

## DECRETO LAVORO

### **CONFERMATO IL LIMITE DI ESENZIONE PER L'ANNO 2023 DI EURO 3.000 PER I FRINGE BENEFITS AI DIPENDENTI CON FIGLI**

#### **Ambito di applicazione**

In sede di conversione in legge viene confermato l'ambito di applicazione del limite di esenzione di euro 3.000 delineato dall'art. 40, comma 1 del Decreto Lavoro.

In particolare, è previsto che limitatamente al periodo di imposta 2023 e con riferimento ai soli 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.

L'esenzione riconosciuta ai sensi del regime transitorio in esame concerne anche la **base imponibile della contribuzione previdenziale**.

#### **Beneficiari**

La norma individua come beneficiari i lavoratori dipendenti genitori, ovvero **titolari di reddito di lavoro dipendente**, compresi i genitori di figli riconosciuti nati fuori dal matrimonio, di figli adottivi o affidati, che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 12, comma 2 del TUIR.

Si deve trattare di figli fiscalmente a carico, ovvero:

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

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.

Si è in attesa di chiarimenti in merito all'applicabilità ai lavoratori titolari di reddito assimilato a quello di lavoro dipendente.

#### **Oggetto dell'agevolazione**

Con riferimento, invece, alle **voci rientranti nel limite di non imponibilità** di euro 3.000, 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.

Riguardo alle **utenze** citate nell'ultimo punto, possono essere considerate valide le indicazioni fornite dall'Agenzia delle Entrate nella Risoluzione n. 35/2022.

- Le utenze devono riferirsi a immobili ad uso abitativo posseduti o detenuti, sulla base di un titolo idoneo, dal dipendente, dal coniuge o dai suoi familiari, a prescindere che negli stessi abbiano o meno stabilito la residenza o il domicilio, a condizione che ne sostengano effettivamente le relative spese.
- La giustificazione di spesa può essere rappresentata anche da più fatture ed è valida anche se la stessa è intestata a una persona diversa dal lavoratore dipendente, purché sia intestata al coniuge o ai familiari indicati nell'art. 12 del TUIR o, in caso di riaddebito analitico, al locatore;
- con riguardo alla documentazione che giustifica la spesa sostenuta per le utenze e contestualmente l'entità del rimborso effettuato dal datore di lavoro, vi sono due alternative:
  - l'acquisizione e la conservazione della documentazione in oggetto nel rispetto delle norme vigenti in materia di trattamento dei dati personali (Regolamento UE 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 e D.Lgs n. 196/2003);
  - l'acquisizione di una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà, ai sensi del D.P.R. n. 445/2000, con la quale il lavoratore richiedente attesti di essere in possesso della documentazione comprovante il pagamento delle utenze domestiche, di cui riporti gli elementi necessari per identificarle, quali ad esempio, il numero e l'intestatario della fattura (e se diverso dal lavoratore, il rapporto intercorrente con quest'ultimo), la tipologia di utenza, l'importo pagato, la data e le modalità di pagamento.

### **Adempimenti del datore di lavoro**

Ai fini dell'applicazione della soglia di esenzione di euro 3.000 per i fringe benefits a favore dei lavoratori dipendenti con figli fiscalmente a carico, il datore di lavoro è tenuto, preventivamente, ad informare le RSU o le RSA, laddove presenti.

Posto che l'adempimento ha una finalità informativa (non costituisce, infatti, una comunicazione soggetta a parere, tantomeno, autorizzativo da parte delle rappresentanze sindacali), dal tenore della norma, si giunge alla conclusione che, in assenza delle RSU (o RSA), l'adempimento non sussiste.

### **Adempimenti del lavoratore**

Il lavoratore deve dichiarare di avere diritto all'applicazione dell'esenzione, attestando la presenza di figli fiscalmente a carico e indicando il loro codice fiscale.

A tal fine non è sufficiente il modello delle detrazioni di imposta compilato dal lavoratore, ma è necessaria una esplicita richiesta.

Se in corso d'anno la situazione del lavoratore dovesse cambiare, egli è tenuto ad informarne il datore di lavoro, in quanto quest'ultimo potrebbe riconsiderare quanto 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.

Oltre alla dichiarazione attestante la presenza di figli fiscalmente a carico, il lavoratore dovrà attestare, mediante dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà, che le fatture per le quali riceve il rimborso non siano già state oggetto di medesima richiesta presso altro datore di lavoro.

### **Esenzione di lavoratori senza figli fiscalmente a carico**

In caso di lavoratori senza figli fiscalmente a carico, rimane valida l'applicazione dell'articolo 51, comma 3 del TUIR, nello specifico, è confermata la soglia ordinaria di euro 258,23 per i beni ceduti e i servizi prestati.

Lo Studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti

Distinti saluti.