

Fringe benefit, corsa di fine anno

Il sostegno contro il caro-vita. Per il 2022 sale da 600 a 3mila euro la soglia di non imponibilità: per i nuovi bonus restano due mesi. Entro il 12 gennaio 2023 le aziende possono riconoscere ai lavoratori beni e servizi, compresi i rimborsi in denaro per le bollette

**Valentina Melis
Diego Paciello**

Ultime settimane a disposizione di aziende e lavoratori per sfruttare appieno il nuovo tetto di non imponibilità fino a 3mila euro del fringe benefit, cioè i beni e i servizi erogati dal datore di lavoro ai dipendenti, compresi i rimborsi degli importi spesi per pagare le bollette di acqua, gas ed elettricità. Il decreto legge Aiuti-quater, esaminato dal Consiglio dei ministri di giovedì 10 novembre, ha portato da 600 euro a 3mila euro la soglia di esenzione fiscale e contributiva dei benefit.

Oltre ad agevolare le aziende che prima della fine dell'anno volevano erogare nuovi aiuti ai lavoratori, la disposizione ha anche l'effetto di "salvare" le erogazioni effettuate nel 2022 che superano la precedente soglia di 600 euro (stabilita dal decreto Aiuti-bis). In caso di sfioramento del tetto, infatti, in base alla disciplina ordinaria del fringe benefit, confermata dalla recente circolare 35/E dell'agenzia delle Entrate, tutto il valore del benefit viene assoggettato a contributi e imposte (e non solo la differenza fra l'importo esente e la somma erogata), innalzando la soglia a 3mila euro, il Governo ha voluto creare una fascia abbastanza ampia da far rientrare nell'esenzione anche importi più sostanziosi erogati finora.

Il decreto Aiuti-bis (Dl 115/2022) aveva allargato l'ambito del fringe benefit, includendo fra le somme detassate fino a 600 euro, per il solo 2022 - vi rientrano i benefit e le somme erogate entro il 12 gennaio 2023 - anche i rimborsi ai lavoratori degli importi spesi per pagare le utenze do-

Rimborsabili anche le spese per le utenze condominiali ma serve il giustificativo o l'autocertificazione

mestiche di acqua, energia elettrica e gas, come sostegno per far fronte al caro bollette. Ora il decreto Aiuti-quater, modificando proprio il Dl 115/2022, allarga la soglia di esenzione, ma sempre in riferimento al periodo d'imposta in corso.

Resta da vedere che cosa il Governo deciderà per il 2023, con la manovra di Bilancio alle porte. Per il momento, la presidente del Consiglio Giorgia Meloni interpreta la norma come «una sorta di tredicesima detassata per aiutare i lavoratori a pagare le bollette». Dipenderà anche da quante aziende, in così breve tempo, saranno in grado di erogare somme elevate in fringe benefit.

Che cosa rientra nel benefit

Si può ritenere che i chiarimenti forniti dalle Entrate con la circolare 35/E del 4 novembre valgano anche per la nuova versione della norma. L'allargamento della soglia di esenzione può continuare a intendersi dunque come un'agevolazione ulteriore, diversa e autonoma, rispetto al bonus carburante da 200 euro previsto dall'articolo 2 del Dl 21/2022.

La possibilità di erogare benefit detassati fino a 3mila euro si applica a tutti i titolari di redditi di lavoro dipendente e assimilati (quindi anche ai collaboratori), senza vincoli di reddito per accedere, e i benefit possono essere dati anche ad personam (senza necessità di un accordo aziendale).

Le somme erogate o rimborsate ai dipendenti per le utenze domestiche potranno riguardare solo consumi effettuati nel 2022, relativi a immobili abitativi posseduti o detenuti, in base a un titolo idoneo, dal dipendente o dai suoi familiari (Indicati nell'articolo 12 del Tuir), a condizione che ne so-

stengano effettivamente le spese.

Sono comprese anche le spese per utenze intestate al condominio o al locatore, a patto che nel contratto sia previsto espressamente il riaddebito analitico delle stesse a carico del locatario (il lavoratore o i suoi familiari, a patto che ne sostengano le spese).

Come provare le spese

Il lavoratore dovrà presentare al datore di lavoro la documentazione che giustifichi la spesa sostenuta o, in alternativa, un'autocertificazione (in base al Dpr 445/2000) con la quale attesti il possesso della documentazione che prova il pagamento delle utenze, e gli elementi necessari per identificarle.

Il datore dovrà acquisire anche una autocertificazione che attesti che le spese non siano state oggetto di richiesta di rimborso anche presso altri datori di lavoro.

Calcoli e conguagli di fine anno

Come detto, in caso di superamento del limite di 3mila euro, il valore erogato al lavoratore concorre interamente a formare il reddito. Entro il mese di dicembre, i datori di lavoro si troveranno dunque costretti a effettuare conguagli fiscali in cedolino in favore dei lavoratori per i quali, alla luce della nuova soglia di non imponibilità, il limite risulterà non più superato.

Un caso tipico potrebbe riguardare

PAROLA CHIAVE
#Fringe benefit

Sono i compensi che le aziende possono offrire ai lavoratori in aggiunta alla busta paga, sotto forma di beni e servizi, come l'auto aziendale, i premi per le polizze vita o le assicurazioni anti-infortuni, e che sono non imponibili fino a una certa soglia, come previsto dal Tuir. Il Dl Aiuti bis (115/2022) ha incluso fra i bonus ammessi i rimborsi delle bollette.

gli assegnatari di un'auto aziendale a uso promiscuo: il valore determinato dalle tabelle Aci quale fringe benefit annuo risulta, infatti, per la maggior parte delle autovetture, inferiore alla nuova soglia. In questo caso, al lavoratore verranno conguagliati, a suo favore, le imposte e i contributi trattenuti nel corso del periodo d'imposta.

Ma le aziende potranno anche attuare nuove iniziative a favore dei dipendenti, tenendo a mente che lo sfioramento anche di un solo centesimo del limite determina l'assoggettamento ordinario dell'intero importo riconosciuto, e che l'erogazione dovrà avvenire entro il 12 gennaio 2023.

I direttori Hr: misura positiva ma ora servono regole stabili

Le aziende

L'arrivo verso fine anno rischia di vanificare la portata dell'aumento

Serena Uccello

Con favore ma anche con cautela. Il mondo delle aziende accoglie così l'innalzamento a 3mila euro del tetto all'esenzione dei fringe benefit. È apprezzato cioè l'obiettivo di rafforzare la disponibilità di reddito dei lavoratori, ma si sottolinea l'urgenza di una stabilizzazione di questi strumenti. «Si tratta certo di un tetto importante - dice Marina Verderajme, presidente nazionale di Gidp (Gruppo intersettoriale direttori del personale) - tuttavia il fatto che arrivi l'11 novembre, quando la gran parte degli accordi sono stati già siglati, mette in difficoltà le aziende e rischia di creare inutili tensioni con i sindacati». Troppo tardi, infatti, per riavviare la macchina delle negoziazioni. Quindi la nuova soglia sul piano pratico potrebbe avere un impatto addirittura destabilizzante, quando invece la richiesta delle imprese è proprio quella di una maggiore stabilità delle misure: «Sarebbe meglio introdurre un tetto anche minore - prosegue Verderajme - ma stabile», misure cioè strutturali. «Così - conclude - si rischia di ridurre l'utilizzo ai buoni acquisti, invece lo spirito dovrebbe essere quello di un potenziamento del welfare aziendale».

«In effetti è difficile intervenire ora», spiega Marco Verga, direttore Sviluppo Persone & Organizzazione dell'Aeroporto Marconi di Bologna. «Se l'avessimo saputo prima - continua - avremmo potuto impostare una diversa strategia. La gran parte delle aziende ha chiuso gli accordi da tempo. Che almeno si introduca la novità per i prossimi anni».

Sulla stessa linea Vincenzo Di Marco, direttore delle risorse umane del Gruppo Pellegrini: «Se questa misura fosse resa strutturale, estesa a ogni forma di welfare aziendale e opportunamente commisurata alle retribuzioni, prevedendo un tetto o un décalage, avremmo un effetto immediato sul reddito, senza l'aggravio burocratico delle cervellotiche misure adottate in questi anni, con effetti indiretti che hanno spesso decretato la poca efficacia. Peraltro - continua - si "immetterebbero" sul mercato soldi "buoni", nel senso che la perdita di Irpef da parte dello Stato sarebbe più che compensata dalla tassazione sui beni e sui servizi acquistati, pot, contribuirebbe in modo importante a ridurre il sommerso».

Per Matilde Marandola, presidente nazionale dell'Aidyl (Associazione italiana per la direzione del personale) «sarebbe auspicabile un'ampia defiscalizzazione del costo del lavoro, sia nella parte riguardante premialità, rimborsi delle utenze di acqua, luce e gas, buoni benzina, bene servizi (compresi la fruizione di prestiti agevolati o di auto in uso promiscuo). Questo offrirebbe ai direttori del personale un importantissimo strumento di sviluppo dell'occupazione e del benessere individuale dei lavoratori e delle loro famiglie. Sarebbe auspicabile, poi, una semplificazione della normativa del lavoro in tutti i suoi aspetti».

New Perspectives

Imagine a finely crafted mechanical timepiece, inspired by Japanese tradition with a modern, fresh touch.

That timepiece is here.

Presage



Japanese beauty, crafted into a mechanical timepiece.

PRESAGE

SEIKO

SINCE 1881