



Spett.li Aziende
Loro Sedi

OGGETTO: Limite di esenzione di € 3.000 per i fringe benefits ai dipendenti con figli

Il c.d. Decreto Lavoro ha introdotto, che limitatamente al periodo d'imposta 2023, e con riferimento ai soli lavoratori dipendenti con figli fiscalmente a carico, la soglia di non imponibilità dei beni e servizi ceduti dai datori di lavoro, fissata in via generale dal comma 3, art. 51 del TUIR in euro 258,23, è dunque elevata ad euro 3.000, con estensione anche alle somme erogate o rimborsate dai medesimi datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche.

Di assoluto rilievo risultano essere le indicazioni dell'Agenzia circa l'ambito di applicazione del regime fiscale agevolato. In particolare, il limite di esenzione di euro 3.000 è riconosciuto:

- non solo ai titolari di reddito di lavoro dipendente ma anche ai titolari di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente;
- in misura intera, pertanto senza riproporzionamento, a ogni genitore, anche in presenza di un unico figlio, purché lo stesso sia fiscalmente a carico di entrambi.

L'Agenzia delle Entrate, con la Circolare n. 23/E, chiarisce che il regime agevolato si applica ai titolari di reddito di lavoro dipendente nonché ai titolari di reddito assimilato a quello di lavoro dipendente (lavoratori parasubordinati, amministratori, ecc).

L'ulteriore requisito richiesto espressamente dalla norma per la definizione dei lavoratori beneficiari della soglia di non imponibilità di euro 3.000 è la presenza di "figli, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi o affidati, che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 12, comma 2" del TUIR, dunque, di figli fiscalmente a carico.

A tali fini, si considerano figli fiscalmente a carico, quelli di età

- ✓ *non superiore a ventiquattro anni e con reddito complessivo annuo non eccedente euro 4.000,00;*
- ✓ *superiore a ventiquattro anni e con reddito complessivo annuo non superiore a euro 2.840,51.*

La condizione di figlio fiscalmente a carico deve essere verificata con riferimento al 31 dicembre di ogni anno, pertanto trattandosi di agevolazione spettante per il solo anno 2023, la verifica riguardo il superamento o meno della soglia di esenzione deve essere effettuata al 31 dicembre 2023;

Ciò implica che, nell'eventualità di una variazione di tale condizione nel corso dell'anno, il sostituto d'imposta potrebbe trovarsi a dover riconsiderare quanto riconosciuto al lavoratore sotto forma di beni, servizi e rimborsi di spese per utenze domestiche alla luce della nuova situazione soggettiva comunicata dal lavoratore interessato. In tal caso, chiarisce l'Agenzia, il sostituto d'imposta potrà 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.

Il limite di non imponibilità di euro 3.000 non va riproporzionato in funzione della percentuale di carico tra i due genitori. L'Agenzia, infatti, precisa che l'agevolazione deve essere riconosciuta in misura intera a ogni genitore, anche in presenza di un unico figlio, purché lo stesso sia fiscalmente a carico di entrambi.

Il figlio si considera fiscalmente a carico di entrambi i genitori anche nel caso in cui questi ultimi, ai sensi dell'articolo 12, comma 1, lettera c), del TUIR, si siano accordati per attribuire l'intera detrazione per figli fiscalmente a carico a quello dei due che possiede il reddito complessivo di ammontare più elevato.

Resta ferma, in ogni caso, la regola generale prevista dall'articolo 51, comma 3, terzo periodo, del TUIR, secondo cui se il valore dei beni o dei servizi prestati risultino complessivamente superiori al limite-soglia (pari a euro 258,23 ovvero a euro 3.000), il datore di lavoro deve assoggettare fiscalmente e previdenzialmente l'intero importo corrisposto, vale a dire anche la quota di valore inferiore al medesimo limite.

Con riferimento alle voci rientranti nel limite di non imponibilità di euro 3.000, si tratta di 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.

Relativamente a queste ultime, risultando ancora valide le indicazioni fornite dall'Agenzia con Risoluzione n. 35/2022, si ritiene che, anche per i rimborsi effettuati nel corso del 2023, il lavoratore interessato dovrà consegnare una dichiarazione attestante, oltre che la presenza di figli fiscalmente a carico, anche la circostanza che le fatture per le quali riceve il rimborso non siano già state oggetto di medesima richiesta presso altro datore di lavoro.

Essendo l'agevolazione riferita al periodo d'imposta 2023, il sostituto d'imposta dovrà tenere conto dell'ammontare complessivo dei fringe benefits "anche di quelli erogati dal datore di lavoro già dall'inizio del periodo d'imposta 2023".

Pertanto quelle aziende che decidano di concedere ai propri dipendenti i benefit sopra descritti dovranno provvedere a raccogliere la dichiarazione a carico del lavoratore con indicazione dei figli fiscalmente a carico.

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.

In mancanza della dichiarazione del lavoratore dipendente l'agevolazione non è applicabile.

Lo studio allega alla presente fac-simile di dichiarazione, ricordando che eventuali fringe benefit concessi al dipendente devono essere annotati nel libro unico del lavoro, pertanto vanno comunicati allo studio e nel caso di superamento dei €258,23 allegando la dichiarazione del dipendente.

Cordiali saluti.

DE PELLEGRIN & PARTNERS SRL STP

Belluno, 30 agosto 2023