



*A tutte le Aziende Clienti*

## FRINGE BENEFIT: LIMITE FINO A 3.000,00 EURO PER DIPENDENTI CON FIGLI A CARICO

*Rif. normativi:*

*Art. 40 D.L. 04 maggio 2023, n. 48*

Tra le novità introdotte dal D.L. 48/2023, c.d. Decreto Lavoro, contenente “Misure urgenti per l’inclusione sociale e l’accesso al mondo del lavoro”, spicca e fa discutere l’innalzamento della soglia di non imponibilità dei fringe benefit fino a un massimo di 3.000,00 euro per i soli dipendenti con figli fiscalmente a carico.

La deroga all’ordinaria soglia di non imponibilità dei valori relativi alle erogazioni in natura di 258,23 euro, stabilita dall’articolo 51, comma 3, del Tuir, e dunque l’applicazione del limite complessivo di 3.000,00 euro, riguarda il periodo di imposta 2023 e i lavoratori dipendenti con figli, compresi quelli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi o affidati, «che si trovano nelle condizioni previste dall’articolo 12, comma 2, del Tuir ovvero con figli a carico». Differentemente dalla soglia di 258,23 euro, il nuovo tetto include anche le somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche dell’acqua, dell’energia elettrica e del gas.

La misura ha una gestione **ad personam** per ciò che concerne l’erogazione di beni e servizi e per il rimborso delle utenze in quanto, nello specifico, non prevede un vincolo di destinazione ad una categoria definita di lavoratori, né è riservata ai soli lavoratori per i quali, ad esempio, si erogano fringe benefit. Pertanto il datore di lavoro è libero di applicarla potenzialmente a tutti i lavoratori con i requisiti richiesti o, soggettivamente, anche solo ad uno di essi. Viceversa, tutti i dipendenti per i quali si erogano fringe benefit, in possesso dei requisiti richiesti, beneficeranno della misura fino al tetto massimo.

Come già specificato per l’analogia misura prevista dal D.L. n. 176/2022 (Decreto Aiuti-quater) nel 2022, che prevedeva lo stesso tetto di non imponibilità per i fringe benefit ed i beni e servizi erogati dal datore di lavoro, nonché per il rimborso delle utenze domestiche, il superamento della determinata soglia comporta che l’intero valore, e non solo lo scostamento, concorra a formare il reddito e divenga, pertanto, imponibile.



## PANORAMICA SULLA PREVISIONE

Per il solo anno 2023 l'art. 40 del Decreto Lavoro prevede:

- l'incremento del plafond di esenzione fiscale (e contributivo?) a 3.000,00 euro per i soli lavoratori con figli fiscalmente a carico;
- nell'importo massimo previsto possono essere ricomprese anche le somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche;
- i datori di lavoro, per dare applicazione alla norma, dovranno dare preventiva informativa alle RSU laddove presenti;
- il lavoratore destinatario della misura fiscale dovrà dichiarare al datore di lavoro di averne diritto e dovrà indicare il codice fiscale dei figli a carico;
- per i lavoratori dipendenti che non rientrano nella platea dei beneficiari inquadrati dalla norma, ossia i lavoratori senza figli fiscalmente a carico, resta confermato il limite di esenzione ordinario di 258,23 euro.

## DUBBI, PERPLESSITA', INCERTEZZE VARIE

Dalla lettura della norma, nonostante il nuovo limite di esenzione fiscale dei fringe benefit pari a 3.000,00 euro per i dipendenti con figli a carico sia già in vigore, non pochi dubbi interpretativi affiorano. Sarebbero pertanto auspicabile, in fase di conversione della norma, chiarimenti da parte dell'Agenzia delle Entrate, e che fosse meglio precisato il perimetro di applicazione della stessa.

Nell'attesa della provvidenziale illuminazione circa il perimetro di applicazione della norma e i suoi riflessi, proviamo a sollevare qualche polemica.

Partendo dall'assunto che l'esclusione di tutti quei dipendenti che "non hanno figli fiscalmente a carico" potrebbe essere letta in chiave pesantemente discriminatoria, la previsione normativa oggetto di approfondimento lascia forti dubbi circa la possibilità che l'incremento del limite a 3.000,00 euro possa essere fruito indipendentemente dalla percentuale di attribuzione ai genitori della detrazione per i figli a carico (100%, 50%, zero).

Da una prima interpretazione della norma, ma in attesa di conferme ufficiali da parte dell'Agenzia delle Entrate, parrebbe che i dipendenti con figli che possiedono redditi non superiori a 2.840,51 euro, elevati a 4000,00 euro per i figli di età non superiore a ventiquattro anni, rientrano nell'agevolazione, a prescindere se gli stessi possono fruire della detrazione. Di conseguenza, due genitori entrambi lavoratori dipendenti con almeno un figlio a carico, dovrebbero poter beneficiare ciascuno della soglia innalzata a 3.000,00 euro, portando il vantaggio complessivo per la famiglia fino a 6.000,00 euro.

Ciò che invece non è sicuramente possibile è superare la soglia di 3.000,00 euro per dipendente, tanto meno raddoppiarla, neppure qualora nel periodo di imposta si abbiano più datori di lavoro, come nel caso del cambio occupazione, o qualora si svolgano due part time contestuali. In tali casi, ai fini della corretta applicazione dell'agevolazione e delle ritenute, il datore di lavoro che eroga il benefit dovrà



essere informato dal dipendente circa eventuali altre erogazioni ricevute o da ricevere da altri datori di lavoro, con indicazione del relativo valore, presumibilmente sotto forma di autodichiarazione.

Altro nodo da sciogliere è la questione relativa al fatto che la relazione tecnica del decreto non considera gli effetti sul gettito contributivo dell'innalzamento del limite dei fringe benefit a 3.000,00 euro, quindi, anche a fronte di quanto avvenuto con il bonus carburante (DL 5/2023) sarebbe utile chiarire quanto prima se la nuova disposizione rileverà o meno ai fini contributivi.

## **BENI E SERVIZI DA CONSIDERARE E DA ESCLUDERE**

Al fine della verifica del raggiungimento del limite di esenzione di 3.000,00 euro sarà necessario considerare i seguenti beni e servizi:

- autovettura uso promiscuo;
- fabbricati concessi in uso abitativo, senza obbligo di dimora;
- buoni spesa e buoni benzina;
- ricariche telefoniche;
- buoni acquisto (Amazon, Zalando, etc)
- regali e cestini natalizi;
- interessi su prestiti;
- polizza rischi extra professionali;
- pagamento o rimborso delle utenze domestiche del servizio idrico, dell'energia elettrica e del gas naturale.

Viceversa, non saranno da considerare nel limite il seguente "paniere" di beni e servizi:

- opere e servizi per finalità sociali;
- somme e servizi e prestazioni di educazione e istruzione;
- somme e servizi e prestazioni per l'assistenza a familiari anziani e/o non autosufficienti;
- trasporto pubblico;
- assicurazione contro il rischio di non autosufficienza;
- servizio mensa/buono pasto;
- assistenza sanitaria integrative;
- contributi versati alla previdenza complementare.

In riferimento, invece, al pagamento o rimborso delle **utenze domestiche**, si ritiene auspicabile la precedente circolare n. 35/E/2022 con la quale l'Agenzia delle Entrate aveva chiarito le caratteristiche dell'immobile, la documentazione della spesa che il datore di lavoro deve acquisire e conservare, la validità della spesa anche se la stessa è intestata ad una persona diversa dal lavoratore.

Dal momento che la misura è temporanea e fa riferimento al solo anno di imposta 2023, l'eventuale rimborso spese delle utenze domestiche dovrà necessariamente essere effettuato con le competenze di dicembre 2023 erogate **entro il 12 gennaio 2024**. Per quanto concerne invece i beni e i servizi di cui all'art. 51, comma 3 del TUIR, questi si considerano percepiti, assumendo così rilevanza reddituale, nel



momento in cui tale utilità entra nella disponibilità del dipendente, il ché dovrà comunque avvenire entro e non oltre il 12 gennaio 2024, a prescindere dal fatto che il servizio venga fruito ed il bene venga utilizzato in un momento successivo.

Non appena saranno resi disponibili i chiarimenti necessari provvederemo ad inviare a tutte le aziende il modulo che i dipendenti dovranno compilare per dichiarare il diritto all'innalzamento del limite di non imponibilità ed il codice fiscale dei figli fiscalmente a carico.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Il Settore Lavoro & Previdenza di Studio Negri e Associati