

# CIRCOLARE LAVORO PREVIDENZA

## FRINGE BENEFIT ELEVATO A 3.000 EURO: DECRETO LAVORO N. 48/2023



Per l'anno 2023 è stato elevato a **3.000,00** euro il limite di esenzione del valore dei *fringe benefit* riconosciuti ai [lavoratori dipendenti con figli fiscalmente a carico](#).

L'articolo 40 del D.L. 48/2023, in vigore a far data dal 5 maggio 2023, ha previsto che *“Limitatamente al periodo d'imposta 2023, [...] 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, [...]”*.

Tale esenzione è prevista in deroga al regime generale di cui all'art. 51, comma 3 del TUIR e concerne **solamente i redditi imponibili a fini fiscali**, ma non anche i redditi imponibili ai fini contributivi (FPLD).

## CHI SONO I DESTINATARI

L'art. 40 del Decreto Lavoro cita espressamente tra i beneficiari i **lavoratori dipendenti con figli** (compresi quelli nati fuori del matrimonio e riconosciuti, i figli adottivi o affidati) che sono fiscalmente a carico.



*Si ricorda che l'eventuale innalzamento del limite a 3.000 euro, a differenza delle misure previste per il welfare aziendale, può essere fatto anche ad personam, non essendo quindi previsto il requisito della generalità o delle categorie omogenee di lavoratori.*

## COSA SI INTENDE PER FIGLI FISCALMENTE A CARICO

Per figli fiscalmente a carico si intendono i figli che abbiano un **reddito non superiore a €. 4.000,00**, ovvero a €. **2.840,51**, nel caso di figli di età superiore a 24 anni. Il richiamo della nozione si rinviene all'art. 12, comma 2 del T.U.I.R..

Di conseguenza i **genitori**, se **entrambi** lavoratori dipendenti con almeno un figlio a carico, dovrebbero poter **beneficiare** ciascuno della soglia innalzata a 3.000 euro, portando il **vantaggio complessivo per la famiglia fino a 6.000 euro**.



Non è possibile, invece, superare la soglia di €. 3.000,00 in caso di più rapporti di lavoro part time o di nuova assunzione in corso d'anno.

## COME E QUANDO EROGARE?

Il Decreto Lavoro, salvo modifiche in sede di conversione di Legge, prevede che il particolare regime di innalzamento a €. 3.000,00 troverà applicazione **esclusivamente nell'anno di imposta 2023, entro il 12/01/2024;**



*Pertanto ogni erogazione dei datori di lavori nei confronti dei dipendenti beneficiari dovrà avvenire entro e non oltre il 12/01/2024, a prescindere dal fatto che il bene o servizio venga fruito in un momento successivo.*

**L'erogazione non è un obbligo da parte del datore di lavoro, ma un beneficio aggiuntivo che si vuole riconoscere ai propri dipendenti, spontaneamente, per migliorare il loro stato di benessere.**

## QUALI SONO I FRINGE BENEFIT?

Al fine della verifica del raggiungimento del limite di esenzione di €. 3.000,00 sarà necessario considerare i seguenti beni e servizi (lista non tassativa):

1. Buoni benzina;
2. Regali e cestini natalizi
3. Buoni acquisto Amazon o altre catene assimilate;
4. Buoni spesa;
5. Autovettura ad uso promiscuo;
6. Cellulare aziendale;
7. Fabbricati concessi ad uso abitativo;
8. **Rimborso delle utenze domestiche del servizio idrico, dell'energia elettrica e del gas naturale.**

## PAGAMENTO O RIMBORSO DELLE UTENZE DOMESTICHE

Viene confermato per il 2023 la non concorrenza fino a 3.000 euro anche per il rimborso, **direttamente in busta paga**, delle utenze domestiche per servizio idrico, dell'energia elettrica e del gas naturale.

Per la corretta erogazione bisognerà osservare la circolare n. 35/E/2022 dell'Agenzia delle Entrate, che schematizza nei seguenti 3 punti:

### **TIPOLOGIA DI IMMOBILI**

Immobili **ad uso abitativo** posseduti o detenuti dal dipendente o familiari (a carico), a **condizione che ne sostengano effettivamente le relative spese.**

### **INTESTATARIO DELL'UTENZA**

Il rimborso può avvenire anche nel caso di persona intestataria **diversa dal lavoratore**, a condizione che il documento sia intestato al:  
A) **Coniuge**; B) **Locatore**, nel contratto di locazione; C) **Condomino**

### **DOCUMENTAZIONE DELLA SPESA**

Il **datore di lavoro** ha la possibilità di acquisire e conservare la **documentazione** per **giustificare la somma spesa**, nel rispetto della privacy, e una dichiarazione nella quale il dipendente attesti di essere in possesso delle utenze domestiche e del relativo pagamento

## WELFARE AZIENDALE

A differenza dei fringe benefit il “Welfare aziendale” non ha veri e propri limiti di erogazione per i propri dipendenti, ma per poter beneficiare dell’esonero fiscale e previdenziale, parziale e totale, deve essere offerto o messo a disposizione della generalità dei dipendenti o di categorie omogenee di essi.

Il tema verrà approfondito con successive circolari.

[studiovinaccioli.it](http://studiovinaccioli.it)