



**Ai gentili Clienti
Loro sedi**

CIRCOLARE N. 3 GIUGNO 2023

Decreto Lavoro: innalzato a 3.000 euro annui il limite per i fringe benefit

L'articolo 2099 del codice civile prevede che la retribuzione del lavoratore possa assumere diverse forme, tra cui quella in natura, ovvero prestazioni diverse dal denaro. Per questa modalità di retribuzione il nostro ordinamento prevede un trattamento di favore per il lavoratore, ma si tratta di una modalità generalmente considerata residuale rispetto alla retribuzione monetaria minima prevista dalla contrattazione collettiva, che costituisce la controprestazione di riferimento.

Nel dettaglio, il Tuir, all'articolo 51, comma 3, tra i molti aspetti prevede che: “[...] *Non concorre a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta a lire 500.000 (258,23 euro); se il predetto valore è superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito*”.

Quest'anno, a causa della crisi bellica ed economica, il limite ordinario di esenzione fiscale per le retribuzioni in natura è stato nuovamente aumentato in via straordinaria e provvisoria tramite il c.d. "Decreto Lavoro", ma con alcune modifiche rispetto all'anno scorso. Inoltre, il limite di esenzione fiscale per i buoni carburante, già bypassato in passato, è stato fissato a 200 euro per tutto l'anno 2023 solo a livello fiscale e non contributivo.

L'articolo 40, D.L. 48/2023, c.d. “Decreto Lavoro”, rubricato “Misure fiscali per il welfare aziendale”, nella parte di interesse, afferma: “*Limitatamente al periodo d'imposta 2023, in deroga a quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, prima parte del terzo periodo, del Testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, non concorrono a formare il reddito, entro il limite complessivo di euro 3.000, il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti con figli, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi o affidati, che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 12, comma 2, del citato testo unico delle imposte sui redditi, 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. I datori di lavoro provvedono all'attuazione del presente comma previa*





informativa alle rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti. Resta ferma l'applicazione dell'articolo 51, comma 3, del citato testo unico delle imposte sui redditi, in relazione ai beni ceduti e ai servizi prestati a favore dei lavoratori dipendenti per i quali non ricorrono le condizioni indicate nel comma 1. Il limite di cui al comma 1 si applica se il lavoratore dipendente dichiara al datore di lavoro di avervi diritto indicando il codice fiscale dei figli..."

Il nuovo limite di esenzione fiscale passa da 258,23 a 3.000 euro annui e si applicherà solo ai lavoratori dipendenti e ai genitori di figli fiscalmente a carico. L'esenzione fiscale si applicherà non solo alle erogazioni in natura, ma anche agli importi monetari pagati o rimborsati per le bollette del servizio idrico, elettrico e del gas, come previsto anche dal "Decreto Aiuti bis" per l'anno 2022. Per poter beneficiare dell'esenzione fiscale fino a 3.000 euro, il datore di lavoro dovrà inviare una comunicazione preventiva alle Rsa/Rsu, se presenti, mentre il lavoratore dovrà dichiarare al proprio datore di lavoro di avere diritto alla nuova esenzione e fornire il codice fiscale dei figli fiscalmente a carico.

N.B. Ricordiamo cosa significa fiscalmente a carico ovvero l'articolo 12, comma 2, Tuir, recita: *“Le detrazioni di cui al comma 1 spettano a condizione che le persone alle quali si riferiscono possiedano un reddito complessivo, computando anche le retribuzioni corrisposte da enti e organismi internazionali, rappresentanze diplomatiche e consolari e missioni, nonché quelle corrisposte dalla Santa Sede, dagli enti gestiti direttamente da essa e dagli enti centrali della Chiesa cattolica, non superiore a 2.840,51 euro, al lordo degli oneri deducibili. Per i figli di età non superiore a ventiquattro anni il limite di reddito complessivo di cui al primo periodo è elevato a 4.000 euro”.*

I lavoratori che non soddisfano i requisiti sopra indicati saranno invece soggetti ai normali limiti di esenzione previsti dall'articolo 51, comma 3, Tuir.

A questo punto è lecito porsi alcuni dubbi interpretativi ovvero le disposizioni del Decreto Lavoro richiamano espressamente i lavoratori dipendenti tra i beneficiari del trattamento di favore, senza menzionare le figure titolari di redditi assimilati a quello di lavoro dipendente ai sensi dell'articolo 50 Tuir. Pertanto, sembrerebbe che solo i lavoratori dipendenti siano ammessi alla nuova esenzione fiscale.

Per quanto riguarda la modalità di applicazione dell'esenzione, la circolare n. 35/E/2022 ha chiarito che il superamento del limite massimo di esenzione non comporta l'applicazione di una franchigia,





ma la tassazione dell'intero importo che eccede il limite. Questo principio dovrebbe applicarsi anche all'innalzamento del limite di esenzione previsto dal Decreto Lavoro: *"...dalla lettura della disposizione in esame, nonché delle relazioni illustrativa e tecnica sopra citate, risulta evidente che la disciplina applicabile è quella dell'articolo 51, comma 3, Tuir e che la deroga a tale comma, introdotta dalla disposizione in parola, così come descritta nelle suddette relazioni, riguarda esclusivamente il limite massimo di esenzione e le tipologie di fringe benefit concessi al lavoratore, senza comportare, con ciò, alcuna modifica al funzionamento del regime di tassazione in caso di superamento dei limiti di non concorrenza stabiliti dalla norma. ...Pertanto, nel caso in cui, in sede di conguaglio, il valore dei beni o dei servizi prestati, nonché 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, risultino superiori al predetto limite, il datore di lavoro deve assoggettare a tassazione l'intero importo corrisposto, vale a dire anche la quota di valore inferiore al medesimo limite..."*.

Il tenore della comunicazione informativa che deve essere inviata dal datore di lavoro per l'applicazione del nuovo limite di esenzione fiscale non è sufficientemente chiaro. Non si comprende se la comunicazione debba riguardare la volontà di ricorrere alla retribuzione in natura o se debba informare circa la possibilità di applicare il nuovo limite di esenzione di 3.000 euro. Inoltre, se la comunicazione non avesse lo scopo di informare tutti i lavoratori, la necessità di una comunicazione preventiva alle Rsa/Rsu potrebbe generare dibattiti sulle disparità di trattamento tra i lavoratori.

La circolare n. 35/E/2022 ha chiarito che la retribuzione in natura può dipendere da una scelta unilaterale del datore di lavoro o comunque può essere erogata ad personam. Tuttavia, non è ancora chiaro se questa interpretazione possa essere estesa anche all'innalzamento del limite di esenzione fiscale previsto dal Decreto Lavoro.

Il rinvio ai normali trattamenti previsti dall'articolo 51, comma 3, Tuir, per coloro che non hanno diritto al nuovo regime di esenzione fiscale introdotto dal Decreto Lavoro, potrebbe teoricamente escludere l'applicazione dello speciale trattamento per i buoni carburante previsto dal D.L. 5/2023, che non integra la norma del Tuir. Il Decreto Lavoro ha sancito il dovere di applicare le ordinarie previsioni del Tuir per tutte le retribuzioni in natura, ma non esclude espressamente l'applicazione del trattamento speciale per i buoni carburante. Tuttavia, la questione rimane aperta fino a ulteriori chiarimenti.





Per quanto riguarda l'esenzione per i buoni carburante, la disposizione prevista dalla conversione del decreto sembra riferirsi sia all'aspetto fiscale che a quello contributivo. Tuttavia, anche in questo caso, sono necessari ulteriori chiarimenti.

Infine, per quanto riguarda l'applicazione del nuovo limite di esenzione fiscale per le retribuzioni in natura, non è ancora chiaro se l'esenzione sia da considerare per nucleo familiare o se sia il singolo dipendente a poter beneficiare del nuovo regime agevolativo. Anche in questo caso, servono ulteriori chiarimenti per definire la corretta applicazione della normativa.

Firma
Cdl Vincenzo Dimatteo

