

Fringe benefit: l'innalzamento della soglia a 3.000 euro del “Decreto lavoro” – Indicazioni e adempimenti per la gestione in azienda anche alla luce della circolare dell’Agenzia delle Entrate n. 23/2023

Il D.L. n. 48/2023, convertito con L. n. 85/2023, all’art. 40 (Misure fiscali per il welfare aziendale) prevede che:

“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.”

Dalla lettura della norma, e in base ai chiarimenti forniti dall’Agenzia delle Entrate con circolare n. 23 del 1° agosto 2023, emerge pertanto che:

- per il solo anno 2023 viene incrementato il plafond di esenzione fiscale e contributiva dei beni e servizi che possono essere riconosciuti dal datore di lavoro, che passa dal valore ordinario di euro 258,23 (art. 51, comma 3, TUIR) a 3.000 euro per i soli lavoratori dipendenti con figli, compresi quelli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi o affidati, che sono a fiscalmente a carico;

- nel maggior importo previsto possono anche essere ricomprese le somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico, dell’energia elettrica e del gas naturale;

- i datori di lavoro, per dare applicazione alla norma, devono fornire preventiva informativa alle RSU laddove presenti;

- il lavoratore, per fruire del bonus così incrementato, deve dichiarare al datore di lavoro di averne diritto e indicare il codice fiscale dei figli a carico;
- per i lavoratori dipendenti che non rientrano nelle caratteristiche previste, resta confermato l'ordinario regime di esenzione previsto dall'articolo 51, comma 3, del TUIR, il quale prevede, da un lato, una soglia di esenzione fino a 258,23 euro e, dall'altro, non si estende ai rimborsi e alle somme erogate per il pagamento delle bollette di luce e gas, per i quali resta applicabile il principio secondo cui qualunque somma percepita dal lavoratore in relazione al rapporto di lavoro costituisce reddito imponibile da lavoro dipendente;
- resta ferma, in ogni caso, la regola generale dell'articolo 51, comma 3, terzo periodo, del TUIR, secondo cui, se il valore dei beni o dei servizi prestati risultino complessivamente superiori al limite-soglia previsto dalle disposizioni in parola (3.000 o 258,23 euro), il datore di lavoro deve assoggettare a contribuzione e tassazione l'intero importo corrisposto, vale a dire anche la quota di valore inferiore al medesimo limite, non solo l'eccedenza.

I destinatari

La norma cita espressamente tra i beneficiari i lavoratori dipendenti con figli, compresi quelli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi o affidati, che siano fiscalmente a carico ai sensi dell' art. 12, co. 2 del TUIR.

Si intende a carico il familiare che possiede un reddito complessivo 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.

Tra i destinatari, in analogia con il 2022, come chiarito dall'Agenzia delle Entrate con la circolare n. 35/2022 e ribadito dalla circolare n. 23/2023, sono ricompresi quelli individuati in base alle regole generali stabilite dall'art. 51 comma 3 del TUIR e pertanto i 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.

Si ricorda che l'innalzamento del limite a 3.000 euro, a differenza delle misure previste per il welfare aziendale, può essere fatto anche ad personam, non essendo previsto il requisito della generalità o categorie omogenee di lavoratori.

La norma subordina l'accesso al benefit al fatto che il lavoratore dichiari al proprio datore di lavoro il diritto, indicando il codice fiscale dei figli a carico.

Nel caso in cui manchi la dichiarazione del lavoratore, l'agevolazione non è applicabile.

Rispetto alla vivenza a carico, la norma non prevede che il beneficio sia da riproporzionare qualora i figli non risultino a carico del singolo genitore interamente.

L'Agenzia ha chiarito 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 di ogni anno.

Pertanto, trattandosi di un'agevolazione spettante per il solo anno d'imposta 2023, occorre verificare il superamento o meno del limite reddituale alla data del 31 dicembre 2023.

Inoltre, se entrambi i genitori sono titolari di redditi di lavoro dipendente o assimilato, l'agevolazione è riconosciuta in misura intera a ciascun genitore, anche in presenza di un unico figlio che si trova nelle condizioni previste dall'articolo 12, comma 2, del TUIR.

La norma, quindi, si applica ad entrambi i genitori, anche quando:

- il contribuente non beneficia della detrazione per figli fiscalmente a carico poiché, per esempio, i genitori percepiscono l'assegno unico e universale (AUU);
- i genitori si accordano per attribuire l'intera detrazione per figli fiscalmente a carico a quello dei due che possiede il reddito complessivo di ammontare più elevato.

Certamente non sono pochi i problemi applicativi per le aziende, a partire dal reperimento dell'elenco dei lavoratori con familiari a carico; dall'introduzione dell'assegno unico per i figli, infatti, la maggior parte dei datori non ha più richiesto questo dato, in quanto non è più necessario per gestire le detrazioni in cedolino.

Un problema che potrebbe verificarsi prima della fine del periodo d'imposta è poi il cambio dello status fiscale del figlio: l'essere fiscalmente a carico, infatti, è una condizione che può essere verificata con certezza solo al termine del periodo.

In questo caso, il lavoratore deve dichiarare il cambio di status al proprio datore di lavoro, il quale dovrebbe riconsiderare quanto erogato durante il periodo di imposta a titolo di fringe benefit, prendendo a riferimento la minore soglia di non imponibilità di 258,23 euro, e non più quella di 3.000 euro. In caso di superamento dell'ordinario limite, il datore dovrebbe effettuare un conguaglio, assoggettando a ritenute fiscali e contributive l'importo erogato, nonché procedere a versare la quota di contribuzione a suo carico, sostenendo così un costo non preventivato.

Beni e servizi da considerare ed escludere per il raggiungimento del limite di esenzione massimo

Al fine della verifica del raggiungimento del limite di esenzione di 3.000 euro è necessario considerare che rientrano nella nozione di reddito di lavoro dipendente anche i beni ceduti e i servizi prestati al coniuge del lavoratore o ai familiari indicati nell'articolo 12 del TUIR, nonché i beni e i servizi per i quali venga attribuito il diritto di ottenerli da terzi; in via esemplificativa:

- buoni spesa e buoni benzina;
- ricariche telefoniche;
- buoni acquisto/voucher;
- 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, anche in questo caso, limitatamente ai lavoratori con figli a carico.

Viceversa, non sono da considerare nel limite:

- 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;
- contributi per l'assistenza sanitaria integrativa;
- contributi versati alla previdenza complementare.

Pagamento o rimborso delle utenze domestiche

Con particolare riferimento alla non concorrenza fino a 3.000 euro del pagamento o rimborso delle utenze domestiche, l'ultima circolare dell'Agenzia n. 23/2023 ha chiarito che le somme pagate per le utenze devono riferirsi ai consumi del 2023 (da gennaio a dicembre) e, pertanto, il lavoratore non potrà chiedere il rimborso delle spese di competenza del 2022; continuano ad essere poi applicabili le indicazioni fornite con la circolare n. 35/2022.

<p>Tipologia di immobili</p>	<p>Immobili ad uso abitativo posseduti o detenuti, sulla base di un titolo idoneo, dal dipendente, dal coniuge o dai suoi familiari di cui all'art. 12 del TUIR, a prescindere che negli stessi abbiano o meno stabilito la residenza o il domicilio, ma a condizione che ne sostengano effettivamente le relative spese.</p> <p>È possibile ricomprendere anche le utenze per uso domestico anche qualora queste siano intestate:</p> <ul style="list-style-type: none"> - al condominio e che vengono ripartite fra i condomini - al proprietario dell'immobile (locatore), qualora nel contratto di locazione sia prevista espressamente una forma di addebito analitico e non forfetario a carico del lavoratore (locatario) o dei propri coniuge e familiari
<p>Documentazione della spesa</p>	<p>Il datore deve acquisire e conservare, in alternativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la documentazione per giustificare la somma spesa e la sua inclusione nel limite di cui all'articolo 51, comma 3, del TUIR, nel rispetto della normativa della privacy - una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà nella quale il lavoratore attesti di essere in possesso della documentazione comprovante il pagamento delle utenze domestiche e che contenga tutti i dati necessari per identificarli (numero e intestatario della fattura, tipologia di utenza, importo pagato, la data e le modalità di pagamento).

Intestatario dell'utenza	<p>La giustificazione di spesa è valida anche se la stessa è intestata a una persona diversa dal lavoratore, a condizione che il documento sia intestato:</p> <ul style="list-style-type: none"> - al coniuge ovvero ad altri familiari di cui all'art. 12 del TUIR - al locatore nel caso di contratto di affitto a condizione che vi sia riaddebito analitico e non forfetario - al condominio qualora vi sia una ripartizione delle spese ai condomini.
--------------------------	---

Come ed entro quando erogare

La norma prevede che il particolare regime di innalzamento a 3.000 euro trovi applicazione esclusivamente per l'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 pagamento/rimborso spese delle utenze domestiche dovrà 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 entrano nella disponibilità dell'utilizzatore stesso che dovrà comunque avvenire entro il 12 gennaio 2024, a prescindere dal fatto che il servizio venga fruito in un momento successivo.

Compatibilità con il buono benzina 2023

Per l'anno 2023 il legislatore con il D.L. n. 5/2023 ha previsto la possibilità da parte del datore di lavoro di riconoscere ai propri lavoratori dipendenti dei buoni benzina o titolo analoghi per un valore massimo di 200 euro per ciascun lavoratore.

In sede di conversione con L. n. 23/2023 è stato aggiunto che l'esclusione del concorso alla formazione del reddito dei buoni benzina riconosciuti nel corso del 2023 non rileva ai fini contributivi. Pertanto, l'esenzione ha valenza esclusivamente fiscale mentre il valore del buono andrà considerato ai fini dell'individuazione della retribuzione imponibile ai fini

previdenziali, in deroga al principio di armonizzazione tra le due basi imponibili (art. 51, c. 3, del TUIR e L. 153/1969).

L'Agenzia ha precisato che, oltre all'erogazione di beni e i servizi fino a 3.000 euro, è possibile aggiungere un valore pari a 200 euro per uno o più buoni carburante. In caso di superamento delle due soglie, l'intero valore concorre alla formazione del reddito del lavoratore dipendente.

Modalità applicative e azioni sul piano welfare

Le imprese devono strutturare le procedure interne in modo da fare tutte le verifiche necessarie per l'eventuale aggiornamento del proprio piano di welfare.

Quindi, per applicare la nuova soglia di non imponibilità e programmare eventuali erogazioni future, le imprese devono:

- identificare i lavoratori che sono potenzialmente beneficiari dell'innalzamento del benefit, recuperando le dichiarazioni previste
- verificare il valore dei benefit già erogati nel 2023, stimando la capienza del plafond individuale dei lavoratori
- dare comunicazione alle RSU, se presenti. Al riguardo l'Agenzia ha chiarito che, poiché il beneficio riguarda l'intero periodo d'imposta 2023, può essere riconosciuto anche prima che si provveda all'informativa, a condizione che la stessa avvenga entro la chiusura del periodo stesso.