



Consulenti del Lavoro

STUDIO PIRINU

Tempio Pausania

www.studiopirinu.it

NEWSLETTER

n. **10** del 26 Settembre 2022

UN AIUTO AI DIPENDENTI PER PAGARE LE BOLLETTE DI ACQUA, LUCE E GAS

Per l'anno 2022 passa a 600 euro il tetto di non imponibilità delle erogazioni in natura a favore dei dipendenti, ricomprendendo in queste anche i rimborsi per pagare le utenze domestiche di acqua, luce e gas.

In altri termini il datore di lavoro, per il solo anno 2022, potrà effettuare - entro il predetto limite di 600 euro - tali rimborsi ai propri dipendenti (su base volontaria) senza per questo pagare contributi, premi o ritenute.

Lo prevede l'art. 12 del Decreto Legge 115/2022 (c.d. Decreto Aiuti bis), convertito nella Legge n. 142 del 21.09.2022, che introduce questa interessante misura di welfare aziendale atta ad offrire ai lavoratori un aiuto concreto contro il "caro energia".

Vige a riguardo il sistema di cassa "allargato", sancito dal primo comma dell'art. 51 del TUIR, nel senso che le somme possono essere erogate anche nei primi giorni del 2023 a patto che non si vada oltre il 12 gennaio.

La misura appare cumulabile con quella dei 200 euro del c.d. "bonus benzina" (cfr, nostra newsletter n. 7 del 13 giugno 2022).

Il rimborso "caro energia" non è soggetto ad alcun limite reddituale per l'ammissione al beneficio e pertanto possono godere tutti i lavoratori a prescindere da quanto percepiscono.

Il lavoratore non dovrà presentare alcuna domanda per essere ammesso al bonus che potrà, come sopra si è detto, essere erogato solo volontariamente dal datore di lavoro.

Sembra ragionevole pensare che di fronte alla disponibilità del datore a pagare queste somme per far fronte al caro bollette, il lavoratore debba presentare la giustificazione delle spese sostenute.

Non è dato sapersi, almeno per il momento, se il superamento della soglia di 600 euro di rimborso implichi l'assoggettabilità a tassazione di tutto l'importo o della sola differenza. A titolo esemplificativo si pensi ad un rimborso di 750 euro. Non è chiaro se la parte imponibile diventi in quel caso tutta la cifra o la sola differenza di 150 euro. Da una lettura attenta del DL 115/2022 si dedurrebbe essere tassabile la sola parte eccedente.

L'innalzamento della soglia di non imponibilità a 600 euro troverà certamente il favore sia di aziende che di lavoratori. Rimane comunque, almeno per il momento, un provvedimento temporaneo relegato alla sola annualità in corso.