

Milano, 11 settembre 2023

OGGETTO: FRINGE BENEFIT DETASSATI IN CAPO AI DIPENDENTI – NOVITÀ PER IL PERIODO D’IMPOSTA 2023

1. PREMESSA

Con riferimento al periodo d’imposta in corso ed esclusivamente a favore dei lavoratori dipendenti con figli fiscalmente a carico è stato previsto un innalzamento della soglia ad euro 3.000 del limite di esenzione dei *fringe benefit* previsti dall’articolo 51, comma 3, terzo periodo, del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, il Testo unico delle imposte sui redditi (TUIR).

Il decreto-legge del 4 maggio 2023, n. 48 (c.d. Decreto Lavoro), infatti, rubricato “*Misure urgenti per l’inclusione sociale e l’accesso al mondo del lavoro*”, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 luglio 2023, n. 85, ha introdotto importanti novità in materia di agevolazioni per il lavoratore dipendente con figli a carico.

Nel rimandare alla nostra circolare del 31 agosto 2022, con la quale avevamo dato conto della novità introdotta lo scorso anno per la detassazione di beni e servizi nonché di somme relative alle utenze domestiche a favore dei lavoratori dipendenti (dapprima nella misura di euro 600, poi innalzati ad euro 3.000 con il DL 176/2022), evidenziamo che l’attuale versione si differenzia per il fatto di attribuire l’agevolazione solo nel caso di figli fiscalmente a carico, escludendo quindi gli altri lavoratori.

La misura è stata chiarita dalla circolare dell’Agenzia delle Entrate n. 23/E del 1° agosto 2023.

2. LA NOVITÀ PER I DIPENDENTI CON FIGLI A CARICO PER IL 2023

La disciplina ordinaria, con il citato articolo 51, prevede che nel caso di *fringe benefit* concesso al lavoratore dipendente questo non concorre alla formazione del reddito se il valore è inferiore ad euro

258,23. Diversamente, qualora venga superata tale soglia, tutto il valore del bene o del servizio concorrerà alla base imponibile del lavoratore.

Con il termine *fringe benefit* si indicano i beni e servizi forniti al dipendente, oppure al pensionato, e al coniuge, ai figli e agli altri familiari del lavoratore dipendente, diversi dalle somme di denaro. Possono essere, ad esempio, le auto aziendali concesse in uso promiscuo, i prestiti, i fabbricati concessi in uso, gli *smartphone* e i *computer* ad uso promiscuo, gli omaggi natalizi, i buoni spesa o i buoni carburante.

Per l'anno 2023, l'articolo 40 del Decreto Lavoro prevede un innalzamento ad euro 3.000 della soglia di non imponibilità dei *fringe benefit* per i soli lavoratori dipendenti con i figli a carico. Mentre, per i lavoratori dipendenti senza figli a carico, resta ferma la disciplina ordinaria con la soglia di non imponibilità di euro 258,23 del valore dei *fringe benefit* prevista dall'articolo 51 del TUIR.

Oltre all'innalzamento della soglia, la norma prevede un'estensione delle tipologie dei *fringe benefit* che non concorrono a formare il reddito, includendo anche le somme erogate o rimborsate dal datore di lavoro ai lavoratori per il pagamento delle utenze domestiche di acqua, luce e gas.

L'Agenzia delle Entrate ha sottolineato che l'agevolazione in commento è riconosciuta in misura intera ad 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, altresì, nel caso in cui il contribuente non possa beneficiare della detrazione per figli fiscalmente a carico di cui all'articolo 12 del TUIR poiché per gli stessi percepisce l'assegno unico e universale (AUU). La circolare n. 35/E del 2022 aveva altresì già chiarito che i *fringe benefit* di cui all'articolo 51, comma 3, del TUIR possono essere corrisposti dal datore di lavoro anche *ad personam*.

Ai fini della norma rilevano i lavoratori dipendenti con figli, anche di un figlio unico, fiscalmente a carico ai sensi dell'articolo 12 del TUIR. Secondo tale disposizione, sono considerati fiscalmente a carico:

- se non superano i 24 anni di età e se hanno percepito un reddito complessivo annuo pari o inferiori ad euro 4.000, al lordo degli oneri deducibili;

- se superano i 24 anni e hanno percepito un reddito complessivo annuo non superiore ad euro 2.840,51, al lordo degli oneri deducibili.

La condizione di figlio fiscalmente a carico deve essere verificata al 31 dicembre 2023; pertanto, i limiti indicati fanno riferimento all'anno 2023.

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'articolo 12, comma 1, lettera c), del TUIR, la nuova agevolazione spetta a entrambi, in quanto il figlio è considerato fiscalmente a carico sia dell'uno sia dell'altro genitore.

Sulle modalità di applicazione, il comma 3 del citato articolo 40, subordina l'applicazione della misura agevolativa alla previa autodichiarazione da parte del lavoratore dipendente al datore di lavoro, in cui attesti di avere diritto a fruire della soglia di euro 3.000 per il 2023, indicando il codice fiscale del figlio o dei figli fiscalmente a carico. Nel caso in cui manchi la dichiarazione, l'agevolazione non è applicabile.

Dal momento che non è prevista nessuna forma specifica, l'Agenzia delle Entrate suggerisce che la mera dichiarazione, con indicazione dei figli fiscalmente a carico, possa essere effettuata secondo modalità concordate fra datore di lavoro e lavoratore. In ogni caso è necessario conservare la documentazione (anche firmata digitalmente) comprovante l'avvenuta dichiarazione, ai fini di un eventuale controllo da parte degli organi competenti.

Qualora, infine, si verificasse un'ipotesi di decadenza (ad esempio perché, dopo la presentazione della dichiarazione al datore di lavoro uno dei figli supera la soglia dei redditi per essere considerato fiscalmente a carico nel 2023), il lavoratore è tenuto a darne tempestiva comunicazione al sostituto d'imposta che, a sua volta, procederà a recuperare il beneficio non spettante nei periodi di paga successivi alla comunicazione contenente la variazione e, comunque, in occasione del conguaglio di fine anno o di fine rapporto di lavoro.

L'ultimo periodo del primo comma dell'articolo 40 stabilisce, infine, che i datori di lavoro provvedono all'attuazione dell'agevolazione in commento previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie, laddove presenti. In presenza delle rappresentanze sindacali unitarie, il beneficio



può, pertanto, essere riconosciuto dal sostituto d'imposta dopo l'effettuazione di tale informativa, ma potrà essere riconosciuto anche prima che si provveda alla suddetta informativa, a condizione che la stessa avvenga entro la chiusura del medesimo periodo d'imposta.

Resta ferma la cumulabilità del suddetto bonus di euro 3.000 con il bonus carburante (pari ad euro 200) di cui all'articolo 1, comma 1, del decreto-legge 14 gennaio 2023, n. 5.

.