

**STUDIO ASSOCIATO CONSULENTI DEL LAVORO**  
**SALVATORE LAPOLLA E CARLO CAVALLERI**

16128 - GENOVA - VIA CORSICA, 9/2 SC. B - TEL. 010 5455511 - FAX 010 5704028

E-MAIL: [lapolla@tpservice.it](mailto:lapolla@tpservice.it) [cavalleri@tpservice.it](mailto:cavalleri@tpservice.it)

**CIRCOLARE 30/2023**

**Genova, 10/07/2023**

**Oggetto: FRINGE BENEFIT: FINO A 3.000 EURO PER L'ANNO 2023**

Il Legislatore, con il decreto Lavoro, ripropone quanto fatto nel 2022 per i fringe benefit, ampliando la soglia di esenzione prevista all'art. 51 comma 3 del Tuir di € 258,23, ovvero, il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati, nonché, le somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale. Con questo contributo andremo ad analizzare quali sono le condizioni e chi sono i potenziali beneficiari di tale deroga

Il concetto di retribuzione ha assunto ormai da tempo un concetto più ampio rispetto al passato, non rappresentato soltanto, o necessariamente, da un importo in denaro, ma, può essere erogata sotto diverse forme: una di queste è la corresponsione in natura, o più comunemente detta fringe benefit.

Difatti, l'art. 2099 c.c.al comma 3 recita che il prestatore di lavoro può anche essere retribuito dal datore di lavoro mediante concessione in uso di beni e servizi da parte.

La circolare ministeriale n. 326/E/1997 precisa che costituisce reddito di lavoro dipendente tutto ciò che il dipendente riceve anche da soggetti terzi in relazione al rapporto di lavoro.

I benefit più comuni sono la concessione dell'autovettura, il telefono cellulare, il computer, ma a questi si possono aggiungere altri beni o servizi quali la stipula di particolari assicurazioni non previste dal CCNL applicato, la locazione di abitazione, la concessione di beni prodotti dall'azienda o le cosiddette Stock option, ovvero la possibilità per il dipendente di acquistare o ricevere quote di azioni o partecipazioni della Società per la quale lavora.

Trattandosi di beni in natura è necessario definirne il valore componente il reddito che per il dipendente sarà assoggettato a tassazione e contribuzione. L'articolo 51 del D.P.R. n. 917/86 (di seguito anche TUIR) al comma 3 stabilisce che "...Non concorre a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo di imposta a lire 500.000 (oggi € 258,23); se il predetto valore è superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito."

Come si evince dal testo di legge, l'importo di 258,23 € non è una franchigia: infatti una volta superato il limite indicato, il valore complessivo del fringe benefit deve essere assoggettato a tassazione e contribuzione per il suo intero valore.

Il Decreto Lavoro 48/2023, tra le tante novità previste, all'art. 40 entra nel merito dei beni in natura ha riproposto l'aumento della soglia dei fringe benefit esenti sino a 3.000 euro, ma con la particolarità di considerare soltanto i lavoratori dipendenti con figli a carico, mentre per i lavoratori senza figli a carico, resta confermata la soglia prevista dall' art. 51 comma 3 del TUIR ovvero di 258,23 annui.

Il testo della norma non viene modificato ma viene integrato (il testo utilizza il termine deroga) con la previsione di un ampliamento dell'importo fino ad arrivare a 3.000 euro di esenzione. Non concorrono a formare il reddito, fino a questa soglia, il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori dai datori di lavoro per il

pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale.

Prima di andare ad esaminare chi sono i destinatari è importante ricordare 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.

## I destinatari

Come già anticipato, l' art. 40 del decreto Lavoro cita espressamente, tra i lavoratori interessati, i 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. Il dipendente dovrà dichiarare al proprio datore di lavoro il diritto all'aumento della soglia di esenzione, indicando il codice fiscale dei figli a carico.

Si ricorda che l'art. 12, co. 2 del TUIR prevede che si intende a carico il familiare che possiede un reddito complessivo annuo 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.

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.

## Cosa deve fare il lavoratore

Il lavoratore, per godere del beneficio, deve presentare al datore di lavoro una dichiarazione in cui attesti di averne diritto ed nello specifico indicare il codice fiscale dei figli.

In più viene richiesto al datore di lavoro di attuare il beneficio inviando una informativa alle rappresentanze sindacali unitarie (se presenti). Interpretando letteralmente il testo significa che non sono coinvolte le rappresentanze sindacali aziendali e che ad esse non deve essere inviata alcuna comunicazione.

## Cosa succede se si supera il limite massimo

A questo bisogna aggiungere un altro elemento, che sempre la circolare n. 35/E chiarisce, relativamente al bonus 600 euro. Applicando la circolare in maniera analoga anche alla norma che stiamo commentando, possiamo dire che la deroga riguarda esclusivamente il limite massimo di esenzione e le tipologie di fringe benefit concessi al lavoratore, senza comportare con ciò alcuna modifica al funzionamento del regime di tassazione in caso di superamento dei limiti di non concorrenza stabiliti dalla norma.

Dunque, nel caso in cui in sede di conguaglio il valore dei beni o dei servizi prestati, nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, risultassero superiori al limite (nel nostro caso appunto di 3.000 euro), il datore di lavoro dovrà assoggettare a tassazione l'intero importo corrisposto, vale a dire anche la quota di valore inferiore al limite. Dunque, in caso di superamento della soglia, anche di un solo centesimo, tutta la somma corrisposta sarà soggetta a contributi e trattenute IRPEF.

La deroga è chiaramente prevista alle condizioni sin qui espresse perché l' art. 40 del D.L. n. 48/2023 ribadisce al comma 2 che resta ferma l'applicazione dell'art. 51, comma 3, in relazione ai beni ceduti e ai servizi prestati a favore dei lavoratori dipendenti per i quali non ricorrono le condizioni indicate (esistenza di figli a carico).

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 (es. amazon);
- 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.

Non sono invece da considerare altri beni rientranti nel cd. "welfare" quali:

- 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.

## Limiti temporali

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.

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 del lavoratore che dovrà comunque avvenire entro il 12 gennaio 2024, a prescindere dal fatto che il servizio venga fruito in un momento successivo.

Auspucando di aver fatto cosa gradita andando ad esaminare gli argomenti, rimaniamo a Vs. completa disposizione per ogni eventuale ed ulteriore chiarimento che si rendesse necessario.

Con l'occasione porgiamo i nostri più cordiali saluti.

**Studio Associato**  
**Consulenti del Lavoro**  
**Salvatore Lapolla e Carlo Cavalleri**

**ALLEGATO 1 = Autocertificazione figli a carico**