

# STUDIO ASSOCIATO

**Rag. Franco Peruzzi**

CONSULENTE DEL LAVORO

**Dott. Franca Peruzzi**

CONSULENTE DEL LAVORO

**Rag. Giovanni Peruzzi**

CONSULENTE DEL LAVORO

**Dott. Raffaele Triggiani**

COMMERCIALISTA-REVISORE LEGALE

**Dott. Fulvia Peruzzi**

Empoli, 12/09/2023

A tutte le aziende  
Loro sedi

Circolare Flash n° 15

## **Oggetto: Limite di esenzione di Euro 3.000 per ii fringe benefits ai dipendenti con figli a carico: I chiarimenti dell'Agenzia delle entrate**

Facciamo seguito alle nostre circolari precedenti sull'argomento, per informarvi che l'**Agenzia delle Entrate**, con la **Circolare n. 23/E del 1° agosto 2023**, fornisce chiarimenti in relazione al regime fiscale, introdotto dall'art. 40 del Decreto Legge 4 maggio 2023, n. 48 (c.d. Decreto Lavoro), in base al quale, in deroga a quanto previsto dall'art. 51, comma 3 del TUIR, limitatamente al periodo d'imposta 2023 **ed esclusivamente a favore dei lavoratori dipendenti con figli a carico, il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati al lavoratore nonché le somme erogate o rimborsate al medesimo dal datore di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, non concorrono a formare il reddito nel limite complessivo di euro 3.000.**

Di assoluto rilievo risultano essere le indicazioni dell'Agenzia circa l'ambito di applicazione del regime fiscale agevolato. In particolare il limite di esenzione di euro 3.000 è riconosciuto

- non solo ai titolari di reddito di lavoro dipendente ma anche ai titolari di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente;
- in misura intera, pertanto senza riproporzionamento, a ogni genitore, anche in presenza di un unico figlio, **purché lo stesso sia fiscalmente a carico di entrambi.**

### **AMBITO DI APPLICAZIONE**

L'articolo 40 comma 1 del Decreto Lavoro dispone che:

*“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 (...).”*

**Limitatamente al periodo d'imposta 2023** e con riferimento ai **solli lavoratori dipendenti con figli fiscalmente a carico**, la **soglia di non imponibilità dei beni e servizi ceduti dai datori di lavoro**, fissata in via generale dal comma 3, art. 51 del TUIR in euro 258,23, è dunque elevata **ad euro 3.000**, con estensione anche alle somme erogate o rimborsate dai medesimi datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche.

#### **Potenziali beneficiari (ambito soggettivo)**

---

Come si ricorderà, per quanto concerne l'ambito soggettivo di applicazione della misura in esame, l'analisi letterale della norma **portava** a considerare quali potenziali beneficiari i "lavoratori *dipendenti* ( )", dunque, i titolari di reddito di lavoro dipendente.

---

L'Agenzia delle Entrate, con la Circolare n. 23/E, chiarisce che il regime agevolato si applica ai titolari di reddito di lavoro dipendente nonché ai titolari di **reddito assimilato a quello di lavoro dipendente**.

---

L'ulteriore requisito richiesto espressamente dalla norma per la definizione dei lavoratori beneficiari della soglia di non imponibilità di euro 3.000 è la presenza di "*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 TUIR, dunque, di **figli fiscalmente a carico**.

---

A tali fini, si considerano figli fiscalmente a carico, quelli di età

- non superiore a ventiquattro anni e con reddito complessivo annuo non eccedente euro 4.000,00;
- superiore a ventiquattro anni e con reddito complessivo annuo non superiore a euro 2.840,51.

L'Agenzia ricorda che ai sensi dell'art. 12, comma 4-ter del TUIR, fermo restando il rispetto dei predetti criteri reddituali, i figli si considerano fiscalmente a carico indipendentemente dalla fruizione per gli stessi delle detrazioni che, dal periodo d'imposta 2022, sono limitate ai figli di età pari o superiore a ventuno anni.

---

A riguardo l'Agenzia fornisce importanti conferme che rispondono ai dubbi via via sollevati in relazione ai quali si erano date delle indicazioni di massima.

In particolare,

- la condizione di figlio fiscalmente a carico deve essere verificata con riferimento al 31 dicembre di ogni anno, **pertanto trattandosi di agevolazione spettante per il solo anno 2023, la verifica** riguardo il superamento o meno della soglia di esenzione deve essere effettuata al **31 dicembre 2023**;
- 
- Ciò implica che, nell'eventualità di una variazione di tale condizione nel corso dell'anno, il sostituto d'imposta potrebbe trovarsi a dover riconsiderare quanto eventualmente riconosciuto al lavoratore sotto forma di beni, servizi e rimborsi di spese per utenze domestiche alla luce della nuova situazione soggettiva comunicata dal lavoratore interessato. In tal caso, chiarisce l'Agenzia, il sostituto d'imposta potrà recuperare il beneficio non spettante dagli emolumenti corrisposti nei periodi di paga successivi a quello 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.
- 
- il **limite di non imponibilità di euro 3.000 non va riproporzionato** in funzione della percentuale a carico tra i due genitori. L'Agenzia, infatti, precisa che l'agevolazione deve essere riconosciuta in **misura intera a ogni genitore**, anche in presenza di **un unico figlio**, purché lo stesso sia **fiscalmente a carico di entrambi**.
-

Il figlio si considera fiscalmente a carico di entrambi i genitori anche nel caso in cui questi ultimi, ai sensi dell'articolo 12, comma 1, lettera c), del TUIR, si siano accordati per attribuire l'intera detrazione per figli fiscalmente a carico a quello dei due che possiede il reddito complessivo di ammontare più elevato.

---

- doppia soglia di esenzione in vigore per il periodo d'imposta 2023.  
L'Agenzia conferma che, ai sensi dell'art. 40, comma 2 del Decreto Lavoro, per i lavoratori dipendenti che **non** hanno **figli fiscalmente a carico**, continua a trovare applicazione la disciplina generale fissata dal comma 3, art. 51 del TUIR che prevede la non concorrenza alla formazione del reddito imponibile per i beni e servizi ricevuti dal datore di lavoro, se di valore non eccedente la soglia annua di euro 258,23, senza la possibilità di includere le somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale.
- i fringe benefits, intesi come beni e servizi nonché, per il 2023, le somme per il pagamento delle utenze domestiche in relazione ai lavoratori dipendenti con figli fiscalmente a carico **possono** essere corrisposti dal datore di lavoro anche **ad personam**.

---

Resta ferma, in ogni caso, la regola generale prevista dall'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 (pari a euro 258,23 ovvero a euro 3.000), il datore di lavoro deve assoggettare fiscalmente e previdenzialmente l'intero importo corrisposto, vale a dire anche la quota di valore inferiore al medesimo limite.

---

#### **Oggetto dell'agevolazione (ambito oggettivo)**

---

Con riferimento alle voci rientranti nel limite di non imponibilità di euro 3.000, oltre **all'utilizzo ad uso promiscuo dell'auto concessa dall'azienda, utilizzo di un immobile concesso dall'azienda e eventuali prestiti erogati dall'azienda, si tratta di:**

- **beni e servizi** già soggetti al limite di esenzione fissato dal comma 3, art. 51 del TUIR, quali, a titolo di esempio:
    - i buoni acquisto;
    - i buoni carburante;
    - i cesti natalizi;
    - i premi per assicurazioni extra-professionali;
    - il cellulare ad uso privato;
    - i generi in natura prodotti dall'azienda, ecc.;
  - **somme erogate o rimborsate** per il pagamento delle **utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale**.
- 

A tale ultimo riguardo, l'Agenzia delle Entrate, conferma la validità delle indicazioni dalla stessa fornite, nella Risoluzione n. 35/2022, a commento delle medesime spese riconosciute nel periodo d'imposta 2022, per le quali era stata fissata la soglia di esenzione di euro 3.000, comprensiva di eventuali beni e servizi ceduti, per la generalità dei lavoratori dipendenti.

In particolare, l'Agenzia ricorda che l'agevolazione riconosciuta ai sensi dell'art. 12 del Decreto Aiuti-bis per il periodo d'imposta 2022 poteva riferirsi anche a fatture emesse nell'anno 2023 **purché relative a consumi effettuati nell'anno 2022**. Al fine di evitare che si fruisca più volte di un beneficio in relazione alle medesime spese, l'Agenzia precisa che non possono essere considerate ai fini della nuova agevolazione di cui all'articolo 40 del Decreto Lavoro 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 siano già state erogate le somme dal datore di lavoro in applicazione del predetto art. 12.**

**Di conseguenza, risultando ancora valide le indicazioni fornite dall’Agenzia con Risoluzione n. 35/2022, si ritiene che, anche per i rimborsi effettuati nel corso del 2023, il lavoratore interessato dovrà consegnare una dichiarazione attestante, oltre che la presenza di figli fiscalmente a carico, anche la circostanza che le fatture per le quali riceve il rimborso non siano già state oggetto di medesima richiesta presso altro datore di lavoro.**

Riguardo all’ambito oggettivo di applicazione del regime fiscale agevolato, l’Agenzia riprende quanto chiarito nella relazione illustrativa ricordando che la norma

*“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”.*

In altre parole, al ricorrere dei requisiti previsti dall’art. 40 del Decreto Lavoro, 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, **né sono soggetti all’imposta sostitutiva del 5%, anche nell’eventualità in cui gli stessi siano fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, dei premi di risultato e delle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell’impresa.**

A riguardo l’Agenzia delle Entrate, rimandando a quanto già indicato con la Circolare n. 28/Edel 2016, par. 3 **ricorda che la sostituzione dei premi di risultato e degli utili, potenzialmente detassabili, con beni e servizi o somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche può avvenire solo qualora i contratti aziendali o territoriali prevedano la sostituibilità con benefit.**

**Benefits soggetti al limite di esenzione di 3.000 euro e buoni carburante esenti fino a 200 euro**

In conclusione, l’Agenzia evidenzia come il regime dell’art. 40 del Decreto Lavoro, limitato all’anno di imposta 2023, rappresenti un’**agevolazione ulteriore, diversa e autonoma**, rispetto al **bonus carburante** previsto dall’art. 1, comma 1 del DL n. 5/2023 (c.d. “Decreto Trasparenza”).

Ne consegue che al fine di fruire dell’esenzione da imposizione, i beni e i servizi erogati dal datore di lavoro a favore di ciascun lavoratore dipendente possono raggiungere un valore di

- euro 200 per uno o più buoni benzina e
- 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.

## **ADEMPIMENTI**

### **Dichiarazione a carico del lavoratore**

Per espressa previsione del comma 3 dell’art. 40, l’**applicazione della soglia di esenzione di euro 3.000** è subordinata alla dichiarazione da parte del lavoratore

*“(…) al datore di lavoro di avervi diritto indicando il codice fiscale dei figli.”*

**(Come da fac-simile allegato)**

---

In **manca** della **dichiarazione** del lavoratore dipendente l'agevolazione **non è applicabile**.

---

### **Modalità di applicazione**

---

Il sostituto d'imposta riconosce dunque l'agevolazione in base alle informazioni acquisite con la predetta dichiarazione del dipendente.

---

Essendo l'agevolazione riferita al periodo d'imposta 2023, il sostituto d'imposta dovrà tenere conto "dell'ammontare complessivo dei fringe benefits *“anche di quelli erogati dal datore di lavoro già dall'inizio del periodo d'imposta 2023”*”.

---

Il lavoratore è, altresì, tenuto a comunicare *“prontamente”* il **venir meno dei presupposti** per il riconoscimento del beneficio (ad esempio perché i figli hanno, successivamente alla presentazione della dichiarazione, conseguito redditi di ammontare superiore ai limiti normativamente previsti per essere considerati fiscalmente a carico nell'anno 2023).

### **Dichiarazione a carico del datore di lavoro**

---

L'ultimo periodo del comma 1, art. 40, dispone che:

*“I datori di lavoro provvedono all'attuazione del presente comma previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti.”*

---

A tal riguardo l'Agenzia conferma la previsione secondo la quale, in presenza delle RSU, il beneficio va riconosciuto dal sostituto d'imposta **dopo** l'effettuazione dell'informativa, tuttavia, riguardando l'intero periodo d'imposta 2023, lo stesso 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.”*

---

### **ATTENZIONE**

Teniamo a precisare che l'erogazione dei Fringe Benefits in beni o servizi o rimborso delle utenze domestiche, come per l'anno 2022, non sono assolutamente un obbligo da parte del datore di lavoro, bensì una facoltà.

Inoltre per quei soggetti che hanno come fringe benefit, utilizzo dell'auto concessa dall'azienda a uso promiscuo, oppure utilizzo di un immobile concesso dall'azienda, oppure un prestito sempre concesso dall'Azienda, e che hanno almeno un figlio a carico, quindi rientranti nel tetto di esenzione di € 3.000,00, al fine di congruare le imposte e contributi, gli stessi dovranno presentare la dichiarazione allegata.

Per qualsiasi chiarimento il personale dello Studio è a vostra disposizione.

STUDIO ASSOCIATO PERUZZI e TRIGGIANI

## **INNALZAMENTO A 3.000 EURO, PER L'ANNO 2023, DELLA SOGLIA DI ESENZIONE DEI FRINGE BENEFIT PER LAVORATORI CON FIGLI**

L'art. 40 del D.L. n. 48 del 4 maggio 2023, convertito dalla Legge n. 85 del 3 luglio 2023, ha previsto, 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 (TUIR), che 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 TUIR, 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.

Pertanto, per **l'anno di imposta 2023** a favore dei **lavoratori con figli fiscalmente a carico** il limite di esenzione previsto per il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati (c.d. fringe benefit) **è elevato da 258,23 euro a 3.000 euro**, includendo anche le somme erogate o rimborsate dal datore di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche come sopra indicate.

Si considerano figli fiscalmente a carico i figli con un reddito complessivo fino a 2.840,51 euro nel periodo di imposta, o 4.000 euro se di età non superiore a 24 anni, al lordo degli oneri deducibili, anche se per gli stessi non spettano le detrazioni per figli a carico (ad esempio perché di età inferiore ai 21 anni).

Il comma 3 dell'art. 40 specifica che tale regime transitorio più favorevole si applica se il lavoratore dichiara al datore di lavoro di avervi diritto, indicando il codice fiscale dei figli.

### **Dichiarazione del lavoratore ai sensi dell'art. 40, comma 3, del D.L. n. 48/2023**

Il sottoscritto	Cod. Fisc.:
-----------------	-------------

nella veste di dipendente/collaboratore dell'impresa \_\_\_\_\_

**DICHIARA sotto la propria responsabilità che i figli di seguito indicati non possiedono nel 2023 un reddito complessivo superiore a euro 2.840,51 (euro 4.000,00 per i figli di età non superiore a ventiquattro anni), e pertanto di avere diritto a beneficiare della soglia di esenzione di euro 3.000 per i fringe benefit riconosciuti nel 2023, come previsto dall'art. 40 del D.L. n. 48 del 4 maggio 2023, ed inoltre che le fatture per le quali eventualmente riceve il rimborso non siano già state oggetto di medesima richiesta presso altro datore di lavoro.**

Cognome e nome	Codice fiscale

Data

In fede,

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

