

[E02.2024]

**LEGGE DI  
BILANCIO 2024  
QUALI NOVITÀ  
IN MATERIA  
DI FRINGE  
BENEFITS?**

**L'EDITORIALE**

19  
01  
24

**CTP**

CECCATO  
TORMEN  
& PARTNERS

CONSULENTI DEL LAVORO



Tempo di lettura 6m

## LEGGE DI BILANCIO 2024 QUALI NOVITÀ IN MATERIA DI FRINGE BENEFITS?

Tra le previsioni più significative della legge n. 213 del 30 dicembre 2023, c.d. Legge di Bilancio 2024, si segnala l'innalzamento della soglia di esenzione dei "fringe benefit" a 1.000 o 2.000 euro (come si vedrà in seguito) che, in parziale linea di continuità con la posizione assunta dal Legislatore nel 2023, prevede una disciplina differenziata a seconda che il lavoratore abbia o meno figli a carico.

## ANALISI DEI COMMI 16 E 17 DELLA LEGGE N. 213 DEL 2023

Lo strutturale articolo 51, comma 3, del TUIR dispone che i beni ceduti e i servizi prestati dal datore di lavoro nei confronti dei propri dipendenti siano esenti, da un punto di vista contributivo e fiscale, a patto che l'importo complessivo non sia superiore ad Euro 258,23.

Eppure, negli ultimi anni, il Legislatore ha ritenuto di operare "in deroga" rispetto alle ordinarie previsioni del TUIR, da un lato estendendo sia la soglia di esenzione che l'ambito oggettivo dei tradizionali "fringe benefit", dall'altro introducendo una disciplina differenziata dove il discriminare era rappresentato dalla presenza o meno di figli a carico ex. art. 12 TUIR.

In tal senso i commi 16 e 17 della legge n. 213 del 2023 riprendono le previsioni già vigenti nel 2023, con particolare

riferimento al cosiddetto decreto Lavoro (decreto n. 48 del 2023, convertito in legge n. 85 del 2023), il quale per primo ha introdotto la differenziazione tra dipendenti con o senza figli a carico.

Il comma 16 della Legge di Bilancio dispone infatti che “Limitatamente al periodo d’imposta 2024, 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 1.000 euro, 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.”

## CONSIDERAZIONI

Il testo di legge in parola si presta ad una serie di considerazioni.

In primo luogo, si conferma l’intenzione del Legislatore di intervenire in materia di fringe benefits non attraverso una previsione strutturale ma ricorrendo ad un’ulteriore deroga che, in questo caso, determina l’innalzamento della soglia di esenzione dagli ordinari 258,23 Euro agli attuali, e ben più cospicui, 1.000 Euro di cui al comma 16, confermando dunque la necessità di incentivare l’utilizzo di forme di remunerazione differenti e “performanti” per i lavoratori (quali i fringe benefit).

Secondariamente, si evidenzia l’ampliamento dell’ambito oggettivo dei cosiddetti “flexible benefits” che, a partire dal 2024, comprenderà un panel più elevato e complesso di strumenti a disposizione del datore di lavoro e dei lavoratori, al fine di consentire un ventaglio di occasioni ed opportunità in favore dei beneficiari.

Molto spesso infatti, soprattutto in assenza di una cultura e di una educazione verso l’utilizzo di tali strumenti, si tende a far equivalere la fattispecie di cui all’art. 51, comma 3 del TUIR ai “voucher” o “buoni spesa” che il datore di lavoro può concedere in favore dei propri lavoratori.

La platea di fringe benefit che posso essere messi a disposizione dei dipendenti è tuttavia molto più complessa e variegata.

Con decorrenza dal 1° gennaio 2024 per esempio, anche i lavoratori dipendenti senza figli a carico potranno beneficiare delle somme e dei rimborsi “per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell’energia elettrica e del gas naturale”, analogamente alle previsioni di cui al Decreto Legge n. 48 del 2023 valevoli per i dipendenti che rispettassero i requisiti ex. art. 12 del TUIR.

La norma 2024 non si limita poi ad una mera estensione delle “deroghe” previgenti alla generalità dei dipendenti, ma introduce altresì:

- la possibilità per i datori di lavoro di rimborsare o erogare somme di denaro per le “spese di affitto della prima casa”, riferendosi probabilmente al canone di locazione;
- nonché la possibilità di rimborsare o erogare somme “per gli interessi del mutuo relativo alla prima casa”.

Si sottolinea in ogni caso come tali rimborsi, al fine di non tradursi in erogazioni “elusivo” della normativa in esame, dovranno necessariamente essere corredati da importanti obblighi di informazione e conservazione, gravanti sia in capo ai beneficiari che ai datori di lavoro.

Banalmente, questi benefits, che sicuramente devono considerarsi una innovazione, pongono un obbligo conservativo documentale a cura del datore di lavoro (e sarebbe bene che l’obbligo, nel regolamento, venisse anche affidato al lavoratore) che, forse, potrebbe risultare un pò gravoso e scoraggiante.

Infine, il limite di euro mille, valevole per la generalità dei

dipendenti nell'anno 2024, viene "elevato a 2.000 euro per i lavoratori dipendenti 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 citato testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica n. 917 del 1986".

Il discrimine introdotto nel Decreto Legge n. 48 del 2023, già oggetto di interpretazione da parte dell'Agenzia delle Entrate con la circolare n. 23 del 2023, viene dunque confermato, seppur notevolmente ridotto rispetto alla duplice normativa del 2023 che, si ricorda, garantiva una soglia di esenzione fino a 3.000 euro per i lavoratori con figli a proprio carico, rimettendo invece ai dipendenti non genitori gli ordinari 258,23 Euro di cui all'art. 51, comma 3, nella sua struttura ordinaria.

In ogni caso, figli o non figli a carico, la scelta del Legislatore rimane quella di procedere, per "l'attuazione del presente comma" ad una "previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti".

Attenzione: per espressa disposizione normativa, comma 17, "Il limite di cui al comma 16, secondo periodo, si applica se il lavoratore dipendente dichiara al datore di lavoro di avervi diritto, indicando il codice fiscale dei figli".

Ne deriva dunque che se tale dichiarazione non pervenisse al datore di lavoro, lo stesso non dovrebbe (ne potrebbe) procedere con l'applicazione delle nuove soglie di benefits esenti.

Da ultimo una considerazione.

Il 22 dicembre 2023 sono state pubblicate le tabelle ACI valevoli per il 2024.

Come si potrà notare vi sono pochissimi autoveicoli in uso promiscuo, immatricolati post luglio 2020, che "contano" un benefit inferiore ad euro duemila. Appare dunque evidente come la nuova disciplina, con riferimento ai genitori, non consentirà una esenzione fiscale e contributiva dell'auto in uso promiscuo.



la *nostra* visione del diritto del lavoro ha  
due nuovi strumenti al *tuo* servizio

**CTP**

*Ciò che non si possiede né si conosce, non si può dare né insegnare ad altri (Platone).*

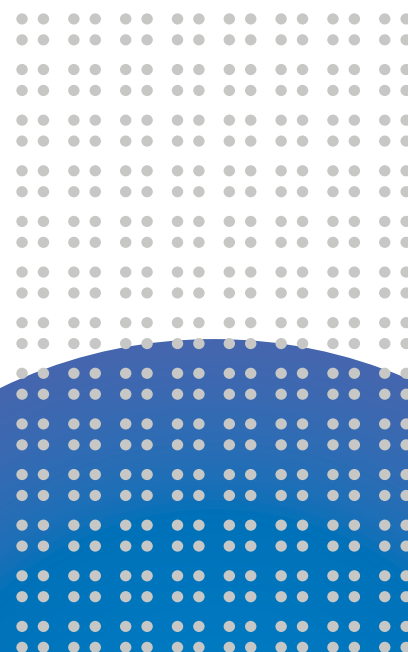
Fin dalla sua nascita, la nostra realtà professionale ha fortemente investito nell'informazione, considerandola un valore fondamentale della professione, attraverso la condivisione di approfondimenti, editoriali, aggiornamenti normativi e collaborando con le principali riviste giuridiche del settore.

In un mondo sempre più veloce e dinamico, l'affidabilità e la tempestività delle informazioni che comprendiamo è fondamentale per l'attuazione delle corrette strategie aziendali.

Il nostro pensiero, giusto o sbagliato, la nostra visione del diritto del lavoro rappresentano il nostro modo di essere, la nostra consulenza. A volte elastica, critica, anche provocatoria, ma pur sempre la nostra visione.

Ed è proprio con la finalità di agevolare la condivisione di notizie di qualità, siamo lieti di annunciare il lancio di due nuovi servizi formativi: la nostra APP CTP e IN-FORMAZIONE LIVE.

# CTP



CECCATO TORMEN & PARTNERS CONSULENTI DEL LAVORO



[ceccatotormen.com](http://ceccatotormen.com)



[/ceccatotormen](https://www.linkedin.com/company/ceccatotormen)



[info@ceccatotormen.com](mailto:info@ceccatotormen.com)



[ceccatotormen@pec.it](mailto:ceccatotormen@pec.it)



Abano Terme PD - Treviso TV



+39 049 7968508

