



• UNA PROPOSTA AL MESE •

di MANUELA BALTOLU *Consulente del Lavoro in Sassari*

ANDREA ASNAGHI *Consulente del Lavoro in Paderno Dugnano (Mi)*

2999 PIÙ UNO: no, semplifichiamo

DUE RIFLESSIONI PRELIMINARI

Ci sono cose di cui non si sente minimamente il bisogno: una gomma bucata, un'auto che ti schizza passando sopra una pozza d'acqua, l'ombrello che si inceppa nel bel mezzo di un acquazzone, la visita di un parente noioso, l'influenza a ridosso di una vacanza. Fra di esse c'è anche un conguaglio dicembre che si prospetta particolarmente oneroso e complicato, come vedremo.

Infatti, in seguito all'innalzamento della soglia di esenzione fiscale e previdenziale a 3.000 euro dei *fringe benefit* introdotta dal c. 10, art. 3 del D.l. n. 176/2022, chi già ha percepito durante tutto l'anno retribuzioni in natura (oltre i 258,23 euro fino al 9 agosto 2022, ovvero oltre 600 euro dal 10 agosto 2022 in poi per effetto dell'art. 12, D.l. n. 115/2022) e, come previsto dal c. 3, art. 51 del TUIR ha subito le prescritte trattenute previdenziali e fiscali, ora, in virtù dell'ulteriore modifica del limite imponibile, qualora tali importi in natura non sfiorino l'importo di 3.000 euro avrà diritto al recupero di tutte le ritenute subite in seguito al ricalcolo del conguaglio previdenziale e fiscale cui il datore di lavoro è tenuto. Ciò avverrà con tutte le criticità del caso, ovvero difficoltà di reperimento degli importi eventualmente percepiti in altri rapporti di lavoro, nonché gestione delle situazioni relative a rapporti di lavoro cessati prima dell'entrata in vigore del nuovo limite, per i quali si paventa l'obbligo di emissione di un cedolino aggiuntivo con il solo conguaglio.

Fiscalmente parlando, anche la dichiarazione dei redditi potrebbe venire in aiuto degli addetti ai lavori, consentendo il conguaglio definitivo in quella sede.

Ma è la parte previdenziale che appare particolarmente complessa da gestire, poiché dover inserire nel libro unico del lavoro

(LUL) un imponibile contributivo a credito per un importo fino a 3.000 euro potrebbe comportare non solo l'azzeramento dell'imponibile del mese, ma anche, in qualche caso, trasformarlo con segno negativo qualora fosse di importo inferiore all'imponibile del *fringe benefit*, condizione questa che renderebbe impossibile la trasmissione del flusso uniemens. L'eventuale importo negativo potrebbe inoltre "trascinarsi" in periodi successivi, ad esempio nel caso di riduzione dell'imponibile previdenziale per trasformazione di contratto da *full-time a part-time* e situazioni similari. Ci giunge notizia che l'Inps sta approntando una circolare con la quale comunicherà l'introduzione di un meccanismo che dovrebbe consentire comunque l'invio dei flussi, probabilmente creando un apposito codice con cui indicare l'importo a credito, ma resta da vedere come potranno essere gestite le casistiche in cui il credito non venga esaurito in un'unica mensilità.

L'alternativa può essere una sola purtroppo, ovvero la procedura di regolarizzazione *Vig*, che comunque creerebbe il solito disallineamento tra il momento dell'effettiva erogazione del rimborso delle somme a credito ai lavoratori da parte del datore di lavoro e il recupero delle stesse, oltre che moltiplicare gli adempimenti per aziende e addetti ai lavori che, nel 2022, hanno visto forse l'anno peggiore per quanto riguarda recuperi di ogni genere (vedi esonero ►



E non è necessario perdersi in astruse strategie, tu lo sai, può ancora vincere chi ha il coraggio delle idee.

(R. Zero, "Il coraggio delle idee")



contributivo per i lavoratori nonché quello specifico per lavoratrici madri), erogazioni di indennità *una tantum* moltiplicate per due/tre periodi a seconda dei casi, ad esempio per imponibili contributivi azzerati in seguito ad eventi con copertura previdenziale figurativa, nonché per i lavoratori “sbadati” che non avessero consegnato la dichiarazione nei termini, oltre a variazione di flussi già trasmessi, nonché recuperi di alcune tipologie di sgravi contributivi sostituite da altre tipologie, e quant’altro accaduto nell’anno che sta per lasciarci.

Insomma, diciamo, variare un limite di esenzione sul *rush* finale dell’anno non è stata proprio un’idea in termini gestionali, fermo restando l’evidente vantaggio economico per lavoratori e imprese.

Sono tutte cose che sarebbe stato decisamente meglio non fare: snaturare il *welfare*, dare agevolazioni fisco-contributive a pioggia, raggiungendo spesso anche chi non ne aveva assoluto bisogno (che capiremmo se nuotassimo nell’oro, ma siccome le risorse sono limitate ...).

Il rischio aggiuntivo che si corre è proprio quello di banalizzare la finalità sociale del *welfare* aziendale che rappresenta l’elemento che giustifica la tassazione agevolata attualmente in essere per imprese e lavoratori. Una quota così elevata di *fringe benefit* formalizzata a poco più di un mese dalla fine dell’anno rischia infatti di scoraggiare la costruzione dei piani di *welfare* “puro”, ovvero incentrato sui reali bisogni sociali dei propri collaboratori, poiché è molto più semplice e veloce erogare, ad esempio, buoni acquisto o carburante, con un impegno minimo dal punto di vista organizzativo e amministrativo. Senza contare l’assoluta discrezionalità del datore riguardo ai soggetti a cui destinare tali *benefit*.

Ma siccome tutto questo purtroppo ci capita, un po’ ne parliamo ma poi proattivamente proponiamo. Anche perché speriamo, magari, che non ci capiti più.

LA NOSTRA PROPOSTA

Note esplicative preliminari alle modifiche proposte.

L’art. 51 cambia, rispetto all’attuale, in tre punti essenziali, relativi al terzo periodo del comma e all’aggiunta di un quarto periodo, restando invariata la modalità generale di determinazione del valore normale dei beni o delle prestazioni in natura come stabilita dai primi due periodi.

Si introduce un mero aumento del valore, prima fissato a 258,23 euro (le vecchie 500.000 lire), che viene elevato a 600 euro, in funzione dell’andamento del costo della vita dalla data di approvazione del testo originale ad oggi.

Secondariamente, tale valore viene fissato come franchigia, prevedendo la tassazione solo per la parte eccedente 600 euro. Esemplicando, se un dipendente riceve beni per 1000 euro, la parte imponibile risulta quella di 400, cioè quella oltre il valore franchigia.

Il criterio permette di avere una rapida certezza a tutte le parti in causa (datore, lavoratore, enti) della tassazione di quanto erogato. Inoltre, consente di non penalizzare enormemente sforamenti irrisori (e magari involontari o ingenui) di detto limite, andando a riprendere a tassazione quanto già acquisito come esente. Più complessa, ma egualmente informata ad un senso di giustizia, semplicità e chiarezza, è l’introduzione dell’ultimo periodo, che prevede che, ai fini del computo del raggiungimento del predetto limite, non vadano considerati beni e servizi o prestazioni in natura già soggetti a tassazione secondo il valore normale o convenzionale del bene.

Se infatti su tali prestazioni il contribuente già paga una tassazione, normale o agevolata (*rectius*, forfetaria) non si vede perché i valori dovrebbero essere nuovamente posti in gioco. Ciò deprimerebbe lo scopo della norma in questione, che sostanzialmente prevede una soglia minima di liberalità o *benefit* non tassabile. Si tratta di un’ampia gamma di ipotesi che vanno dal regalo occasionale in occasione di festività (normalmente quelle natalizie) alle cene o gite aziendali o a prestazioni di piccoli beni/servizi occasionali interni all’azienda (ad es. il caffè, la compilazione del mod. 730 etc.), cifre irrisorie sulle quali giu- ➤



stamente lo Stato non intende incidere per evidenti ragioni e buona pace di tutti. Tuttavia, nemmeno pare equo che qualora tali prestazioni siano rivolte a dipendenti che fruiscono di beni soggetti a tassazione (un caso su tutti, l'autovettura ad uso promiscuo per l'intero anno), qualsiasi *benefit* o liberalità sia soggetta a tassazione, magari per importi risibili. D'altronde si rifletta per assurdo su una considerazione molto semplice: se per tali beni (poniamo di valore 4.000 euro) l'azienda corrispondesse al dipendente un lordo del medesimo importo (4.000 euro) come retribuzione e poi rivendesse al dipendente tali beni/servizi percependo dal lavoratore la stessa cifra (4.000) come corrispettivo, si determinerebbe una situazione per cui il dipendente pagherebbe le stesse tasse (e l'azienda la medesima contribuzione), come se il tutto fosse stato trattato come retribuzione in natura, ma il dipendente risulterebbe non aver ricevuto alcun bene dall'azienda (li ha comprati) e quindi ritornerebbe nella disponibilità di ricevere beni dall'azienda per il pieno importo (quale che sia) del comma 3 in questione.

La specifica all'art. 95 del TUIR, invece, vuole solo evitare (sembra scontato, ma sempre meglio precisare), che qualora i beni omaggiati al lavoratore siano della stessa qualità di quelli all'art. 100 (ad esempio, un biglietto di teatro o di concerto, inquadrabili teoricamente in un bene con finalità ricreativa), possa insorgere il sospetto su un limite alla loro detraibilità in funzione delle specifiche previsioni dell'art. 100.

Anche questo sarebbe tuttavia un assurdo: è di tutta evidenza che le opere o i servizi dell'art. 100 hanno una loro specifica deducibilità in funzione di una "vocazione *welfare*" (lo riconosce la stessa Agenzia delle Entrate nella circolare n. 28/2016, inserendo nell'articolo 100 tutte le poste di *welfare* della lettera f comprese le *f/bis* ed *f/ter*) dell'art. 51, comma 2. Ora sembra a chi scrive contraddittorio che beni o servizi di cui viene riconosciuta un'utilità sociale potrebbero avere delle limitazioni di detraibilità fiscale rispetto a

benefit del tutto generici.

Il dubbio appare però legittimo, in particolare in seguito all'affermazione dell'Agenzia delle entrate contenuta nella circolare n. 27/2022 relativa al *bonus* carburante introdotto dall'art. 2 del D.l. n. 21/2022: "non rientrando la fattispecie in commento nelle ipotesi di cui all'articolo 100, comma 1 del TUIR, il costo connesso all'acquisto dei buoni carburante in commento sia integralmente deducibile dal reddito d'impresa, ai sensi del richiamato articolo 95 del TUIR, sempreché l'erogazione di tali buoni sia, comunque, riconducibile al rapporto di lavoro e, per tale motivo, il relativo costo possa qualificarsi come inerente"; ergo, il *bonus* carburante è pienamente deducibile dal reddito d'impresa in ragione della finalità della sua erogazione, che non risulta essere di educazione, né di istruzione, né di ricreazione, né di assistenza sociale, né sanitaria o di culto.

Ecco, quindi, le modifiche che proponiamo. In grassetto quanto modificato rispetto al testo attuale.



L'art. 51, comma 3 del TUIR (D.P.R. n. 917/86) è così modificato

3. Ai fini della determinazione in denaro dei valori di cui al comma 1, compresi quelli dei beni ceduti e dei servizi prestati al coniuge del dipendente o a familiari indicati nell'articolo 12, o il diritto di ottenerli da terzi, si applicano le disposizioni relative alla determinazione del valore normale dei beni e dei servizi contenute nell'articolo 9. Il valore normale dei generi in natura prodotti dall'azienda e ceduti ai dipendenti è determinato in misura pari al prezzo mediamente praticato dalla stessa azienda nelle cessioni al grossista.

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 **ad euro 600; se il predetto valore è superiore al citato limite, concorre a formare il reddito esclusivamente la quota eccedente dello stesso. Ai fini del raggiungimento del predetto valore non concorrono i beni e ser-**





vizi il cui valore, determinato ai sensi del presente comma, primo periodo, e del successivo comma 4, viene corrisposto dal dipendente o costituisce per esso reddito imponibile nel medesimo periodo di imposta.

L'art. 95, comma 1 del TUIR (D.P.R. n. 917/86) è così modificato:

1. Le spese per prestazioni di lavoro dipendente deducibili nella determinazione del reddito comprendono anche quelle sostenute in denaro o in natura a titolo di liberalità a favore dei lavoratori, salvo il disposto dell'articolo 100, comma 1.

Le spese per prestazioni in beni o servizi di cui all'art. 51 comma 3, nei limiti ivi stabiliti, sono altresì sempre interamente deducibili, qualunque sia la loro natura e finalità.

Ah sì ci sarebbe un'ultima cosa, ma non riusciamo a scriverla compiutamente in senso positivo, perché è una cosa che semplicemente non si dovrebbe più fare.

Qualora venisse in mente a qualcuno di dare altri *benefit*, **lasciate stare il comma 3**, scrivete quel che volete ma in un'altra parte dell'art. 51. Ve ne saremo infinitamente grati.