

Novità sui limiti 2022 per fringe benefit e bonus bollette

Publicata la Circolare dell'Agenzia delle Entrate 35/E del 4 novembre 2022, chiarificatrice sul nuovo limite e l'ampliamento delle misure legate ai **Benefit** concessi ai **lavoratori dipendenti**. Importantissimi i chiarimenti, dal **bonus bollette** per le utenze domestiche anche con **autocertificazione** del lavoratore dipendente ai rapporti con il **bonus carburante**.

Con la circolare 35/E l'Agenzia delle entrate interviene in merito alle misure fiscali per il “**welfare aziendale**” previste dall'articolo 12 del decreto-legge 9 agosto 2022, n. 115 che estende l'esenzione fiscale, di cui all'articolo 51 comma 3 del Tuir a **600,00 euro** annui, e offre l'ulteriore possibilità di rimborsare al lavoratore dipendente le **utenze** per servizio idrico, gas naturale ed energia elettrica, fruendo della medesima agevolazione fiscale.

L'articolo 12 del decreto-legge 9 agosto 2022, n. 115 (decreto Aiuti-bis), convertito, con modificazioni, dalla legge 21 settembre 2022, n. 142, ha previsto, soltanto per il **periodo d'imposta 2022**, che il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati dal lavoratore dipendente, nonché le somme erogate o rimborsate al medesimo dal datore di lavoro per il **pagamento delle utenze domestiche** del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, non concorrono a formare il reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche nel limite complessivo di **euro 600,00**, in deroga a quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, del Testo unico delle imposte sui redditi (TUIR).

Sin da subito, l'Agenzia delle Entrate sottolinea come la modifica vada ad operare sul limite e sull'ambito applicativo, senza modificare in alcun modo il meccanismo fiscale che, come ricorda, prevede la non concorrenza al reddito imponibile ai fini dell'IRPEF, nel limite di euro 258,23 (limite originario), ma, in caso di superamento di quest'ultimo, l'inclusione nel reddito imponibile dell'intero ammontare e non solo della quota eccedente il medesimo limite.

Ambiti d'applicazione

La Circolare 35/E/2022, in merito all'ambito soggettivo di applicazione, ribadisce l'utilizzo delle regole generali sempre utilizzate per le **concessioni di beni e servizi in natura**.

Tali regole, rimanendo valide, offrono la possibilità di utilizzo dell'agevolazione 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.

Seppure l'Agenzia delle entrate citi nel titolo della propria circolare un superficiale ed atecnico “Welfare aziendale” rammenta, giustamente, di essere di fronte, in questo caso, ad un fringe benefit che può essere corrisposto *ad personam*.

In merito all'**ambito oggettivo** della misura, la modifica apportata all'articolo 51 comma 3, comporta, esclusivamente per l'anno di imposta 2022, che l'articolo 51, comma 3, del TUIR si modifichi in tal senso:

- inclusione tra i fringe benefit concessi ai lavoratori anche delle 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;

- **innalzamento a 600 euro** del limite massimo di non concorrenza al reddito di lavoro dipendente dei beni ceduti e dei servizi prestati, nonché delle somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche.

Nel richiamare tali indicazioni, l'Agenzia delle Entrate, oltre alla norma, riprende anche la relazione illustrativa e tecnica allegata al documento come a volerne certificare il contenuto, spesso utilizzato per ragionare sulla misura in attesa della prassi operativa.

Nel concetto di **fringe benefit** rientrano anche i beni ceduti e i servizi prestati al coniuge del lavoratore o ai familiari indicati nell'articolo 12 del TUIR, nonché i beni e i servizi per i quali venga attribuito il diritto di ottenerli da terzi.

Gestione utenze domestiche

La norma amplia, come già detto, l'ambito oggettivo di applicazione prevedendo che non concorrono a formare il **reddito di lavoro dipendente**, oltre al valore dei beni ceduti e dei servizi prestati, anche le somme erogate o rimborsate dal datore di lavoro ai propri lavoratori dipendenti «per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale».

L'Agenzia delle entrate partendo dall'osservazione dell'ampio concetto normativo offre le seguenti indicazioni:

- le **spese per utenze** devono riguardare immobili ad uso abitativo posseduti o detenuti, sulla base di un titolo idoneo, dal dipendente, dal coniuge o dai suoi familiari, a prescindere dalla residenza o il domicilio, a condizione che ne sostengano effettivamente le relative spese

- possono essere rimborsate anche le spese intestate al condominio e poi ripartite tra i condomini

- possono essere rimborsate le utenze intestate al proprietario dell'immobile (locatore) con addebito previsto dal contratto in maniera analitica e non forfettaria a carico del lavoratore (locatario) o del proprio coniuge e familiari.

Il locatore che riversa le spese sul locatario non potrà beneficiare dell'agevolazione fiscale poiché non sostiene effettivamente la spesa.

Il datore di lavoro, nel rispetto del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, e del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 (codice in materia di protezione dei dati personali) e, in particolare, dei principi applicabili al trattamento dei dati personali previsti dall'articolo 5 del predetto regolamento, dovrà acquisire e

conservare, per eventuali controlli, la relativa documentazione per giustificare la somma spesa e la sua inclusione nel limite di cui all'articolo 51, comma 3, del TUIR.

Dichiarazione del lavoratore

Come **semplificazione**, alternativa alla conservazione, il datore di lavoro può acquisire una **dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà**, ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, con la quale il lavoratore richiedente attesti di essere in possesso della documentazione comprovante il pagamento delle utenze domestiche, di cui riporti gli elementi necessari per identificarle, quali ad esempio:

- il numero e l'intestatario della fattura
- la tipologia di utenza
- l'importo pagato
- la data e le modalità di pagamento
- in caso di documenti intestati al locatore documentazione che attesti il riaddebito analitico

Tale attestazione lascia in capo al lavoratore le necessità di conservazione della documentazione necessaria in caso di controllo.

Con ambedue le procedure è comunque necessaria un'autocertificazione che attesti la circostanza che le medesime fatture non siano già state oggetto di richiesta di rimborso, totale o parziale, presso il medesimo datore di lavoro, ma anche presso altri.

I giustificativi potranno fare riferimento a più fatture anche intestate ad una persona diversa dal lavoratore dipendente, purché sia intestata al coniuge o ai familiari indicati nell'articolo 12 del TUIR o, a come evidenziato pocanzi, al locatore (con riaddebito analitico).

Ai fini della verifica del limite le somme dovranno essere erogate **entro il 12 gennaio 2023** (criterio di cassa allargato), con la possibilità di riferirsi anche a fatture che saranno emesse nell'anno 2023 purché riguardino consumi effettuati nell'anno 2022.

Per quanto riguarda i benefit erogati mediante voucher, come già più volte sottolineato dall'Ade, il benefit si considera percepito dal dipendente, ed assume quindi rilevanza reddituale, nel momento in cui tale utilità entra nella disponibilità del lavoratore, a prescindere dal fatto che il servizio venga fruito in un momento successivo.

Superamento del limite di esenzione

L'Agenzia invece, in risposta a diversi commentatori che avevano proposto azzardate conclusioni, specifica in maniera chiara che nulla varia in caso di superamento del limite di esenzione previsto.

Difatti la disciplina prevista dall'articolo 51, comma 3, del TUIR viene derogata esclusivamente riguardo il limite massimo di esenzione e le tipologie di fringe benefit concessi al lavoratore, senza comportare, con ciò, alcuna modifica al funzionamento del regime di tassazione in caso di superamento dei limiti di non concorrenza stabiliti dalla norma.

Ciò comporta il mantenimento del medesimo meccanismo sino ad ora utilizzato, con la sola variazione del limite massimo ora stabilito in 600 euro annui.

Nel caso in cui, in sede di conguaglio, il valore dei beni o dei servizi prestati, 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, risultino superiori a 600 euro, il datore di lavoro deve assoggettare a tassazione l'intero importo corrisposto, vale a dire anche la quota di valore inferiore al medesimo limite.

Bonus carburante

In merito al **bonus carburante**, come ribadito anche nella circolare 14 luglio 2022, n. 27/E, ci troviamo di fronte ad un'agevolazione ulteriore, diversa e autonoma, rispetto a quella in commento.

Con ciò viene quindi data la possibilità di fruire, solo per l'anno 2022, di un valore esente sino a euro 200 per uno o più buoni benzina e di un valore esente sino a euro 600 per l'insieme degli altri beni e servizi (compresi eventuali ulteriori buoni benzina) nonché per le somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale.

Ad integrazione delle precedenti indicazioni appare decisamente importante la precisazione inserita in circolare che riconduce anche la speciale quota di esenzione dei buoni carburante nell'ambito di applicazione dell'articolo 51, comma 3, ultimo periodo, del TUIR, prevenendo quindi che in caso di valore superiore a euro 200, lo stesso concorre interamente a formare il reddito ed è assoggettato a tassazione ordinaria anche se tale superamento avviene in sostituzione di premi di produttività detassati.

Fonte: Agenzia delle Entrate, circolare 4 novembre 2022, n. 35/E