

APPROFONDIMENTO TEMA FRINGE BENEFIT

- 258,23 euro per la generalità dei lavoratori dipendenti;
- 3.000 euro per i lavoratori dipendenti con figli a carico.

Brevemente, manifestando attraverso il prospetto presentato sulla nostra intranet la propria volontà, oltre ad autocertificare i necessari requisiti, si potrà godere, rispettate le premesse, della detrazione totale degli importi succitati se usati attraverso il fringe benefit.

Ora cercheremo di spiegarvi meglio quella che sembra una questione ostica ma che invero non lo è poi così tanto. Avvalendoci di informazioni acquisite su siti specializzati vi proponiamo la definizione più comune relativa ai fringe benefit ovvero delle somme relative all'uso di beni e servizi che si affiancano alla retribuzione principale del lavoratore dipendente. Rappresentano più genericamente una retribuzione in natura, concessa dal datore di lavoro, che può consistere anche direttamente in beni e servizi (oltre all'erogazione in denaro).

Nel caso di specie, entro i limiti succitati relativi alle 2 casistiche, lavoratori con figli e lavoratori senza figli, i fringe benefit non concorrono a formare il reddito del lavoratore dipendente. In altre parole se non concorrono a formare il reddito non verranno tassati.

I fringe benefit portano vantaggi anche al datore di lavoro poiché, salvo qualche caso, sono interamente deducibili. Gli importi pertanto finiranno direttamente nella busta paga del lavoratore dipendente senza essere tassati.

ATTENZIONE Tuttavia occorre precisare che al superamento del limite annuale stabilito diventa imponible l'intero importo. Non sarà tassata esclusivamente la parte che supera il tetto massimo ma l'intera somma.

Veniamo alla ciccia! I limiti previsti per il 2023. Ci sono 2 tetti in funzione alla tipologia del lavoratore

- 258,23 euro per la generalità dei lavoratori dipendenti;
- 3.000 euro per i lavoratori dipendenti con figli a carico.

IMPORTANTE NOVITA' per i lavoratori con figli, per quest'anno, oltre all'innalzamento dell'importo fino a 3000, potranno rientrare nei fringe benefit anche le spese relative al pagamento delle bollette, a differenza di quanto previsto per la generalità dei lavoratori.

Per chi volesse approfondire invitiamo alla lettura di quanto pubblicato dall'Agenzia delle Entrate tramite la circolare numero 23 del 1° agosto 2023.

NOTE TECNICHE: Per prima cosa occorre precisare che tra i figli a carico sono *“compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi o affidati”*.

I figli devono essere *“a carico”*, ovvero che abbiano un reddito:

- non superiore a euro 2.840,51 euro;
- non superiore a 4.000 euro per i figli fino a 24 anni di età.

La condizione deve essere verificata al 31 dicembre di ciascun anno. Se un unico figlio è a carico di entrambi i genitori, l'agevolazione spetta a entrambi in misura piena. Il limite complessivo può quindi arrivare a 6.000 euro.

COBAS TIM PIEMONTE

cobastimpiemonte@cobaslavoroprivato.it

Riferimento territoriale 3356337922 Alessandro Sposato

REGIONE PIEMONTE – Sede TORINO – Mirafiori via Cercenasco 23/C – tel/fax 011 4224605

San Paolo via Cesana, 72 – tel/fax 011 334345 – Cell. 3404545191

La detrazione spetta a condizione che il figlio sia considerato fiscalmente a carico, anche nel caso in cui si decida di attribuire il 100 per cento della detrazione ad un unico genitore. L’Agenzia delle Entrate precisa inoltre che tra gli importi che possono essere esclusi dalla tassazione possono rientrare anche i pagamenti “*delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell’energia elettrica e del gas naturale*”.

Per ottenere i fringe benefit fino a 3.000 euro, grazie alla misura stabilita con la legge di conversione del decreto Lavoro, il lavoratore dovrà presentare all’azienda una dichiarazione relativa al rispetto dei requisiti del figlio. Se vengono a mancare i presupposti per il riconoscimento del beneficio, anche *ex post*, il lavoratore dovrà comunicarlo al proprio datore di lavoro, il quale recupererà le somme dagli stipendi successivi.

Per l’attuazione dell’agevolazione, l’Agenzia delle Entrate precisa che l’agevolazione da parte dei datori di lavoro è subordinata all’informativa alle rappresentanze sindacali unitarie, laddove presenti.*

L’adempimento potrà essere anche successivo all’attribuzione delle somme a patto che venga rispettata la scadenza del periodo d’imposta in corso. Si dovrà quindi provvedere entro il 31 dicembre 2023.

ULTERIORI PRECISAZIONI da parte dell’Agenzia delle Entrate sono state fornite in merito al rapporto tra fringe benefit e bonus carburante, per l’anno di imposta 2023.

In linea generale, il fringe benefit rappresenta un’agevolazione diversa rispetto al bonus carburante di cui articolo 1, comma 1, del decreto-legge 14 gennaio 2023, n. 5.

Oltre agli importi che rientrano nei limiti dei fringe benefit, di 3.000 euro o di 258,23 euro a seconda della tipologia di lavoratore, possono essere concessi buoni benzina per il valore di 200 euro. In sostanza, quindi, i buoni carburante che superino il valore di 200 euro, potrebbero rientrare come fringe benefit. I limiti massimi devono dunque essere considerati indipendentemente ma tra i fringe benefit possono essere attribuiti anche i buoni benzina.

A scopo esemplificativo vi proponiamo i fringe benefit maggiormente diffusi:

- Tra questi rientrano quelli per le auto aziendali, le cui regole sono state modificate profondamente dalla Legge di Bilancio 2020.
- Un’altra tipologia di fringe benefit che può essere riconosciuta ai dipendenti sono i buoni pasto. Nello specifico le somme non concorrono alla formazione del reddito: se l’importo giornaliero non supera i 4 euro o anche se l’importo non supera gli 8 euro, nel caso in cui tali buoni siano in forma elettronica.
- Tra le altre tipologie di fringe benefit meritano di essere citati:
 1. i fabbricati concessi al dipendente;
 2. i beni e servizi ceduti gratuitamente al dipendente;
 3. le polizze sanitarie;
 4. i prestiti concessi al dipendente. (Per tali importi sono previste regole specifiche).

*In attesa di un’adeguata informativa aziendale al nostro Sindacato vi invitiamo a valutare con attenzione e interesse l’opportunità che la legge ha previsto. Inutile ma opportuno stigmatizzare che in un periodo di forte contrazione del potere d’acquisto la mancata adeguata attenzione verso i lavoratori senza figli a carico ci pare ingiusta e oltremodo discriminante. Anche per questa categoria di Cittadini lo Stato avrebbe dovuto fare di più.

Torino 5 ottobre 2023

COBAS TIM PIEMONTEcobastimpiemonte@cobaslavoroprivato.it

Riferimento territoriale 3356337922 Alessandro Sposato