

**A TUTTE LE AZIENDE ASSOCIATE**

**Verona, 28 agosto 2023**

**Prot. n. 106/23 – CF/sb  
Circ. n. 106/RI/13 - 23**

Oggetto: **FRINGE BENEFIT DOPO IL DECRETO LAVORO E LA CIRCOLARE DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE 23/E DEL 01/08/2023.**

Facendo seguito alla nostra [circolare n. 100/RI/11 - 23](#) forniamo un approfondimento rispetto ai benefici per il lavoratore dipendente con figli fiscalmente a carico, ovvero l'innalzamento a 3.000 del limite di esenzione (salendo rispetto agli attuali 258,23 euro annui) dei fringe benefit di cui all'art. 51, comma 3, terzo periodo, del TUIR, limitatamente per l'anno 2023.

L'Agenzia delle Entrate con propria circolare (n. 23/E del 01/08/2023) ha fornito chiarimenti sulle novità introdotte dall'art. 40 del D.L. n. 48/2023.

La Circolare si sofferma in particolare sull'ambito oggettivo e sull'ambito soggettivo dell'agevolazione, nonché sulle modalità di applicazione del beneficio fiscale introdotto dal decreto Lavoro.

Con riguardo all'ambito oggettivo di applicazione dell'agevolazione, la Circolare n. 23/E ribadisce che il nuovo limite massimo di esclusione dal reddito di lavoro dipendente (euro 3.000) opera limitatamente al periodo d'imposta 2023 e che, analogamente all'art. 12 del decreto "Aiuti-bis" (D.L. n. 115/2022 sopra citato), tra i fringe benefit concessi ai lavoratori sono incluse le somme erogate o rimborsate ai medesimi dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, anche quale scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, dei premi di risultato.

L'Agenzia delle Entrate conferma inoltre, a scanso di equivoci, che qualora il valore dei beni ceduti o dei servizi forniti, nonché delle somme erogate o rimborsate per il pagamento delle bollette, risulti complessivamente superiore al limite in oggetto, l'intero valore rientra nell'imponibile fiscale e contributivo.

Con riferimento ai requisiti "soggettivi" richiesti dall'art. 40 del decreto Lavoro, la Circolare n. 23/E chiarisce che i beneficiari dell'agevolazione sono i titolari di redditi di lavoro dipendente (art. 49 TUIR) e di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente (art. 50 TUIR) con figli fiscalmente a carico (compresi i figli nati fuori dal matrimonio riconosciuti e i figli adottivi o affidati), ai sensi dell'art. 12, comma 2, del TUIR, ossia con reddito non superiore a 4.000 euro ovvero a 2.840,51 euro in caso di età superiore a ventiquattro anni, al lordo degli oneri deducibili.

In riferimento a ciò la circolare ricorda che:

- la condizione di figlio fiscalmente a carico deve essere verificata con riferimento al periodo d'imposta 2023 e il superamento o meno del limite reddituale va verificato alla data del 31 dicembre 2023;
- 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 e anche nel caso in cui il lavoratore non possa beneficiare della detrazione per figli fiscalmente a carico di cui all'art. 12 del TUIR poiché, ad esempio, per gli stessi già percepisce l'assegno unico e universale (AUU);
- nel caso in cui 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, l'agevolazione spetta comunque a entrambi poiché il figlio è considerato fiscalmente a carico sia dell'uno sia dell'altro genitore.

Per tutti gli altri lavoratori resta applicabile quanto previsto dall'art. 51, comma 3, del TUIR ovvero una soglia di esenzione fino a 258,23 euro per il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati, non estensibile ai rimborsi e alle somme erogate per il pagamento delle bollette di luce, acqua e gas.

L'applicazione dell'agevolazione necessita di "previa" dichiarazione da parte del lavoratore dipendente al proprio datore di lavoro di avervi diritto, con indicazione del codice fiscale dell'unico figlio o dei figli fiscalmente a carico. La dichiarazione può essere effettuata secondo modalità concordate fra datore di lavoro e lavoratore.

Si chiarisce, inoltre, che, ai sensi del comma 2 dell'art. 40, i lavoratori per i quali sono venuti meno i presupposti per il riconoscimento del beneficio sono tenuti a darne tempestiva comunicazione al datore di lavoro al fine del recupero del 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. In tal caso si applica ordinariamente il comma 3 dell'art. 51 del TUIR.

Con riguardo all'obbligo per il datore di lavoro di procedere, ai fini del riconoscimento dell'agevolazione, alla previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti, la Circolare n. 23 prescrive che il beneficio possa essere riconosciuto anche prima che si provveda alla suddetta informativa, a condizione che la stessa avvenga entro la chiusura del medesimo periodo d'imposta.

Da ultimo si ricorda che il datore di lavoro non è obbligato al riconoscimento del fringe in discussione, ma rappresenta una possibilità ed inoltre può essere riconosciuto *ad personam* e non alla totalità dei lavoratori o a categoria omogenee.

[Clicca qui per una bozza di dichiarazione.](#)

L'Ufficio Relazioni Industriali è a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti

Il Direttore  
Lorenzo Bossi

