



# HARVARD di MARANGONI & PARTNERS

*Società tra professionisti a responsabilità limitata*

*Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale*

ALLE AZIENDE CLIENTI  
LORO INDIRIZZI

Bologna, 25/11/2022

**Circolare n. 17/2022**

## **CHIARIMENTI SU FRINGE BENEFIT ESENTI FINO A EURO 3.000,00**

**E**

## **BUONI CARBURANTE ESENTI FINO A EURO 200,00**

*Il presente documento non costituisce parere professionale ed il relativo contenuto ha esclusivamente carattere informativo.*

Il D.L. 18 novembre 2022 n. 176 (c.d. Decreto Aiuti-quater), pubblicato nella GU 18 novembre 2022 n. 270, è intervenuto sull' art. 12 del Decreto Legge n. 115/2022 (c.d. Decreto Aiuti-bis), disponendo, per il periodo d'imposta 2022, la non concorrenza a formare il reddito del valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti, nonché delle somme erogate o rimborsate agli stessi dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche, **entro il limite complessivo di euro 3.000,00.**

In base alla circolare n. 35/E del 4 novembre 2022 dell'Agenzia delle Entrate, il superamento del limite di euro 3.000,00 comporta la tassazione dell'importo complessivo, dunque, anche della quota inferiore al predetto limite.

Con riferimento alle somme erogate o rimborsate dal datore di lavoro ai propri lavoratori dipendenti per il pagamento delle utenze domestiche, l'Agenzia 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 dal fatto che negli stessi abbiano o meno stabilito la residenza o il domicilio, a condizione che ne sostengano effettivamente le relative spese.

Ai predetti fini, a parere dell'Agenzia è, inoltre, possibile ricomprendere:

- le utenze per uso domestico intestate al condominio ma ripartite fra i condomini, per la quota rimasta a carico del singolo condomino;
- le utenze per le quali, pur essendo intestate al proprietario dell'immobile (locatore), nel contratto di locazione è prevista espressamente una forma di addebito analitico e non forfetario a carico del lavoratore (locatario) o dei propri coniuge e familiari, sempre a condizione che tali soggetti sostengano effettivamente la relativa spesa.

Un ulteriore aspetto preso in esame dall'Agenzia riguarda la documentazione che giustifica la spesa sostenuta per le utenze domestiche e contestualmente l'entità del rimborso effettuato dal datore di lavoro. Ai predetti fini, l'Agenzia individua due alternative:

- l'acquisizione e la conservazione della documentazione in oggetto nel rispetto delle norme vigenti in materia di trattamento dei dati personali;
- l'acquisizione di una **dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà**, ai sensi del DPR n. 445/2000, 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 (e se diverso dal lavoratore, il rapporto intercorrente con quest'ultimo), la tipologia di utenza, l'importo pagato, la data e le modalità di pagamento.



## HARVARD di MARANGONI & PARTNERS

*Società tra professionisti a responsabilità limitata*

*Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale*

Resta fermo che tutta la documentazione indicata nella predetta dichiarazione sostitutiva deve essere conservata dal dipendente in caso di controllo da parte dell'Amministrazione finanziaria.

Inoltre, al fine di evitare che si fruisca più volte del beneficio in relazione alle medesime spese, il datore di lavoro è tenuto ad acquisire anche una **dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà**, ai sensi del DPR n. 445/2000, che attesti che le medesime fatture non siano già state oggetto di richiesta di rimborso, totale o parziale, non solo presso il medesimo datore di lavoro, ma anche presso altri.

Da ultimo, l'Agenzia chiarisce che la giustificazione di spesa può essere rappresentata anche da più fatture ed è valida anche se la stessa è intestata a una persona diversa dal lavoratore dipendente, purché questa sia il coniuge o i familiari o, in caso di riaddebito analitico, il locatore.

Le somme erogate dal datore di lavoro nell'anno 2022 o entro il 12 gennaio 2023 (c.d. principio di cassa allargato), possono riferirsi anche a fatture che saranno emesse nell'anno 2023, purché riguardino consumi effettuati nell'anno 2022.

Il principio di cassa allargato si applica sia con riferimento alle erogazioni in denaro, sia con riferimento alle erogazioni in natura, mediante l'assegnazione di beni o servizi. In tema di benefit erogati mediante voucher si precisa che 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.

La somma di euro 3.000,00 è aggiuntiva rispetto a quella dei **buoni carburante di € 200,00** previsti dal Decreto legge n. 21/2022, con la precisazione che l'erogazione di entrambe le misure debba avvenire in maniera separata. Anche nel caso dei buoni carburante, laddove il relativo valore erogato risultasse superiore a euro 200,00 lo stesso concorre interamente a formare il reddito con conseguente assoggettamento a tassazione ordinaria dell'intero ammontare erogato.

Il lavoratore dipendente può optare per la **sostituzione dei premi di risultato detassabili** con i fringe benefits di 3.000,00 euro ed i buoni carburante di 200,00 euro. Resta fermo, anche nell'ambito dei premi di risultato, qualora il valore dei beni ceduti, ivi inclusi quelli relativi al bonus carburante, dei servizi prestati e delle somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche, sia di importo superiore ai rispettivi e distinti limiti fissati dalle due norme, rispettivamente euro 200,00 e euro 3.000,00, ciascun valore, per l'intero, sarà soggetto a tassazione ordinaria e non alla tassazione sostitutiva agevolata al 10% prevista per i premi di risultato.

Si precisa che, al fine di fruire dell'esenzione da imposizione, i beni e i servizi erogati dal datore di lavoro a favore di ciascun lavoratore dipendente possono raggiungere un valore di

- euro 200,00 per uno o più buoni benzina

e

- euro 3.000,00 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,

per un valore totale annuo pari ad euro 3.200,00 differenziato nei due importi.

L'erogazione di entrambi i bonus da parte dei datori di lavoro è facoltativa e può essere riconosciuta ad personam, ossia solo ad alcuni lavoratori e non necessariamente alla generalità, ovvero a categorie omogenee di lavoratori, e con importi differenziati.



**HARVARD**  
**di MARANGONI & PARTNERS**

*Società tra professionisti a responsabilità limitata*

*Consulenza del lavoro e sindacale - Gestione risorse umane - Amministrazione personale*

**Si fa presente, infine, che i fringe benefit esenti fino ad euro 3.000,00 sono applicabili ai titolari di redditi di lavoro dipendente e di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente, ossia ai dipendenti, collaboratori coordinati e continuativi, amministratori, tirocinanti etc...; al contrario i buoni benzina esenti fino ad euro 200,00 sono applicabili ai soli redditi di lavoro dipendente.**

Per completezza si allega un **fac-simile di dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà** da far compilare e firmare ai lavoratori dipendenti ai quali vengono rimborsate le utenze domestiche.

\*\*\*

Lo Studio resta a disposizione dei sigg. Clienti per qualsiasi approfondimento o chiarimento in ordine alle materie oggetto della presente circolare.

**HARVARD DI MARANGONI & PARTNERS S.t.p.r.l.**