

Savigliano, 29/01/2024

Prot. n. 04/2024

FRINGE BENEFIT: LA NORMATIVA PER L'ANNO 2024

L'art. 1, commi 16-17, della L. 213/2023 (Legge di Bilancio per il 2024) ha nuovamente modificato, per il solo anno 2024, la disciplina del fringe benefit.

CHE COS'È IL FRINGE BENEFIT

Si definisce fringe benefit l'attribuzione al dipendente di beni e servizi il cui controvalore non concorre alla formazione del reddito di lavoro dipendente se rimane entro il limite fissato dalla legge. L'art. 51, comma 3, TUIR fissa ordinariamente tale limite in 258,23 euro annui a dipendente, ma per l'anno 2024, **il limite è stato incrementato a:**

- **1.000 euro a dipendente, nel caso di lavoratori senza figli a carico;**
- **2.000 euro a dipendente, nel caso di lavoratori con figli a carico.**

Nel caso in cui tale limite venga superato, andrà assoggettato a tassazione l'intero importo corrisposto, dunque anche la quota di valore inferiore al predetto limite.

A CHI È POSSIBILE EROGARE IL FRINGE BENEFIT

I beni e servizi erogati entro il limite del fringe benefit possono essere assegnati a discrezione del datore di lavoro ai lavoratori dipendenti, **anche *ad personam***.

QUALI BENI RIENTRANO NEL FRINGE BENEFIT

Rientrano nella soglia del fringe benefit, a titolo di esempio: i buoni acquisto e i buoni carburante, i generi in natura prodotti dall'azienda, l'auto ad uso promiscuo, l'alloggio concesso in locazione, in uso o in comodato ecc..

Limitatamente per l'anno 2024 sono incluse tra i fringe benefits anche le somme erogate o rimborsate ai lavoratori per il pagamento delle **utenze domestiche** del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, nonché le **spese per l'affitto** della prima casa e **gli interessi sul mutuo** relativo alla prima casa.

REQUISITO DEI FIGLI A CARICO

In attesa di precisazioni ulteriori da parte dell'Agenzia delle Entrate, si ritengono applicabili le istruzioni già fornite per l'anno 2023:

- ❖ **i figli si considerano fiscalmente a carico qualora abbiano un reddito complessivo annuo non eccedente euro 4.000,00 (se minori di 24 anni) oppure 2.840,51 (se maggiori di 24 anni):** la condizione è verificata indipendentemente dalla fruizione per gli stessi delle detrazioni che, dal periodo d'imposta 2022, sono limitate ai figli di età pari o superiore a ventuno anni;
- ❖ **la condizione di figlio fiscalmente a carico deve essere verificata al 31 dicembre 2024:** in caso di variazioni di tale condizione nel corso dell'anno, il lavoratore dovrà darne tempestiva comunicazione al datore di lavoro, che sarà tenuto a recuperare il beneficio non spettante

dagli emolumenti corrisposti nei periodi di paga successivi e, comunque, entro i termini di effettuazione delle operazioni di conguaglio;

- ❖ **l'agevolazione deve essere riconosciuta in misura intera a ogni genitore, anche in presenza di un unico figlio**, purché lo stesso sia fiscalmente a carico di entrambi: il figlio si considera fiscalmente a carico di entrambi i genitori anche nel caso in cui i genitori si siano accordati per attribuire l'intera detrazione a quello dei due che possiede il reddito complessivo di ammontare più elevato.

MODALITA' DI EROGAZIONE DEL FRINGE BENEFIT

Erogazione di beni o servizi: l'azienda acquista il bene o servizio con fattura a sé intestata, cede fisicamente il bene o servizio al dipendente ed inserisce il controvalore in busta paga come dato figurativo.

Rimborso di bollette, affitto o interessi del mutuo: l'importo viene inserito direttamente in busta paga (incidente sul netto), previa presentazione della documentazione necessaria da parte del lavoratore.

IL RIMBORSO DELLE BOLLETTE

In attesa di precisazioni ulteriori da parte dell'Agenzia delle Entrate, si ritengono applicabili le istruzioni già fornite per l'anno 2023, in base alle quali sono ammesse a rimborso le bollette riguardanti:

- ❖ **utenze di immobili ad uso abitativo** posseduti o detenuti dal dipendente, dal coniuge o dai suoi familiari, a prescindere che negli stessi abbiano o meno stabilito la residenza o il domicilio, **a condizione che ne sostengano effettivamente le relative spese;**
- ❖ **utenze ad uso domestico** (ad esempio quelle idriche o di riscaldamento) **intestate al condominio** ma ripartite fra i condomini (per la quota rimasta a carico del singolo condomino)
- ❖ **utenze intestate al proprietario dell'immobile**, per le quali nel contratto di locazione è prevista espressamente una forma di addebito analitico e non forfetario a carico del lavoratore (locatario) o dei propri coniugi e familiari, sempre a condizione che tali soggetti sostengano effettivamente la relativa spesa.

La documentazione da presentare al datore di lavoro è costituita alternativamente da:

- **copia della bolletta**, da acquisire e conservare nel rispetto delle norme vigenti in materia di trattamento dei dati personali;
- **dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà**, con la quale il lavoratore richiedente attesti di essere in possesso della documentazione comprovante il pagamento delle utenze domestiche, di cui riporti gli elementi necessari per identificarle.

Inoltre, al fine di evitare che si fruisca più volte del beneficio in relazione alle medesime spese, il datore di lavoro è tenuto ad acquisire anche una **dichiarazione che attesti che le medesime fatture non siano già state oggetto di richiesta di rimborso, totale o parziale, non solo presso il medesimo datore di lavoro, ma anche presso altri.**

In merito alla possibilità di rimborso dell'affitto e degli interessi del mutuo sulla prima casa, invece, si attendono precise istruzioni in merito da parte dell'Agenzia delle Entrate.