

Circolare n. 20 - fiscale
del 20.09.2023

Sommario

1. Fringe benefit con soglia 3.000€

- 1 -

Con la Circolare n. 23 del 1° agosto le Entrate pubblicano le indicazioni per il bonus dipendenti con figli a carico, fino a 3.000 euro senza imposte.

Nel dettaglio, la Circolare fornisce i chiarimenti per i datori di lavoro sulla nuova disciplina del welfare aziendale, a seguito delle novità introdotte dal "Decreto lavoro", convertito in Legge (*articolo 40*), che ha innalzato per il solo periodo d'imposta 2023 fino a 3.000 euro (al posto degli ordinari 258,23 euro) il limite entro il quale è possibile riconoscere ai dipendenti con figli a carico beni e servizi esenti da imposte.

Cosa sono i fringe benefit

I fringe benefit, noti anche come "compensi in natura" o "benefit aziendali", sono compensi non monetari che un datore di lavoro offre ai propri dipendenti oltre al salario base. Dunque, i fringe benefit sono un tipo di retribuzione non in denaro erogata sotto forma di beni o servizi riconosciuti dall'azienda, che si aggiungono allo stipendio dei lavoratori dipendenti del settore privato.

Tra i fringe benefit rientrano, ad esempio, l'auto aziendale (o meglio, "auto in uso promiscuo"), il telefono cellulare, il tablet, il PC, i buoni pasto, gli sconti o abbonamenti per gli spostamenti, le indennità, le polizze assicurative per sé o per la famiglia, gli abbonamenti a palestra, ecc. Fanno parte del cosiddetto pacchetto di "welfare aziendale".

Istituiti dalla Legge di Stabilità 2016 – Legge 28 dicembre 2015, n. 208, il datore di lavoro li eroga riconoscendoli in busta paga come rimborsi oppure come beni in natura o servizi accessori.

Non vi sono distinzioni di settore, tutti i datori di lavoro privati, secondo le proprie politiche di welfare, possono decidere o meno se riconoscerli insieme alla retribuzione.

Il fringe benefit non è né tassabile né sottoposto a contribuzione entro una specifica soglia, pari, attualmente, a 3.000 euro per i lavoratori con almeno un figlio.

Chiarimenti della Circolare n.23\E del 1/8/2023

L'Agenzia delle Entrate con la circolare n. 23\E del 1° agosto 2023 precisa che l'agevolazione si applica in misura intera a ogni genitore, titolare di reddito di lavoro dipendente e/o assimilato, anche in presenza di un solo figlio, purché lo stesso sia fiscalmente a carico di entrambi.

Si ricorda che una persona si considera fiscalmente a carico di un suo familiare quando dispone di un reddito complessivo uguale o inferiore a 2.840,51 euro, al lordo degli oneri deducibili; solo per i figli di età non superiore a 24 anni, dal 1° gennaio 2019 questo limite è aumentato a 4.000 euro.

Per i dipendenti con figli fiscalmente a carico, dunque, sono esenti dall'Irpef, così come dall'imposta sostitutiva sui premi di produttività, i benefit fino a 3.000 euro ricevuti dal datore di lavoro.

Dette liberalità, che possono essere rappresentate anche dal rimborso delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente.

Tale aspetto segna un'ulteriore linea di demarcazione tra i dipendenti con figli a carico e la generalità dei dipendenti. Per questi ultimi, infatti, oltre alla differenza di limite massimo che è fissato a 258,23 euro, non è prevista la possibilità di far rientrare le spese per le bollette di acqua, luce e gas tra i fringe benefit.

Sulla base di quanto stabilito dal comma 2 dell'articolo 40, per la generalità di lavoratori dipendenti continuerà ad applicarsi l'ordinario regime di esenzione previsto dall'articolo 51, comma 3, del TUIR, e non viene estesa la possibilità di rimborsi delle somme erogate per il pagamento delle bollette di luce, acqua e gas. Per tali somme continua ad applicarsi il principio generale secondo cui qualunque somma percepita dal lavoratore in relazione al rapporto di lavoro costituisce "reddito imponibile di lavoro dipendente".

Per accedere al beneficio, il lavoratore deve dichiarare al proprio datore di lavoro di averne diritto, indicando il codice fiscale dell'unico figlio o dei figli fiscalmente a carico. Non essendo prevista una forma specifica per questa dichiarazione, la stessa può essere resa secondo modalità concordate tra le due parti. In base al principio dell'unitarietà del periodo d'imposta, poiché il beneficio spetta per l'anno 2023, la condizione di figlio fiscalmente a carico deve essere verificata con riferimento al 31 dicembre 2023. Pertanto, occorre verificare il superamento o meno del limite reddituale a tale data. Al venir meno dei presupposti per l'agevolazione, il dipendente è tenuto a darne tempestiva comunicazione al datore di lavoro che recupererà il beneficio non spettante nei periodi di paga successivi e, comunque, entro i termini per le operazioni di conguaglio.

I datori di lavoro provvedono all'attuazione dell'agevolazione previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie (RSU), laddove presenti. In tal caso, il beneficio può essere riconosciuto dal sostituto d'imposta dopo l'effettuazione di tale informativa. Sul punto, l'Agenzia precisa che il beneficio può essere riconosciuto anche prima che il datore di lavoro provveda alla suddetta informativa, a condizione che la stessa avvenga entro la fine del 2023.

Chi può usufruire del fringe benefit

Possono usufruire del fringe benefit:

- Tutti i lavoratori dipendenti del settore privato. Quindi coloro che hanno un contratto di lavoro di tipo subordinato (a tempo determinato, indeterminato o apprendistato, tra cui operai, impiegati, quadri e dirigenti).

Nella misura sono compresi anche i percettori di reddito da lavoro assimilato a quello da lavoro dipendente, ovvero:

- Collaboratori tipo Co.co.co., amministratori, lavoratori autonomi occasionali;
- Altri soggetti percettori di redditi di lavoro assimilato, come per esempio i tirocinanti.

Restano esclusi gli statali, a cui la disciplina dei fringe benefit non si applica.

Si precisa che non esiste nessun limite reddituale né soglia ISEE per vedersi riconosciuto il benefit in busta paga.

Limiti imponibilità

L'articolo 51, comma 3 del TUIR aveva fissato stabilmente a 258,23 euro la soglia di non imponibilità del fringe benefit. Cioè, entro questa soglia i fringe benefit non sono tassabili, né sottoposti a contribuzione perché non considerati parte del reddito imponibile. In caso di superamento della soglia, il valore del bene deve considerarsi interamente imponibile.

Negli ultimi anni questa soglia è stata modificata a più riprese. Il tetto era stato innalzato nel 2022 per rispondere alle esigenze del rincaro bollette. Gli aumenti del fringe benefit fino a 3.000 euro sono stati poi ufficializzati dal Decreto lavoro convertito in Legge.

Dunque, il Decreto lavoro convertito in Legge ha stabilito, per l'anno 2023, di innalzare fino a 3.000 euro la soglia di esenzione fiscale dei fringe benefit aziendali per tutti i lavoratori dipendenti con figli, così da andare incontro alle famiglie colpite dall'innalzamento dei prezzi conseguente alla spinta inflazionistica.

Attenzione però, l'aumento riguarda solo i lavoratori dipendenti con figli. Per tutti gli altri lavoratori dipendenti senza figli, la soglia dei fringe benefit non tassabili resta a 258,23 euro. Inoltre, come detto, per questi ultimi l'esenzione non si estende ai rimborsi e alle somme erogate per il pagamento delle bollette di luce, acqua e gas.

Trattamento fiscale e contributivo

I valori così rideterminati per i lavoratori con figli a carico sono esclusi dall'imponibile fiscale.

La relazione dell'Ufficio Studi del senato afferma che: *"il regime generale di esenzione in oggetto – di cui all'articolo 51, comma 3, del testo unico delle imposte sui redditi – concerne non solo il reddito imponibile ai fini delle imposte sui redditi, ma anche la base imponibile della contribuzione previdenziale. La norma transitoria in oggetto non specifica se l'esenzione aggiuntiva sia posta ai sensi del testo unico delle imposte sui redditi; in ogni caso, la circolare dell'INPS n. 49 del 31 maggio 2023 ritiene che l'esenzione aggiuntiva concerna anche la base imponibile della contribuzione previdenziale. Tale effetto non era considerato dalla relazione tecnica. Saranno utili quindi chiarimenti ulteriori sugli effetti."*

Come viene calcolato il fringe benefit in busta paga

Il fringe benefit viene calcolato tenendo conto del costo unitario del servizio o bene offerto al dipendente, rapportato al mese. Il costo del benefit (fringe benefit annuale), quindi, deve essere diviso per 12. In questo modo si avrà come risultato il fringe benefit mensile da accreditare in busta paga, ovvero la voce di importo da inserire nella busta paga del dipendente.

Sono tassati in busta paga nel 2023 i servizi corrispondenti a un costo che supera la soglia di 258,23 euro nel caso di lavoratori dipendenti senza figli o sopra il tetto di 3.000 euro nel caso di lavoratori dipendenti con almeno un figlio. Entro questa soglia non incide neppure sul TFR. Al superamento della soglia l'intero valore del benefit concorre a formare il reddito.

Infatti, la soglia dei 258,23 euro e dei 3.000 euro rappresenta un limite e non una franchigia, conseguentemente il superare detto limite comporta che l'intero valore dei benefit concorre a formare reddito imponibile (sia ai fini fiscali che ai fini contributivi).

Collegamenti con il "bonus carburante" € 200

L'agevolazione in esame è ulteriore, diversa e autonoma rispetto al c.d. "bonus carburante" di cui all'art. 1, comma 1, DL n. 5/2023, e, pertanto, lo stesso non concorre al raggiungimento/superamento della soglia di € 3.000 in esame.

Come evidenziato dall'Agenzia nella Circolare 23/E, al fine di fruire dell'esenzione, i beni/servizi erogati nel 2023 dal datore di lavoro a favore di ciascun lavoratore dipendente possono raggiungere:

- 200€ per uno/più buoni benzina;
- 3.000€ per l'insieme degli altri beni e servizi (compresi eventuali ulteriori buoni benzina), nonché per le somme erogate/rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica/gas naturale.

Riferimenti normativi

- Legge di Stabilità 2016 – Legge 28 dicembre 2015, n. 208
- Circolare AdE n. 23 del 1° agosto 2023
- Testo coordinato della Legge 3 luglio 2023 n. 85, ossia del Decreto lavoro convertito in Legge approvato in Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 153 del 03-07-2023.
- Interpello AdE 421 del 25 agosto 2023.

Cordiali saluti.

Gianluca Broglia