

A cura di **Ketti Fisichella**

Fringe Benefit 2023: chiarimenti fiscali ADE

Categoria: **Previdenza e lavoro**Sottocategoria: **Varie**

Il decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, rubricato "Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro", convertito con modificazioni dalla legge 3 luglio 2023, n. 85, ha introdotto importanti novità in materia di agevolazioni per il lavoratore dipendente con figli a carico.

Specificatamente è stato confermato l'innalzamento a 3.000 euro della soglia di esenzione fiscale dei fringe benefit per i soli lavoratori dipendenti con figli a carico. Ciò premesso, l'ade, con circolare n. 23/E, del 1° agosto 2023, ha fornito i tanto attesi chiarimenti interpretativi.

Di cosa si tratta?

Premessa	2
Ambito oggettivo	3
Ambito soggettivo	4
Istruzioni per autocertificazione- rimborso utenze - Circolare 35/E	5
Riferimenti normativi	6



Premessa

L'articolo 40, del decreto n. 48/2023, convertito in legge n. 85/2023, stabilisce: per il solo periodo d'imposta 2023 ed esclusivamente a favore dei lavoratori dipendenti con figli fiscalmente a carico - un innalzamento a euro 3.000 del limite di esenzione dei fringe benefit previsti dall'articolo 51, comma 3, terzo periodo, del Testo unico delle imposte sui redditi (TUIR), approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917.



NOTA BENE - si evidenzia, l'ulteriore e a sé stante, previsione normativa in vigore e prevista dall'articolo 1 del decreto-legge 14 gennaio 2023, n. 5, convertito, con modificazioni, dalla legge 10 marzo 2023, n. 23, nella quale è stata stabilita la totale assoggettabilità ai fini contributivi di una analoga misura: **il c.d. bonus carburante previsto per il solo anno 2023**. Con tale norma si consente la possibilità di erogare ai propri lavoratori dipendenti **buoni benzina, o titoli analoghi**, ai sensi dell'articolo 51, comma 3, del TUIR, per un ammontare massimo di 200 euro per lavoratore, i quali, pertanto, **restano esclusi ai soli fini della imposizione fiscale**.

Ne consegue che, al fine di fruire dell'esenzione da imposizione, i beni e i servizi erogati nel periodo d'imposta 2023 dal datore di lavoro, a favore di ciascun lavoratore dipendente, possono raggiungere un valore di euro 200 per uno o più buoni benzina e un valore di euro 3.000 per l'insieme degli altri beni e servizi (compresi eventuali ulteriori buoni benzina), nonché per le somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale (solo per dipendenti con figli fiscalmente a carico).



Art. 40 – Misure fiscali per il welfare aziendale

1. Limitatamente al periodo d'imposta 2023, in deroga a quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, prima parte del terzo periodo, del Testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, non concorrono a formare il reddito, entro il limite complessivo di euro 3.000, il valore dei **beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti con 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 citato testo unico delle imposte sui redditi, 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**. I datori di lavoro provvedono all'attuazione del presente comma previa **informativa alle rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti**

2. Resta ferma l'applicazione dell'articolo 51, comma 3, del citato testo unico delle imposte sui redditi, in relazione ai beni ceduti e ai servizi prestati a favore dei lavoratori dipendenti per i quali non ricorrono le condizioni indicate nel comma 1.

3. Il limite di cui al comma 1 si applica se **il lavoratore dipendente dichiara al datore di lavoro di avervi diritto** indicando il codice fiscale dei figli.

L'ade, con circolare n. 23/E, del 1° agosto 2023, ha fornito i chiarimenti interpretativi.

Ambito oggettivo

Il Testo Unico delle imposte sui Redditi – art. 51 - (TUIR) afferma che il reddito da lavoro dipendente è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro. Non concorre a formare il reddito di lavoro dipendente il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati al lavoratore se il valore complessivo degli stessi non supera nel periodo d'imposta l'importo di euro 258,23.

Il superamento di quest'ultimo importo comporta la tassazione ordinaria dell'intero ammontare.



ATTENZIONE! Si considerano percepiti nel periodo d'imposta anche le somme e i valori in genere, corrisposti dai datori di lavoro entro il giorno 12 del mese di gennaio del periodo d'imposta successivo a quello cui si riferiscono. In deroga al predetto articolo 51, comma 3, prima parte del terzo periodo del TUIR e limitatamente **al solo periodo d'imposta 2023**, l'articolo 40 del decreto n. 48/2023, convertito in legge n. 85/2023, stabilisce un nuovo limite massimo di esclusione dal reddito di lavoro dipendente ed include, tra i fringe benefit concessi ai lavoratori, anche *“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”*.

Pertanto, stante la deroga intervenuta per l'anno d'imposta 2023, il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati al lavoratore, nonché le somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche, non concorrono -nel rispetto del limite di euro 3.000 - a formare il reddito di lavoro dipendente. Tale disciplina però si applica esclusivamente a coloro i quali autocertificano il possesso del diritto, in quanto lavoratori dipendenti, genitori, con figli a carico.



OSSERVA - Per evitare che si possa fruire più volte di un beneficio in relazione alle medesime spese, le somme pagate per le utenze dal lavoratore dipendente nel 2023, che si riferiscono a consumi di competenza del 2022, già rimborsate o per le quali sono già state erogate le somme dal datore di lavoro, non possono essere considerate ai fini della nuova agevolazione di cui all'articolo 40 del decreto n. 48/2023.

Il menzionato articolo 40 “produce un effetto di detassazione non solo ai fini dell'imposizione ordinaria IRPEF, ma anche in relazione all'imposta sostitutiva di cui all'art. 1, commi da 182 a 189, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, nell'ipotesi di erogazione dei premi di risultato in beni e servizi”.

Resta inteso che tali effetti hanno valenza solo se i contratti aziendali o territoriali prevedano la sostituibilità con benefit (si vedano i chiarimenti resi con circolare del 15 giugno 2016, n. 28/E, paragrafo 3).

Ambito soggettivo



La **vera novità**, intervenuta a seguito dei chiarimenti dell'ade, sull'applicazione del beneficio per i lavoratori dipendenti con figli a carico, valevole per il solo anno d'imposta 2023, attiene certamente alla specifica fornita con **circolare 25/E 2023**, sulla platea dei destinatari: *"tale disposizione si applica ai 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. Come già chiarito con la circolare n. 35/E del 2022, i fringe benefit di cui all'articolo 51, comma 3, del TUIR possono essere corrisposti dal datore di lavoro anche ad personam"*.

La norma in commento non specifica la possibilità di estensione ai percettori di reddito assimilati a quello da lavoro dipendente.

La circolare ade, invece, afferma inequivocabilmente l'eventualità di erogazione dei benefit e/o rimborso utenze domestiche, con innalzamento della soglia d'esenzione ad euro 3.000,00, anche a tale tipologia di percettori di reddito (fermo restando il possesso dei requisiti previsti dalla normativa).



RICORDA - Riguardo la nozione di figli fiscalmente a carico, l'articolo 12, comma 2, del TUIR, prevede che sono considerati fiscalmente a carico i figli che posseggono un reddito **non superiore a euro 2.840,51** (per il computo di tale limite si considera il reddito al lordo degli oneri deducibili) ed inoltre, per i **figli di età non superiore a ventiquattro anni, tale limite di reddito è elevato a euro 4.000**.



ATTENZIONE! Trattandosi di un'agevolazione spettante per il solo anno d'imposta 2023, la condizione di figlio fiscalmente a carico deve essere verificata con riferimento al 31 dicembre di ogni anno. Pertanto, è necessario porre attenzione all'eventuale superamento o meno del limite reddituale alla data del 31 dicembre 2023. Ciò posto, si considerano fiscalmente a carico, fermo restando i requisiti reddituali sopra citati, i figli naturali, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi o affidati.

Indicazioni Ade su misura dell'agevolazione



1. il nuovo limite d'esenzione (3000 euro) e l'eventuale possibilità di rimborso anche delle utenze domestiche, è riconosciuto in **misura intera a ogni genitore**, titolare di reddito di lavoro dipendente e/o assimilato (come sopra chiarito), anche in presenza di un unico figlio, purché lo stesso sia fiscalmente a carico di entrambi;
2. 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'articolo 12, comma 1, lettera c), del TUIR, la nuova agevolazione spetta a entrambi, in quanto il figlio è considerato fiscalmente a carico sia dell'uno sia dell'altro genitore;
3. spetta anche nel caso in cui il contribuente non possa beneficiare della detrazione per figli fiscalmente a carico di cui all'articolo 12 del TUIR, in quanto per gli stessi

percepisce l'assegno unico e universale (AUU).



ATTENZIONE! A riguardo il decreto-legge 27 gennaio 2022, n. 4, ha inserito nell'articolo 12 del TUIR il nuovo comma 4-ter, che stabilisce che, ai *"fini delle disposizioni fiscali che fanno riferimento alle persone indicate nel presente articolo, anche richiamando le condizioni ivi previste, i figli per i quali non spetta la detrazione ai sensi della lettera c) del comma 1 sono considerati al pari dei figli per i quali spetta tale detrazione"*.



OSSERVA - L'ultimo periodo del primo comma del citato articolo 40 del decreto n. 48/2023 convertito in legge n. 85/2023, stabilisce, infine, che i datori di lavoro provvedono all'attuazione dell'agevolazione in commento **previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie**, laddove presenti. Pertanto, in presenza delle rappresentanze sindacali unitarie, il beneficio può essere riconosciuto dal sostituto d'imposta dopo l'effettuazione di tale informativa.

Su tale aspetto la circolare n. 25/E dell'ade specifica di ritenere che il beneficio, riguardante l'intero periodo d'imposta 2023, può essere riconosciuto anche prima che si provveda alla suddetta informativa, a condizione che la stessa venga resa entro la chiusura del medesimo periodo d'imposta.

Istruzioni per autocertificazione- rimborso utenze - Circolare 35/E



La **circolare 25/E del 1° agosto 2023** afferma che, per quanto compatibili, trovano applicazione i **chiarimenti forniti, dall'ade, con circolare n. 35/E del 2022**.

Ricordiamo pertanto che, per quanto attiene la possibilità di rimborso delle utenze domestiche, la **circolare n. 35/E del 4 novembre 2022** aveva precisato che, in alternativa alle fatture, il datore di lavoro potesse acquisire una **dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà**, con la quale il lavoratore attestasse di essere in possesso della documentazione comprovante il pagamento delle utenze domestiche.

Gli elementi necessari per identificare le utenze erano i seguenti:

- ➔ il numero e l'intestatario della fattura (e se diverso dal lavoratore, il rapporto intercorrente con quest'ultimo);
- ➔ la tipologia di utenza;
- ➔ l'importo pagato;
- ➔ la data e le modalità di pagamento.

La giustificazione di spesa poteva essere rappresentata anche da più fatture ed era valida anche se la stessa era intestata a una persona diversa dal lavoratore dipendente, purché intestata al coniuge o ai familiari indicati nell'articolo 12 del TUIR o, a certe condizioni (ossia in caso di riaddebito analitico), al locatore.

al fine di evitare che si potesse fruire più volte del beneficio in relazione alle medesime spese, era necessario che il datore di lavoro acquisisse anche una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà che attestasse la circostanza che le medesime fatture non fossero già state oggetto di richiesta di rimborso, totale o parziale, non solo presso il medesimo datore di lavoro, ma anche presso altri datori di lavoro.

Tutta la documentazione, infine, indicata nella già menzionata dichiarazione sostitutiva doveva essere conservata dal dipendente in caso di controllo da parte dell'Amministrazione finanziaria.

Tali indicazioni sono certamente compatibili con l'art. 40 del decreto n. 48/2023, convertito in legge n. 85/2023.

Riferimenti normativi

- Decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48 convertito con legge 3 luglio 2023, n. 85;
- Decreto-legge 14 gennaio 2023, n. 5, convertito con legge 10 marzo 2023, n. 23.