

IL WELFARE AZIENDALE 2023 E I CHIARIMENTI DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE

L'art. 40, DL n. 48/2023, c.d. "Decreto Lavoro" prevede, **esclusivamente per il 2023, l'aumento a € 3.000 del limite di non imponibilità / non concorrenza al reddito dei fringe benefit** (ordinariamente fissato a € 258,23) a favore dei **lavoratori dipendenti con figli fiscalmente a carico**. In

particolare, il comma 1 del citato art. 40 dispone che:



*"limitatamente al periodo d'imposta 2023, in deroga a quanto previsto dall'art. 51, comma 3, prima parte del terzo periodo del TUIR **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 dal matrimonio riconosciuti, i figli adottivi o affidati, che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 12, comma 2, del citato testo unico delle imposte sui redditi, nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche per il servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale. I datori di lavoro provvedono all'attuazione del presente comma previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti**".*

Il citato art. 40 limita la nuova fattispecie di esclusione dalla formazione del reddito di lavoro dipendente al 2023. Di conseguenza, l'ammontare complessivo dei fringe benefit in esame deve tener conto anche di quelli eventualmente erogati / concessi dal datore di lavoro già **dall'inizio 2023**.

Con la Circolare 1.8.2023, n. 23/E 2023 l'Agenzia delle Entrate ha fornito alcuni chiarimenti in merito all'**ambito oggettivo e soggettivo** dell'agevolazione.

AMBITO OGGETTIVO

Ai sensi dell'art. 51, comma 3, TUIR non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente il valore dei beni ceduti / servizi prestati al lavoratore se il valore complessivo degli stessi non supera nel periodo d'imposta l'importo di € 258,23.

Il superamento di tale importo comporta la **tassazione ordinaria dell'intero ammontare** e non soltanto della quota parte eccedente il citato limite.

Come sopra accennato, per il 2023, in deroga a quanto disposto dal citato comma 3, è prevista la non concorrenza al reddito di lavoro dipendente:

- del valore dei **beni ceduti / servizi prestati ai lavoratori dipendenti**.
Rientrano nella nozione di reddito di lavoro dipendente anche i beni ceduti / servizi prestati:
 - al coniuge / familiari ex art. 12, TUIR del lavoratore;
 - per i quali è attribuito il diritto di ottenerli da terzi;
- delle **somme erogate / rimborsate** agli stessi dal datore di lavoro **per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato / energia elettrica / gas naturale**;

entro il **limite complessivo di € 3.000**.



In caso di superamento del predetto limite, **l'intero valore** dei fringe benefit di cui ha beneficiato il lavoratore nell'anno (non solo la quota eccedente), **rientra nell'imponibile fiscale e contributivo**.

Nella Circolare n. 23/E l'Agenzia delle Entrate ha chiarito che:

- l'agevolazione in esame spetta anche in relazione all'**imposta sostitutiva** di cui all'art. 1, commi da 182 a 189, Legge n. 208/2015, Finanziaria 2016, applicabile **ai premi di risultato in beni e servizi**. In altre parole, il valore dei beni ceduti / servizi prestati al lavoratore, nonché le somme erogate / rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche:
 - **non concorrono**, nel limite di € 3.000, a formare il reddito di lavoro dipendente;

- **non sono soggetti all'imposta sostitutiva** anche nel caso in cui gli stessi siano **fruits**, per scelta del lavoratore, **in sostituzione dei premi di risultato e delle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili.**



La sostituzione dei premi di risultato e degli utili (assoggettabili a imposta sostitutiva), con beni / servizi o somme erogate / rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche può avvenire soltanto se prevista dai **contratti aziendali / territoriali**;

- le somme pagate per le utenze dal lavoratore dipendente nel 2023 riferite a **consumi di competenza 2022**:
 - **già rimborsate**
o
 - per le quali sono **già state erogate le somme dal datore di lavoro** ai sensi dell'art. 12, DL n. 115/2022, c.d. "Decreto Aiuti-bis";**non devono essere considerate ai fini della nuova agevolazione 2023.**

AMBITO SOGGETTIVO

Come sopra accennato, in base all'art. 40, DL n. 48/2023, l'agevolazione è applicabile ai fringe benefit percepiti dai lavoratori dipendenti *"con figli, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi o affidati, che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 12, comma 2, del citato testo unico delle imposte sui redditi"*.

A tal fine si rammenta che ai sensi del citato art. 12 sono considerati fiscalmente a carico, a prescindere dal fatto che siano conviventi o meno con i genitori, i figli che hanno percepito nell'anno un reddito pari o inferiore a € 4.000 (al lordo degli oneri deducibili), fino a 24 anni di età ovvero non superiore a € 2.840,51 (al lordo degli oneri deducibili), di età superiore a 24 anni.



Per tali soggetti, il requisito dell'età è rispettato purché sussista anche per una sola parte dell'anno, in considerazione del principio di **unitarietà del periodo d'imposta.**

Sul punto nella Circolare n. 23/E l'Agenzia precisa che:

- in base al predetto principio di unitarietà del periodo d'imposta, la condizione di **figlio fiscalmente a carico va verificata al 31.12.2023**;
- l'agevolazione è riconosciuta **in misura intera a ogni genitore**, anche in presenza di un unico figlio, purché lo stesso sia **fiscalmente a carico di entrambi.**

Di conseguenza, anche nel caso in cui i genitori decidono di attribuire l'intera detrazione per figli a carico a quello con il reddito complessivo più elevato ai sensi dell'art. 12, comma 1, lett. c), TUIR, **l'agevolazione spetta ad entrambi**, poiché **il figlio è considerato fiscalmente a carico** sia dell'uno sia dell'altro. Il citato art. 40 prevede, infatti, che, per beneficiare dell'esenzione, i figli devono **trovarsi nelle condizioni** previste dall'art. 12, comma 2, TUIR e **non che il genitore fruisca della relativa detrazione.**



Con riferimento alla possibilità di godere del beneficio in esame da parte di **entrambi i genitori lavoratori dipendenti**, il dettato normativo **non pone limiti**, sempreché i figli possano essere **considerati fiscalmente a carico di entrambi**;

- l'agevolazione spetta **anche nel caso in cui il genitore non beneficia della detrazione** per figli fiscalmente a carico di cui all'art. 12, TUIR, in quanto **percettore dell'Assegno unico e universale (AUU).**

Nella citata Circolare n. 23/E l'Agenzia precisa altresì che:

- l'agevolazione spetta **anche ai titolari di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente**;
- i fringe benefit possono essere concessi dal datore di lavoro anche **ad personam.**

Come chiarito dal comma 2 del citato art. 40, per la **restante platea di lavoratori dipendenti** (senza figli a carico), trova applicazione l'ordinario regime di esenzione di cui all'art. 51, comma 3, TUIR, ai sensi del quale opera la soglia di esenzione fino a € 258,23 limitatamente al valore dei beni ceduti / servizi prestati (tale previsione non è estesa ai rimborsi e alle somme erogate per il pagamento

delle bollette di luce, acqua e gas naturale, per i quali resta applicabile il principio generale secondo cui qualunque somma percepita dal lavoratore in relazione al rapporto di lavoro costituisce reddito imponibile di lavoro dipendente).

MODALITÀ APPLICATIVE

L'agevolazione spetta a seguito di **dichiarazione fornita dal lavoratore dipendente** attestante il **possesso dei requisiti richiesti**, contenente il **codice fiscale dei figli fiscalmente a carico** (in mancanza di tale dichiarazione, l'agevolazione non è applicabile).



Non essendo prevista una forma specifica, la dichiarazione può essere effettuata secondo modalità concordate fra il datore di lavoro e il lavoratore. In ogni caso è necessario conservare la documentazione (anche firmata digitalmente) comprovante l'avvenuta dichiarazione.

Al **venir meno dei presupposti per il riconoscimento del beneficio** (ad esempio, nel caso in cui, successivamente alla dichiarazione, i figli hanno conseguito redditi di ammontare superiore ai limiti previsti per essere considerati fiscalmente a carico nel 2023), **il lavoratore deve darne pronta comunicazione al datore di lavoro**.

In tal caso il datore di lavoro recupererà il beneficio non spettante:

- nei **periodi di paga successivi** a quello nel quale è resa la comunicazione e, comunque;
- **entro i termini di effettuazione del conguaglio di fine anno / fine rapporto**, nel caso di cessazione dello stesso nel corso del 2023.

In generale, al venir meno di una (o più) delle condizioni stabilite per l'agevolazione in esame il sostituto d'imposta ha tempo fino al termine stabilito dall'art. 23, comma 3, DPR n. 600/73, ossia, entro il 28.2 dell'anno successivo e, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, alla data di cessazione.

I datori di lavoro provvedono all'attuazione dell'agevolazione **previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie**, 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.

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.

Pertanto, come evidenziato dall'Agenzia nella Circolare n. 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.