



NOTA UFFICIO SINDACALE

LEGGE DI BILANCIO 2024

Fringe benefit ai lavoratori dipendenti Le regole, i limiti e le modalità di applicazione

La legge di Bilancio 2024 è intervenuta sulla disciplina dei fringe benefit ampliando la soglia di non imponibilità fiscale e contributiva.

Per l'anno 2024, è previsto l'innalzamento a 1.000€ della soglia di non imponibilità per l'assegnazione di fringe benefit ai dipendenti, con incremento a 2.000€ in presenza di figli a carico.

I lavoratori sono tenuti a produrre al sostituto d'imposta (azienda), una dichiarazione contenente il codice fiscale dei figli a carico.

➤ Definizione di fringe benefit

I fringe benefit rappresentano benefici accessori alla retribuzione monetaria che l'azienda riconosce ai propri lavoratori, anche per via contrattuale.

Si tratta erogazioni in natura, sotto forma di beni, servizi o agevolazioni, per migliorare le condizioni lavorative.

L'art. 2099 del Codice Civile prevede che “il prestatore di lavoro può anche essere retribuito in tutto o in parte con partecipazione agli utili o ai prodotti, con provvigione o con prestazioni in natura”.

Generalmente, la disciplina dei fringe benefit viene fissata all'interno dei contratti collettivi e dei contratti individuali tra l'azienda ed il lavoratore dipendente, mentre quella fiscale è contenuta nell'art. 51, commi 3 e 4 del TUIR.

In ossequio al **principio di onnicomprensività** del reddito di lavoro dipendente (art. 51, comma 1. TUIR) il reddito imponibile non è soltanto quello connesso al lavoro effettivamente prestato, ma anche quello che si collega al rapporto lavorativo e prescinde dalle prestazioni effettivamente svolte.

La disciplina dei fringe benefit è stata oggetto di numerosi interventi negli ultimi anni, finalizzati soprattutto ad ampliare la soglia di non imponibilità fiscale e contributiva.

L'art. 40 del decreto Lavoro (D.L. n. 48/2023) ha stabilito, per il solo periodo d'imposta 2023 ed esclusivamente a favore dei lavoratori dipendenti con **figli fiscalmente a carico**, l'innalzamento a **3.000€** del **limite di non imponibilità** di tali benefit (art. 51, comma 3, terzo periodo, TUIR), lasciando inalterata la soglia di 258,23€ per tutti gli altri lavoratori.

Nello specifico, per l'individuazione dei figli a carico ci si riferisce alle condizioni di cui all'art. 12, comma 2 TUIR, che considera fiscalmente a carico i figli di **età non superiore a 24 anni** con reddito complessivo fino a 4.000€ ed i figli di età superiore a 24 anni con un reddito complessivo non superiore a 2.840,51€ (compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti i figli adottivi o affidati).

Ai fini dell'applicazione della disciplina prevista per l'anno 2023, tra i benefit era possibile ricomprendere anche le somme erogate o rimborsate dai datori di lavoro per il pagamento delle **utenze domestiche** del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale.

Erogazioni ad personam

Il datore di lavoro può corrispondere frange benefit **anche ad personam** ed a prescindere da occasioni di festività o ricorrenze (circ. Agenzia delle Entrate 22 ottobre 2008 n. 59/E); inoltre, al superamento della soglia, l'intero valore dovrà essere sottoposto a tassazione e a contribuzione, non soltanto l'eccedenza.

A tal fine, il datore di lavoro a conguaglio è tenuto a verificare la presenza di altri valori eventualmente percepiti nell'anno dal lavoratore. Se il rapporto di lavoro ha una durata inferiore all'anno, il limite non deve essere ragguagliato al periodo di lavoro ma va considerato per intero.

➤ La nuova disciplina 2024

L'art. 1, comma 16 della legge di Bilancio 2024 (legge n. 213/2023), dispone la non concorrenza alla formazione del reddito di lavoro dipendente di cui all'art. 51, comma 3 del TUIR entro il **limite complessivo di 1.000€** (anziché 258,23€), del valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori, nonché delle somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle **utenze domestiche** del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, delle spese per l'affitto della prima casa ovvero per gli interessi sul mutuo relativo alla prima casa.

Per i **lavoratori dipendenti con figli a carico**, il limite complessivo è innalzato a 2.000€ in riferimento alle medesime tipologie di benefit.

Le nuove disposizioni, quindi, confermano limitatamente al **solo periodo d'imposta 2024**, in deroga a quanto previsto dall'art. 51, comma 3, prima parte del terzo periodo del TUIR che nel valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti rientrano anche le somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale.

Per tali beni è prevista la non concorrenza alla formazione del reddito nei limiti citati e per il 2024, ad essi si aggiungono gli interessi sui mutui e le spese per l'affitto relativi alla prima casa.

Anche per il 2024, ai fini dell'applicazione del limite maggiorato a 2.000€, i lavoratori sono tenuti a produrre al sostituto d'imposta una dichiarazione contenente il codice fiscale dei figli a carico (art. 1, comma 17).

Va detto che la norma non impone alcuna forma specifica per effettuare la dichiarazione che, pertanto, può essere resa con le modalità che il datore di lavoro e il lavoratore riterranno più opportune.

Inoltre, il lavoratore che perde i requisiti dopo aver prodotto la dichiarazione dovrà darne comunicazione al sostituto d'imposta e quest'ultimo dovrà recuperare a tassazione gli importi in precedenza esclusi, entro la scadenza prevista per il conguaglio di fine anno.

Obbligo di informativa alle RSU

Il datore di lavoro è tenuto ad effettuare un'**informativa alle RSU** laddove presenti.

L'obbligo era già previsto dall'ultimo periodo del primo comma dell'art. 40 del decreto Lavoro, trova conferma anche per il 2024 e deve essere assolto in via preventiva rispetto all'attuazione dell'agevolazione in argomento; tuttavia, in linea con quanto precisato dall'Agenzia delle Entrate lo scorso anno (Circ. n. 23/E/2023, par. 3), si ritiene che il datore di lavoro potrà adempiere entro la chiusura del periodo d'imposta.

Per quanto concerne gli **aspetti previdenziali**, l'INPS ha più volte precisato che, nel rispetto del principio di unificazione della retribuzione imponibile fiscale e contributiva di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 314/1997, nella determinazione della retribuzione imponibile ai fini previdenziali occorre tenere conto, altresì, del regime di esclusione dalla concorrenza alla formazione del reddito di lavoro dipendente del **valore normale dei beni ceduti** e dei **servizi prestati** se complessivamente di importo non superiore, nel periodo d'imposta, alla soglia ordinaria.

Il conguaglio di fine anno.

Il datore di lavoro che effettua il **conguaglio di fine anno**, deve tener conto anche dei beni e servizi ceduti da eventuali precedenti datori di lavoro.

Ai soli fini previdenziali, al superamento del limite previsto, egli provvede al versamento dei contributi esclusivamente sulla parte di fringe benefit da lui erogati; mentre, ai fini fiscali, deve trattenere l'IRPEF anche sui fringe benefit corrisposti da eventuali precedenti datori di lavoro (cfr. messaggio INPS n. 3384 del 6 novembre 2023).

Soggetti	Limite	Novità 2024
Lavoratrici e Lavoratori	1.000€	Spese di affitto e interessi su mutui prima casa
Lavoratrici e lavoratori con figli a carico (art. 12, comma 2, TUIR)	2.000€	

➤ Le indicazioni dell'Agenzia delle Entrate

In attesa di nuovi chiarimenti, a seguito delle novità introdotte dal decreto Lavoro, l'Agenzia delle Entrate, con la circolare 1° agosto 2023 n. 23/E ha specificato quanto segue:

- il maggior limite di non imponibilità si applica ai titolari di redditi da lavoro dipendente ma anche di redditi a quest'ultimo assimilati (art. 50 TUIR);
- la condizione di figlio fiscalmente a carico deve essere **verificata al 31 dicembre**, secondo il principio di unitarietà del periodo d'imposta;
- al superamento del limite (sia quello ordinario che quello maggiorato), l'intero valore concorre alla formazione del reddito da lavoro dipendente e non la sola quota eccedente;
- i fringe benefit a cui si applica il limite maggiorato possono comprendere anche il **pagamento** o il **rimborso** delle **utenze domestiche** (acqua, luce, gas).

La stessa circolare ha inoltre chiarito che:

- il maggior limite si applica per intero a ogni genitore, titolare di reddito di lavoro dipendente e/o assimilato, anche in presenza di un unico figlio, purché a carico di entrambi;
- hanno diritto all'agevolazione anche i genitori lavoratori che non possono beneficiare della detrazione per figli fiscalmente a carico in quanto beneficiari dell'assegno unico e universale (AUU);
- entrambi i genitori hanno diritto al beneficio nel caso in cui si accordino per attribuire la detrazione per i figli a carico interamente al genitore con il reddito più elevato;
- i datori di lavoro che applicano il maggior limite, sono tenuti ad effettuare un'**informativa preventiva** alle **RSU**, laddove presenti; tale dichiarazione può essere presentata al più tardi entro la conclusione del periodo d'imposta.

Le somme relative alle utenze del lavoratore pagate o rimborsate nel corso dell'anno precedente, che si riferiscono a consumi di competenza del medesimo anno, devono essere escluse dalla nuova agevolazione per evitare la duplicazione del beneficio.

È possibile rimborsare anche le spese delle utenze domestiche, quelle per l'affitto e gli interessi del mutuo sulla prima casa.

FIOM-CGIL NAZIONALE

Roma, 8 gennaio 2024