

Fano, li 11.09.2023

*A tutte le Aziende interessate
loro sedi*

CIRCOLARE N. 13/2023

OGGETTO: FRINGE BENEFITS - AUMENTO LIMITE DI ESENZIONE 2023 - D.L. 48/23

Facciamo seguito alla nostra circolare n. 9/2023, per aggiornarVi sugli ultimi chiarimenti forniti dall'Agenzia delle Entrate n. 23/E del 01/08/2023 sull'argomento in oggetto.

Il Decreto Lavoro n. 48/23, convertito nella Legge n. 85 il 03/07/2023, ha confermato anche per **il periodo di imposta 2023 la soglia di esenzione per i fringe benefits**, corrisposti dai Datori di Lavoro, **a € 3.000,00** (Es: buoni carburante, buoni acquisto, cesti natalizi, ecc...), con estensione anche alle somme erogate o rimborsate dagli stessi per il pagamento delle utenze domestiche, **ma in via esclusiva per i lavoratori dipendenti con figli a carico.**

L'Agenzia delle Entrate, con la suddetta circolare, ha fornito **gli attesi chiarimenti** per la corretta applicazione del regime fiscale, che riportiamo di seguito:

- ✚ Il regime agevolato si applica **ai titolari di reddito di lavoro dipendente nonché ai titolari di reddito assimilato a quello di lavoro dipendente, con figli fiscalmente a carico** cioè quelli:
 - di età non superiore a 24 anni e con reddito complessivo annuo non eccedente € 4.000,00;
 - superiore a 24 anni e con reddito complessivo annuo non superiore a € 2.840,51.

I figli si considerano fiscalmente a carico indipendentemente dalla fruizione per gli stessi delle detrazioni che, dopo l'entrata in vigore dell'Assegno Unico, sono limitate ai figli di età pari o superiore a 21 anni.

La condizione di figlio fiscalmente a carico **deve essere verificata al 31 dicembre 2023**. Questo significa che, **il variare di tale condizione nel corso dell'anno può far venir meno il diritto e pertanto il sostituto d'imposta potrà effettuare il recupero del beneficio non spettante sia** nei periodi di paga successivi alla comunicazione del lavoratore, sia entro i termini di effettuazione dell'operazione di conguaglio di fine anno o di fine rapporto.

Il lavoratore, per poter usufruire del beneficio, dovrà produrre una **dichiarazione in cui indicare il codice fiscale dei figli** e comunicare il venir meno dei presupposti per il riconoscimento del beneficio stesso (a richiesta verrà prodotto fac-simile di dichiarazione).

L'Agenzia delle Entrate ha precisato che l'agevolazione deve essere riconosciuta in misura intera ad ogni genitore (pertanto il limite sarà di € 3.000 per ciascun genitore) anche in presenza di unico figlio, purché fiscalmente a carico di entrambi (si considera a carico di entrambi i genitori anche nel caso in cui si siano accordati per attribuire l'intera detrazione a quello dei due che possiede il reddito complessivo di ammontare più elevato).

✚ Per gli effetti della norma nell'anno d'imposta 2023 si determinano **due distinte soglie di non imponibilità** dei fringe benefits:

- 1) per i lavoratori dipendenti con figli a carico la soglia è di € 3.000,00;
- 2) per i lavoratori dipendenti senza figli a carico è confermata la soglia ordinaria strutturale di € 258,23, senza la possibilità di includere le somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche.

Rimane confermato che il superamento delle soglie comporterà l'assoggettamento fiscale e previdenziale dell'intero importo dei fringe benefits.

✚ **Il bonus carburante di € 200,00** (D.L. n.5/2023) è **autonomo e distinto** rispetto al regime impositivo di cui in oggetto per l'anno d'imposta 2023. Pertanto, il Datore di Lavoro potrà erogare, a favore di ciascun lavoratore dipendente, al fine di fruire dell'esenzione da imposizione fiscale:

- € 200,00 come buoni benzina (assoggettati ad imponibile contributivo) e
- € 3.000,00 per l'insieme degli altri beni e servizi (compresi ulteriori buoni benzina) nonché per le somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche.

✚ il Datore di Lavoro, in caso di erogazione, **dovrà informare le Rappresentanze Sindacali Unitarie RSU**, laddove presenti, entro il periodo d'imposta 2023.

*Ricordiamo che la corresponsione dei fringe benefits ai lavoratori, oggetto della presente circolare, è una scelta **volontaria** del Datore di Lavoro ed **il costo è a totale carico dello stesso** (non è previsto **nessun tipo di rimborso da parte dello Stato**).*

*L'erogazione potrà avvenire **ad personam** e quindi non necessariamente nei confronti di tutti i lavoratori.*

Rimaniamo a disposizione per ulteriori chiarimenti.

Cordiali saluti.

*Lucarelli Consulenza del Lavoro
Studio Associato*