

**Welfare aziendale: con il Decreto Aiuti Bis ancora più
“concreto ed efficace”**

Gentili Clienti,

I *fringe benefit* sono una delle principali e semplici possibilità a disposizione dei datori di lavoro per implementare il *welfare* in azienda e incentivare i lavoratori migliorando la produttività.

Essi rappresentano una forma di retribuzione in natura. Riferimento normativo per quel che riguarda i fringe benefit è in particolare l'art. 51, comma 3 del Testo Unico sulle Imposte dei Redditi:

comma 3. Omissis. Non concorre a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta a lire 500.000 (258,23 Euro); se il predetto valore è superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito."

Il comma 3 dell'articolo 51 del TUIR stabilisce dunque l'esclusione dalla concorrenza alla formazione del reddito di lavoro dipendente del valore normale dei beni ceduti e dei servizi prestati se, complessivamente, di importo non superiore, nel periodo d'imposta, a 258,23 Euro. Tra i benefici interessati rientrano le auto aziendali a uso promiscuo, i prestiti aziendali, le concessioni di abitazioni in locazione o in comodato d'uso. Con la circolare n. 59/E del 2008 dell'Agenzia delle Entrate sono state inoltre ricondotte nell'ambito di applicazione di tale ultima norma le erogazioni in natura sotto forma di beni o servizi o di buoni rappresentativi degli stessi (ad esempio, i buoni carburante) di importo non superiore al citato limite; sempre l'Agenzia delle Entrate specifica invece l'esclusione delle erogazioni in denaro.

NEW: fringe benefit non imponibile fino a 600 Euro nel 2022

Il decreto Aiuti-bis, **ha innalzato per il 2022 fino a 600,00 Euro (invece di 258,23 Euro) il limite entro il quale è possibile riconoscere ai dipendenti beni e servizi esenti da imposte, includendo anche le somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche.**

I chiarimenti dell'agenzia delle entrate: circolare 35/E del 04/11/2022

Con la circolare n. 35 del 4 novembre 2022, l'Agenzia delle Entrate ha fornito chiarimenti in tema di misure fiscali per l'applicazione dei fringe benefit 2022.

La disciplina si applica alle erogazioni 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.

I fringe benefit in esame possono essere corrisposti dal datore di lavoro anche ad personam e non necessariamente a categorie di dipendenti o collaboratori.

L'Agenzia delle Entrate ha chiarito che solo per l'anno di imposta 2022, deve intendersi modificata la disciplina dettata dall'articolo 51, comma 3, del TUIR come segue:

- sono **incluse tra i fringe benefit** concessi ai lavoratori anche 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;**

➤ il 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, è innalzato da euro 258,23 a Euro 600,00. Utenze domestiche: al riguardo, la circolare spiega che per utenze domestiche si intendono quelle relative a immobili ad uso abitativo posseduti o detenuti dal dipendente, dal coniuge o dai suoi familiari, a prescindere che vi abbiano o meno stabilito la residenza o il domicilio.

Vi rientrano, quindi, anche le utenze per uso domestico intestate al condominio (ad esempio quelle idriche o di riscaldamento) 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 lavoratore (locatario) o del proprio coniuge o dei propri familiari.

Se il valore dei beni o dei servizi prestati, nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi dai datori di lavoro risultino superiori al predetto limite, il datore di lavoro deve assoggettare a tassazione l'intero importo corrisposto.

Rientrano tra i fringe benefit 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.

Il nuovo regime limitato all'anno di imposta 2022, rappresenta un'agevolazione ulteriore, diversa e autonoma, rispetto al bonus carburante e pertanto si possono cumulare entrambi gli interventi.

Al fine di fruire dell'esenzione da imposizione, i beni e i servizi erogati nel periodo d'imposta 2022 dal datore di lavoro a favore di ciascun lavoratore dipendente possono raggiungere un valore di Euro 200,00 per uno o più buoni benzina ed un valore di euro 600,00 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 del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale.

Attenzione: per avere il rimborso delle utenze domestiche il lavoratore dovrà presentare al datore di lavoro la documentazione che giustifichi la spesa sostenuta o in alternativa un'autocertificazione con la quale attesti il possesso della documentazione che prova il pagamento delle utenze e gli elementi necessari per identificarle.

Inoltre il datore di lavoro dovrà acquisire anche un'autocertificazione che attesti che le spese non siano state oggetto di richiesta di rimborso anche presso altro datore di lavoro;

Il concetto di fringe benefit va inserito nel più ampio tema del welfare.

Risulta pertanto opportuno un breve riepilogo della questione:

Cosa vuol dire welfare aziendale?

L'enciclopedia Treccani definisce il welfare aziendale, come il complesso delle erogazioni e prestazioni che un'azienda riconosce ai propri dipendenti con lo scopo di migliorarne la vita privata e lavorativa.

I benefici del welfare aziendale

Approntare un piano di welfare in azienda è vantaggioso per varie ragioni, si riepilogano le principali:

- miglioramento del **benessere organizzativo**;
- maggiore potere di **attrazione di talenti**;
- **riduzione del turnover**;
- **miglioramento dell'immagine aziendale**;
- **riduzione assenteismo**;
- **ottimizzazione dei costi del personale** a fronte dell'incremento di "utilità" per il collaboratore;

Come si realizza nel concreto il welfare aziendale?

L'erogazione del Welfare aziendale può derivare dalla volontà della direzione aziendale di mettere a disposizione di tutti i dipendenti o di alcune categorie, risorse aggiuntive rispetto a quelle previste per la retribuzione dei lavoratori oppure può derivare dalla conversione di eventuali premi di risultato. In ogni caso sarà necessario predisporre un accordo aziendale oppure un regolamento aziendale che abbia specifici requisiti

Esempi pratici di "Welfare"

Il welfare può concretizzarsi in diversi "interventi", che dipendono anche dalle esigenze del personale di ogni azienda. Alcuni esempi possono essere i seguenti:

- i buoni pasto, per permettere ai propri collaboratori di avere una pausa pranzo senza sostenere alcun costo;
- piani personalizzati gestibili attraverso un portale welfare dedicato e semplice da usare;
- gratificazione dei collaboratori mediante buoni regalo utilizzabili quando e come preferiscono;
- attenzione alla salute dei collaboratori attraverso convenzioni con palestre, centri benessere e centri medici e diagnostici, estendibili ai familiari;
- sostegno economico nell'utilizzo del trasporto pubblico, per migliorare il tragitto casa-lavoro dei pendolari;
- Fornire aiuto alla conciliazione vita-lavoro, fino ad arrivare a fornire un servizio di maggiordomo aziendale che si occupa delle incombenze quotidiane dei lavoratori, aiutandoli a non disperdere il tempo da poter dedicare alla famiglia;

Ultima ora: nella bozza del nuovo decreto legge Aiuti quater vi sarebbe l'innalzamento del limite per i fringe benefit da 600,00 Euro a 3.000,00 Euro.

Resto disponibile per approfondimenti e per la costruzione di piani di welfare personalizzati.

AREA LAVORO
Dott. Stefano Vivian