
Fringe benefits a dipendenti con figli a carico: commento dell'agenzia con sorprese

di [Danilo Sciuto](#)

Pubblicato il 5 Settembre 2023

Vediamo **come vanno erogati i fringe benefits ai dipendenti con figli a carico** e come va gestita la quota di **esenzione maggiorata** pari a 3mila euro.
I chiarimenti del Fisco nascondono qualche sorpresa.

Il DL 48, entrato in vigore il 5/5/2023, noto come Decreto lavoro, ha introdotto novità in tema di **agevolazioni fiscali per il lavoratore dipendente con figli a carico**.

In particolare, all'articolo 40, ha previsto un **innalzamento a 3.000 euro del limite di esenzione** dei fringe benefit (contro gli ordinari 258,23 euro), esclusivamente per i suddetti soggetti e limitatamente al periodo d'imposta 2023.

La norma ricalca quanto già previsto nel 2022 dall'art. 12 del D.L. n. 115/22.

Fringe benefits dipendenti con figli a carico: i chiarimenti del Fisco

Con la circolare n. 23, datata 1° agosto 2023, sono state diramate le “*istruzioni*” per i datori di lavoro che intendono erogare tali fringe benefits ai propri lavoratori dipendenti con figli a carico.

Si premette che il benefit in commento è un’agevolazione ulteriore rispetto al bonus carburante (di cui all’articolo 1, comma 1, del DL n. 5/2023).

Ciò detto, con riferimento all’**ambito di applicazione oggettivo** dell’agevolazione, la circolare chiarisce che il nuovo limite massimo di esclusione dal reddito di lavoro dipendente opera limitatamente al periodo d’imposta 2023 e che, analogamente all’articolo 12 del decreto “*Aiuti-bis*”, tra i fringe benefit concessi ai lavoratori sono incluse 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.

Di conseguenza, si precisa che il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati al lavoratore nonché le somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche non concorrono, entro il limite 3mila euro, a formare il reddito di lavoro dipendente né sono soggetti all’imposta sostitutiva (nell’ipotesi di erogazione dei premi di risultato in beni e servizi).

L’Agenzia precisa, inoltre, che qualora il valore dei beni ceduti o dei servizi forniti, nonché delle somme erogate o rimborsate per il pagamento delle bollette, risulti complessivamente superiore al limite in oggetto, l’intero valore (e non solo l’eccedenza) rientra nell’imponibile fiscale e contributivo.

I requisiti soggettivi per accedere all’agevolazione

Quanto ai **requisiti soggettivi** richiesti, ossia che si tratti di titolari di redditi di lavoro dipendente e di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente aventi figli fiscalmente a carico (ai sensi dell’articolo 12, comma 2, del Tuir), la circolare afferma che:

- la condizione di figlio fiscalmente a carico deve essere verificata con riferimento al periodo d’imposta 2023 e il superamento o meno del limite reddituale va verificato alla data del 31



dicembre 2023;

- l'agevolazione è riconosciuta in misura intera a ogni genitore, 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 e anche nel caso in cui il lavoratore non possa beneficiare della detrazione per figli fiscalmente a carico poiché, ad esempio, per gli stessi già percepisce l'assegno unico e universale;
- qualora i genitori si accordino per attribuire l'intera detrazione per figli fiscalmente a carico a quello dei due che possiede il reddito complessivo di ammontare più elevato, l'agevolazione spetta comunque a entrambi poiché il figlio è considerato fiscalmente a carico sia dell'uno sia dell'altro genitore.

Si tratta di *"chiarimenti"* sorprendenti, dei quali prendere atto.

Qualora il lavoratore non abbia l'ulteriore requisito soggettivo relativo a figli, la circolare, in linea col dettato normativo, osserva che continua ad applicarsi l'ordinario regime di esenzione (esenzione fino a 258,23 euro per il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati, non estensibile ai rimborsi e alle somme erogate per il pagamento delle bollette di luce, acqua e gas, per i quali resta applicabile il principio generale secondo cui qualunque somma percepita dal lavoratore in relazione al rapporto di lavoro costituisce reddito imponibile di lavoro dipendente).

Le modalità applicative dei fringe benefits

Per quanto riguarda le **modalità applicative dell'agevolazione** in discorso, il documento ricorda che la norma richiede una preventiva dichiarazione (secondo modalità concordate fra datore di lavoro e lavoratore) da parte del lavoratore dipendente al datore di lavoro di avervi diritto, con indicazione del codice fiscale dell'unico figlio o dei figli fiscalmente a carico.

I lavoratori per i quali sono **venuti meno i presupposti per il riconoscimento del beneficio** sono tenuti a **darne prontamente comunicazione al sostituto d'imposta** e quest'ultimo procede 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, nel caso di cessazione dello stesso nel corso del 2023.

Infine, riguardo all'obbligo per il datore di lavoro di procedere, ai fini del riconoscimento dell'agevolazione in discorso, alla previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti, la circolare afferma che il beneficio possa essere riconosciuto anche prima che si provveda alla suddetta informativa, a condizione che la stessa avvenga entro la chiusura del medesimo periodo d'imposta.

Fonte: [Agenzia delle Entrate, Circolare n. 23/E/2023.](#)

NdR: potrebbe interessarti anche...

[Fringe benefits fino a 3.000 euro: la gestione operativa](#)

[Welfare aziendale 2023: i chiarimenti sui fringe benefit](#)

[Welfare aziendale e Fringe benefits: le novità per il 2023](#)

A cura di Danilo Sciuto

Martedì 5 settembre 2023