

FRINGE BENEFIT: LE NOVITÀ 2024

PREMESSA

Il presente documento offre un'analisi dei *fringe benefit*, ovvero quei “vantaggi” aggiuntivi erogati dai datori di lavoro ai dipendenti sotto forma di beni o servizi (retribuzione in natura) alla luce delle novità introdotte dal legislatore per l'anno fiscale 2024. Questi elementi, soprattutto nel corso degli ultimi anni, rappresentano un'importante componente del pacchetto retributivo complessivo, con implicazioni significative sia per il lavoratore che per l'azienda. L'analisi prende in considerazione la natura giuridica dei *fringe benefit*, la loro regolamentazione contrattuale e il trattamento fiscale e contributivo, con particolare attenzione alle novità introdotte dalla legge di Bilancio 2024. Si esaminano inoltre le condizioni di accesso alle nuove soglie di esenzione, gli adempimenti richiesti ai datori di lavoro e ai lavoratori, nonché le modalità di erogazione. Il documento si propone come strumento agile e informativo per la gestione ottimale dei *fringe benefit* nell'ambito del rapporto di lavoro, fornendo indicazioni pratiche e chiarimenti aggiornati alle ultime disposizioni legislative.

FOCUS SUI FRINGE BENEFIT

I *fringe benefit* corrisposti dal datore di lavoro ai propri dipendenti sono, a tutti gli effetti, una retribuzione in natura (art. 2099 codice civile), erogata sotto forma di beni o servizi, che comunemente viene riconosciuta in aggiunta alla retribuzione ordinaria allo scopo di migliorare il benessere del lavoratore incrementando, il suo livello di soddisfazione. L'erogazione degli stessi per i datori di lavoro rappresenta, invece, una concreta leva per un incremento della motivazione e dell'efficienza lavorativa, nonché uno strumento efficace per attrarre figure professionali qualificate e/o favorire la loro permanenza all'interno dell'azienda.

Esempi comuni di *fringe benefit* sono l'assegnazione a uso promiscuo dell'auto aziendale, l'assegnazione di abitazioni, la fornitura di dispositivi elettronici come smartphone o computer, prestiti a condizioni agevolate, polizze assicurative, contributi per la formazione professionale, abbonamenti ai mezzi di trasporto pubblico ecc.

Comunemente il riconoscimento dei *fringe benefit* è disciplinato in sede di contrattazione individuale tra le parti. Per quanto attiene, invece, al trattamento fiscale (e di riflesso contributivo) la norma di riferimento è l'art. 51 del D.P.R. n. 917/86 (Testo Unico delle Imposte sui Redditi) che ricomprende nel reddito di lavoro dipendente tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro (l'art. 9 dello stesso D.P.R. stabilisce che la valutazione deve tenere conto del valore normale di mercato dei beni e servizi forniti).

Nello specifico, il focus è orientato ai *fringe benefit* art. 51, comma 3, del TUIR che prevede la non concorrenza alla formazione del reddito di lavoro dipendente del valore dei beni ceduti e dei servizi prestati al lavoratore se il valore complessivo degli stessi non supera la soglia di 258,23 euro nel periodo d'imposta. Il superamento della soglia comporta la tassazione ordinaria dell'intero ammontare dei *fringe benefit*, e non soltanto della quota parte eccedente il limite di 258,23 euro (come già chiarito con le circolari dell'Agenzia delle Entrate n. 59/E del 2008 e la n. 35/E del 2022, i *fringe benefit* di cui all'art. 51, comma 3, del TUIR possono essere corrisposti dal datore di lavoro anche *ad personam*).

LE NOVITÀ PER L'ANNO FISCALE 2024

Negli ultimi anni i *fringe benefit* sono stati oggetto di particolare attenzione da parte del legislatore con l'intento di sostenere il potere d'acquisto dei lavoratori e, al contempo, di incentivare le aziende a fornire tali benefici in maniera più estesa. Diversi gli interventi che hanno elevato la soglia di esenzione fiscale (da 258,23 a 500, 600, 3.000 ecc.) ampliando anche la platea dei beni e servizi (si pensi al rimborso delle utenze domestiche).

Con la legge di Bilancio 2024 (art. 1, comma 16, L. n. 213/2023) il legislatore ha previsto, in deroga all'art. 51, comma 3, del TUIR, che limitatamente al solo anno fiscale 2024, non concorrono a formare il reddito entro il limite complessivo di 1.000 euro (anziché 258,23), il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti, nonché le 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 la soglia di 1.000 euro è elevata a 2.000 euro (compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti e i figli adottivi o affidati).

Appare utile evidenziare che il legislatore chiaramente amplia l'ambito oggettivo di applicazione del citato art. 51, comma 3, del TUIR prevedendo che non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente anche le somme erogate o rimborsate dal datore di lavoro ai propri lavoratori dipendenti per il pagamento delle utenze domestiche, delle spese per l'affitto della prima casa ovvero per gli interessi sul mutuo relativo alla prima casa. In questo caso, quindi, non si ha il riconoscimento di un bene o un servizio, ma un vero e proprio rimborso per un costo sostenuto.

MODALITÀ OPERATIVE

Come previsto dall'art. 1, comma 16, della legge di Bilancio 2024, limitatamente all'anno fiscale 2024, la soglia di esenzione fiscale di 258,23 euro, come definita dall'art. 51, comma 3 del TUIR, è stata modificata con un incremento dell'importo esente da imposizione fiscale secondo due distinte misure:

| Descrizione | Importo esenzione |
|--|-------------------|
| Per tutti i lavoratori che percepiscono redditi da lavoro dipendente o assimilati, come stabilito dagli artt. 49 e 50 del TUIR. | 1.000,00 |
| Per tutti i lavoratori che percepiscono redditi da lavoro dipendente o assimilati, come stabilito dagli artt. 49 e 50 del TUIR, a condizione che abbiano uno o più figli a carico, inclusi i figli nati fuori del matrimonio legalmente riconosciuti, i figli adottivi o affidati, che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 12, comma 2, del TUIR. In particolare, i figli non devono essere titolari di un reddito annuo superiore a 4.000,00 euro se di età inferiore ai 24 anni, o a 2.840,51 euro se di età pari o superiore ai 24 anni (<i>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</i>). | 2.000,00 |

(reddito inteso al lordo degli oneri deducibili)

Riguardo alla nozione di figli fiscalmente a carico, appare utile evidenziare che il beneficio spetta 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 per gli stessi percepisce l'assegno unico e universale (AUU). Al riguardo, infatti, il D.L. n. 4/2022 (cd. Decreto Sostegni-ter) ha inserito nell'art. 12 del TUIR il nuovo comma 4-ter, il quale stabilisce che, ai «*fini delle disposizioni fiscali che fanno riferimento alle persone indicate nel presente articolo, anche richiamando le condizioni ivi previste, i figli per i quali non spetta la detrazione ai sensi della lettera c) del comma 1 sono considerati al pari dei figli per i quali spetta tale detrazione*». Come chiarito con la circolare 18 febbraio 2022, n. 4/E, i figli di età inferiore ai 21 anni che rispettano i criteri reddituali, stabiliti al comma 2 del citato art. 12, restano fiscalmente a carico, benché per essi non spettino più le relative detrazioni.

Sempre in merito alle condizioni di spettanza, l'Agenzia delle Entrate, con la Circolare n. 23/2023, è intervenuta precisando che, in caso di figlio di età superiore a 21 anni, per il quale i genitori si sono accordati affinché sia il titolare del reddito più elevato a percepire le detrazioni d'imposta al 100%, anche l'altro genitore può beneficiare dell'agevolazione in commento purché il figlio sia fiscalmente a carico di entrambi (per beneficiare dell'esenzione i figli debbano trovarsi nelle condizioni previste dall'art. 12, comma 2, del TUIR e non che il genitore fruisca della relativa detrazione).

Sotto il profilo operativo, quando il datore di lavoro decide di riconoscere al dipendente un bene e/o un servizio in natura, a titolo di *fringe benefit*, è necessario formalizzare il riconoscimento dello stesso. Tale formalizzazione può avvenire, sia all'interno della lettera di assunzione, qualora venga riconosciuto all'inizio del rapporto, sia con un accordo separato, anche nel caso in cui il riconoscimento dovesse intervenire in corso di rapporto.

Ai fini dell'applicazione del beneficio in analisi, i datori di lavoro devono provvedere a informare, qualora presenti, le Rappresentanze Sindacali Unitarie (vedi bozza dell'informativa allegata). L'Agenzia delle Entrate non ha ancora fornito indicazioni specifiche in merito alle novità introdotte dalla legge di Bilancio 2024. Si presume, tuttavia, che mantenga validità quanto stabilito dalla Circolare n. 23/2023 per quanto attiene alla tempistica di invio dell'informativa, ovvero che, trattandosi di un beneficio riguardante l'intero anno fiscale, l'informativa possa essere inviata entro la chiusura del periodo di imposta stesso.

I lavoratori rientranti nella maggior fascia di esenzione, al fine di potere beneficiare dell'agevolazione, devono presentare al datore di lavoro apposita autocertificazione (vedi bozza della dichiarazione in allegato) nella quale attestare di avere uno o più figli fiscalmente a carico, indicando anche i rispettivi codici fiscali. Gli stessi, in seguito, dovranno premurarsi di comunicare eventuali variazioni delle condizioni che dovessero verificarsi durante l'anno.

Nell'erogazione dei *fringe benefit* il datore di lavoro e il lavoratore devono fare attenzione affinché vengano rispettati tutti i limiti e le soglie previste dalla normativa in vigore, oltre ad eventuali disposizioni della contrattazione collettiva applicata al rapporto (una fra tutte il CCNL Metalmeccanica Industria, che ha introdotto l'obbligo per i datori di lavoro di mettere a disposizione dei lavoratori strumenti di welfare di un valore di 200,00 euro che, se destinati a beni e servizi di cui all'art. 51, comma 3, del TUIR, rientrano all'interno del plafond).

Per quanto attiene agli adempimenti legati all'erogazione dei *fringe benefit* il datore di lavoro è tenuto a riportare nel libro unico del lavoro il valore corrispondente nel periodo di competenza.

Se la sommatoria dei valori dei *fringe benefit* riconosciuti al lavoratore non supera, nel periodo di imposta 2024, le soglie di appartenenza, a seconda delle caratteristiche del beneficiario, tale valore è esente a livello fiscale e anche contributivo, in virtù del principio di armonizzazione delle basi imponibili previdenziali e fiscali ai sensi del D.Lgs. n. 314/1997 (Circolare Inps n. 49/2023).

Il superamento delle soglie, per l'anno 2024 di 1.000,00 euro o 2.000,00 euro, porta alla totale imponibilità dei valori delle somme riconosciute; stessa conclusione anche nel caso in cui dovessero venire meno i presupposti per l'ampliamento della soglia a 2.000,00 euro nel caso di figli a carico ai sensi dell'art. 12 del TUIR. Qualora dovessero verificarsi tali ipotesi il datore di lavoro è tenuto a operare le operazioni di conguaglio entro il termine del periodo di imposta.

L'ultimo onere che grava sul datore di lavoro al termine dell'anno fiscale consiste nella comunicazione degli importi relativi ai *fringe benefit* concessi ai dipendenti. Tale comunicazione deve essere effettuata attraverso la Certificazione Unica 2025 per l'anno fiscale 2024, la cui presentazione è prevista per marzo 2025, conformemente al modello ministeriale e alle disposizioni che saranno messe a disposizione.

Dipartimento Scientifico

 **Fondazione Studi
Consulenti del Lavoro**

A cura di:

Luca Caratti (Coordinamento)

Ilaria Conte

Beniamino Scarfone

(Carta intestata datore di lavoro)

Spett. le RSU

Oggetto: Informativa alle rappresentanze sindacali unitarie, ai sensi dell'art. 1 c. 16 della Legge n.213/2023

La scrivente azienda _____ comunica per l'anno 2024 *intende riconoscere* (alternativamente "*ha riconosciuto*") fringe benefit secondo quanto stabilito dall'art. 1 c. 16 della Legge n.213/2023:

| Tipologia fringe benefit | Nuove soglie di esenzione per l'anno 2024 |
|---|---|
| Beni e servizi; Utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale; Spese per l'affitto della prima casa. | 1.000 euro per tutti i lavoratori che percepiscono redditi da lavoro dipendente o assimilati, come stabilito dagli artt. 49 e 50 del TUIR. |
| | 2.000 per tutti i lavoratori che percepiscono redditi da lavoro dipendente o assimilati, come stabilito dagli artt. 49 e 50 del TUIR, a condizione che abbiano uno o più figli a carico, inclusi i figli nati fuori del matrimonio legalmente riconosciuti, i figli adottivi o affidati, che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 12 c. 2 del TUIR. In particolare, i figli non devono essere titolari di un reddito annuo superiore a 4.000,00 euro se di età inferiore ai 24 anni, o a 2.840,51 euro se di età pari o superiore ai 24 anni (<i>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</i>). |

Di seguito una tabella con i fringe benefit che si *intende riconoscere* (alternativamente "*ha riconosciuto*") ai dipendenti:

| Tipologia fringe benefit | ... | ... | ... |
|--|-----|-----|-----|
| Beni e servizi | | | |
| Utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale | | | |
| Spese per l'affitto della prima casa | | | |
| Interessi sul mutuo relativo alla prima casa | | | |

Luogo _____, data _____

La presente comunicazione in ottemperanza a quanto disposto dall'art. 1 c. 16 della Legge n.213/2023.

Il datore di lavoro

**DICHIARAZIONE AI FINI DELL'EROGAZIONE DI FRINGE BENEFIT
PER I LAVORATORI DIPENDENTI CON FIGLI A CARICO
(Art. 1 comma 16, Legge 30 dicembre 2023, n. 213)**

il sottoscritto/a _____, Codice fiscale _____ dipendente (o titolare di reddito assimilato) della Società _____, con riferimento all'aumento della soglia di esenzione da 258,23 a € 2.000 euro, previsto dall'art. 1 c. 16 della Legge n.213/2023, nel caso di erogazione di beni e/o servizi nonché per 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, delle spese per l'affitto della prima casa ovvero per gli interessi sul mutuo relativo alla prima casa, riconosciuti ai lavoratori titolari di reddito da lavoro dipendente e/o assimilato con figli, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi o affidati, che si trovano nelle condizioni previste dall'art. 12, c. 2, del TUIR nel rispetto delle previste modalità attuative,

**DICHIARA
SOTTO LA PROPRIA RESPONSABILITÀ**

- di aver diritto all'applicazione del maggior limite di esenzione dei fringe benefit (art. 51, c. 3, terzo periodo, TUIR) di cui in premessa;
- che i figli indicati nel prospetto che segue non hanno percepito, nel periodo di imposta 2024, un reddito complessivo superiore a € 2.840,51 o € 4.000,00 per i figli di età non superiore a 24 anni.

| N. | Cognome e nome | Luogo di nascita | Data di nascita | Codice fiscale |
|----|----------------|------------------|-----------------|----------------|
| 1 | | | | |
| 2 | | | | |
| 3 | | | | |
| 4 | | | | |

Il sottoscritto/a si impegna a comunicare tempestivamente le eventuali variazioni delle condizioni di spettanza.

Luogo _____, data _____

In fede

In allegato fotocopia documento di identità:

Tipo documento _____ n. _____ rilasciata dal _____ di _____ il _____
con scadenza il _____.