

## **Fringe benefit fino a 3.000 euro: controlli e verifiche da effettuare prima dell'erogazione** **ESTESO ANCHE AGLI AMMINISTRATORI**

Per il solo periodo d'imposta 2023, il datore di lavoro può erogare fringe benefit ai propri dipendenti, con figli fiscalmente a carico, **nel limite massimo di 3.000 euro**.

Le istruzioni sono state fornite dall'Agenzia delle Entrate con circolare n. 23/E del 1° agosto 2023.

Per prima cosa il datore di lavoro deve chiedere una dichiarazione al lavoratore che evidenzia il diritto all'aumento della soglia di esenzione, indicando il codice fiscale dell'unico figlio o dei figli fiscalmente a carico.

Ulteriore adempimento è l'informativa alla Rappresentanza sindacale unitaria - RSU, laddove presente.

In base a quanto previsto dall'art. 40, della Legge n. 85/2023, di conversione del decreto Lavoro (D.L. n. 48/2023, ed ai recenti chiarimenti interpretativi forniti dall'Agenzia delle Entrate con la circolare n. 23/E/2023, riepiloghiamo le caratteristiche **dell'innalzamento, per l'anno 2023, a 3.000 euro del limite di esenzione dei fringe benefit**, previsti dall'art. 51, comma 3, terzo periodo, del TUIR, **in favore dei lavoratori con figli fiscalmente a carico**.

### **Nuovo limite per i fringe benefit: come si applica**

Per il solo **periodo d'imposta 2023** (secondo il "principio di cassa allargato", entro il 12 gennaio 2024), il datore di lavoro può erogare fringe benefit 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 della detrazione per figli fiscalmente a carico, di cui all'art. 12 del TUIR, 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**, ai sensi dell'art. 12, comma 1, lettera c), del TUIR, 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.

**Ricordo 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 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 euro in caso di figlio/i a carico) è **cumulabile**, ai fini fiscali, 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.

- Controlli e verifiche da effettuare prima dell'erogazione dei fringe benefit

Prima di erogare i fringe benefit alle condizioni soprariportate, 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 del lavoratore, l'agevolazione non potrà essere applicata.

A tal fine, è necessario **conservare la documentazione** (anche firmata digitalmente) 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.

**ALLEGATO:**

*Modello di dichiarazione che i lavoratori devono obbligatoriamente fornire al datore di lavoro*

*Luino, 26.09.2023*

## La dichiarazione del lavoratore

Alla ditta \_\_\_\_\_

**Oggetto: dichiarazione sul possesso dei requisiti per la misura fiscale prevista dall'articolo 40, della Legge n. 85/2023, di conversione del decreto legge n. 48/2023 (cd. Decreto Lavoro)**

Il/la sottoscritto/a \_\_\_\_\_, nato a \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_, dipendente di codesta Società dal \_\_\_\_\_, con la qualifica di \_\_\_\_\_, è a conoscenza che la Società intende erogare *fringe benefit* secondo quanto previsto dall'art. 51, comma 3, terzo periodo, del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917 (TUIR).

A tal fine, consapevole di quanto previsto dagli artt. 75 e 76 DPR n. 445/2000, e delle sanzioni penali previste per coloro che rilasciano dichiarazioni non corrispondenti al vero,

### Dichiara

di avere diritto all'agevolazione prevista dall'articolo 40, della Legge n. 85/2023, di conversione del decreto legge n. 48/2023, che dispone l'elevazione del limite di esenzione da 258,23 a 3.000 euro, in quanto genitore di figlio/i i cui redditi non superano i limiti per essere considerati fiscalmente a carico.

Questo il/i codice/i fiscale del/i figlio/i:

- \_\_\_\_\_

- \_\_\_\_\_

Dichiara, altresì, di voler fruire dell'agevolazione in oggetto, anche attraverso il rimborso delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale.

Il sottoscritto si impegna a informare la Società qualora vi siano variazioni, per l'anno 2023, riguardanti il carico familiare. È, inoltre, consapevole che ciò potrebbe comportare la perdita dell'esenzione e l'eventuale recupero degli oneri aggiuntivi.

Luogo e data

*firma lavoratore*