

## DECRETO “AIUTI QUATER” NOVITÀ PER I FRINGE BENEFITS

- Innalzata da €. 600 e €. 3.000 la soglia di esenzione per i Fringe Benefits ai lavoratori dipendenti
- Il costo è a carico delle aziende: è il datore di lavoro che decide a chi erogarli
- Quali sono, chi ne ha diritto e come effettuare i rimborsi

### Fringe Benefits: novità del Decreto Legge “Aiuti quater”

A una settimana dal Consiglio dei Ministri in cui è stato approvato, il decreto legge “Aiuti quater” non è ancora stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale.

Nonostante ciò, è bene fare luce su di una norma molto importante, in esso contenuta, vale a dire l’innalzamento a €. 3.000,00 della soglia di esenzione, da tassazione e contribuzione, dei Fringe Benefits riconosciuti ai percettori di reddito da lavoro dipendente e assimilati, entro e non oltre il 12 gennaio 2023.

Prima del Decreto “Aiuti quater”, la soglia di esenzione per il solo anno 2022, era stata portata a €. 600,00 dal precedente Decreto “Aiuti bis” di agosto 2022.

L’intento del Governo, con questi provvedimenti, è di dare alle aziende, la possibilità di aiutare i propri dipendenti in difficoltà a causa dei rincari dei prezzi, compresi quelli legati ai servizi idrici, dell’energia elettrica e del gas naturale.

### Chi sosterrà il costo di questi nuovi Benefits esenti?

È bene osservare che il costo degli aiuti che le aziende offriranno, per questa via, ai dipendenti, rimarrà a carico delle aziende stesse, senza alcun altro beneficio se non l’esenzione dalla contribuzione e tassazione. Non è previsto alcun rimborso alle aziende da parte dello Stato, ma solamente la possibilità di avere un costo da portare in detrazione in bilancio.

Ci si chiede quindi quante aziende, in così breve tempo (neanche 2 mesi), saranno in grado di erogare somme così elevate in Fringe Benefits, visto che anche molte di esse, sono a loro volta in seria difficoltà, soprattutto per l’inasprimento del costo energetico.

### Quali sono i Benefits esenti che potranno essere riconosciuti ai dipendenti?

Ai Fringe Benefits già conosciuti come i buoni spesa, i buoni benzina, la cesta di Natale, l’auto ad uso promiscuo, ecc., con i nuovi provvedimenti del Governo, si è aggiunta anche la possibilità di **rimborsare, in busta paga, quanto pagato per le bollette domestiche di acqua, gas e luce.**

**Le bollette possono riguardare immobili che possono essere intestati al dipendente, al coniuge o ai suoi familiari, a prescindere che negli stessi abbiano o meno stabilito la residenza o il domicilio, ma a condizione che ne sostengano effettivamente le relative spese.**

### Rimborsi delle bollette “energetiche” domestiche, cosa fare?

Il datore di lavoro dovrà richiedere alternativamente, al lavoratore:

1. il documento attestante l’utenza domestica (la bolletta) pagata;
2. la dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà attestante il possesso della documentazione comprovante il pagamento dell’utenza domestica.

In entrambi i casi dovrà essere affiancata una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà, da parte del lavoratore, che autocertifica di non aver richiesto il rimborso di quella specifica utenza ad altro datore di lavoro, proprio (del lavoratore) ovvero del coniuge o del familiare.

### Chi può ricevere i Fringe Benefits esenti?

Destinatari dei Fringe Benefits sono i titolari di redditi di lavoro dipendente e i titolari di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente (es. i collaboratori coordinati e continuativi), **ma è il datore di lavoro/committente a decidere**

- se erogarli,
- di quale importo
- e a chi.

Addirittura, sarà possibile l’erogazione dei Fringe Benefits anche *ad personam* e non necessariamente a tutti i lavoratori ovvero a categorie di essi.

### Cosa succede se si supera il limite dei €. 3.000,00?

Nel caso in cui, in sede di conguaglio, il valore dei beni o dei servizi prestati, nonché 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, risultino superiori al limite di €. 3.000,00, il datore di lavoro dovrà assoggettare a tassazione l’intero importo corrisposto.

### Cosa fare se il dipendente è stato assunto nell’anno?

Qualora il rapporto di lavoro sia iniziato durante l’anno solare (2022), è necessario, ai fini del computo del limite, considerare anche i Fringe Benefits eventualmente concessi dal precedente datore di lavoro, dal momento che i lassi temporali associati ai due distinti rapporti di lavoro costituiscono un unico periodo d’imposta.

### Quali devono essere i requisiti dei buoni spesa o buoni carburante?

Ricordiamo che i buoni spesa, possono essere offerti dal datore di lavoro sia in formato elettronico che cartaceo e devono rispettare queste caratteristiche:

- devono riportare il nominativo del fruitore della prestazione, opera o servizio, anche nel caso in cui siano destinati al familiare del dipendente;
- non possono essere utilizzati da persona diversa dal titolare;
- devono riportare un valore nominale;
- non possono essere monetizzati o ceduti a terzi.

### I buoni carburante del “Decreto Ucraina”

Infine, ricordiamo che nel marzo 2022, il “Decreto Ucraina” aveva previsto la possibilità di riconoscere **ai soli lavoratori dipendenti**, e per il solo anno 2022, buoni carburante per un controvalore massimo di €. 200.

Anche questi buoni non concorrono alla formazione del reddito e quindi sono esenti da contribuzione e tassazione.

Ne consegue che potranno coesistere in totale esenzione, sia i buoni carburante di questo paragrafo che i Fringe Benefits di cui abbiamo trattato precedentemente.

**Ricordiamo che quanto qui riportato non è che la sintesi delle novità e che, in alcuni casi, mancano di chiarimenti da parte degli organismi preposti alla loro regolamentazione. In particolare, l’argomento di questa breve trattazione si riferisce ad una semplice bozza del provvedimento che non è stato ancora pubblicato in Gazzetta Ufficiale.**

*Gli argomenti trattati in questo articolo sono redatti in forma semplificata a scopo informativo.*

*Il nostro Ufficio Paghe è comunque a disposizione per ogni approfondimento.*

*Compila il [Form di contatto](#) per ricevere anche via e-mail l’avviso sulle novità fiscali e del lavoro, pubblicate sul sito.*



**Seguici anche sui Social media**

**[Studio Associato MSC LinkedIn](#)**

---

© *Questo articolo, a firma di Nicoletta Michielin, è apparso per la prima volta nella **Rubrica IMPRESA E DIPENDENTI**.  
Tutti i diritti riservati.*

**STUDIO ASSOCIATO DI COMMERCIALISTI E CONSULENTI DEL LAVORO** Michelin Lucchese Rag. Nadia, Sartori Michielin Dott. Nicoletta, Corradini Dott. Nicola

C.F. e P. IVA 04418040269  
segreteria@studioassociatomsc.com  
www.studioassociatomsc.com

**MONZA (MB)**  
Villa Brugola  
Via Giacomo Leopardi, 21  
Tel. +39 335 5272028

**PADOVA (PD)**  
Viale Della Navigazione  
Interna, 51  
Tel +39 049 8157567

**TREVISO (TV)**  
Via Dei Da Prata, 14  
Tel +39 0422 303131  
Fax +39 0422 308670

**ORSAGO (TV)**  
Via Dante, 12  
Tel +39 0438 991218-990245  
Fax +39 0438 991062