



Fringe Benefit 2024: novità con importo esentasse fino a €2.000

La Legge di Bilancio 2024 aumenta l'importo dei fringe benefit che non concorrono alla formazione del reddito tassabile in capo al dipendente. L'importo per i fringe benefit 2024 passa quindi da €258,23 a €2.000 per i lavoratori dipendenti con figli a carico e a €1.000 per lavoratori dipendenti senza figli a carico.

Fringe Benefit: cosa sono e come funzionano

Abbiamo già affrontato l'argomento fringe benefit in occasione del Decreto Lavoro del 4 maggio 2023, che ne [aumentava l'importo fino a €3.000](#). Prima di approfondire la nuova suddivisione per il 2024, riportiamo una breve definizione sui fringe benefit con esempi.

L'art. 51, comma 3, del Tuir prevede, nella sua formulazione originaria, 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; se il predetto valore è superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito.”

La norma sopracitata permette pertanto al datore di lavoro di erogare ai propri dipendenti “compensi in natura” che, fino ad un certo importo, sono esenti da imposte e contributi.

Per “compenso in natura” si intende l'**erogazione di beni o prestazioni di servizi che non vengono riconosciuti in denaro**. Essi sono però evidenziati in busta paga.

Fringe Benefit: esempi

A titolo di esempio possono rientrare tra i fringe benefit i seguenti beni o servizi:

- I buoni pasto;
- I buoni carburante;
- Il telefono cellulare;
- L'auto aziendale;
- Le abitazioni;
- Regalie in occasione delle festività;
- Buoni spesa;
- Polizze assicurative;
- ecc.

Oltre a quelli elencati, sono due le importanti novità in tema di fringe benefit:

- La possibilità introdotta dall'anno 2022 di includere tra i fringe benefit riconosciuti dal datore di lavoro anche il **rimborso delle utenze domestiche** (per maggiori dettagli si rimanda al paragrafo 5 del presente articolo);
- La possibilità introdotta dall'anno 2024 di includere tra i benefit anche le **spese per l'affitto della prima casa**.

Il limite originario di €258,23 era stato già innalzato a €3.000 dal Decreto Aiuti quater (D.L. n.187 del 18 novembre 2022), ma esclusivamente per l'anno 2022. Per l'anno 2023 invece tale agevolazione riguardava esclusivamente i dipendenti con figli a carico.

Si ricorda che i fringe benefit rappresentano una liberalità. Non vi è pertanto l'obbligo da parte del datore di lavoro di corrisponderli. Tale spesa rimane a carico dell'azienda e non rappresenta un contributo rimborsato dallo Stato.

Novità Fringe Benefit 2024: fino a €2.000 esentasse per i dipendenti

La legge di Bilancio (legge 30/12/2023 n. 213) ha introdotto importanti novità in tema di fringe benefit.

Per l'anno 2024 la norma prevede i seguenti limiti entro i quali l'importo erogato come fringe benefit risulta deducibile per l'impresa datore di lavoro ed esentasse per il dipendente:

- Fino a **€2.000** per i lavoratori dipendenti **con figli fiscalmente a carico**;
- Fino a **€1.000** per tutti i lavoratori dipendenti.

Pertanto, nell'anno 2024, in deroga a quanto previsto dall'art. 51, comma 3, del Tuir:

non concorrono a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati fino all'importo di €2.000 ai lavoratori dipendenti con figli a carico nell'anno 2024 e di €1.000 per tutti i lavoratori dipendenti.

Fringe Benefit €2.000: a chi spetta

I lavoratori beneficiari dell'agevolazione sono:

- I titolari di redditi di lavoro dipendente;
- I titolari di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente (inclusi quindi anche i collaboratori coordinati continuativi co.co.co.)

per i quali il reddito è determinato secondo l'art. 51 del Tuir e che **abbiano figli a carico**.

La legge n. 213 della Legge di bilancio del 30.12.2023 aggiunge infatti una importante condizione per poter usufruire del Bonus di €2.000 esentasse.

Il lavoratore dipendente deve avere figli a carico secondo quanto previsto dall'art. 12.

I fringe benefit che usufruiscono dell'agevolazione sono infatti **solo quelli percepiti dai 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”*.

Fringe Benefit: quando il figlio si considera fiscalmente a carico

Ai fini del riconoscimento dell'agevolazione sui fringe benefit esentasse fino a €2.000 si fa riferimento alla circolare 23/E del 01 agosto 2023, che precisa quanto segue:

1. Sono considerati fiscalmente a carico i figli che abbiano un **reddito lordo non superiore a €2.840,51** (per il computo di tale limite si considera il reddito al lordo degli oneri deducibili). Per i figli di età non superiore a 24 anni, tale limite di reddito è **elevato a €4.000**.
2. La condizione di figlio a carico di cui sopra deve essere verificata al 31 dicembre di ogni anno. Pertanto, ai fini della presente agevolazione, per la sua applicazione nell'anno 2024, la condizione di cui al punto 1 va verificata al 31 dicembre 2024.
3. L'agevolazione è riconosciuta **in misura intera a ogni genitore** (quindi €2.000 ciascuno), titolare di reddito di lavoro dipendente e/o assimilato, anche in presenza di un unico figlio, purché lo stesso sia fiscalmente a carico di entrambi.
4. L'agevolazione è riconosciuta anche se il figlio è fiscalmente a carico, secondo i parametri di cui al punto 1, ma per il quale non spetta alcuna detrazione a seguito di richiesta dell'assegno unico e universale (AUU).
5. L'agevolazione è riconosciuta in misura piena ad entrambi i genitori (€2.000 ciascuno) anche se la detrazione è, per scelta dei genitori, in capo ad uno solo dei due (100% a carico del genitore con il reddito più elevato).

In conclusione, l'agevolazione si applica a ciascun genitore in misura piena (€2.000 cadauno) se il figlio è considerato fiscalmente a carico di entrambi, indipendentemente che il genitore usufruisca o meno della detrazione per figli a carico.

A tal fine è importante comunicare al datore di lavoro che il figlio è fiscalmente a carico, anche se non se ne richiede la detrazione dall'imposta.

Agevolazione Fringe Benefit: bonus €2.000 alle stesse condizioni anche per gli amministratori

È possibile quindi riconoscere il fringe benefit in oggetto anche agli amministratori delle società con figli a carico. In questo caso l'erogazione di tali beni e servizi o il pagamento/rimborso delle utenze domestiche dovrà essere oggetto di delibera assembleare.

Fringe Benefit €1.000: a chi spetta

Novità della Legge di Bilancio per il 2024 è l'innalzamento del limite di €258,23 anche per i dipendenti **senza figli a carico**.

Il massimale dei fringe benefit per il 2024 è di €1.000 per tutti i lavoratori dipendenti per i quali il reddito è determinato secondo l'art. 51 del Tuir (senza la condizione di avere figli a proprio carico).

Agevolazione Fringe Benefit: bonus €2.000 alle stesse condizioni anche per gli amministratori

È possibile quindi riconoscere il fringe benefit in oggetto anche agli amministratori delle società con figli a carico. In questo caso l'erogazione di tali beni e servizi o il pagamento/rimborso delle utenze domestiche dovrà essere oggetto di delibera assembleare.

Utenze domestiche: anche le bollette rientrano nel bonus di €2.000

Anche per l'anno 2024 rientra tra i benefits esentasse il **pagamento/rimborso delle utenze domestiche**.

Pertanto, il datore di lavoro può pagare direttamente oppure rimborsare al dipendente le bollette relative ad energia elettrica, gas naturale e servizio idrico integrato.

Quali utenze rientrano

Rientrano nell'agevolazione:

- le utenze che riguardano gli immobili ad uso abitativo posseduti o detenuti dal dipendente;
- le utenze che riguardano gli immobili ad uso abitativo posseduti o detenuti dal coniuge o dai familiari del dipendente, a condizione che ne sostengano effettivamente le spese. Per familiari si intendono quelli previsti dall'art 12 del Tuir;
- le utenze per uso domestico, incluse quelle intestate al condominio e ripartite fra i condomini per la quota a loro carico. Rientrano quindi anche le spese condominiali sostenute per il riscaldamento o l'acqua ad uso domestico;
- le utenze per uso domestico che, pur essendo intestate al locatore, vengono riaddebitate all'inquilino. Per rientrare nel benefit, la spesa deve essere stata riaddebitata al locatario in modo analitico e non forfettario. Anche in questo caso il benefit è riconosciuto anche se la spesa è stata pagata dal coniuge o dai familiari di cui all'art 12 Tuir;
- le utenze risultanti anche da più fatture;
- le utenze risultanti da fatture datate 2024 purché riguardanti consumi effettuati nel 2024 e pagate/rimborsate dal datore di lavoro entro il 12 gennaio 2025.

Nuovi Fringe Benefit 2024: affitto e interessi mutuo dell'abitazione

L' art. 1 della legge 213, al comma 17 introduce **due nuove tipologie di spese** rientranti tra i fringe benefit che il datore di lavoro può riconoscere al dipendente.

- le spese per l'**affitto** della propria abitazione;
- gli **interessi sul mutuo** relativo alla prima casa.

Il datore di lavoro, per l'anno 2024, potrà erogare somme a rimborso esentasse indistintamente per:

- utenze domestiche;
- affitto per l'abitazione prima casa;
- interessi pagati per il mutuo stipulato per l'acquisto per la propria abitazione prima casa,

sempre rimanendo entro il limite di €2.000 per i lavoratori dipendenti con figli a carico e €1.000 per coloro senza figli a carico.

Si ricorda che fino all'anno 2022 il datore di lavoro poteva erogare all'interno del limite di €258,23 solamente **il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati**.

Con il Bonus carburante l'importo esentasse può arrivare fino a €2.200

L'art. 1, comma 1, del D.L. n. 5/2023, prevede che:

L'importo del valore di buoni benzina o analoghi titoli, ceduti dai datori di lavoro privati ai lavoratori dipendenti nel periodo dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024 per l'acquisto di carburanti, nel **limite di €200 per lavoratore**, non concorre alla formazione del reddito ai sensi dell'articolo 51, comma 3, del DPR n. 917 del 22 dicembre 1986.

La circolare 23/E del 1° gennaio 2023 ha inoltre confermato che:

l'agevolazione in materia di fringe benefit rappresenta un'agevolazione **ulteriore, diversa ed autonoma** rispetto al bonus carburante.

Sarà pertanto possibile erogare ai dipendenti con figli a carico beni e servizi esenti fino all'importo di €2.000 (€1.000 in caso di assenza di figli a carico), oltre a buoni carburante fino a €200 per un importo totale esentasse quindi di **€2.200** (€1.200 per i dipendenti senza figli a carico).

per il Bonus carburante vale lo stesso principio secondo cui al superamento del limite di €200, l'intera somma erogata sarà soggetta a tassazione ordinaria.

Fringe benefit €2.000: come funziona

La Legge 213 del 30.12.2023 ha ribadito alcuni aspetti sulle modalità e le condizioni legate all'erogazione dei fringe benefits aziendali:

1. essi possono essere corrisposti dal datore di lavoro anche *ad personam*. Ciò significa che non vi è alcun obbligo di corrispondere tali beni e servizi alla generalità dei dipendenti. Il datore di lavoro può scegliere di corrisponderli solo ad alcuni dipendenti.
2. l'importo massimo di €2.000 (€1.000 in caso di dipendenti senza figli a carico) che non concorre al reddito di lavoro dipendente dei beni ceduti è da considerarsi **un limite e non una franchigia**. Pertanto, erogare una somma superiore comporta l'assoggettamento dell'intero importo a tassazione ai fini previdenziali (**anche la parte inferiore al limite**). Occorre quindi verificare con attenzione quali beni e servizi sono stati erogati durante l'anno al dipendente.
3. L'agevolazione produce un effetto di detassazione non solo ai fini dell'imposizione ordinaria IRPEF ma anche in relazione all'imposta sostitutiva, nell'ipotesi di erogazione dei premi di risultato in beni e servizi. Pertanto, fino all'importo di €2000, i fringe benefit sono esentasse anche nell'eventualità in cui gli stessi siano fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, dei premi di risultato. Lo stesso vale anche nel caso di sostituzione delle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa. Il principio vale anche per i lavoratori dipendenti senza figli a carico fino all'importo di €1.000.

Bonus €2.000 dipendenti: come richiederlo

L'art. 1 della legge 213, al comma 17, inserisce una condizione indispensabile affinché il lavoratore dipendente possa ottenere l'agevolazione.

L'agevolazione è infatti concessa **previa dichiarazione da parte del lavoratore** dipendente al datore di lavoro di avervi diritto.

Nel caso in cui manchi la dichiarazione del lavoratore dipendente, pertanto, l'agevolazione non è applicabile.

Sempre all'articolo 1, comma 16 della Legge di Bilancio 2024 viene specificato che **non è prevista** analoga dichiarazione per il lavoratore dipendente **senza figli fiscalmente a carico**.

Come va redatta la dichiarazione obbligatoria per il Fringe Benefit €2.000

Forma della dichiarazione

La Legge di Bilancio non prevede una forma specifica per la dichiarazione richiesta ai fini dell'agevolazione. Pertanto, si ritiene che la dichiarazione possa essere effettuata secondo modalità concordate fra datore di lavoro e lavoratore.

Contenuto della dichiarazione

Per quanto riguarda il contenuto, essa deve contenere la dichiarazione da parte del dipendente di aver diritto all'agevolazione. In particolare, il dipendente dovrà indicare il codice fiscale del figlio o dei figli fiscalmente a carico. Inoltre, dovrà dichiarare di possedere i documenti che comprovano il pagamento delle spese, in caso di rimborso delle utenze domestiche o delle spese per l'affitto, o gli interessi del mutuo per la prima casa.

Documentazione da conservare

È necessario conservare la documentazione (anche firmata digitalmente) comprovante l'avvenuta dichiarazione, ai fini di un eventuale controllo da parte degli organi competenti.

La documentazione obbligatoria

Il **datore di lavoro** dovrà richiedere e conservare, per eventuali controlli:

a. La documentazione per giustificare la somma spesa. A titolo di esempio:

- la fattura attestante l'utenza domestica;
- i documenti attestanti le spese sostenute per il contratto di locazione dell'abitazione prima casa;
- i documenti attestanti le spese sostenute per gli interessi sul mutuo relativo all'abitazione prima casa;
- i documenti attestanti il loro effettivo pagamento.

Occorre in questo caso prestare attenzione al rispetto della **normativa sul trattamento dei dati personali** e sulla privacy.

In alternativa alla documentazione indicata al punto a), è possibile produrre:

b. Una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà, resa ai sensi del DPR n. 445 del 2000, con la quale il dipendente dichiara di essere in possesso della documentazione comprovante il pagamento delle spese di cui sopra. In questo caso la documentazione dovrà essere **conservata a cura del dipendente** in caso di controllo.

La dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà per le spese sostenute per le utenze domestiche dovrà riportare gli elementi necessari per identificare la suddetta documentazione. Dovrà contenere:

- numero e data fattura;
- tipologia di utenza;
- importo pagato;
- data e modalità di pagamento;

- indicazione dell'intestatario. Nel caso in cui l'intestatario sia diverso dal dipendente, occorre indicare anche il rapporto intercorrente tra lo stesso e il dipendente.

Oltre alla documentazione di cui ai punti a) e b), il datore di lavoro dovrà richiedere in ogni caso:

c. Una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà, resa dal dipendente ai sensi del DPR n. 445 del 2000. Con tale dichiarazione, il dipendente attesta che le stesse fatture non sono state oggetto di richiesta di rimborso presso altri datori di lavoro; questo per evitare che la stessa spesa venga rimborsata due volte.

Infine, il dipendente che intende usufruire del maggior limite dei €2.000 esentasse, in virtù del fatto di avere **uno o più figli a carico**, dovrà attestare tale condizione attraverso una **autocertificazione** da rendere al datore di lavoro.

La scadenza: entro quando deve essere erogato il bonus di €2.000-€1.000

La tempistica per l'erogazione dei fringe benefits è molto importante affinché tali erogazioni in natura siano considerati esenti da tasse e contributi e deducibili dal reddito di impresa.

Anche nel caso dei fringe benefits viene applicato il “principio di cassa allargato”.

Questo significa che i beni, i servizi, il pagamento o il rimborso delle bollette dovranno essere corrisposti **entro e non oltre il 12 gennaio 2025**.

Quanto corrisposto oltre a quella data sarà considerato fringe benefit relativo all'anno d'imposta 2025 nel quale, salvo proroghe, il limite esentasse tornerà all'importo originario di €258,23.

Dr. Giuseppe Siniscalchi Consulente del Lavoro

Per approfondimenti: info@campaniamed.it tel.39.089.384044