



## STUDIO PIOLI & ASSOCIATI

Salsomaggiore Terme – Felino - Parma

Addi, 24 Maggio 2023

Spett.li

CLIENTI

LORO SEDI

**OGGETTO: Decreto Lavoro (D.L. n. 48/2023) Aumento Fringe Benefit a 3.000 euro**

Preg.mi Clienti,

Il decreto Lavoro (D.L. n. 48/2023), tra le tante novità previste, ripropone in maniera stringente rispetto al 2022 l'aumento della soglia dei fringe benefit esenti a 3.000 euro, ma questa volta soltanto per i lavoratori dipendenti con figli a carico.

Si tratta di una misura a tempo, prevista per il solo anno 2023, e che trova applicazione ai lavoratori dipendenti con figli a carico; per i lavoratori privi di figli a carico, resta confermata la “canonica” soglia prevista dall’art. 51 comma 3 del TUIR ovvero di 258,23 annui.

Nel limite dei 3.000 euro, per espressa previsione di legge, anche quest’anno sono ricomprese le somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell’energia elettrica e del gas naturale.

### **Fringe benefit: le novità del decreto Lavoro**

Il D.L. n. 48/2023 all’art. 40 (Misure fiscali per il welfare aziendale) prevede che:

Dalla lettura della norma, e in attesa degli auspicati chiarimenti da parte dell’Agenzia delle Entrate, emerge pertanto che:

- per il solo anno 2023 viene incrementato il plafond di esenzione fiscale e contributiva dei beni e servizi che possono essere riconosciuti dal datore di lavoro, che passa dal valore ordinario di euro 258,23 (art. 51, comma 3, TUIR) a 3.000 euro per i soli lavoratori dipendenti con figli, compresi quelli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi o affidati, che sono a fiscalmente a carico;
- nel maggior importo previsto possono anche essere ricomprese le somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico, dell’energia elettrica e del gas naturale;

- i datori di lavoro, per dare applicazione alla norma, dovranno dare preventiva informativa alle RSU/RSA laddove presenti;
- il lavoratore per fruire del bonus “rafforzato” dovrà dichiarare al datore di lavoro di aver diritto e dovrà indicare il codice fiscale dei figli a carico.
- per i lavoratori dipendenti che non rientrano nella particolare “categoria” prevista, resta confermato il limite di esenzione ordinario di 258,23 euro.

### **Chi sono i destinatari**

L’art. 40 del decreto Lavoro cita espressamente tra i beneficiari i lavoratori dipendenti con figli, compresi quelli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi o affidati, che sono fiscalmente a carico ai sensi dell’art. 12 del TUIR.

Si ricorda che l’art. 12, co. 2 del TUIR prevede che si intende a carico il familiare che possiede un reddito complessivo non superiore a 2.840,51 euro, al lordo degli oneri deducibili, elevato a 4.000 euro per i figli di età non superiore a 24 anni.

Sarà da capire se tra i destinatari, in analogia con il 2022 e come chiarito dall’Agenzia delle Entrate con la circolare n. 35/2022, possano essere ricompresi quelli già individuati in base alle regole generali stabilite dall’art. 51 comma 3 e pertanto titolari di redditi di lavoro dipendente e di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente per i quali il reddito è determinato secondo le disposizioni contenute nell’articolo 51 del TUIR.

Si ricorda che l’eventuale innalzamento del limite a 3.000 euro, a differenza delle misure previste per il welfare aziendale, può essere fatto anche ad personam, non essendo quindi previsto il requisito della generalità o categorie omogenee di lavoratori.

La norma subordina l’accesso al bonus potenziato al fatto che il lavoratore dichiari al proprio datore di lavoro il diritto, indicando il codice fiscale dei figli a carico.

Sarà interessante capire se il beneficio spetta per intero o se sarà da riproporzionare qualora i figli siano a carico al 50%: su questo sarà auspicabile quanto prima un chiarimento da parte dell’Agenzia delle Entrate.

A tal proposito, si ricorda che l’art. 12, comma 3, lett. c) del TUIR prevede la regola generale che la detrazione per i figli deve

- essere ripartita nella misura del 50% tra i genitori non legalmente ed effettivamente separati;
- previo accordo tra gli stessi, la detrazione spetta al genitore che possiede un reddito complessivo di ammontare più elevato;

- in caso di separazione legale ed effettiva o di annullamento, scioglimento o cessazione degli effetti civili del matrimonio, la detrazione spetta, in mancanza di accordo, al genitore affidatario;
- nel caso di affidamento congiunto o condiviso, la detrazione è ripartita, in mancanza di accordo, nella misura del 50% tra i genitori.

**Beni e servizi da considerare ed escludere per il raggiungimento del limite di esenzione massimo**

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

- buoni spesa e buoni benzina;
- ricariche telefoniche;
- buoni acquisto amazon, zalando;
- regali e cestini natalizi;
- autovettura uso promiscuo;
- interessi su prestiti;
- polizza rischi extra professionali;
- fabbricati concessi in uso abitativo, senza obbligo di dimora;
- 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 sociale;
- 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.

### **Pagamento o rimborso delle utenze domestiche**

Con particolare riferimento alla conferma anche per quest'anno della non concorrenza fino a 3.000 euro anche mediante il pagamento o rimborso delle utenze domestiche, si ritiene applicabile la precedente circolare n. 35/E/2022, con la quale l'Agenzia delle Entrate aveva chiarito che il rimborso delle utenze domestiche, deve riguardare tipologie di immobili ad uso abitativo posseduti o detenuti, sulla base di un titolo idoneo, dal dipendente, dal coniuge o dai suoi familiari di cui all'art. 12 del TUIR, a prescindere che negli stessi abbiano o meno stabilito la residenza o il domicilio, ma a condizione che ne sostengano effettivamente le relative spese.

È possibile ricomprendere anche le utenze per uso domestico anche qualora queste siano intestate:

- al condominio e che vengono ripartite fra i condomini
- al proprietario dell'immobile (locatore), qualora nel contratto di locazione sia prevista espressamente una forma di addebito analitico e non forfetario a carico del lavoratore (locatario) o dei propri coniuge e familiari;

### **Documentazione della spesa**

Il datore di lavoro ha la possibilità di acquisire e conservare:

- la documentazione per giustificare la somma spesa e la sua inclusione nel limite di cui all'articolo 51, comma 3, del TUIR, nel rispetto della normativa della privacy;
- una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà nella quale il lavoratore attesti di essere in possesso della documentazione comprovante il pagamento delle utenze domestiche e che contenga tutti i dati necessari per identificarli (numero e intestatario della fattura, tipologia di utenza, importo pagato, la data e le modalità di pagamento).

### **Come ed entro quando erogare**

La norma prevede che il particolare regime di innalzamento a 3.000 euro trova applicazione esclusivamente all'anno di imposta 2023.

L'art. 51 comma 1 sul reddito da lavoro dipendente, del TUIR, considera percepiti nel periodo d'imposta anche le somme e i valori corrisposti entro il 12 gennaio del periodo d'imposta successivo a quello a cui si riferiscono (principio di cassa allargato).

Pertanto, l'eventuale rimborso spese delle utenze domestiche dovrà necessariamente essere effettuato con le competenze erogate entro il 12 gennaio 2024.



## STUDIO PIOLI & ASSOCIATI

Salsomaggiore Terme – Felino - Parma

Per quanto riguarda l'assegnazione di beni e servizi di cui all'art. 51 comma 3 (buoni benzina, buoni spesa) questi si considereranno percepiti, assumendo così rilevanza reddituale, nel momento in cui tale utilità entra nella disponibilità dell'amministratore stesso che dovrà comunque avvenire entro il 12 gennaio 2024, a prescindere dal fatto che il servizio venga fruito in un momento successivo.

### **Compatibilità con il buono carburante 2023**

Per l'anno 2023 il D.L. n. 5/2023 ha previsto la possibilità da parte del datore di lavoro di riconoscere ai propri lavoratori dipendenti dei buoni benzina, o titolo analoghi, per un valore massimo di 200 euro per ciascun lavoratore.

In sede di conversione (L. n. 23/2023) è stato aggiunto che *l'esclusione del concorso alla formazione del reddito del lavoratore dei buoni benzina riconosciuti dai datori di lavoro nel concorso del 2023 non rileva ai fini contributivi*. Pertanto, l'esenzione ha rilevanza esclusivamente fiscale mentre il valore del buono andrà considerato ai fini dell'individuazione della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, in deroga al principio di armonizzazione tra le due basi imponibili (art. 51, c. 3, del TUIR e L. 153/1969).

Si ritiene, *ma anche qui il condizionale è d'obbligo*, che troverà applicazione anche quest'anno la circ. n. 27/E/2022 con la quale l'Agenzia delle Entrate aveva chiarito che il bonus benzina è da considerarsi aggiuntivo al valore dei 3.000 euro per i lavoratori dipendenti con figli fiscalmente a carico o dei 258,23 euro per lavoratori dipendenti senza figli a carico, con la conseguenza che il buono non va ad "intaccare" tale limite, quantomeno per la parte fiscale.

L'occasione è gradita per porgere cordiali saluti.

Dott.ssa Paola Pioli  
Consulente del Lavoro