

Nel dl aiuti Bis una serie di novità in vista per quanto riguarda il welfare aziendale

Le bollette come fringe benefit

Nell'esenzione di 600 euro anche le utenze domestiche

DI GIANPAOLO SBARAGLIA*

Novità in arrivo nel welfare aziendale. Per l'anno 2022, l'esenzione dei fringe benefit è stata portata a 600 euro e include anche le bollette delle utenze domestiche. In particolare, l'art. 12, dl n. 115 del 2022 (decreto Aiuti bis) ha previsto che limitatamente al periodo d'imposta 2022, in deroga a quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al dpr 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 600,00. Da un punto di vista soggettivo, la misura è rivolta a tutti i datori di lavoro (pubblici o privati) che svolgo-

no 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 da un punto di vista soggettivo, il benefit è assegnato ai lavoratori dipendenti. La formulazione adoperata dal legislatore crea non poche difficoltà nella individuazione dei potenziali beneficiari della misura fiscale. Ciò lascerebbe intendere che beneficiari della norma siano solo i titolari di un contratto di lavoro subordinato (art. 2094 c.c.) e non anche titolari di forme di contratto di lavoro diverse (co.co.co., contratti a progetto). Tale aspetto potrebbe costituire una incoerenza se dovesse tenere conto che la stessa norma agevolativa rinvia, per gli aspetti applicativi, all'art. 51, comma 3, Tuir che invece è rivolto più in generale alla categoria dei dipenden-

ti. Su tale aspetto, è auspicabile un chiarimento da parte dell'Amministrazione finanziaria. Da un punto di vista oggettivo, invece, la norma continua ad esentare i beni e i servizi assegnati ai lavoratori dipendenti. La novità invece è costituita dall'estensione della suddetta esenzione anche alle somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale. Proviamo ad esaminare la portata di questa novità. Data la genericità della norma, si ritiene che l'utenza possa essere intestata tanto al lavoratore dipendente, quanto al familiare (art. 12 Tuir). Inoltre, riferendosi al termine "utenze domestiche", si ritiene che l'esenzione scatti in caso l'utenza sia riferibile al

lavoratore dipendente o al familiare (necessaria, dunque, idonea documentazione sull'intestatario), a nulla rilevando a quale titolo sia occupato l'immobile (proprietà, comodato o locazione), ovvero se si tratta della prima o di una seconda casa. Per "utenza domestica", infatti, dovrebbe intendersi il contratto di fornitura riferito all'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. In merito alle modalità di assegnazione di tale specifico valore, la novità si riferisce all'anticipo o al rimborso delle spese relative alle utenze domestiche. Prima di tale previsione, i fringe benefit esentasse non

potevano essere assegnati al lavoratore dipendente con la dazione di somme di danaro (es. anticipo o rimborso). Al fine di applicare l'esenzione come sostituto d'imposta, il datore di lavoro dovrebbe acquisire e conservare idonea documentazione che attesti che le somme erogate o rimborsate siano state impiegate per lo scopo prefissato. Sono tanti, dunque, i dubbi che richiedono un intervento della prassi, vista la genericità della nuova agevolazione. Peraltro, più in generale detti servizi, quali fringe benefit, scontano la possibilità di essere assegnati mediante documento di legittimazione. L'innalzamento dell'esenzione è, inoltre, cumulabile con il bonus carburante di 200 euro (circ. 27/2022). Infine, si ritiene che il lavoratore dipendente possa convertire i premi in forma monetaria in fringe benefit avvalendosi della nuova esenzione.

*e-Ius Tax&Legal

© Riproduzione riservata

Centro Studi EN.B.I.C. - ENTE BILATERALE CONFEDERALE
ANPIT, CIDEDEC, CONFIMPRENDITORI, UNICA, CISAL TERZIARIO,
SEDE IN ROMA, 0017, Via Cristoforo Colombo 115
tel. 0683816384/5 - Sito www.enbic.it - Info@enbic.it

Bonus carburante, secondo l'Agenzia delle entrate esente anche la ricarica dei veicoli elettrici

DI GIANPAOLO SBARAGLIA*

La circolare n. 27/2022 fornisce importanti precisazioni in merito all'ambito applicativo del bonus carburante. L'art. 2 del dl n. 21 del 2022, come modificato dalla legge di conversione n. 51 del 2022, ha previsto che, 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 testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917. Il documento di prassi in commento si è soffermato sulla nozione di "datore di lavoro privato". In particolare, ha osservato che l'inciso è da intendersi riferito ai datori di lavoro che operano nel "settore privato", così come individuato, per esclusione, nella circolare 15 giugno 2016, n. 28/E. Dunque, sono, pertanto, escluse dal settore privato e, di conseguenza, dall'agevolazione in esame le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Rientrano invece nell'agevolazione gli enti pubblici economici, come anche gli enti non commerciali e i lavoratori autonomi. Da un punto di vista soggettivo, la norma in esame è rivol-

ta ai "lavoratori dipendenti". Sul punto, l'Amministrazione ha solo osservato che considerato che la norma si riferisce genericamente ai "lavoratori dipendenti", si è dell'avviso che, al fine di individuare i potenziali beneficiari dei buoni benzina in parola, rilevi la tipologia di reddito prodotto, ossia quello di lavoro dipendente.

Restano quindi i dubbi interpretativi circa l'effettiva platea di beneficiari (vedi articolo sopra). In merito all'am-

bito oggettivo, la Circolare in commento ha precisato che il bonus carburante è nella specie destinato per i rifornimenti di carburante per l'autotrazione (come benzina, gasolio, Gpl e metano). Tuttavia, ha aggiunto che l'erogazione di buoni o titoli analoghi per la ricarica di veicoli elettrici debba rientrare nel beneficio di cui trattasi, anche al fine di non creare ingiustificate disparità di trattamento fra differenti tipologie di veicoli. Si tratta di una vera e

propria novità da accogliere con favore che ne amplia la portata oggettiva e consente l'uso del bonus anche per favorire politiche aziendali legate alla sostenibilità. In merito alla cumulabilità con l'esenzione riservata ai fringe benefit (vedi articolo sopra), il bonus benzina di euro 200, sottoposto comunque alla disciplina dell'articolo 51, comma 3 del Tuir, rappresenta un'ulteriore agevolazione rispetto a quella generale già prevista dal medesimo articolo 51, comma 3. Pertanto, limitatamente al 2022, il lavoratore dipendente potrà usufruire di una esenzione per acquisto di beni e servizi pari a 600 e per l'acquisto di carburante pari a 200. Ben potrà valutare di destinare l'intera esenzione per l'acquisto di carburante (ivi incluse la ricarica elettrica domestica per autoveicoli) e, dunque, arrivare ad una esenzione annua di euro 800 euro. Inoltre, l'amministrazione finanziaria ha ritenuto possibile la sostituzione del premio di risultato con i buoni benzina in esame, nel rispetto della normativa ivi prevista. In particolare, attesa la temporaneità della disciplina in commento (limitata al 2022), al fine di fruire delle disposizioni più favorevoli, si specifica che tali buoni, "sostitutivi" dei premi di risultato, devono essere erogati nell'anno in corso.

*e-Ius Tax&Legal

© Riproduzione riservata

ENBIC
ENTE BILATERALE CONFEDERALE

WEBINAR

"IL LAVORO CHE CAMBIA:
LA DIGITALIZZAZIONE DEL MERCATO DEL LAVORO"
con il Prof. Mimmo Carrieri ordinario di sociologia economica presso DISSE della Sapienza di Roma e
l'On. Cesare Damiano consigliere dell'Inail ed ex Ministro del Lavoro

EVENTO GRATUITO ACCREDITATO
presso l'ordine dei Consulenti del Lavoro
informazioni e iscrizioni webinar@enbic.it.