

Soci

GIGETTO FURLOTTI
Dottore Commercialista
Revisore Contabile

ANDREA PELLEGRINO
Dottore Commercialista
Revisore Contabile

LUCA MONTALI
Dottore Commercialista
Revisore Contabile

FEDERICO BOTTRIGHI
Dottore Commercialista
Revisore Contabile

LETIZIA BELLI
Dottore Commercialista
Revisore Contabile

PAOLO PERCALLI
Consulente del Lavoro
Conciliatore Professionale

MARTA VITALI
Consulente del Lavoro

PAOLO DELIETI
Avvocato
Patrocinante in Cassazione

ANGELICA CISARRI
Avvocato

MASSIMO ZERBINI
Avvocato

Associati

DANIELA GABURA
Dottore Commercialista

FRANCESCA SANTINI
Consulente del Lavoro

FILIPPO MATTIOLI
Avvocato

FILIPPO CALLEGARO
Avvocato

CIRCOLARE N. 29/2023

Parma, 16 Giugno 2023

Oggetto: FRINGE BENEFIT - Decreto-legge n. 48/2023 – Legge di conversione n. 85 del 3 luglio 2023

Art. 51, c. 3, terzo periodo, del TUIR –

Non concorre a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta a euro 258,23 (euro 516,46 per gli anni 2020 e 2021); se il predetto valore è superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito

L'art. 40 del D.L. 48 del 4 maggio 2023 stabilisce, per il 2023 (periodo d'imposta 2023 – ovvero anche benefit/rimborsi assegnati fino al 12 gennaio 2024), la non concorrenza alla formazione del reddito imponibile, in deroga all'art. 51, c. 3, del TUIR (prima parte del terzo periodo), fino a € 3.000 del valore dei beni ceduti, dei servizi prestati e delle somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche (servizio idrico, energia elettrica e gas) ai lavoratori dipendenti con figli (compresi i nati fuori dal matrimonio e riconosciuti, adottivi e affidati) il cui reddito, nel periodo d'imposta 2023, non superi € 2.840,51 ovvero € 4.000 se di età non superiore a 24 anni.

L'esenzione, per effetto dell'armonizzazione delle basi imponibili vale anche ai fini contributivi.

Per l'applicazione della nuova norma fiscale (valida solo per il 2023), vengono introdotte le seguenti due nuove condizioni:

- 1) I datori di lavoro che intendono dare attuazione alla suddetta disposizione sono tenuti, ove presenti, a darne preventiva comunicazione alle RSU. Quindi, in dette aziende, il limite di esenzione è legato a detta informativa;
- 2) L'esenzione fino a € 3.000, se adottata dal datore di lavoro, può essere applicata solo se il dipendente dichiara al proprio datore di lavoro di avervi diritto indicando il codice fiscale dei figli. Quindi, per tutti i datori di lavoro, l'esenzione dei benefit (e rimborsi bollette energetiche) fino a € 3.000 può essere applicata solo se in possesso di detta dichiarazione.

Viene altresì precisato che rimane ferma l'applicazione del citato art. 51, c. 3, del TUIR (limite di esenzione a € 258,23), in relazione ai beni ceduti e ai servizi prestati a favore dei lavoratori dipendenti per i quali non ricorrono le condizioni di cui sopra.

Prime applicazioni

In attesa di maggiori informazioni da parte dell'ADE e dell'INPS, per l'operatività della norma si segnala quanto segue:

- a) Sono interessati tutti i datori di lavoro, fermo restando che questi ultimi non hanno l'obbligo di erogare benefit esenti fino alla soglia di € 3.000;
- b) I lavoratori destinatari del nuovo limite di esenzione sono i dipendenti con figli con redditi non superiori ai valori individuati per essere considerati a carico fiscalmente (art. 12, c.2, del TUIR: € 2.840,51 ovvero a € 4.000 se di età non superiore a 24 anni);
- c) Per l'applicazione del beneficio non è necessario il requisito della generalità o categoria omogenea di dipendenti; quindi, vale anche il requisito della discrezionalità/assegnazione ad personam.
- d) Il superamento della soglia dei 3.000 euro fa sì che l'intero valore concorrerà a formare reddito imponibile (fiscale e contributivo);
- e) Il datore di lavoro che attua la deroga al comma 3 dell'art. 51 del TUIR, è tenuto a darne preventiva informativa alle RSU ove presenti. Nel testo della legge, si richiamano solo le RSU, quindi non vi è alcun obbligo di informativa se sono presenti RSA ovvero rappresentanze sindacali territoriali;
- f) Il datore di lavoro che intende dare attuazione alla normativa deve recuperare la dichiarazione dei dipendenti destinatari dei benefit con la quale dichiarano di avervi diritto indicando il codice fiscale dei figli;
- g) Nel limite di € 3.000, come sopra anticipato, vi possono rientrare, come lo scorso anno, anche i benefit come l'auto in uso promiscuo, il valore dell'alloggio e altri benefit ordinariamente imponibili.
- h) L'agevolazione relativa al valore del benefit, ai fini fiscali (ai fini contributivi si ritiene solo per i buoni assegnati fino al 15.3.2023), cumula anche con il buono carburante di € 200, previsto dall'art. 1, c. 1, del D.L. 5/2023, L. 23/2023.

Il datore di lavoro, per poter correttamente applicare l'esenzione sulle utenze domestiche, dovrà acquisire e conservare la relativa documentazione a giustificazione della spesa, accompagnata dalla dichiarazione che la stessa non sia già stata oggetto di richiesta di rimborso ad altro datore di lavoro. In alternativa, il datore di lavoro potrà acquisire dal lavoratore una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà (DPR 445/2000) con la quale il lavoratore stesso attesterà:

- di possedere la documentazione comprovante le spese sostenute per le utenze domestiche, utili per la finalità della norma, riportando, nella dichiarazione gli elementi identificativi dell'utenza (o delle utenze): il tipo di utenza, il numero della fattura e l'intestatario (se diverso dal lavoratore occorre indicare quale

rapporto familiare con lo stesso intercorre), l'importo, la modalità di pagamento e la data;

- di non aver richiesto il contributo, per le medesime utenze, ad altro/i datore/i di lavoro

Lo Studio rimane a disposizione per qualunque chiarimento.

Paolo Percalli