

## SPECIALE DELLA SETTIMANA

---

### ***Bonus carburante: modalità di erogazione e criticità***

di Carlo Cavalleri, Ilaria Conte

In data 20 maggio 2022 è stata pubblicata in G.U. la L. 51/2022, di conversione, con modificazioni, del D.L. 21/2022, recante misure urgenti per contrastare gli effetti economici e umanitari della crisi ucraina. Tra gli aiuti messi in campo troviamo anche il c.d. *bonus* carburante. La legge di conversione ha meglio definito la platea dei soggetti potenzialmente erogatori, ma, sotto alcuni aspetti, restano ancora alcune criticità.

#### **Cosa prevede la L. 51/2022: criticità definite e in corso**

Nel testo definitivo della norma, all'articolo 2, comma 1, D.L. 21/2022, si legge: *“Per l'anno 2022, l'importo del valore di buoni benzina o analoghi titoli ceduti a titolo gratuito 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'articolo 51, comma 3, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917”*.

In riferimento ai soggetti erogatori, in origine, il D.L. 21/2022 riportava *“le aziende private”*. Tale locuzione escludeva, di fatto, anche se l'idea del Governo era sicuramente diversa, una fetta importante di una potenziale platea di titolati alla corresponsione a monte e, di conseguenza, soggetti beneficiari a valle.

Secondo l'articolo 2555, cod. civ., infatti, l'azienda è il complesso dei beni organizzati dall'imprenditore per l'esercizio dell'impresa.

In sede di conversione è stato corretto il tiro e, più precisamente, sono stati indicati *“i datori di lavoro privati”*, ricomprendendo, pertanto, anche categorie quali gli studi professionali e gli Enti del Terzo settore, che svolgono esclusivamente attività non commerciale.

Resta, invece, confermata l'esclusione delle Pubbliche Amministrazioni e degli enti pubblici non economici.

Proseguendo l'analisi puntale della norma, relativamente ai soggetti beneficiari, il testo in bozza non ha subito variazioni, nonostante, anche in questo caso, si auspicasse una correzione o, meglio, una precisazione. Il riferimento ai *“lavoratori dipendenti”* esclude, di fatto, tutti coloro che lavoratori dipendenti non sono, quali i soggetti titolari di un rapporto di collaborazione

coordinata e continuativa, amministratori di società, tirocinanti, etc..

Il legittimo dubbio è sorto perché l'articolo 51, Tuir, a cui si collega immediatamente il testo, è applicabile anche ai percettori di reddito assimilato al lavoro dipendente, quali, ad esempio, i collaboratori coordinati e continuativi.

È chiara, invece, l'esclusione dei lavoratori autonomi, di qualsiasi estrazione: professionisti, iscritti alla Gestione artigiani e commercianti, lavoratori autonomi occasionali ex articolo 2222, cod. civ..

Entro il 31 dicembre 2022, pertanto, i datori di lavoro potranno riconoscere ai propri lavoratori dipendenti buoni benzina, o analoghi titoli, per un ammontare massimo di 200 euro.

Altre necessarie riflessioni. Il riconoscimento di tale beneficio è su base volontaria e completamente scollegato dalla regola generale che subordina l'esenzione, parziale o totale, sia fiscale che previdenziale, dell'erogazione di beni e servizi alla generalità dei dipendenti o categorie omogenee.

I datori di lavoro, pertanto, hanno totale libertà di riconoscere i buoni:

- a tutti i dipendenti;
- a singole categorie;
- a un solo lavoratore o a singoli lavoratori, senza alcun vincolo nel criterio di scelta;
- ai lavoratori che svolgono l'attività lavorativa in modalità *smart working*, senza, quindi, che vi sia un collegamento necessario allo spostamento casa-lavoro o alla presenza del lavoratore in sede;
- anche a lavoratori apicali, con retribuzioni importanti, non essendo previsto, come per altre disposizioni, alcun limite di reddito.

Anche in relazione all'importo non ci sono vincoli:

- stesso importo a tutti i lavoratori beneficiari;
- importi diversi per singolo lavoratore, senza alcun vincolo nel criterio di scelta;
- nessun obbligo di riproporzionamento in caso di lavoratori a tempo parziale o altri vincoli particolari legati alla tipologia di rapporto, a tempo determinato, indeterminato, apprendistato, o per i soci di cooperative di produzione e lavoro che hanno anche un rapporto di lavoro subordinato.

### **I tanti dubbi operativi**

Sembra pacifico, ma rasserenerebbe il chiarimento - di competenza dell'Agenzia delle entrate - secondo cui tale disposizione segue una strada parallela rispetto a quanto disposto

dall'articolo 51, comma 3, Tuir, per cui “*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 a € 258,23; se il predetto valore è superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito*”.

Si ricorda, tra l'altro, che, dal 2022, il limite massimo di esenzione sopracitato è rientrato al suo *plafond* originario. Al fine di attenuare gli effetti negativi sulla capacità di spesa dei lavoratori colpiti dalle sospensioni o riduzioni di lavoro con intervento degli ammortizzatori sociali con causale “Covid-19”, con il D.L. 104/2020 (convertito in L. 126/2020), era stato, infatti, previsto, per l'anno 2020, l'innalzamento del limite di esenzione di 258,23 euro a 516,46 euro; innalzamento che è stato successivamente prorogato anche per l'anno 2021 per opera della L. 69/2021, di conversione del D.L. 41/2021 (c.d. Decreto Sostegni)

Come poc'anzi accennato, dal 2022 è tornato il limite naturale dei 258,23 euro, ma, per effetto della speciale disposizione del DL. 21/2022, di fatto, i lavoratori potrebbero arrivare a ricevere fino a un massimo di 458,23 euro in buoni carburante.

Relativamente alle modalità di riconoscimento, non è stata prevista alcuna formalità.

Il valore riconosciuto come *bonus* carburante non necessita, pertanto, di una lettera di riconoscimento o di un accordo, ma, dall'altro lato, nulla vieta al datore di lavoro, per massima trasparenza, sia nei confronti dei lavoratori sia verso le parti sindacali (presenti, in maniera importante, soprattutto nelle medie/grandi aziende) di predisporre lettere individuali o accordi collettivi sottoscritti unitamente alle associazioni sindacali.

È bene sottolineare che il valore riconosciuto, ed esposto nel LUL, è un valore c.d. figurativo. Il datore di lavoro, infatti, non può erogare una somma di denaro da destinare all'acquisto di carburante, ma riconoscere esclusivamente *voucher*, carte prepagate o titoli equipollenti.

Anche in merito alla modalità di esposizione non vi è stato alcun chiarimento: si ritiene prudente specificare in maniera puntuale, all'interno del LUL, la fonte normativa alla quale si intende far riferimento.

Nel caso in cui un datore di lavoro decidesse di riconoscere entrambe le misure, un'ipotesi di voci potrebbe essere la seguente:

- *bonus* carburante D.L. 21/2022: € 200;
- buoni carburante D.P.R. 917/1986: € 258,23.

Non si ritiene corretta, o meglio, potrebbe essere una modalità di esposizione che potrebbe dar adito a incomprensioni, l'esposizione con un'unica voce:

- buoni carburante: € 400.

Questo anche perché il valore dei beni riconosciuti in natura, che soggiacciono al limite dei 258,23 euro, devono sommarsi ad altri beni in natura erogati al lavoratore stesso, uno fra tutti l'auto a uso promiscuo. Pertanto, in tale ipotesi, nulla vieta al datore di lavoro di riconoscere i buoni carburante, ma non sarà più possibile beneficiare dell'esenzione contributiva e fiscale, entrando di conseguenza a far parte del reddito del lavoratore stesso.

Il D.L. 21/2022 stabilisce, all'articolo 2, comma 2, che *"agli oneri derivanti dal presente articolo valutati in 9,9 milioni di euro per l'anno 2022 e 0,9 milioni di euro per l'anno 2023 si provvede ai sensi dell'articolo 38"*.

Non vi è stata specifica sul punto e si auspica che l'Agenzia delle entrate entri nel merito, ma si ritiene che, secondo una logica di equa distribuzione delle risorse, il *bonus* potrà essere erogato una sola volta per lo stesso lavoratore.

Pertanto, il lavoratore *part-time* che ha una pluralità di rapporti di lavoro potrà percepire il *bonus* solamente da un datore di lavoro.

Sarebbe, quindi, opportuno, nel caso in cui si volesse concedere tale *benefit*, ricevere dal lavoratore una dichiarazione di responsabilità in merito all'aver o non avere già percepito il *bonus*.

Altro dubbio che attanaglia gli addetti al lavoro riguarda coloro che hanno cessato il rapporto di lavoro nel corso del 2022. Non si ritiene possibile considerare rientranti nei potenziali beneficiari i soggetti che rientrano in tale casistica, elaborando un cedolino *post* cessazione soltanto con la specifica di tale voce, alla stregua di un arretrato, ma, anche in questo caso, l'Agenzia delle entrate ci auguriamo fornirà istruzioni.

Per concludere, un accenno in merito al costo aziendale: essendo il *bonus* esente da imposizione previdenziale e fiscale, anche l'azienda non subirà il ricarico della contribuzione previdenziale; il costo per l'acquisto dei buoni carburante è interamente deducibile dal reddito d'impresa.

***Si segnala che l'articolo è tratto da ["Contratti collettivi e tabelle"](#).***

*Centro Studi Lavoro e Previdenza – Euroconference ti consiglia:*



## LA CIRCOLARE DI LAVORO E PREVIDENZA

Periodico di aggiornamento ed approfondimento professionale in area giuslavoristica

**IN OFFERTA PER TE € 139,75 + IVA 4%** anziché € 215,00 + IVA 4%

Inserisci il codice sconto **ECLAVORO** nel form del carrello on-line per usufruire dell'offerta

Offerta non cumulabile con sconto Privilege ed altre iniziative in corso, valida solo per nuove attivazioni.  
Rinnovo automatico a prezzo di listino.

**-35%**

**ABBONATI ORA**