

A tutti Clienti
Loro Sedi

Circolare n. 08-2024

Oggetto: Nuovi limiti di esenzione per i fringe benefits (art. 1 comma 16 e 17)

Con la presente, Vi comunichiamo che è stato pubblicato sul S.O. n. 40 alla G.U. n. 303 del 30 dicembre 2023 la L. 30 dicembre 2023, n. 213, *Legge di Bilancio 2024*.

Tra le varie novità di maggior interesse per i datori di lavoro e dipendenti è introdotto all'art. 1 comma 16 e 17 **“nuovi limiti di esenzione per i fringe benefits”**.

Limitatamente per il periodo d'imposta **2024, in deroga** a quanto previsto dall'art. 51, comma 3 del TUIR in base al quale non concorre a formare il reddito di lavoro dipendente il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se, complessivamente, di importo non superiore ad euro 258,23 nel periodo d'imposta, **non concorrono a formare il reddito, entro il limite complessivo di euro 1.000:**

- il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti;
- le somme erogate o rimborsate agli stessi lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica, del gas naturale, delle spese per l'affitto della prima casa nonché per gli interessi sul mutuo relativo alla prima casa.

Il predetto **limite** di esenzione è **umentato ad euro 2.000** (per il 2023 il limite era fissato ad euro 3.000) per i **lavoratori dipendenti con figli**, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, adottivi o affidati, **fiscalmente a carico** (ex art. 12, comma 2, TUIR).

*Vi ricordiamo che i lavoratori dipendenti con figli a carico, per vedersi **applicato** il limite di esenzione più alto di euro 2.000, devono dichiarare al datore di lavoro di avervi diritto, indicando il codice fiscale dei figli, con la dichiarazione di seguito allegata.*

NB

- resta l'onere da parte del datore di lavoro di conservare la documentazione (anche firmata digitalmente) ai fini di un eventuale controllo da parte degli organi competenti;
- i lavoratori per i quali dovesse venir meno in corso d'anno il presupposto del figlio a carico, sono tenuti a darne prontamente comunicazione al sostituto d'imposta: in tale ipotesi, il datore di lavoro procederà al 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 2024.

Dr. Paolo Dalmaschio

Consulente del lavoro – iscritto al n. 736 dell'Albo di Bergamo

Ai fini dell'applicazione della soglia di esenzione di euro 2.000 per i fringe benefits (comprensivi di somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche), a favore dei lavoratori dipendenti con figli fiscalmente a carico, il datore di lavoro è tenuto, preventivamente, ad informare in tal senso le RSU (o le RSA anche se non espressamente richiamate nella norma) laddove presenti.

Per quanto riguarda l'obbligo di informativa alle RSU qualora costituite, l'Agenzia delle Entrate precisa che in presenza della rappresentanza sindacale il beneficio può essere riconosciuto dopo aver fatto l'informativa, fermo restando che il beneficio può essere riconosciuto anche prima che si provveda alla suddetta informativa, a condizione che la stessa avvenga entro la chiusura del medesimo periodo d'imposta.

Lo Studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Bergamo, 22 gennaio 2024

Firmato C.d.L. Dr. Paolo Dalmaschio