

STUDIO DOTT. VINCENZO M. CIMINO
CONSULENTE DEL LAVORO
VIA MAZZINI N 107
40137 BOLOGNA
TEL 051/344543 – FAX 051/306271¹
sito : www.studiocimino.com
mail : info@studiocimino.com

Consulenza del lavoro – Gestione delle relazioni industriali e rapporti sindacali – Gestione delle crisi aziendali – Amministrazione del personale dipendente ed equiparato – Assistenza nella gestione della contrattualistica in materia di lavoro – analisi e relazioni tecniche – CTU presso il Tribunale di Bologna

Bologna, li 19.02.2024

OGGETTO: BENEFIT- RIVISTI LIMITI ANNO 2024.

Facendo seguito alle nostre precedenti circolari sul tema, per evidenziare che i commi 16 e 17 dell'art. 1 della L. 213 del 30.12.2023 (Legge di bilancio 2024) hanno previsto, anche per l'anno 2024 (modifica ancora transitoria e non strutturale), nuovi limiti di esenzione dei benefit in deroga al limite del c.3, dall'art. 51, del DPR 917/1986, con alcune novità rispetto alla deroga dello scorso anno.

Il comma 16 stabilisce infatti che, limitatamente al periodo d'imposta 2024 (come detto non rappresenta una modifica strutturale) non concorrano a formare il reddito, entro il limite complessivo di 1.000 euro, il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti (la disposizione risulta indirizzata ai lavoratori titolari di reddito di lavoro dipendente e assimilato), nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento non solo delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale (trattasi di una conferma, conseguentemente continuano a valere le istruzioni operative dell'A.E. contenute nelle circolari 35/2022 e 23/2023), ma anche delle spese per l'affitto della prima casa ovvero per gli interessi sul mutuo relativo alla prima casa (trattasi, per queste due prestazioni di novità rispetto agli anni 2022 e 2023, pertanto occorreranno nuove istruzioni da parte dell'A.E.).

Il predetto limite è elevato a 2.000 euro (lo scorso anno era di 3.000 euro) per i lavoratori dipendenti (da intendersi, come sopra detto, titolari di reddito di lavoro dipendente e assimilato) con figli, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti e i figli adottivi o affidati, che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 12, comma 2, del DPR 917/986 (figli fiscalmente a carico, vale a dire che non possiedono redditi propri annui superiori a € 2.840,51 ovvero a € 4.000,00 se di età non superiore a 24 anni). Come per lo scorso anno, il limite di esenzione maggiorato può essere applicato dal datore di lavoro solo se il lavoratore dichiara di avervi diritto, indicando il codice fiscale dei figli (in mancanza non può essere applicato il limite maggiorato a 2.000 euro).

Il terzo periodo del comma 16 stabilisce che i datori di lavoro provvedono all'attuazione dei nuovi limiti di esenzione previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie (RSU), laddove presenti. Stante la formulazione della norma (che coinvolge l'intero comma 16 e non il solo secondo periodo), detta condizione è indispensabile per l'applicazione di entrambi i limiti di esenzione (1.000 euro e 2.000 euro).

¹ C.FISC: CMNVCN73D20A944K P.IVA : 01956601205

Si ritiene, come precisato per lo scorso anno dall'A.E., che detta informativa debba essere data entro il termine del periodo d'imposta 2024 (non necessariamente prima dell'attuazione operativa della norma).

In dette aziende, la mancata informativa alla RSU, comporta il ripristino del limite di esenzione previsto del comma 3 dell'art. 51 (258,23 euro), peraltro inutilizzabile per i rimborsi delle bollette energetiche, per l'affitto della prima casa e per gli interessi sul mutuo della prima casa.

Si ricorda inoltre che l'utilizzo dei citati limiti di esenzione non è condizionato al requisito "generalità o categoria di dipendenti" (quindi, possono essere applicati, nonostante l'obbligo di informativa alla RSU ove presente, nel rispetto delle previste condizioni, anche "ad personam").

Si propone di seguito un riassunto schematico della normativa in oggetto:

- Periodo di applicazione: anno d'imposta 2024;
- Effetti della norma: seguendo quanto già precisato per gli anni 2022 e 2023, la norma in argomento produce effetti di detassazione oltre che ai fini IRPEF e addizionali all'IRPEF anche ai fini dell'imposta sostitutiva nell'ipotesi di erogazione di premi di risultato/ripartizione utili convertiti (ove previsto dall'accordo aziendale), per scelta del lavoratore, in flexible benefit (compresi erogazioni e rimborsi per utente domestiche e, novità 2024, per spese affitto della prima casa ovvero per interessi sul mutuo relativo alla prima casa);
- Destinatari dell'agevolazione: come già precisato dall'A.E. per gli anni 2022 e 2023, i beneficiari sono i lavoratori titolari di reddito di lavoro dipendente e assimilato (quindi, non solo i dipendenti come riportato nella norma in commento, ma anche i titolari di contratto di collaborazione coordinata e continuativa e gli amministratori titolari di collaborazione tipica non attratta dall'attività professionale);
- Benefit interessati: valore dei beni ceduti e dei servizi prestati dal datore di lavoro ai citati lavoratori, nonché somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche, delle spese per l'affitto della prima casa e per gli interessi sul mutuo relativo alla prima casa;
- Limiti di esenzione: 1.000 euro, elevati a 2.000 euro per i lavoratori con figli fiscalmente a carico. Quest'ultima agevolazione è riconosciuta in misura intera (massimo € 2.000) a ogni genitore titolare di reddito di lavoro dipendente e/o assimilato, anche in presenza di un unico figlio (quindi anche nel caso in cui ci siano più figli e solo uno rispetta il requisito previsto dalla norma) purché sia fiscalmente a carico di entrambi i genitori (non conta chi percepisce le detrazioni d'imposta ovvero se la detrazione non viene percepita perché rientrante nell'Assegno Unico Universale. Come per la soglia di € 258,23 (art. 51, c.3) anche la soglia di € 1.000 ovvero di € 2.000 rappresenta un limite (non una franchigia), conseguentemente il superamento di detto limite comporta che l'intero valore dei benefit (comprese le erogazioni/rimborsi delle utenze domestiche, dell'affitto prima casa ovvero degli interessi del mutuo per la prima casa) concorrano a formare reddito imponibile (sia ai fini fiscali che ai fini contributivi).
- Condizioni: l'esenzione fino a € 2.000 è condizionata dal ricevimento da parte del lavoratore della dichiarazione (non è prevista una forma specifica), che il datore di lavoro

dovrà conservare, attestante di averne diritto (figlio/figli con Il/i requisito/i per essere considerato/i fiscalmente a carico, con l'indicazione del/dei corrispondente/i codice/i fiscale/i). In assenza della dichiarazione il beneficio è applicabile entro il limite di € 1.000. Il lavoratore è, inoltre, tenuto a comunicare successive variazioni ovvero il venir meno della prevista condizione (in tale ipotesi il datore di lavoro sostituto d'imposta procederà con i conguagli nei mesi successivi. In assenza dell'informativa, ove dovuta, alla RSU (adempimento da effettuarsi entro il termine del periodo d'imposta 2024) il beneficio, come già precisato, è applicabile entro il limite di € 258,23 (non può contenere rimborsi di utenze domestiche, affitto prima casa, interessi mutuo prima casa);

- Applicazione del beneficio da parte del datore di lavoro: Il beneficio può essere applicato, dal datore di lavoro, anche in via discrezionale (ad personam), rimane l'obbligo, fatta eccezione per il limite di € 258,23, del rispetto delle suddette condizioni.

Si specifica che il datore di lavoro **non ha alcun obbligo di prevedere** l'istituzione di un fringe benefit (salvo previsioni imposte dalla contrattazione collettiva, anche di secondo livello), motivo per cui sarà necessario trasmettere allo Studio le autocertificazioni (qui di seguito un fac simile) **solo ed unicamente** se il datore di lavoro stesso intenda avvalersi di tale disposizione.

Cordiali saluti

Studio Cimino