

Via Defregger n.24 – 39031 – Brunico (BZ)

Studio:

Piazzetta Lino Tosoni N.2

37069 Villafranca di Verona (VR)

Tel. 045 6303150 e Fax: 045 6304027

e-mail: info@studiomalandrino.com



Ai Clienti

Ai collaboratori

Circolare: **Fringe benefit fino a 3.000 euro: chiarimenti dell'AdE**

Il [decreto Lavoro](#) (D.L. n. 48/2023 convertito in l. n. 85/2023) ha previsto l'innalzamento del limite di esenzione di beni e servizi dagli ordinari 258,23 annui a 3.000 euro per il solo anno 2023 ma solo per i lavoratori con figli a carico ai sensi dell'[art. 12 TUIR](#).

Con la [circolare n. 23/E](#) del 1° agosto l'Agenzia delle Entrate ha fornito le prime indicazioni e chiarimenti operativi.

Requisiti oggettivi, soggettivi e modalità operative

La norma

L'Agenzia delle Entrate ricorda che l'[art. 40](#) del [decreto Lavoro](#) ha previsto, per il solo periodo d'imposta 2023 ed esclusivamente a favore dei lavoratori dipendenti con figli fiscalmente a carico, un innalzamento a **3.000 euro** del limite di esenzione dei [fringe benefit](#) previsti dall'[art. 51](#), comma 3, terzo periodo, del [TUIR](#).

No al doppio beneficio in relazione alle medesime spese

L'Agenzia delle Entrate evidenzia che al fine evitare che il lavoratore fruisca più volte di un beneficio in relazione alle medesime spese, le eventuali somme pagate per le utenze dal lavoratore nel 2023 che si riferiscono a consumi di competenza del 2022 - già oggetto di rimborso o per le quali siano già state erogate le somme dal datore di lavoro in applicazione dell'innalzamento operato per l'anno 2022 - non possono essere considerate ai fini della nuova agevolazione per l'anno 2023 prevista dall'[art. 40](#) del decreto Lavoro.

Ambito soggettivo

In analogia con quanto già previsto per l'anno 2022, viene confermato che il beneficio spetta sia ai titolari di redditi di lavoro dipendente che di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente.

Si ribadisce inoltre, come già chiarito con la [circolare n. 35/E del 2022](#), che i fringe benefit di cui all'[art. 51](#), comma 3, del TUIR possono essere corrisposti dal datore di lavoro anche ad personam, senza pertanto rispettare il criterio della generalità dei dipendenti o categorie omogenee caratterizzanti la disciplina del [welfare aziendale](#).

Per quanto riguarda il requisito essenziale di avere i figli fiscalmente a carico, l'Agenzia ricorda e precisa che:

- l'[art. 12](#), co. 2, del [TUIR](#) stabilisce che sono fiscalmente a carico i figli che abbiano un reddito non superiore a 2.840,51 euro (per il computo di tale limite si considera il reddito al lordo degli oneri deducibili).

- per i figli di età non superiore a 24 anni, tale limite di reddito è elevato a 4.000 euro;

Via Defregger n.24 – 39031 – Brunico (BZ)

Studio:

Piazzetta Lino Tosoni N.2

37069 Villafranca di Verona (VR)

Tel. 045 6303150 e Fax: 045 6304027

e-mail: info@studiomalandrino.com



- 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 di ogni anno e pertanto, trattandosi di un'agevolazione spettante per il solo anno d'imposta 2023, sarà necessario verificare il superamento o meno del limite reddituale alla data del 31 dicembre 2023.

Uno dei dubbi che si erano posti in sede di prima lettura riguardava la spettanza del beneficio pieno fino a 3.000 euro in caso di entrambi i genitori con figli fiscalmente a carico.

Con la circolare, l'Agenzia delle Entrate chiarisce che l'agevolazione:

- spetta in misura intera (3.000 euro) per 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 nel caso in cui il contribuente 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, co. 1, lett. C), del TUIR), l'agevolazione spetta a entrambi, in quanto il figlio è considerato fiscalmente a carico sia dell'uno sia dell'altro genitore in quanto la norma dispone che, per beneficiare dell'esenzione, i figli debbano trovarsi nelle condizioni previste dall'art. 12, comma 2, del TUIR e non che il genitore fruisca della relativa detrazione.

In altri termini, con specifico riferimento alla possibilità di godere del beneficio in misura piena da parte di entrambi i genitori lavoratori dipendenti, il testo normativo non pone limiti specifici, sempreché i figli possano essere considerati fiscalmente a carico di entrambi.

Misura applicabile ai lavoratori senza figli a carico

L'Agenzia ricorda che il secondo comma dell'art. 40 precisa che per i lavoratori con figli non a carico continuerà a trovare applicazione l'ordinario regime di esenzione previsto dall'[art. 51](#), co. 3, del [TUIR](#), ovvero quello di **258,23 euro annui** e che in tale soglia **non potranno rientrare i rimborsi e alle somme erogate per il pagamento delle bollette di luce, acqua e gas**, per i quali resta applicabile, per tali lavoratori, il principio generale secondo cui qualunque somma percepita dal lavoratore in relazione al rapporto di lavoro costituisce reddito imponibile di lavoro dipendente

Modalità applicativa

Per quanto riguarda le modalità applicative, l'Agenzia chiarisce che:

- l'applicazione della misura agevolativa è subordinata alla dichiarazione **da parte del lavoratore dipendente al datore di lavoro di averne diritto, indicando il codice fiscale dell'unico figlio o dei figli fiscalmente a carico.**
- nel caso in cui **manchi la dichiarazione** del lavoratore dipendente, l'agevolazione **non è applicabile**;
- la dichiarazione, non essendo prevista forma specifica, può essere effettuata secondo modalità concordate fra datore di lavoro e lavoratore, fermo restando l'onere da parte del datore di lavoro di conservare la documentazione (anche firmata digitalmente) ai fini di un eventuale controllo da parte degli organi competenti;
- i lavoratori per i quali dovesse venir meno in corso d'anno il presupposto del figlio a carico, sono tenuti a **darne prontamente comunicazione al sostituto d'imposta**: in tale ipotesi, il datore di lavoro procederà al recupero del beneficio non spettante dagli emolumenti corrisposti nei periodi di paga successivi a quello

Via Defregger n.24 – 39031 – Brunico (BZ)

Studio:

Piazzetta Lino Tosoni N.2

37069 Villafranca di Verona (VR)

Tel. 045 6303150 e Fax: 045 6304027

e-mail: info@studiomalandrino.com



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.

Per quanto riguarda l'**obbligo di informativa alle RSU qualora costituite**, l'Agenzia delle Entrate precisa che in presenza della rappresentanza sindacale il beneficio può essere riconosciuto dopo aver fatto l'informativa, fermo restando che il beneficio può essere riconosciuto anche prima che si provveda alla suddetta informativa, a condizione che la stessa avvenga entro la chiusura del medesimo periodo d'imposta.

Compatibilità buono benzina

In analogia con quanto già previsto per l'anno 2022, anche il regime per l'anno 2023 rappresenta un'agevolazione ulteriore e autonoma rispetto al bonus carburante previsto dal [D.L. n. 5/2023](#) (conv. con modifiche [l. n. 23/2023](#)): conseguentemente per l'anno 2023 sarà possibile erogare un valore fino a 200 euro con uno o più buoni benzina e prevedere un innalzamento fino a euro 3.000 per l'insieme degli altri beni e servizi nonché per le somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, fermo restando il rispetto del requisito soggettivo dei figli fiscalmente a carico.

Restiamo a disposizione

Cordiali saluti

Alfredo Malandrino – consulente del lavoro