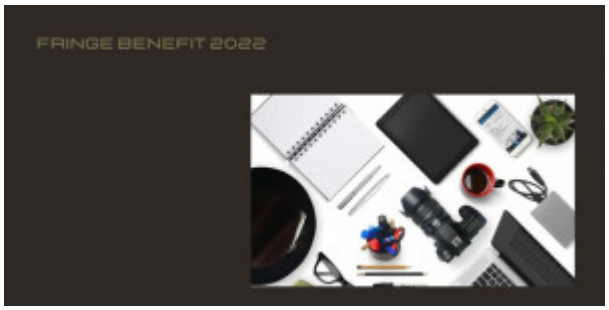
Roberto Nesti
Consulente del Lavoro

Via del Novecento,67
61122 Pesaro
0721.413793
info@robertonesti.it

Bonus in busta o fringe benefit – i vantaggi del datore e del lavoratore

15/11/2022



Bonus in busta o fringe benefit. Quale beneficio conviene al datore?

Una misura di vantaggio in deroga ad una parte dell'impianto dell'articolo 51, comma 3, del TUIR – stabilita dall'Aiuti bis (D.L. n. 115/2022, L. n. 142/2022) per il periodo d'imposta 2022 – è l'innalzamento del limite di esenzione da tassazione per beni e servizi forniti al dipendente dall'azienda. Non 258,23 euro, ma 600 euro. Preme precisare che tale aumento sarà pari ad € 3000 a fronte del decreto aiuti quater in via di pubblicazione sulla Gazzetta ufficiale.

Di più: nel nuovo limite rientrano le erogazioni liberali dei datori di lavoro a sostegno delle spese per utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale. Pertanto, la temporanea previsione si distingue non solo per il vincolo della tipologia di beni e servizi rispetto a quelli genericamente stabiliti dal TUIR (già citato art. 51, co. 3), ma anche per le modalità di riconoscimento al lavoratore, consentendo dazioni in denaro datore di lavoro/dipendente (purché coerenti con le finalità previste).

Attenzione, però, che la norma che ospita il beneficio alternativo (senz'altro più vantaggioso quest'anno rispetto ai passati), vale a dire l'articolo 12 del D.L. n. 115/2022, non deroga anche il meccanismo della franchigia, come chiarisce l'Agenzia delle Entrate nel documento di prassi n. 35 del 4 novembre 2022. In forma cristallina, pertanto, viene precisato che il superamento del limite di 3000 euro comporta – né più né meno come previsto dall'originario articolo 51, co. 3, TUIR – l'imponibilità per intero dell'importo, non della sola quota eccedente.

Quantificare il risparmio che ne deriva per il datore di lavoro si traduce nel fornirgli una concreta risposta all'appetibilità dei fringe benefits utilizzabili nell'anno in corso. Correlarlo all'importo aggiuntivo in busta paga gli offrirebbe la soluzione, anche gestionale, alla questione sul potenziale della novità.

Quanto, in definitiva, risparmierebbe il datore che, in alternativa al bonus in busta paga (con l'erogazione di un premio una tantum sul corpo del cedolino), decida di riconoscere un fringe benefit, di pari importo, rispettando il nuovo limite di esenzione?

Poniamo il caso di un lavoratore inquadrato al livello IV del settore commercio, la cui retribuzione mensile di base sia pari a 1.618,75 euro. Il suo datore di lavoro, volendo riconoscergli un emolumento aggiuntivo, può:

1. erogare al lavoratore un importo una tantum nel corpo del cedolino;
2. optare per l'erogazione di fringe benefits che si mantengono, su base annua, sotto la soglia di esenzione.

Ebbene, nel **caso a.** l'importo erogato è imponibile tanto sotto l'aspetto fiscale quanto sotto quello contributivo. Viceversa, nel **caso b.** il datore di lavoro conseguirebbe un risparmio con il nuovo limite di non concorrenza reddituale, cui si somma il risparmio fiscale del datore di lavoro, conseguito in seguito alla piena deducibilità del costo di acquisto dei beni e servizi erogati. Il lavoratore si vedrà riconoscere un importo netto più alto nel caso b rispetto al caso a, in quanto non assoggettato neanche per il dipendente né a contribuzione né a imposizione fiscale.

Non può che contribuire al dato positivo l'ulteriore, specifico beneficio del poter cumulare i fringe benefits erogati nel 2022 con il bonus carburante, di importo fino a 200 euro.

Esempio:

Lavoratore inquadrato al livello IV – CCNL Terziario	**Retribuzione + premio stabilito in 600,00 euro (imponibile)**	**Retribuzione + fringe benefit pari a 600,00 euro (non imponibile fino a quella cifra)**
Retribuzione erogata	1.618,75+600,00 euro	1.618,75 + 600,00 euro
Contribuzione INPS	651,20 euro	475,10 euro
Totale costo azienda	2.869,95 euro	2693,85 euro
Differenza:	176,10 euro	
Risparmio (%)	0%	6%
Al lavoratore	In busta € 450,00	In busta € 600,00

L'occasione la dà, quest'anno, l'aver il nostro Legislatore considerato, nella più ampia disciplina fiscale dei redditi da lavoro dipendente, la particolare disciplina dei fringe benefits quale eccezione al principio generale di onnicomprensività della retribuzione. Perciò, se in generale i fringe benefits sono componenti della retribuzione oggetto di imposizione fiscale e contribuzione, in questa specifica situazione, l'esclusione dei fringe benefits dalla imponibilità deriva da misure strutturali.

Non è tutto. Rientrano, quest'anno, tra i fringe benefits i beni e i servizi ceduti al coniuge o ai familiari. I destinatari sono, dunque, il coniuge del lavoratore o i familiari indicati nell'articolo 12 del Tuir. Di più: non sono imponibili beni e servizi per i quali sia attribuito il diritto di ottenerli da terzi.

Inoltre la stessa Agenzia delle Entrate ha confermato la possibilità di erogare i fringe benefits *ad personam*.

Un passo indietro, fino alle utenze domestiche: tra i beni e i servizi da esentare, la citata circolare n. 35/E/2022 fa rientrare le utenze relative a immobili a uso abitativo posseduti o detenuti, sulla base di un titolo idoneo, dal dipendente, dal coniuge o dai suoi familiari, senza che rilevi che negli stessi abbiano o meno stabilito la residenza o il domicilio. Quindi, anche le utenze per uso domestico intestate al condominio (ad esempio, idriche o di riscaldamento) e quelle 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 del coniuge e familiari.

In tutti i casi, il benefit spetta solo per la parte effettivamente rimasta a carico del beneficiario e senza

possibilità di fruirne due volte.

Per ultimo, i fringe benefits riguardano tanto i titolari di redditi di lavoro dipendente quanto quelli assimilati.

Atteso che la nuova disposizione è riferita al solo anno di imposta 2022, si considerano percepiti nel periodo d'imposta anche le somme e i valori corrisposti entro il 12 gennaio del periodo d'imposta successivo a quello cui si riferiscono (principio di cassa allargato), e le somme erogate dal datore di lavoro (nell'anno 2022 o entro il 12 gennaio 2023) possono riferirsi anche a fatture che saranno emesse nell'anno 2023, purché riguardino consumi effettuati nel corrente anno.

Si è qui detto, con supporto tabellare, della convenienza in termini di risparmio e dei vantaggi in termini di beni e servizi ricadenti nel beneficio. Non resta che rammentare che (a meno di proroghe) la straordinaria maggiorazione a 3.000,00 euro del limite cui vengono sottoposti i fringe benefits in relazione alla tassabilità, terminerà il 31.12.2022. Dall'anno venturo, si tornerà all'esenzione per importi erogati che non superino i 258,23 euro.

Articolo scaricato da:
https://www.robertonesti.it/2022/11/bonus-in-busta-o-fringe-benefits-i-vantaggi-del-datore-e-del-lavoratore/

©Copyright Roberto Nesti - Consulente del Lavoro www.robertonesti.it