

FAQ basate sulla circolare n. 23/2023 pubblicata dall'Agenzia entrate

1 In cosa consiste l'agevolazione introdotta dall'art. 40 del D.L. 48 del 2023?

L'articolo 40 del D.L. 48 del 2023 ha introdotto, per il solo anno 2023, le seguenti deroghe alla disciplina di cui all'art. 51, comma 3 del D.P.R. 917/1986:

- l'innalzamento da euro 258,23 ad euro 3.000 della soglia di non concorrenza al reddito dei fringe benefit per i dipendenti o assimilati con figli a carico;
- l'inclusione nel limite suddetto delle somme erogate o rimborsate ai lavoratori, dai datori di lavoro, per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale.

Le deroghe riguardano unicamente questi due aspetti.

2 Quando un figlio può essere considerato fiscalmente a carico?

Con riferimento alla nozione di figli fiscalmente a carico, si ricorda che sono considerati tali i figli che abbiano un reddito non superiore ad euro 2.840,51, al lordo degli oneri deducibili. Per i figli di età non superiore a ventiquattro anni, tale limite di reddito è elevato ad euro 4.000.

L'Amministrazione finanziaria segnala che la condizione di figlio fiscalmente a carico deve essere verificata con riferimento al 31 dicembre di ogni anno. Sarà pertanto necessario che il beneficiario verifichi il superamento o meno del limite reddituale del figlio al 31 dicembre 2023 al fine di comunicare tempestivamente al datore di lavoro ogni variazione che comporti il venir meno dell'agevolazione.

3 Cosa accade qualora, in corso d'anno, vengano meno i requisiti per considerare il figlio fiscalmente a carico?

Qualora, in corso d'anno, vengano meno i requisiti per considerare il figlio fiscalmente a carico, il lavoratore dovrà dare tempestiva comunicazione al sostituto d'imposta che recupererà il 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. Si ricorda che il conguaglio di fine anno può essere effettuato entro il 28 febbraio dell'anno successivo.

4 In che misura e a quali condizioni è riconosciuta l'agevolazione?

L'agevolazione in commento è riconosciuta in misura intera a ogni genitore, titolare di reddito di lavoro dipendente o assimilato, anche in presenza di un unico figlio, purché, precisa l'Agenzia entrate, lo stesso sia fiscalmente a carico di entrambi.

Spetta, altresì, nel caso in cui il contribuente non possa beneficiare della detrazione per figli fiscalmente a carico di cui all'articolo 12 del T.U.I.R. poiché per gli stessi percepisce l'assegno unico e universale. In tale contesto, infatti, come chiarito dall'Amministrazione finanziaria, il figlio rimane a carico ancorché non spettino più le relative detrazioni.

L'Agenzia conferma che l'agevolazione spetta ad entrambi i genitori anche qualora essi si accordino per attribuire l'intera detrazione a quello dei due che possiede il reddito complessivo di ammontare più elevato risultando comunque verificata la condizione di carico familiare sia dell'uno sia dell'altro genitore a prescindere dalla fruizione della relativa detrazione.

5 Come si accede al beneficio?

Per accedere al beneficio è necessario che il lavoratore abbia almeno un figlio a carico e rilasci al proprio datore di lavoro una dichiarazione di spettanza del beneficio, indicando il codice fiscale dell'unico figlio o dei figli fiscalmente a carico.

In assenza di tale dichiarazione l'agevolazione non è applicabile.

L'Agenzia segnala che, non essendo normativamente prevista una forma specifica per la dichiarazione, la stessa possa essere rilasciata secondo modalità concordate fra datore di lavoro e lavoratore.

In ogni caso è necessario conservare la documentazione, anche firmata digitalmente, comprovante l'avvenuta dichiarazione, ai fini di un eventuale controllo da parte degli organi competenti.

Abbiamo provveduto a predisporre un modello di dichiarazione che potrete richiedere scrivendo al seguente indirizzo di posta elettronica: fiscale@confindustriavenest.it

6 Quale regime si applica ai dipendenti senza figli a carico?

Per quanto riguarda i lavoratori senza figli a carico, continuerà ad applicarsi l'ordinario regime di esenzione previsto dall'articolo 51, comma 3, del TUIR, che prevede una soglia di esenzione fino a euro 258,23 per il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati e non estende tale previsione ai rimborsi e alle somme erogate per il pagamento delle utenze (che costituiscono, pertanto, redditi imponibili).

7 Cosa accade in caso di superamento del limite di cui all'art. 51, comma 3, del T.U.I.R.?

Si ricorda che in tutti i casi, il superamento del limite previsto dalla norma ordinaria e agevolata comporta l'assoggettamento ad imposizione dell'intero ammontare.

È pertanto fondamentale tener conto dei benefit complessivamente erogati nel 2023, anche prima della disciplina agevolativa in commento.

8 Che documentazione deve acquisire il datore di lavoro per procedere al rimborso delle utenze?

Per quanto concerne i rimborsi relativi alle utenze, si consiglia di acquisire dal lavoratore, in luogo dell'analitica documentazione giustificativa di spesa, un'apposita dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà (resa ai sensi del DPR n. 445/2000), con la quale il richiedente attesti di essere in possesso della documentazione comprovante il pagamento delle utenze domestiche, riportandone gli elementi identificativi.

Abbiamo provveduto a predisporre un modello di dichiarazione che potrete richiedere scrivendo al seguente indirizzo di posta elettronica: fiscale@confindustriavenest.it

9 È possibile avvalersi dell'agevolazione per la conversione dei premi di risultato?

Per quanto riguarda la portata della previsione, rispetto alla disciplina dei premi di risultato l'Agenzia conferma la possibilità di avvalersi della disposizione in commento per convertire il premio, qualora la facoltà di conversione in welfare sia prevista dai contratti aziendali o territoriali.

10 Come si concilia tale previsione con il c.d. Bonus carburante?

Nella circolare n. 23, l'Agenzia si sofferma anche sulla coesistenza della norma di cui all'articolo 40 del D.L. 48 con lo specifico bonus carburante di cui all'articolo 1, comma 1, del D.L. n. 59 del 2023.

L'Agenzia conferma che i beni e i servizi erogati nel periodo d'imposta 2023 dal datore di lavoro a favore di ciascun lavoratore dipendente possono raggiungere un valore di euro 200 per uno o più buoni benzina e un valore di euro 3.000 per l'insieme degli altri beni e servizi (compresi

eventuali ulteriori buoni benzina), nonché per le somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale.