



Studio Di Leone

COMMERCIALISTA - REVISORE LEGALE



CIRCOLARE INFORMATIVA: LUGLIO 2023

FRINGE BENEFITS: LIMITI ANNO 2023

Per il 2023, con riguardo ai fringe benefits, trova applicazione un doppio binario per la quantificazione del reddito di lavoro dipendente ai fini sia fiscali che previdenziali, a seconda della presenza o meno di figli a carico.

DISCIPLINA ORDINARIA

In generale è sempre escluso sia da tasse che da contributi il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta a euro 258,23.

Tra i beni e servizi che sono soggetti al limite di esenzione di **euro 258,23**, rientrano, a titolo di esempio: buoni acquisto, buoni carburante, cesti natalizi, premi per assicurazioni extraprofessionali, cellulare ad uso privato, generi in natura prodotti dall'azienda, immobile messo a disposizione del lavoratore, prestiti e finanziamenti concessi a quest'ultimo.

Il predetto limite risulta applicabile, oltre che ai lavoratori titolari di reddito di lavoro dipendente, **anche ai percettori di reddito assimilato (amministratori, collaboratori, stagisti)**. Al superamento del suddetto limite, l'intero valore dei beni e servizi concorre alla formazione del reddito imponibile (sia fiscale che previdenziale).

DISCIPLINA SPECIALE 2023

1. FRINGE BENEFIT FINO A 3.000 PER DIPENDENTI CON FIGLI A CARICO

Per l'anno 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 è elevata ad euro 3.000, con estensione anche alle somme erogate o rimborsate dai medesimi datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche.

Si attende un chiarimento dell'Agenzia delle Entrate per capire se siano esclusi, come sembrerebbe, amministratori, collaboratori e stagisti (percettori di reddito assimilato a 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 siano 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.

Via Fr.lli Cervi, 10 Limbiate (MB)

Tel-Fax 02 99 69 21 73

E-Mail posta@studiodileone.it

Web www.studiodileone.it

Iscrizione Albo Dottori Commercialisti n. 1491A



Oggetto dell'agevolazione sono oltre a beni in natura, buoni acquisto etc. anche rimborsi delle utenze domestiche.

L'erogazione dei beni in natura, come il rimborso delle utenze, resta ad ogni modo una scelta aziendale, non sussistendo alcun obbligo di legge né contrattuale circa la corresponsione.

DICHIARAZIONE A CARICO DEL LAVORATORE

Per espressa previsione di Legge, l'applicazione della soglia di esenzione di euro 3.000 è subordinata alla dichiarazione da parte del lavoratore di avervi diritto indicando il codice fiscale dei figli.

Si ritiene che la dichiarazione della condizione di "figlio fiscalmente a carico" vada fatta con riferimento all'anno 2023 e che il limite di non imponibilità di euro 3.000 non vada riproporzionato in funzione della percentuale di carico tra i due genitori.

Ai fini dell'applicazione della soglia di esenzione di euro 3.000, il datore di lavoro è tenuto, preventivamente, ad informare in tal senso le RSU (o le RSA – si ritiene -) laddove presenti.

2) BONUS CARBURANTE (esenzione solo fiscale)

Sempre limitatamente all'anno 2023 è stata data la possibilità, per i datori di lavoro privati, di erogare, ai propri dipendenti, buoni benzina o titoli analoghi per l'acquisto di carburante, esenti da imposizione fiscale ma soggetti a contributi carico ditta e dipendente fino a euro 200 per lavoratore. Tale importo è aggiuntivo rispetto a quanto previsto nei punti precedenti.

La somma erogata a titolo di "bonus" è totalmente a carico delle aziende che, liberamente, possono scegliere se concederlo ad alcuni oppure a tutti i propri lavoratori dipendenti.

Qualora il datore di lavoro scegliesse di concedere il bonus, questo sarà erogato sotto forma di "fringe benefit", ovvero come beneficio accessorio. Il vantaggio consiste nel fatto che l'importo erogato non verrà assoggettato a tassazione ma dovrà essere assoggettato a contribuzione (occorre pertanto informare lo studio circa l'erogazione dei buoni).

Il datore di lavoro dovrà quindi provvedere all'acquisto dei voucher presso i consueti rivenditori.

Sono potenziali beneficiari del bonus → tutti i lavoratori dipendenti del settore privato.

Sono esclusi → i dipendenti pubblici, i lavoratori parasubordinati (**collaboratori e amministratori**), i tirocinanti o stagisti, i lavoratori autonomi e i lavoratori titolari di partita IVA.

ATTENZIONE: In tutti i casi è necessario informare lo Studio della erogazione dei benefits per l'esposizione nel **Libro Unico del Lavoro** e nella **CU**, **pena la indeducibilità del costo e il mancato riconoscimento delle esenzioni**