

A tutti Clienti
Loro Sedi

Circolare n. 62-2023

Oggetto: **Confermato il limite di esenzione di euro 3.000 per i fringe benefit dipendenti con figli**

In sede di conversione in legge del DL n. 48/2023 (c.d. Decreto Lavoro) è stata sostanzialmente confermata la disciplina transitoria, introdotta dall'art. 40, in materia di fringe benefits che prevede l'innalzamento, per il 2023, ad euro 3.000 annui della soglia di esenzione per i fringe benefits, incluse le somme anticipate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche di acqua, luce e gas, erogati ai dipendenti con figli a carico. Resta ferma la soglia ordinaria di esenzione, pari a euro 258,23, per i fringe benefits (esclusivamente sotto forma di beni e servizi) riconosciuti agli altri lavoratori dipendenti.

Pertanto, per l'anno 2023, con riguardo ai fringe benefits, trova applicazione il doppio binario per la quantificazione del reddito di lavoro dipendente ai fini sia fiscali che previdenziali.

Nello specifico, per i lavoratori dipendenti

- senza figli a carico, è confermata la soglia di esenzione ordinaria di euro 258,23 per i beni ceduti e i servizi prestati (sono escluse le erogazioni in denaro);
- con figli a carico, è stabilita la soglia di euro 3.000, con la possibilità di includervi anche le somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori per il pagamento delle utenze domestiche relative al servizio idrico, all'energia elettrica e al gas naturale.

Di seguito, si propone l'analisi del disposto normativo, a seguito di chiarimenti da parte dell'Agenzia delle Entrate con la circolare n. 23/E del 01/08/2023.

Norma

L'Agenzia delle Entrate ricorda che l'art. 40 del decreto lavoro ha previsto, per il solo periodo d'imposta 2023 ed esclusivamente a favore dei lavoratori dipendenti con figli fiscalmente a carico, un innalzamento a 3.000 euro del limite di esenzione dei **fringe benefit** previsti dall'art. 51, comma 3, terzo periodo, del TUIR. Per quanto riguarda gli ambiti oggettivi, l'Agenzia ricorda che ai sensi dell'art. 51, co. 3, del TUIR, rientrano nella nozione di reddito di lavoro dipendente anche i beni ceduti e i servizi prestati al coniuge del lavoratore o ai familiari indicati nell'art. 12 del TUIR, nonché i beni e i servizi per i quali venga attribuito il diritto di ottenerli da terzi.

Pertanto, 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 potranno riguardare anche utenze relative o intestate al coniuge o ai familiari di cui all' art.12 TUIR.

Ambito di applicazione

In analogia con quanto già previsto per l'anno 2022, viene confermato che il beneficio spetta sia ai titolari di redditi di lavoro dipendente che di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente.

Si ribadisce inoltre, che i fringe benefit di cui all'art. 51, comma 3, del TUIR possono essere corrisposti dal datore di lavoro ***anche ad personam***, senza pertanto rispettare il criterio della generalità dei dipendenti o categorie omogenee caratterizzanti la disciplina del **welfare aziendale**.

Per quanto riguarda il requisito essenziale di avere i figli fiscalmente a carico, l'Agenzia ricorda e precisa che:

- art. 12, co. 2, del TUIR stabilisce che sono fiscalmente a carico i figli che abbiano un reddito non superiore a 2.840,51 euro (per il computo di tale limite si considera il reddito al lordo degli oneri deducibili);
- per i figli di età non superiore a 24 anni, tale limite di reddito è elevato a 4.000 euro;
- in base al principio dell'unitarietà del periodo d'imposta, la condizione di figlio fiscalmente a carico deve essere verificata con riferimento al 31 dicembre di ogni anno e pertanto, trattandosi di un'agevolazione spettante per il solo anno d'imposta 2023, sarà necessario verificare il superamento o meno del limite reddituale alla data del 31 dicembre 2023.

Con la circolare, l'Agenzia delle Entrate chiarisce che l'agevolazione:

- spetta in misura intera (3.000 euro) per ogni genitore, titolare di reddito di lavoro dipendente e/o assimilato, anche in presenza di un unico figlio, purché lo stesso sia fiscalmente a carico di entrambi;
- spetta nel caso in cui il contribuente non possa beneficiare della detrazione per figli fiscalmente a carico di cui all'art. 12 del TUIR poiché per gli stessi percepisce l'assegno unico e universale (AUU);
- qualora i genitori si accordino per attribuire l'intera detrazione per figli fiscalmente a carico a quello dei due che possiede il reddito complessivo di ammontare più elevato (ai sensi dell'art. 12, co. 1, lett. c), del TUIR), l'agevolazione spetta a entrambi, in quanto il figlio è considerato fiscalmente a carico sia dell'uno sia dell'altro genitore in quanto la norma dispone che, per beneficiare dell'esenzione, i figli debbano trovarsi nelle condizioni previste dall'art. 12, comma 2, del TUIR e non che il genitore fruisca della relativa detrazione.

Con riferimento, invece, alle voci rientranti nel limite **di non imponibilità di euro 3.000**, sono i seguenti:

- beni e servizi già soggetti al limite di esenzione fissato dal comma 3, art. 51 del TUIR, quali, a titolo di esempio:
 - i buoni acquisto;
 - i buoni carburante;
 - i cesti natalizi;
 - i premi per assicurazioni extra-professionali;
 - il cellulare ad uso privato;
 - i generi in natura prodotti dall'azienda, ecc.;
- somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale.

L'Agenzia ricorda che, il secondo comma dell'art. 40 precisa che **per i lavoratori con figli non a carico** continuerà a trovare applicazione l'ordinario regime di esenzione previsto dall'art. 51, co 3, del TUIR ovvero quello di 258,23 euro annui e che in tale soglia non potranno rientrare i rimborsi e alle somme erogate per il pagamento delle bollette di luce, acqua e gas, per i quali resta applicabile, per tali lavoratori, il principio generale secondo cui qualunque somma percepita dal lavoratore in relazione al rapporto di lavoro costituisce reddito imponibile di lavoro dipendente

Modalità di applicazione

Per quanto riguarda le modalità applicative, l'Agenzia chiarisce che:

Dr. Paolo Dalmaschio

Consulente del lavoro – iscritto al n. 736 dell'Albo di Bergamo

- l'applicazione della misura agevolativa è subordinata previa dichiarazione da parte del lavoratore dipendente al datore di lavoro di averne diritto, indicando il codice fiscale dell'unico figlio o dei figli fiscalmente a carico;
- nel caso in cui manchi la dichiarazione del lavoratore dipendente, l'agevolazione non è applicabile.

Alla luce di ciò, alleghiamo alla presente dichiarazione dal consegnare al dipendente.

NB

- resta l'onere da parte del datore di lavoro di conservare la documentazione (anche firmata digitalmente) ai fini di un eventuale controllo da parte degli organi competenti;
- i lavoratori per i quali dovesse venir meno in corso d'anno il presupposto del figlio a carico, sono tenuti a darne prontamente comunicazione al sostituto d'imposta: in tale ipotesi, il datore di lavoro procederà al recupero del beneficio non spettante dagli emolumenti corrisposti nei periodi di paga successivi a quello nel quale è resa la comunicazione e, comunque, entro i termini di effettuazione delle operazioni di conguaglio di fine anno o di fine rapporto, nel caso di cessazione dello stesso nel corso del 2023.

Ai fini dell'applicazione della soglia di esenzione di euro 3.000 per i fringe benefits (comprensivi di somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche), a favore dei lavoratori dipendenti con figli fiscalmente a carico, il datore di lavoro è tenuto, preventivamente, ad informare in tal senso le RSU (o le RSA anche se non espressamente richiamate nella norma) laddove presenti.

Per quanto riguarda l'obbligo di informativa alle RSU qualora costituite, l'Agenzia delle Entrate precisa che in presenza della rappresentanza sindacale il beneficio può essere riconosciuto dopo aver fatto l'informativa, fermo restando che il beneficio può essere riconosciuto anche prima che si provveda alla suddetta informativa, a condizione che la stessa avvenga entro la chiusura del medesimo periodo d'imposta.

Compatibilità buono benzina

In analogia con quanto già previsto per l'anno 2022, anche il regime per l'anno 2023 rappresenta un'agevolazione ulteriore e autonoma rispetto al bonus carburante previsto dal D.L. n. 5/2023 conseguentemente per l'anno 2023 sarà possibile erogare un valore fino a 200 euro con uno o più buoni benzina e prevedere un innalzamento fino a euro 3.000 per l'insieme degli altri beni e servizi nonché per le somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, fermo restando il rispetto del requisito soggettivo dei figli fiscalmente a carico.

Lo Studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Bergamo, 07 agosto 2023

Firmato C.d.L. Dr. Paolo Dalmaschio