



## LIMITE FRINGE BENEFIT FIGLIO A CARICO 2023

Con la conversione del cosiddetto Decreto Lavoro nella L. 85/2023 sono variate le condizioni sul riconoscimento dei fringe benefits e erogazioni liberali per i collaboratori/dipendenti.

Per il solo periodo di imposta 2023 è stata innalzata a € 3.000,00 la soglia di esenzione da tassazione delle erogazioni liberali di beni e servizi (fringe benefits) messi a disposizione dei collaboratori-lavoratori dipendenti con figli fiscalmente a carico.

Per i restanti lavoratori e collaboratori continuerà ad applicarsi l'ordinario regime di esenzione previsto dall'art. 51 c 3 del TUIR che prevede una soglia di esenzione fino a € 258,23.

Per fringe benefits si intendono le erogazioni di beni e servizi, buoni acquisto, buoni carburante, cesti natalizi, premi per assicurazioni extra-professionali, il cellulare ad uso privato, i generi in natura prodotti dall'azienda, l'autovettura ad uso promiscuo, ecc., NO denaro).

Nel caso di lavoratori dipendenti con figli a carico sarà possibile corrispondere anche il rimborso delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale nel limite massimo di € 3.000,00 (**rientrano tra i beneficiari anche i collaboratori e gli amministratori** che ricevono redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente)

Per essere considerati a carico, i figli devono possedere redditi, al lordo degli oneri deducibili, entro i seguenti massimali:

1. Non superiore a € 4.000,00 in caso di figli fino a 24 anni di età;
2. Non superiore a € 2.840,51 in caso di figli oltre i 24 anni di età.

**L'agevolazione è riconosciuta in misura intera a ogni genitore**, titolare di reddito di lavoro dipendente e/o assimilato, anche in presenza di un unico figlio, purché lo stesso sia fiscalmente a carico di entrambi. Spetta, altresì, nel caso in cui il lavoratore non possa beneficiare delle detrazioni per figli fiscalmente a carico, poiché per gli stessi percepisce l'assegno unico e universale (AUU).

Qualora i genitori si accordino per attribuire l'intera detrazione per figli fiscalmente a carico a quello dei due che possiede il reddito complessivo di ammontare più elevato, la nuova agevolazione spetterà comunque ad entrambi, in quanto il figlio è considerato fiscalmente a carico sia dell'uno sia dell'altro genitore.

L'Agenzia delle Entrate, con la circolare n. 23/E del 1° agosto 2023, ha affermato che in base al principio dell'unitarietà del periodo d'imposta, 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.



Si ricorda che la soglia annuale dei € 258,23 e dei € 3.000,00 (in caso di figlio/i a carico) rappresenta un limite e non una franchigia, **conseguentemente il superare detto limite, anche sommando più benefits, comporta che l'intero valore concorra a formare il reddito imponibile (sia ai fini fiscali che ai fini contributivi).**

**Prima di erogare i fringe benefit alle condizioni sopra indicate, il datore di lavoro dovrà richiedere preventivamente una dichiarazione al lavoratore che evidenzi il diritto all'aumento della soglia di esenzione, indicando il codice fiscale dell'unico figlio o dei figli fiscalmente a carico. Nel caso in cui manchi la dichiarazione, l'agevolazione non potrà essere applicata.**

**A tal fine, è necessario conservare la documentazione comprovante l'avvenuta dichiarazione, ai fini di un eventuale controllo da parte degli organi competenti. Nel caso di rimborso del costo delle utenze è obbligatorio conservare agli atti una autocertificazione sottoscritta dai dipendenti con gli importi e i riferimenti delle bollette pagate.**

Il lavoratore è tenuto ad informare il datore di lavoro qualora durante l'anno fossero venuti meno i presupposti per il riconoscimento del beneficio. In questo caso, il datore di lavoro dovrà recuperare il beneficio non spettante dagli emolumenti corrisposti nei periodi di paga successivi a quello nel quale è resa la comunicazione e, comunque, entro i termini di effettuazione delle operazioni di conguaglio di fine anno o di fine rapporto, nel caso di cessazione dello stesso nel corso del 2023.

Ulteriore adempimento, da parte del datore di lavoro, è l'informativa alla Rappresentanza sindacale unitaria (RSU), laddove presente. Tale comunicazione potrà avvenire anche successivamente all'erogazione dei fringe benefit, a condizione che la stessa avvenga entro la chiusura del periodo d'imposta 2023.

Da ultimo, si ricorda che, per il 2023, in aggiunta al nuovo limite previsto per i fringe benefits, **è possibile riconoscere anche buoni benzina o titoli analoghi per un valore massimo di € 200,00** che, per espressa previsione del legislatore rappresenta un ulteriore beneficio (si ricorda che in questo caso i buoni sono esenti solo da imposte ma soggetti a contributi).

Rammentando che l'erogazione dei fringe benefits, intesi come beni e servizi, costituiscono EROGAZIONI LIBERALI del datore di lavoro e possono essere corrisposti ad personam, si rimane a disposizione per ulteriori chiarimenti.