

Retribuzione

Fringe benefit: nuovo valore non imponibile

Fabio Ghiselli - Tax & Welfare Advisor

L'art. 40, del D.L. 4 maggio 2023, n. 48 (c.d. "Decreto Lavoro") (1) ha introdotto una rilevante modifica in tema di non rilevanza imponibile dei *fringe benefit*, nell'accezione più generale che comprende sia i più tipici *flexible benefit* individuali rinvenibili nell'art. 51, comma 2, e ss., del D.P.R. n. 917/1986 (Tuir), sia quelli aventi più tipiche finalità "sociali" richiamati dal successivo art. 100, comma 1, organizzati in un piano di *welfare* aziendale (PWA) o oggetto di conversione del premio di risultato (PdR).

Il Legislatore ha stabilito che, limitatamente al **periodo d'imposta 2023**, «non concorrono a formare il reddito, entro il **limite complessivo di euro 3.000**, il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati **ai lavoratori dipendenti con figli**, compresi i figli nati fuori dal matrimonio riconosciuti, i figli adottivi o affidati, che si trovano nelle condizioni previste dall'art. 12, comma 2, del citato Testo unico delle imposte sui redditi, nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale».

Condizioni

Requisiti oggettivi

Si tratta di una misura che riprende, introducendo **nuove condizioni**, l'identico valore introdotto per il solo 2022 dall'art. 3, comma 10, del D.L. 18 novembre 2022, n. 176, (c.d. "Decreto Aiuti-quater") (2), che, a sua volta, aveva modificato l'art. 12, comma 1, D.L. 9 agosto 2022, n. 115

(c.d. "Decreto Aiuti-bis") (3), che aveva innalzato il limite da 258,23 a 600 euro.

In via di principio appare condivisibile l'idea di ampliare la **quota di reddito non tassabile** in funzione della **presenza di figli** che richiedono, come è noto, non solo attenzioni affettive ma risorse economiche aggiuntive. L'innalzamento della soglia di non imponibilità del valore dei *benefit* potrà consentire l'attribuzione di benefici specifici ad essi dedicati nei settori dell'istruzione, educazione e ricreazione, ovvero garantire, a parità di tipologie di *benefit* già attribuiti, un beneficio per la famiglia in termini di maggiore disponibilità di redditi non soggetti a tassazione.

L'incremento del valore-soglia, infatti, non solo consente di rendere non tassabili *benefit* già attribuiti eccedenti l'importo di 258,23 euro, ma potrebbe permettere alle imprese di implementare il valore del PWA già adottato. (4)

In presenza di una dinamica salariale pressoché stabile da anni, che si contrappone a una crescita dell'inflazione che ha superato le due cifre in corso d'anno, la misura in commento rappresenta un **sostegno al reddito e al potere d'acquisto** non indifferente.

Inoltre, l'averne disposto l'**efficacia limitata al 2023** - anche se nulla impedirebbe la sua proroga ove fosse necessario - la rende una misura "ponte" in vista del riordino previsto dall'art. 5, comma 1, lett. e), del Disegno di legge delega per la riforma del sistema tributario, attualmente all'esame del Parlamento.

Osservando la norma da un altro lato, tuttavia, non possiamo fare a meno di rilevare come la differenza tra il valore ordinario disposto dall'art.

(1) Pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 103, serie generale, del 4 maggio 2023.

(2) Convertito, con modificazioni, dalla legge 13 gennaio 2023, n. 6.

(3) Convertito, con modificazioni, dalla legge 21 settembre 2022, n. 142.

(4) Sulla evidente convenienza non solo economica per le imprese e i lavoratori di ricevere beni e servizi in natura in luogo di una normale retribuzione monetaria, o di convertire in *benefit* i PdR, mi permetto di rinviare a F. Ghiselli e I. Campaner Pasianotto, *Fringe e flexible benefit, Piani di welfare aziendale*, Wolters Kluwer, 2022.

51, comma 3, ultimo periodo, pari a 258,23 euro - fermo al 1986, anno di introduzione del Tuir - e i 3.000 euro in commento sia eccessiva e, a dir-la tutta, non particolarmente giustificata. Non lo è soprattutto se si considera che la discriminante tra l'appartenere a una piuttosto che all'altra categoria di soggetti beneficiari, è data dalla presenza **anche solo di un figlio a carico**.

Tale considerazione trova il suo presupposto nel fatto che il Legislatore ha espressamente disposto con il comma 2, dello stesso art. 40, che «**Resta ferma l'applicazione dell'articolo 51, comma 3, (...) in relazione ai beni ceduti e ai servizi prestati a favore dei lavoratori dipendenti per i quali non ricorrono le condizioni** indicate nel comma 1».

Come detto, l'idea di introdurre una misura agevolativa (temporanea) a favore delle famiglie - non espressamente a sostegno della natalità, per evidenti ragioni di tempo - appare positiva e condivisibile, ma non si può non considerare che all'interno dei nuclei famigliari le esigenze sono diverse e crescenti al crescere del numero dei figli, anche laddove si volesse forzatamente applicare il principio delle economie di scala, in questo caso improprio.

Tale condizione di fatto, e le ragioni di equità ad essa sottese, avrebbero potuto portare, ad esempio, all'introduzione di una scala di valori-soglia in funzione del numero di figli a carico, e all'applicazione dell'agevolazione anche in assenza di figli ma in presenza di uno o più dei familiari indicati nell'art. 433 c.c., conviventi e fiscalmente a carico (ex art. 12, commi 1, lett. d) e 2), a favore dei quali l'art. 51, comma 2, estende l'applicazione della disciplina sui *benefit* in capo al lavoratore, all'attribuzione di determinate opere e servizi.

Oltre a un approccio come quello in commento, sarebbe auspicabile anche un parallelo aggiornamento per tutti del valore-soglia attualmente vigente che, come detto, è rimasto identico a quello introdotto nel 1986. Se solo fossero applicati i coefficienti di rivalutazione dell'Istat - 2,4355 fino al 2021 e 1,104 per il 2022 - otterremmo un valore pari a 694,32 euro.

Requisiti soggettivi

In merito all'**ambito soggettivo**, come risulta dal dettato normativo, la condizione per poter beneficiare della nuova soglia di non imponibilità del reddito in natura è l'**avere figli considerati fiscalmente a carico** ai sensi dell'art. 12, comma 2, del Tuir.

La disposizione, nonostante il «principio dell'unificazione dello stato di figlio» ex art. 315 del Codice civile, precisa che sono «compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi o affidati».

Secondo l'art. 12, comma 2, citato, sono considerati a carico i **figli di età inferiore a 24 anni** se hanno percepito nel periodo d'imposta un reddito non superiore a 4.000 euro (al lordo degli oneri deducibili), ovvero, se di **età superiore a 24 anni**, se hanno percepito un **reddito non superiore a 2.840,51 euro**.

Per quanto riguarda la **condizione anagrafica**, l'Agenzia delle Entrate ha avuto occasione di chiarire che «il requisito anagrafico deve ritenersi sussistere per l'**intero anno in cui il figlio raggiunge il limite di età**, a prescindere dal giorno e dal mese in cui ciò accade». (5) Ciò significa che se il giorno del compleanno ricade in un qualsiasi giorno del 2023, occorre verificare il raggiungimento della soglia di reddito per il medesimo periodo d'imposta, senza la possibilità di effettuare calcoli frazionati.

Un tema già sollevato in dottrina riguarda l'applicazione del beneficio nel caso in cui **entrambi i genitori siano lavoratori con figli fiscalmente a carico**. Il dettato normativo non pone limiti al godimento del beneficio in misura piena (3.000 euro) da parte di entrambi i genitori, sempreché i figli possano essere considerati fiscalmente a carico di entrambi. Ipotesi corrente ma realizzabile sono in quota parte (nel limite del 100%). Ma ragioni di equità e di coerenza sistematica indurrebbero a ritenere che il beneficio dovrebbe essere goduto da ciascun genitore in relazione alla quota parte in cui il figlio si considera fiscalmente a carico.

Onere documentale

Si è detto in apertura che rientrano nel **valore-soglia dei 3.000 euro** non solo il valore dei **beni ceduti e dei servizi prestati** di cui all'art. 51,

(5) Nel 2018 in occasione di una video conferenza pubblica.

commi 2 e ss. (e dell'art. 100, comma 1), ma anche le **somme erogate o rimborsate** dai datori di lavoro per il **pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale**.

A questo proposito, e per quanto attiene all'onere documentale, si ritiene che valgano le stesse considerazioni espresse a proposito del pagamento o del rimborso delle bollette (di acqua, luce e gas) previsto dal citato "*Decreto Aiuti-bis*".

In sintesi, le utenze devono riguardare **immobili ad uso abitativo** posseduti o detenuti in base a un **titolo idoneo** dal dipendente, dal coniuge o dai suoi familiari a prescindere che gli stessi abbiano stabilito o meno la residenza o il domicilio, purché sostengano le spese; se le utenze sono intestate al proprietario, devono essere **addebitate** al locatario in **modo analitico** e non forfettario; nel rispetto della privacy il **datore di lavoro** dovrebbe **acquisire documentazione** relativa o **dichiarazione sostitutiva di atto notorio** (atto di notorietà) con tutti gli elementi che garantiscano la correlazione spesa-rimborso.

Quanto alla pratica **riconoscibilità** del diritto al maggior beneficio, si rileva che essa non è automaticamente applicata dal datore di lavoro, ma è **subordinata**, ai sensi del comma 3, alla presentazione a quest'ultimo da parte del lavoratore, di una **apposita dichiarazione** in cui attesti di avere diritto all'agevolazione per la sussistenza dei presupposti di legge, indicando il codice fiscale dei figli fiscalmente a carico.

Riflessioni interpretative

Un ultimo aspetto merita di essere osservato, proprio in relazione all'ambito soggettivo, perché lo stesso problema si è già presentato a proposito

della disciplina sui "*bonus carburante*" e "*bonus bollette*". (6)

L'art. 40, comma 1, citato dispone che il beneficio dell'innalzamento del valore-soglia di 3.000 euro si applichi ai «**beni ceduti e ai servizi prestati ai lavoratori dipendenti con figli**», così come disponevano le norme che nel 2022 e nei primi mesi del 2023 hanno introdotto l'agevolazione per i suddetti buoni.

Tenuto conto del **tenore letterale** delle rispettive disposizioni, l'Agenzia delle Entrate, con circolare n. 27/E del 14 luglio 2022 ha ritenuto, in relazione al "*bonus carburante*" (7) che l'agevolazione fosse applicabile solo ed esclusivamente ai lavoratori dipendenti, con esclusione dei titolari di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente (es. i co.co.co.) *ex* art. 50, comma 1, *lett. c-bis*) del Tuir, legati all'impresa non in forza di un rapporto di lavoro subordinato *ex* art. 2094 c.c. A distanza di poco più di tre mesi, e in relazione al "*bonus bollette*" (8) - il cui testo normativo riproduceva esattamente il riferimento ai soli lavoratori dipendenti - la stessa Agenzia delle Entrate, con circolare n. 35/E del 4 novembre 2022, modificava il proprio orientamento, ritenendo che «(...) in assenza di ulteriori limiti soggettivi, i lavoratori beneficiari (...) siano quelli già individuati in base alle regole generali stabilite dall'art. 51, comma 3, del Tuir», ossia si applicasse «ai titolari di reddito di lavoro dipendente e di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente per i quali il reddito è determinato (...)» ai sensi dell'art. 51, Tuir.

Benché appaia legittimo e condivisibile il proposito di estendere l'agevolazione a categorie di lavoratori diversi da quelli aventi un rapporto di la-

(6) Discipline contenute nell'art. 2, D.L. 21 marzo 2022, n. 21 convertito, con modificazioni, dalla legge 20 maggio 2022, n. 51; nell'art. 1, D.L. 14 gennaio 2023, n. 5, convertito, con modificazioni, dalla legge 10 marzo 2023, n. 23, e nell'art. 12, D.L. 9 agosto 2022, n. 115 convertito, con modificazioni, dalla legge 21 settembre 2022, n. 142.

(7) L'art. 2, del D.L. 21 marzo 2022, n. 21, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 maggio 2022, n. 51, così recita: «l'importo del valore di buoni benzina o analoghi titoli ceduti dai datori di lavoro privati ai lavoratori dipendenti per l'acquisto di carburanti, nel limite di euro 200 per lavoratore, non concorre alla formazione del reddito ai sensi dell'art. 51, comma 3 (...)». Si ricorda anche il D.L. 14 gennaio 2023, n. 5, convertito, con modificazioni, dalla legge 10 marzo 2023, n. 23, il cui art. 1, dispone che «Fermo restando quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, (...), il valore dei buoni benzina o di analoghi titoli per l'acquisto di carburanti ceduti dai datori di

lavoro privati ai lavoratori dipendenti, nel periodo dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, non concorre alla formazione del reddito del lavoratore, se di importo non superiore a euro 200 per lavoratore. L'esclusione dal concorso alla formazione del reddito del lavoratore, disposta dal primo periodo, non rileva ai fini contributivi».

(8) L'art. 12, del D.L. 9 agosto 2022, n. 115 (c.d. "*Decreto aiuti-bis*"), convertito, con modificazioni, dalla legge 21 settembre 2022, n. 141, disponeva che «Limitatamente al periodo d'imposta 2022, in deroga a quanto previsto dall'articolo 51, comma 3 (...), non concorrono a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi [lavoratori dipendenti - N.d.A.], dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale (...)».

voro dipendente, tale ultima interpretazione appare contraria al tenore letterale della norma.

In primo luogo, perché tutte le disposizioni citate sono estranee alla disciplina generale contenuta nell'art. 51, del Tuir, trattandosi di **norme agevolative a carattere speciale** (o a fattispecie esclusiva) che hanno bene individuato i soggetti beneficiari. Pertanto, appare molto improbabile che si possa applicare un criterio analogico o indebitamente estensivo che, oltretutto, rischierebbe di minare il principio della riserva di legge di cui all'art. 23 Cost. Inoltre, dovrebbero valere i criteri interpretativi stabiliti dall'art. 12, delle Disposizioni preliminari al Codice civile, secondo cui il senso da attribuire alle norme giuridiche è quello fatto palese dal significato proprio delle parole secondo la connessione di esse (**criterio letterale**) e dall'intenzione del Legislatore (**ratio legis**).

Sembra arduo ritenere che nei casi di specie si possa attivare la c.d. "*interpretazione sistematica*" per tenere conto delle connessioni esistenti all'interno del corpo normativo al fine di armonizzare la singola disposizione nel complessivo tessuto legislativo nel quale si innesta.

In secondo luogo, i lavoratori beneficiari non sono «quelli già individuati in base alle regole generali stabilite dall'art. 51, comma 3», perché non è quella la "regola generale" di riferimento; l'applicabilità dell'art. 51, commi 2 e ss. - tra i quali il comma 3 - avviene in forza del semplice disposto dell'art. 52, comma 1, applicabile alle fattispecie reddituali e alla tipologia dei rapporti di lavoro individuati dall'art. 50, comma 1, e,

nella specie, dalla *lett. c-bis*). Ma se anche seguissimo questo percorso interpretativo, le conclusioni che potremmo trarre non sarebbero diverse da quelle che qui siamo costretti ad evidenziare. E la ragione risiede nel fatto che l'agevolazione non è stata introdotta agendo direttamente sul corpo dell'art. 51, comma 3, integrandone o modificandone il contenuto, né prevedendo richiami alle citate disposizioni generali del Tuir, che avrebbero consentito la sua estensione ai titolari di redditi diversi da quelli di lavoro dipendente, bensì disposta con una disciplina specifica o speciale laterale e autosufficiente.

Per risolvere questo problema, sarebbe auspicabile un intervento del Legislatore sull'art. 40, (e per il passato una norma di interpretazione autentica), che prevedesse il richiamo ai soggetti titolari di redditi di cui all'art. 50, comma 1, *lett. c-bis*). È noto infatti, che la funzione legislativa non può essere svolta da una circolare interpretativa che «è atto interno alla Pubblica Amministrazione che si risolve in un mero ausilio interpretativo e non esplica alcun effetto vincolante non solo per il giudice penale, ma anche per gli stessi destinatari poiché non può comunque porsi in contrasto con l'evidenza del dato normativo», ovvero che rappresenta «soltanto una lettura di un testo normativo compiuta dall'Agenzia delle Entrate, non di una interpretazione autentica vincolante *erga omnes*» (Cass. pen., sez. III, 16 novembre 2022, n. 45558 e Cass. pen., sez. III, 28 ottobre 2022, n. 40869, che richiamano Cass. civ., S.U., 2 novembre 2007, n. 23031).