

STUDIO DOTT. VINCENZO M. CIMINO
CONSULENTE DEL LAVORO
VIA MAZZINI N 107 40137
B O LOGNA
TEL 051/344543 – FAX 051/306271
sito : www.studiocimino.com
mail : info@studiocimino.com

Consulenza del lavoro – Gestione delle relazioni industriali e rapporti sindacali – Gestione delle crisi aziendali – Amministrazione del personale dipendente ed equiparato – Assistenza nella gestione della contrattualistica in materia di lavoro – analisi e relazioni tecniche – CTU presso il Tribunale di Bologna

OGGETTO: FRINGE BENEFIT ESENTI FINO A 3.000 EURO PER I LAVORATORI CON FIGLI A CARICO.

In base a quanto previsto dall'art. 40, della legge n. 85/2023, di conversione del decreto lavoro (DL. N. 48/2023), ed ai recenti chiarimenti interpretativi forniti dall'Agenzia delle Entrate con la circolare n. 23/E/2023, si riepilogano le caratteristiche per l'innalzamento, **per l'anno 2023**, a 3.000 euro del limite di esenzione dei fringe benefit (beni e servizi, NO denaro), previsti dall'art. 51, comma 3, terzo periodo, del Tuir, in favore dei lavoratori con figli fiscalmente a carico. **Per il solo periodo d'imposta 2023**, il datore di lavoro può erogare fringe benefit (beni e servizi, buoni acquisto, buoni carburante, cesti natalizi, premi per assicurazioni extra-professionali, il cellulare ad uso privato, i generi in natura prodotti dall'azienda, l'autovettura ad uso promiscuo, ecc., NO denaro) ai propri **lavoratori dipendenti, con figli fiscalmente a carico, nel limite massimo di 3.000 euro**. Dette liberalità, che possono essere rappresentate anche dal rimborso delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente. **Rientrano tra i beneficiari anche i collaboratori e gli amministratori** che ricevono redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente. Per essere considerati a carico, i figli devono possedere redditi, al lordo degli oneri deducibili, entro i seguenti massimali:

1. Non superiore a 4.000 euro, in caso di figli fino a 24 anni di età;
2. Non superiore a 2.840,51 euro, in caso di figli oltre i 24 anni di età.

L'agevolazione è riconosciuta in misura intera a 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 lavoratore non possa beneficiare delle detrazioni per figli fiscalmente a carico, 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, la nuova agevolazione spetterà comunque ad entrambi, in quanto il figlio è considerato fiscalmente a carico sia dell'uno sia dell'altro genitore. L'Agenzia delle Entrate, con la circolare n. 23/E del 1° agosto 2023, ha affermato che 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 2023. Pertanto, occorre verificare il superamento o meno del limite reddituale a tale data. **Per quanto riguarda la restante platea di lavoratori dipendenti, continuerà ad applicarsi l'ordinario regime di esenzione, previsto dall'art. 51, comma 3, del TUIR, il quale prevede una soglia di esenzione fino a 258,23 euro per il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati e, non estende tale previsione ai rimborsi e alle somme erogate per il pagamento delle bollette di luce, acqua e gas.** Si ricorda che la soglia dei 258,23 euro e dei 3.000 euro (in caso di figlio/i a carico) rappresenta un limite e non una franchigia, **conseguentemente il superare detto limite comporta che l'intero valore dei**

benefit concorre a formare il reddito imponibile (sia ai fini fiscali che ai fini contributivi). Inoltre, il massimale corrispondente alla caratteristica soggettiva in capo al lavoratore (258,23 euro ovvero 3.000 in caso di figlio/i a carico) è cumulabile, ai finifiscali, con il bonus carburante di 200 euro, previsto dall'art. 1, comma 1, della legge n. 23/2023, di conversione del D.L. n. 5/2023. Qualora il datore di lavoro volesse erogare entrambe le liberalità, dovrà utilizzare due voci paga distinte, al fine di identificare le normative di riferimento, per il rispetto dei relativi limiti di esenzione. **Prima di erogare i fringe benefit alle condizioni sopra indicate, il datore di lavoro dovrà richiedere preventivamente una dichiarazione al lavoratore che evidenzi il diritto all'aumento della soglia di esenzione, indicando il codice fiscale dell'unico figlio o dei figli fiscalmente a carico. Nel caso in cui manchi la dichiarazione, l'agevolazione non potrà essere applicata. A tal fine, è necessario conservare la documentazione comprovante l'avvenuta dichiarazione, ai fini di un eventuale controllo da parte degli organi competenti.** Il lavoratore è tenuto ad informare il datore di lavoro qualora durante l'anno fossero venuti meno i presupposti per il riconoscimento del beneficio. In questo caso, il datore di lavoro dovrà recuperare il 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. Ulteriore adempimento, da parte del datore di lavoro, è l'informativa alla Rappresentanza sindacale unitaria (RSU), laddove presente. Tale comunicazione *potrà avvenire anche successivamente all'erogazione dei fringe benefit, a condizione* che la stessa avvenga entro la chiusura del periodo d'imposta 2023. Rammentando che l'erogazione dei fringe benefits, intesi come beni e servizi, costituiscono EROGAZIONI LIBERALI del datore di lavoro e possono essere corrisposti ad personam e non costituiscono alcun obbligo normativo e/o contrattuale, si rimane a disposizione per ulteriori chiarimenti.

Cordiali saluti.
Studio Cimino.