

FRINGE BENEFIT: LE NOVITÀ 2024

COSA SONO I FRINGE BENEFIT

I fringe benefit corrisposti dal datore di lavoro ai propri dipendenti sono, a tutti gli effetti, una **retribuzione in natura**, 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.

Esempi comuni di fringe benefit sono l'assegnazione a uso promiscuo dell'auto aziendale, buoni spesa, buoni carburante ecc.

TRATTAMENTO FISCALE

Per quanto attiene al trattamento fiscale (e di riflesso contributivo) la norma di riferimento è l'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.

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

Con la legge di Bilancio 2024 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**.

Destinatari	Importo esenzione
Tutti i lavoratori che percepiscono redditi da lavoro dipendente o assimilati	1.000 euro
Tutti i lavoratori che percepiscono redditi da lavoro dipendente o assimilati, a condizione che abbiano uno o più figli a carico	2.000 euro

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. Qualora dovessero verificarsi tali ipotesi, il datore di lavoro è tenuto a operare le operazioni di conguaglio entro il termine del periodo di imposta.

NOTA BENE: 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. Ad esempio:

- CCNL Metalmeccanica Industria → welfare 200,00 euro
- CCNL Metalmeccanica Artigianato → welfare 145,00 euro (116,00 euro per gli apprendistati professionalizzanti)

Tali disposizioni si applicano ai titolari di **redditi di lavoro dipendente** e di **redditi assimilati** a quelli di lavoro dipendente, per i quali il reddito è determinato secondo le disposizioni contenute nell'articolo 51 del TUIR.

Pertanto, anche gli **amministratori** possono beneficiare di tali disposizioni, qualora percepiscano un compenso e **se l'erogazione dei fringe benefits viene deliberata con apposito verbale**.

NOZIONE DI FIGLI A CARICO

Il beneficio spetta a tutti i lavoratori 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 o per i quali sia stata fatta richiesta di assegno unico e universale.

I figli si considerano a carico per entrambi i genitori anche se la detrazione o l'assegno unico vengono fruiti solo da uno di essi.

In ogni caso, 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.

La condizione di figlio fiscalmente a carico deve essere verificata con riferimento al 31 dicembre.

UTENZE DOMESTICHE

Anche per l'anno 2024, è prevista l'esenzione ai fini reddituali e contributivi delle somme erogate o rimborsate dal datore di lavoro ai propri lavoratori dipendenti relativamente al «pagamento delle utenze domestiche del **servizio idrico** integrato, dell'**energia elettrica** e del **gas naturale**».

Le utenze domestiche devono riguardare gli **immobili ad uso abitativo** posseduti o detenuti, sulla base di un titolo idoneo, 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**.

Sono escluse le utenze intestate al mero convivente, e così pure al convivente di fatto, anche qualora l'utenza venga materialmente pagata, in toto o quota parte, dal lavoratore dipendente.

È possibile comprendere nel perimetro applicativo della norma anche le utenze per uso domestico – intestate al condominio – che vengono ripartite fra i condomini (per la quota rimasta a carico del singolo condomino) e quelle per le quali, pur essendo le utenze intestate al proprietario dell'immobile (locatore), nel contratto di locazione è prevista espressamente una forma di addebito analitico e non forfetario a carico del lavoratore (locatario) o dei propri coniuge e familiari, sempre a condizione che tali soggetti sostengano effettivamente la relativa spesa.

Le somme erogate dal datore di lavoro (nell'anno 2024 o entro il 12 gennaio 2025) possono riferirsi anche a fatture che saranno emesse nell'anno 2025 purché riguardino **consumi effettuati nell'anno 2024**. Dobbiamo ritenere che le somme erogate per fatture emesse nel 2024, ma riferite a consumi del 2023, non possano godere dei benefici di cui in trattazione.

SPESE PER AFFITTO PRIMA CASA

Per l'anno 2024, il datore di lavoro può erogare direttamente o rimborsare al lavoratore anche le somme destinate all'**affitto della prima casa**.

L'Agenzia delle Entrate chiarisce che per la nozione di "prima casa" rileva la nozione di "abitazione principale": le spese devono riguardare immobili ad uso abitativo **posseduti o detenuti**, sulla base di un **titolo idoneo**, dal **dipendente**, dal **coniuge** o dai **suoi familiari**, nei quali il dipendente o i suoi familiari indicati nell'art. 12 del TUIR, **dimorino abitualmente**, a condizione che **ne sostengano effettivamente le relative spese**.

Va considerato come "spese per l'affitto" il **canone** risultante dal contratto di locazione regolarmente registrato e pagato nell'anno.

INTERESSI SUI MUTUI

Per l'anno 2024, l'Agenzia considera rimborsabili, nel rispetto dei limiti sopra citati, sia le spese sostenute per un contratto di affitto sia quelle relative agli **interessi sul mutuo**, a condizione che l'immobile locato o su cui grava il mutuo costituisca l'**abitazione principale** del lavoratore.

IMPORTANTE! ALTERNATIVA TRA FRINGE BENEFIT E DETRAZIONE FISCALE

Le spese oggetto di rimborso, non potendo essere considerate effettivamente sostenute, **non consentono al contribuente di beneficiare** delle agevolazioni previste per le medesime spese, quali, ad esempio, la **detrazione** degli interessi passivi per mutui o dei canoni di locazione, indicata nella propria dichiarazione dei redditi.

È utile ricordare, infatti, che in linea generale, per gli oneri e le spese detraibili vale il principio secondo il quale la detrazione spetta solo se restano effettivamente a carico del contribuente che li ha sostenuti e nel caso in cui il rimborso sia inferiore alla spesa sostenuta la detrazione va calcolata solo sulla parte non rimborsata.

ONERI DOCUMENTALI

Fattispecie	Adempimenti a carico dei lavoratori e del datore di lavoro
Maggior limite di esenzione per lavoratori con figli a carico	<p>I lavoratori rientranti nella maggior fascia di esenzione, al fine di potere beneficiare dell'agevolazione, devono presentare al datore di lavoro apposita autocertificazione nella quale attestare di avere uno o più figli fiscalmente a carico, indicando anche i rispettivi codici fiscali.</p> <p>I lavoratori per i quali dovesse venir meno in corso d'anno il presupposto del figlio a carico, devono comunicarlo al datore di lavoro: 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.</p>
Utenze domestiche Spese per affitto prima casa Interessi sui mutui	<p>Ai fini documentali, è necessario che il datore di lavoro acquisisca e conservi, per eventuali controlli, la relativa documentazione per giustificare la somma spesa e la sua inclusione nel limite di cui all'articolo 51, comma 3, del TUIR.</p> <p>In alternativa, il datore di lavoro può acquisire una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà che attesti il ricorrere, in capo al medesimo dichiarante, dei presupposti previsti dalla norma, da conservare per eventuali controlli da parte degli organi a cui deputati.</p>
Il datore di lavoro è tenuto a riportare nel LUL il valore corrispondente nel periodo di competenza.	

BUONI PASTO

Il buono pasto è un ticket che può essere fornito dal datore di lavoro ai collaboratori per fruire di **servizi sostitutivi di mensa**.
Esistono due tipi di buoni pasto:

- quelli **cartacei** (consegnati in un carnet composto da matrice e buono)
- e quelli **elettronici** sotto forma di tessere dotate di microchip.

TRATTAMENTO FISCALE

Essi sono **esenti da tassazione** fino all'importo giornaliero stabilito dalla legge: soltanto l'eccedenza rispetto a tale cifra concorre a determinare il reddito da lavoro dipendente ai fini del calcolo dei contributi previdenziali e delle ritenute fiscali.

Il buono cartaceo non è soggetto a trattenute fino al valore facciale di 4 euro, quello elettronico è esente da tassazione fino al valore di 8 euro.

Tipologia di buono	Importo esenzione giornaliero
Cartaceo	4,00 euro al giorno
Digitale	8,00 euro al giorno

I buoni pasto godono di questo particolare regime di esenzione solo se riconosciuti alla generalità o a categorie omogenee di lavoratori. Essi **non rientrano tra i fringe benefits**, in quanto disciplinati da una diversa e apposita normativa.