

I chiarimenti dall'Agenzia delle entrate, che è intervenuta anche sul bonus bollette

Fringe benefit, confine ampio

Dentro i redditi assimilati a quelli da lavoro dipendente

DI GIANPAOLO SBARAGLIA
E GIOVANNA CHIARANDÀ*

Precisazioni sull'ambito soggettivo della nuova esenzione per i fringe benefit e sulle modalità di fruizione del bonus bollette. Questo è quanto emerge dalla circ. 35/2022 pubblicata qualche settimana fa. In particolare, l'Agenzia delle entrate fornisce le attese indicazioni interpretative sull'art. 12 dl 115/2022 (decreto Aiuti bis) che ha previsto per il 2022 l'innalzamento dell'esenzione riservata ai fringe benefit, passata da 258,23 a 600 euro annui, e l'estensione della stessa all'anticipo o al rimborso per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale. Proviamo a fare il punto nel dettaglio. In merito all'ambito soggettivo, l'Agenzia scioglie i dubbi sul perimetro applicativo della norma. In effetti, l'incertezza era nata dall'utilizzo da parte del legislatore del termine "lavoratori dipendenti" che lasciava intendere che beneficiari delle novità fossero solo i titolari di reddito di lavoro dipendente. L'Amministrazione invece ha osservato che i lavoratori beneficiari della disposizione in commento sono quelli già individuati in base alle regole generali stabilite dal predetto articolo

51, comma 3, del Tuir. In altri termini, tale disposizione si applica ai titolari di redditi di lavoro dipendente e di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente per i quali il reddito è determinato secondo le disposizioni contenute nell'articolo 51 del Tuir. L'Amministrazione poi si sofferma sul superamento della «franchigia» di 600 euro, ritenendo che si avrebbe la tassazione integrale dei benefit assegnati, in quanto l'innalzamento della soglia costitui-

Secondo l'Amministrazione, la disposizione si applica ai titolari di redditi di lavoro dipendente e di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente

sce una «estensione» dell'esenzione riservata ai fringe benefit: si applicano le regole dell'art. 51, comma 3, Tuir. Tuttavia, l'art. 12, dl n. 115/2022, recitando «in deroga a quanto previsto dall'articolo 51, comma 3», sembrerebbe derogare all'ordinaria esenzione per i fringe benefit, con la conseguenza che, al superamento del limite, andrebbe tassata la sola quota eccedente. In merito all'estensione dell'e-

senza anche alle bollette relative alle utenze domestiche, l'Amministrazione fornisce due importanti chiarimenti. Il primo attiene al rimborso relativo alle spese relative alle bollette in riferimento a immobili ad uso abitativo posseduti o detenuti, non solo dal dipendente ma anche dal coniuge o dai familiari. In forza del richiamo dell'art. 51, comma 3, Tuir all'art. 12 Tuir, l'ufficio ritiene che le stesse debbano riguardare immobili ad uso abitativo posseduti o detenuti, sulla base di un titolo idoneo, dal dipendente, dal coniuge o dai suoi familiari, a prescindere che negli stessi abbiano o meno stabilito la residenza o il domicilio, a condizione che ne sostengano effettivamente le relative spese. Resta ancora da chiarire se le somme debbano essere utilizzate necessariamente dal dipendente per il pagamento delle bollette intestate al familiare o se possa provvedere al pagamento il familiare stesso. In assenza di indicazioni, può essere utile far riferimento ai benefit fruibili dal familiare del lavoratore ed erogabili attraverso la dazione di somme (es. abbonamenti al trasporto pubblico

Sul bonus bollette, restano ancora incerte le voci che possono entrare tra le spese rimborsabili e contenute nelle bollette delle utenze domestiche

o servizi di educazione). In questi casi, non è prevista una specifica modalità, ma dalla documentazione deve risultare la finalità della spesa e il beneficiario, e cioè il dipendente, il coniuge o il familiare, ex art. 12 Tuir (ris. 55/2020). Il secondo chiarimento concerne le ipotesi di intestazione delle utenze al condominio con ripartizione delle spese ai singoli condomini e al locatore con riaddebito delle spese al conduttore. L'Amministrazione precisa che sono comprese nel perimetro applicativo della norma anche le utenze per uso domestico (ad esempio quelle idriche o di riscaldamento) - intestate al condominio - che vengono ripartite fra i condomini (per la quota rimasta a carico del singolo condomino) e

quelle per le quali, pur essendo le utenze intestate al proprietario dell'immobile (locatore), nel contratto di locazione è prevista espressamente una forma di addebito analitico e non forfetario a carico del locatore (locatario) o dei propri coniuge e familiari, sempre a condizione che tali soggetti sostengano effettivamente la relativa spesa. Tuttavia, restano incerte le voci che possono entrare tra le spese rimborsabili e contenute nelle bollette delle utenze domestiche. Si pensi agli oneri accessori (es. trasporto, contatore) o ad altri oneri sempre indicati nella bolletta (es. canone Rai, etc.). Sul punto, in assenza di ulteriori indicazioni da parte dell'Amministrazione finanziaria, vi è motivo di credere di poter far rientrare solo primi in quanto strettamente connessi all'utenza domestica, mentre i secondi, essendo indicati nella bolletta per ragioni legate alla riscossione, si dovrebbero ritenere esclusi. Infine, resta ancora incerto il trattamento contributivo dei benefit assegnati ai sensi dell'art. 12 in commento. Si potrebbe concludere in senso positivo in forza di una lettura sistematica dell'art. 6, dlgs n. 314/1997 e del principio di armonizzazione delle basi imponibili fiscali e previdenziale.

Centro Studi EN.B.I.C. - ENTE BILATERALE CONFEDERALE
ANPIT, CIDEDEC, CONFIMPREDITORI, UNICA, CISAL TERZIARIO,
SEDE IN ROMA, 0017, Via Cristoforo Colombo 115
tel. 0688816384/5 - Sito www.enbic.it - Info@enbic.it

* e-Ius Tax&Legal
© Riproduzione riservata

Dal dl Aiuti quater un'occasione di rinnovamento del welfare aziendale, passando per una ridefinizione del trattamento fiscale

DI GIANPAOLO SBARAGLIA*

Il dl Aiuti quater introduce novità nel welfare aziendale. Questo quanto si apprende dalle indiscrezioni uscite in questi giorni sulle novità fiscali contenute proprio nel decreto legge Aiuti quater ancora non pubblicato in Gazzetta ufficiale. In attesa di conoscere il testo definitivo, proviamo a capire l'impatto delle novità annunciate. A quanto si apprende, il decreto, per il solo 2022, dovrebbe innalzare ulteriormente la soglia di esenzione, oggi riservata ai fringe benefit ed estesa anche al rimborso delle bollette delle utenze domestiche, che andrebbe da 600 euro annui a 3000. Chiaramente, si tratta di una misura volta a scongiurare gli effetti negativi legati al caro bollette. Qualora fosse confermata, la misura troverebbe applicazione limitatamente al periodo d'imposta 2022. Secondo il principio di «cassa allargata», i benefit potrebbero essere assegnati entro il 12 gennaio 2023. In caso di attribuzione me-

dante voucher (solo per beni e servizi), 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 diversi dal 2022 (circ. 5/2018). In assenza di un espresso divieto, la nuova esenzione riformulata dal dl Aiuti quater potrebbe ritenersi cumulabile con il bonus carburante (art. 2, dl n. 21/2022), esente, per l'anno 2022, nel limite di euro 200 per lavoratore (circ. nn. 35 e 27 del 2022). Infine, si ritiene che il lavoratore dipendente possa convertire i premi in forma monetaria (de tassati con imposta sostitutiva del 10 per cento nel limite annuo di euro 3.000) in fringe benefit avvalendosi della nuova esenzione. Non sembra richiesta alcuna formalità per l'assegnazione degli stessi con la nuova esenzione. Pertanto, sui piani di welfare attuali, si possono avere i seguenti scenari. In caso l'attribuzione dei benefit sia avvenuta volontariamente da parte del datore e senza la forma scritta, nel corso del

2022, quest'ultimo può procedere ad assegnare i medesimi avvalendosi della nuova esenzione, senza alcun tipo di formalità. Diversamente, quando il piano di welfare aziendale è stato introdotto con un contratto di secondo livello o regolamento aziendale, possiamo avere due ipotesi. Qualora nel piano sia stato attribuito un valore nominale annuo di benefit, che spetta a ciascun dipendente, si ritiene che non debba essere apportata alcuna modifica. Senza ombra di dubbio, le novità annunciate vanno salutate con favore e sembra che il tema della riduzione del cuneo fiscale e delle misure a sostegno delle politiche di welfare aziendale siano tornati centrali nel dibattito pubblico. Questa può essere, tuttavia, l'occasione per ripensare all'attuale trattamento fiscale riservato ai benefit che possono comporre un piano di welfare aziendale. Si pensi, ad esempio, all'assistenza sanitaria prevista dai contratti collettivi e che, nel periodo emergenziale, ha svolto un ruolo di sostegno al

Ssn. Si pensi al contributo fornito dagli enti bilaterali con le misure di welfare a sostegno di imprese e lavoratori, ad oggi ancora privi di un trattamento fiscale certo e di favore. Infine, si pensi alla mobilità del dipendente nel contesto del welfare aziendale che richiederebbe un aggiornamento e un ammodernamento (es. introduzione di misure ad hoc per car sharing, car pooling etc.). Infine, si pensi alla disciplina fiscale dei premi di risultato: potrebbe essere utile ad un suo potenziamento per rilanciare la produttività nell'attuale contesto di crisi. Il tema diviene ancor più rilevante se si pensa al disegno di legge delega (AS2651) per la riforma fiscale che ha subito una battuta d'arresto in ragione del rinnovo delle Camere, ove tra gli obiettivi figura anche la riduzione delle aliquote medie Irpef «al fine di incentivare l'offerta di lavoro e la partecipazione al mercato del lavoro».

* e-Ius Tax&Legal
© Riproduzione riservata