IN NATURA NEL PLAFOND DI 600 EURO

L'articolo 12 del DL 9 agosto 2022 n. 115 (Aiuti-Bis) stabilisce che limitatamente al periodo d'imposta 2022, in deroga a quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, del TUIR, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente 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 600,00.

Pertanto, la misura stabilisce che per il 2022 non costituiscono reddito in capo al dipendente:

- il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati (ovvero le classiche componenti in natura);

- le somme erogate o rimborsate dal datore di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche (acqua, elettricità e gas);
- il tutto nel nuovo limite di 600 euro (rispetto al precedente, pari a euro 516,46, maggiorato per il 2020 e 2021, rispetto al limite ordinario di euro 258,23 vigente in base al TUIR).

L'aspetto di novità è dato dalla circostanza per cui nel plafond detassato sono ricompresi, accanto ai classici beni venduti e servizi prestati, anche gli importi in denaro finalizzati al pagamento o al rimborso delle utenze domestiche da parte del dipendente.

Ricordiamo che gli importi sono completamente detassati nel rispetto del limite citato, mentre in caso di superamento del medesimo limite ciò comporta l'integrale tassazione in capo al dipendente. Ad esempio, se l'importo assegnato è pari a 800 euro, esso costituirà reddito in capo al dipendente integralmente, e non soltanto per la differenza di euro 200 (800 – 600) (cfr. circ. Agenzia delle Entrate n. 59/2008, par. 16).

Per quanto riguarda la prova circa il fatto che le somme elargite o rimborsate al dipendente siano finalizzate al pagamento delle utenze domestiche sembra valido il chiarimento precedente che pone come condizione il fatto che «*il datore di lavoro acquisisca e conservi la documentazione comprovante l'utilizzo delle somme da parte del dipendente coerentemente con la finalità per le quali sono state corrisposte; è irrilevante, invece, la circostanza che le somme erogate coprano o meno l'intero costo*» (circolare 5/E/2018, paragrafo 3.3, dell'Agenzia delle Entrate).

3. IL BONUS CARBURANTE

Ricordiamo inoltre che ai sensi dell'articolo 2 del DL 21 marzo 2022 n. 21 per l'anno 2022 l'importo del valore di buoni benzina o analoghi titoli ceduti dai datori di lavoro privati ai lavoratori dipendenti per l'acquisto di carburanti, nel limite di euro 200 per lavoratore, non concorre alla formazione del reddito ai sensi dell'articolo 51, comma 3, del TUIR.

I chiarimenti su questa misura sono stati forniti con la circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 27/E del 14 luglio 2022. A tale riguardo è stato chiarito, sotto il profilo soggettivo, che la norma riguarda i datori di lavoro privati e quindi esclude le amministrazioni pubbliche disciplinate dall'art. 1 comma 2 del D.Lgs. 165/01. Circa l'individuazione dei lavoratori dipendenti non vi sono limiti né di reddito né tantomeno relativi al fatto che l'assegnazione possa avvenire ad personam. Infatti, viene richiamato il comma 3 dell'articolo 51 del TUIR e non il comma 2 che in relazione ai benefit che non concorrono

a formare il reddito di lavoro dipendente fa riferimento «alla generalità o a categorie di dipendenti». Ciò significa che nel caso in esame l'attribuzione può essere effettuata in maniera assolutamente "selettiva", ovvero ad personam. Ciò sempreché i buoni non siano erogati in sostituzione dei premi di risultato, nel qual caso l'erogazione dei buoni carburante deve avvenire in "esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 (comma 187)", ritornando, a tal riguardo, applicabili i chiarimenti già resi con la circolare 15 giugno 2016, n. 28/E.

Dal punto di vista oggettivo è stato poi chiarito che l'attribuzione dei buoni nel limite di euro 200 rappresenta un'ulteriore agevolazione rispetto al limite di euro 258,23 (ora innalzato a 600 euro) di cui all'articolo 51 comma 3 del TUIR. Di fatto ciò conferma che le due misure si cumulano e che il bonus carburante non incide sul limite previsto per la detassazione dei beni ceduti o dei servizi prestati.

Poiché la disposizione in esame è riferita esclusivamente all'anno 2022, ai sensi dell'articolo 51, comma 1, del TUIR, si considerano percepiti nel periodo d'imposta anche le somme e i valori corrisposti entro il 12 gennaio del periodo d'imposta successivo (quindi il 2023) a quello a cui si riferiscono (c.d. principio di cassa allargato).