



LABOUR CONSULTING SRLTP

Società a Responsabilità Limitata tra Professionisti – c.s. 10.000 € i.v.
Iscrizione Ordine Consulenti del Lavoro di Reggio Emilia

Soci Fondatori

Dott.ssa Cristina Campani - Consulente del Lavoro
Dott. Matteo Marmiroli - Consulente del Lavoro
Rag. Gino Scalabrini - Consulente del Lavoro

Soci Ordinari

Dott.ssa Francesca Atzeni - Consulente del Lavoro

Partner di Studio

Dott.ssa Cristina Fantuzzi - Consulente del Lavoro

Via Pier Carlo Cadoppi, 12
42124 REGGIO EMILIA (RE)
Tel.0522.927202

Borgo della Salnitrrara, 3
43121 PARMA (PR)
Tel.0521.941760

P.I. 02735450351
Mail labour@labourconsulting.com
Pec labourconsulting@legalmail.it
Web www.labourconsulting.com

**Ai Clienti in indirizzo
Loro sedi**

Parma-Reggio Emilia, 29.11.2023.

Oggetto: Promemoria esenzione fringe benefit fino a € 3.000 per lavoratori con figli a carico - D.L. 48/2023 (Decreto Lavoro) – chiarimenti Agenzia delle Entrate circolare 23/E del 1° agosto 2023

Riprendiamo nella presente i contenuti già segnalati con la nostra comunicazione 33-2023 per ricordare le caratteristiche della gestione fringe benefit relativa all'anno 2023.

Il D.L. 48/2023 (convertito in L. 85/2023) all'art. 40 prevede, **solo per l'anno 2023** ed esclusivamente a favore dei lavoratori dipendenti/assimilati con figli fiscalmente a carico, un innalzamento a € 3.000 del limite di esenzione dei fringe benefit previsti dall'art. 51, co. 3 del TUIR, ed includendo nei fringe benefit anche le somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche.

In virtù del principio di armonizzazione della base imponibile fiscale e contributiva, il beneficio di cui sopra si applica anche all'imponibilità previdenziale.

L'Agenzia delle Entrate, in data 1° agosto 2023 ha pubblicato **la circolare 23/E** con la quale ha fornito gli attesi chiarimenti sulle modalità applicative della norma in oggetto. Di seguito si riportano le precisazioni più rilevanti ed il quadro a regime della nuova misura.

A CHI SI APPLICA

La disposizione si applica ai titolari di reddito di lavoro dipendente e di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente (es. collaboratori coordinati e continuativi, amministratori, borse di studio) con figli (compresi i figli nati fuori dal matrimonio riconosciuti, i figli adottivi o affidati) fiscalmente a carico ai sensi dell'art. 12 co. 2 del TUIR.

Si considerano figli fiscalmente a carico i seguenti:

- Se di età non superiore a 24 anni e con reddito complessivo annuo non eccedente € 4.000
- Se di età superiore a 24 anni e con reddito complessivo annuo non superiore a € 2.840,51.

L'Agenzia delle Entrate chiarisce inoltre che:

- la condizione di figlio fiscalmente a carico deve essere verificata con riferimento al 31 dicembre di ogni anno; nello specifico occorre verificare il superamento o meno del limite reddituale alla data del 31 dicembre 2023;
- l'agevolazione è riconosciuta in misura intera (€ 3.000) a ogni genitore anche in presenza di un unico figlio, purché lo stesso sia fiscalmente a carico di entrambi o almeno ad uno dei due (vedi infra due punti successivi);
- l'agevolazione spetta anche nel caso in cui il contribuente non possa beneficiare della detrazione 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 spetta a entrambi, in quanto il figlio è considerato fiscalmente a carico sia dell'uno sia dell'altro genitore. Infatti, la norma dispone che, per beneficiare dell'esenzione, i figli debbano trovarsi nelle condizioni previste dall'art. 12, co. 2, del TUIR e non che il genitore fruisca della relativa detrazione;
- i fringe benefit in esame possono essere corrisposti dal datore di lavoro anche "ad personam";
- la disciplina applicabile è quella dell'art. 51, co. 3, del TUIR e che la deroga all'art. 51 co. 3 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. Pertanto, in caso di superamento dei predetti limiti, il datore di lavoro deve assoggettare a tassazione l'intero importo corrisposto;
- l'ammontare complessivo dei fringe benefit in esame deve tener conto anche di quelli erogati dal datore di lavoro già dall'inizio del periodo d'imposta 2023.

Ai lavoratori che NON hanno figli fiscalmente a carico continua ad applicarsi la disciplina generale prevista dall'art. 51 co. 3, ovvero la non concorrenza alla formazione del reddito di fringe benefit entro il limite di € 258,23. Per tali soggetti non è ammessa l'erogazione o il rimborso delle somme per il pagamento delle utenze domestiche.

AMBITO OGGETTIVO

Esclusivamente per l'anno di imposta 2023 sono incluse tra i fringe benefit (quali ad esempio i buoni acquisto, i buoni carburante, i cesti natalizi, l'auto in uso promiscuo, l'alloggio, ecc...), concessi ai lavoratori con figli fiscalmente a carico, anche le somme a loro erogate o rimborsate dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche (del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale).

Sulla base delle indicazioni fornite lo scorso anno dall'Agenzia Entrate (circolare 35/E) ci si riferisce alle erogazioni/rimborsi di utenze relative a immobili ad uso abitativo posseduti o detenuti, sulla base di un titolo idoneo, dal dipendente, dal coniuge o dai suoi familiari, a prescindere che negli stessi abbiano o meno stabilito la residenza o il domicilio, a condizione che ne sostengano effettivamente le relative spese. Per poter riconoscere il beneficio in esenzione di imposta, il datore di lavoro dovrà acquisire dal dipendente e conservare, per eventuali controlli, la relativa documentazione per giustificare la spesa sostenuta. In alternativa, il datore di lavoro può acquisire una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà (ai sensi del DPR 445/2000) con la quale il lavoratore richiedente attesti di essere in possesso della documentazione comprovante il pagamento delle utenze domestiche e riporti tutti gli elementi necessari per identificarle.

In ogni caso, al fine di evitare che si fruisca più volte del beneficio in relazione alle medesime spese, è necessario che il datore di lavoro acquisisca anche una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà che attesti la circostanza che le medesime fatture non siano già state oggetto di richiesta di rimborso, totale o parziale, non solo presso il medesimo datore di lavoro, ma anche presso altri. La giustificazione di spesa può essere rappresentata anche da più fatture ed è valida anche se la stessa è intestata a una persona diversa dal lavoratore dipendente, purché sia intestata al coniuge o ai familiari indicati nell'art. 12 del TUIR.

ADEMPIMENTI PER LA FRUIZIONE DELL'AGEVOLAZIONE

Di seguito gli adempimenti, previsti dalla norma e confermati dall'Agenzia delle Entrate, per la concreta fruizione dell'agevolazione.

Dichiarazione a carico del lavoratore

L'applicazione della misura agevolativa è subordinata alla dichiarazione da parte del lavoratore al datore di lavoro di averne diritto indicando il codice fiscale dei figli fiscalmente a carico. **L'Agenzia Entrate precisa che in mancanza della dichiarazione l'agevolazione non è applicabile.**

Non essendo prevista dalla norma una forma specifica, l'Amministrazione Finanziaria ritiene che la mera dichiarazione, con indicazione dei figli fiscalmente a carico, possa essere effettuata secondo modalità concordate fra datore di lavoro e lavoratore. In ogni caso è necessario conservare la documentazione comprovante l'avvenuta dichiarazione, ai fini di un eventuale controllo da parte degli organi competenti.

Fermo restando che i sostituti d'imposta riconoscono l'agevolazione in base alle informazioni acquisite con tale dichiarazione, si evidenzia che i lavoratori per i quali sono venuti meno i presupposti per il riconoscimento del beneficio (ad esempio perché i figli hanno, successivamente alla citata dichiarazione, conseguito redditi di ammontare superiore ai limiti normativamente previsti per essere considerati fiscalmente a carico nell'anno

2023) sono tenuti a darne tempestiva comunicazione al sostituto d'imposta. In tal caso, il datore di lavoro recupererà il beneficio non spettante entro i termini di effettuazione delle operazioni di conguaglio di fine anno o di fine rapporto.

In calce alla presente inviamo un modello di "dichiarazione welfare aziendale D.L. 48/2023" che potrà essere distribuito ai lavoratori con figli a carico da parte delle aziende interessate alla nuova fascia di esenzione e in presenza di benefit previsti nell'anno per un valore superiore a euro 258,23.

Le dichiarazioni compilate dai lavoratori con figli fiscalmente a carico dovranno essere riconsegnate ai nostri uffici affinché si proceda ad ampliare la fascia di esenzione.

Informativa alla RSU aziendale a carico del datore di lavoro

Ai fini del riconoscimento della maggiore soglia di esenzione di € 3.000, i datori di lavoro sono tenuti ad informare preventivamente le RSU laddove presenti.

L'Agenzia delle Entrate chiarisce che, poiché il beneficio riguarda l'intero periodo d'imposta 2023, lo stesso possa essere riconosciuto anche prima che si provveda alla suddetta informativa, a condizione che la stessa avvenga entro la chiusura del medesimo periodo d'imposta (2023).

Anche in questo caso, in calce alla presente si invia un fac-simile che potrà essere utilizzato in caso di necessità.

RAPPORTI CON IL BONUS CARBURANTE

La nuova misura, disposta dal D.L. 48/2023, rappresenta un'agevolazione ulteriore, diversa e autonoma rispetto al Bonus Carburante contemplato dal D.L. 5/2023 (c.d. Decreto Trasparenza), il quale prevede la possibilità, per i datori di lavoro privati e solo per l'anno 2023 di erogare, ai propri lavoratori dipendenti, buoni benzina o titoli analoghi per l'acquisto di carburante, esenti solo da imposizione fiscale (pertanto soggetti a contribuzione) fino a € 200 per lavoratore dipendente.

Se i buoni carburante fossero messi a disposizione dei lavoratori all'interno dei limiti generali (258,23 o 3.000 per soggetti con figli a carico), a tali erogazioni risultano applicabili le esenzioni previste per la generalità dei fringe benefit e come illustrate nella presente Newsletter.

Nel restare a disposizione per ogni ulteriore chiarimento, porgiamo cordiali saluti.

Labour Consulting Srltp