

Torino, 10/11/2022

Gentili Clienti  
Loro sedi

**Circolare n. 10/2022**

**Oggetto: *fringe benefit e welfare aziendale 2022 alla luce della circolare dell’Agenzia delle Entrate N. 35/E***

Gentili Clienti,

intendiamo chiarire alcuni aspetti della normativa relativa ai *fringe benefit e welfare aziendale* per l’anno 2022 oggetto della precedente circolare n. 9/2022, alla luce della circolare pubblicata dall’Agenzia delle Entrate il 4 novembre scorso.

- ***Quanto alla tipologia di utenze domestiche rimborsabili***

Per quanto riguarda le somme erogate o rimborsate al dipendente per il pagamento delle utenze domestiche che non concorrono a formare il reddito imponibile ai fini IRPEF nel limite complessivo di € 600, l’AdE chiarisce che le stesse devono riguardare immobili ad uso abitativo posseduti o detenuti, sulla base di un titolo idoneo, dal dipendente, dal coniuge o dai suoi familiari, a prescindere che negli stessi abbiano o meno stabilito la residenza o il domicilio, a condizione che ne sostengano effettivamente le relative spese.

Inoltre, l’ente sottolinea che “è possibile comprendere anche le utenze per uso domestico - intestate al condominio - che vengono ripartite fra i condomini (per la quota rimasta a carico del singolo condomino) 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 dei propri coniuge e familiari, sempre a condizione che tali soggetti sostengano effettivamente la relativa spesa. Resta fermo che, in tale ultima ipotesi, il locatore che viene rimborsato delle spese sostenute per le utenze non potrà, a sua volta, beneficiare dell’agevolazione in commento per le medesime spese, in quanto queste ultime, poiché oggetto di rimborso, non possono essere considerate effettivamente sostenute”.

- ***Quanto alla documentazione utile***

Quanto alla documentazione utile comprovante tali spese, l'AdE ritiene necessario che il datore di lavoro acquisisca e conservi, alternativamente:

- 1) la documentazione per giustificare la somma spesa (es. copia delle bollette pagate dal dipendente) e la sua inclusione nel limite di cui all'articolo 51, comma 3, del TUIR nel rispetto della normativa in materia di *privacy*;
- 2) una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà, con la quale il lavoratore richiedente attesti di essere in possesso della documentazione comprovante il pagamento delle utenze domestiche (inserendo, ad esempio, il numero, l'intestatario della fattura, la tipologia di utenza, l'importo pagato, la data e le modalità di pagamento). Per semplicità alleghiamo un *fac-simile* di certificazione che il dipendente può compilare qualora il datore di lavoro opti per acquisire tale dichiarazione.

- ***Quanto all'ambito temporale***

Le somme erogate dal datore nel 2022 (o entro il 12 gennaio 2023) potranno riferirsi anche a fatture emesse nel 2023 purché relative a consumi effettuati nel 2022.

Si evidenzia, inoltre, che si considerano percepiti nel periodo d'imposta anche le somme e i valori corrisposti entro il 12 gennaio del periodo d'imposta successivo a quello a cui si riferiscono (quindi entro il 12 gennaio 2023).

\*

Infine, si rammenta che nel caso in cui, in sede di conguaglio, il valore dei beni o dei servizi prestati, nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche risultino superiori al limite di € 600,00, il datore di lavoro dovrà assoggettare a tassazione l'intero importo corrisposto, vale a dire anche la quota di valore inferiore al limite di € 600.

\*\*\*

Nel rimanere a disposizione per eventuali chiarimenti ed approfondimenti, porgiamo

Distinti saluti.

Lo Studio