



Le Guide di



COORDINAMENTO PARI OPPORTUNITÀ
UILCA EMILIA-ROMAGNA E BOLOGNA

Aggiornamento Ottobre 2023

Oggi parliamo di ...FRINGE BENEFIT

Cosa sono i *fringe benefits*?

I *fringe benefits* sono compensi "non monetari" erogati dalle aziende ai dipendenti, consistenti nella messa a disposizione di beni e/o servizi in loro favore.

Fra i *fringe benefits* concessi ai lavoratori e alle lavoratrici dipendenti sono ricompresi:

- mutui, fidi, scoperti di c/c e prestiti;
- auto aziendale a uso promiscuo;
- fabbricati concessi in locazione, uso o comodato.

Limitatamente al periodo d'imposta 2023, sono incluse nei *fringe benefits* anche le eventuali somme erogate o rimborsate ai dipendenti con figli/e a carico per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale.

I *fringe benefits* concorrono alla formazione del reddito dipendente?

L'art. 51, comma 3, terzo periodo, del TUIR prevede che il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati dalle aziende ai dipendenti non concorre a formare il reddito di lavoro dipendente se il valore complessivo degli stessi non supera l'importo di euro 258,23 nel periodo d'imposta (cioè nel corso dell'anno) Non concorre, inoltre, alla formazione del reddito da lavoro dipendente quanto elencato [all'art. 51 comma 2 del TUIR](#).

L'art. 40 del decreto Lavoro (D.L.48/2023, convertito in legge n.85/2023, "Misure fiscali per il welfare aziendale") ha innalzato **il limite di esenzione dei *fringe benefits* a 3.000 euro annui, solo per il 2023 e solo per i dipendenti con figli/e a carico** (compresi i figli/e nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli/e adottivi o affidati).

Nel caso di superamento del limite di esenzione, il reddito complessivo sarà considerato interamente imponibile (non solo la quota eccedente!) e verrà interamente assoggettato al calcolo dei contributi previdenziali, delle trattenute Irpef e delle addizionali regionali e comunali.

Come verifico se i miei figli/e sono a carico?

Sono considerati fiscalmente a carico i figli/e che abbiano un reddito non superiore a euro 2.840,51 (per il calcolo di tale limite si considera il reddito al lordo degli oneri deducibili). Per i figli/e di età inferiore a ventiquattro anni, tale limite di reddito è elevato a euro 4.000.

La condizione di figlio/a fiscalmente a carico deve essere verificata con riferimento alla data del 31 dicembre 2023.

L'innalzamento del limite di esenzione per chi ha figli/e a carico è riconosciuta ad entrambi i genitori?

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/a, purché possa essere considerato a carico.

Per usufruire dell'agevolazione, devo dichiarare al mio datore di lavoro di avere figli/e a carico?

Sì. Il lavoratore genitore dipendente dovrà dichiarare al datore di lavoro di avere diritto all'innalzamento del limite di esenzione dei *fringe benefits* (secondo modalità concordate fra datore di lavoro e lavoratore), indicando il codice fiscale dei figli/e fiscalmente a carico. Nel caso in cui manchi la dichiarazione del lavoratore o della lavoratrice dipendente, l'agevolazione non è applicabile.

I dipendenti per i quali sono venuti meno i presupposti per il riconoscimento del beneficio (ad esempio perché i figli/e hanno, successivamente alla predetta dichiarazione, conseguito redditi di ammontare superiore ai limiti normativamente previsti per essere considerati fiscalmente a carico nell'anno 2023) devono darne prontamente comunicazione al datore di lavoro.

IL BENEFIT PRESTITO-MUTUO

Per quanto riguarda i finanziamenti concessi al dipendente dal datore di lavoro (o da un soggetto terzo in virtù di una convenzione stipulata con esso), il fringe benefit è costituito dal 50% della differenza tra:

- gli interessi calcolati al tasso ufficiale BCE (MRO) al 31/12 di ogni anno;
- interessi calcolati al tasso previsto dal finanziamento.

(Questa disposizione non si applica per i prestiti stipulati anteriormente al 1 gennaio 1997).

Facciamo un esempio per un dipendente senza figli/e a carico

Mutuo debito residuo al 1/1/2023: euro 124.710,90

Rate residue di ammortamento: 44 mensili

Tasso BCE (MRO) in vigore al 31/12/2023: 4,50%

Tasso fisso applicato al finanziamento: 1,30%

Segue sviluppo calcolo a pagina 3



[Torna alla prima pagina](#)

finanziamento. Diversamente, qualora il finanziamento sia cointestato con un soggetto diverso da quelli espressamente indicati nel citato art. 12 del TUIR (per esempio il convivente), il calcolo deve essere effettuato sulla base della sola "quota interessi" imputabile al dipendente che lo ha sottoscritto.

Se il familiare cointestatario del finanziamento è un altro dipendente?

Nel caso in cui il familiare cointestatario del finanziamento sia a sua volta dipendente della banca che lo ha erogato, il calcolo del benefit viene ripartito tra i due cointestatari.

Chi sono i familiari secondo l'art. 12 del TUIR ?

L'art. 12 del TUIR prevede che per **familiari** s'intendono il coniuge non legalmente ed effettivamente separato, i figli/e, compresi quelli adottati o affidati, i genitori, suoceri e fratelli e sorelle.

Come si calcola il fringe benefit se viene concessa l'auto aziendale in uso promiscuo?

L'importo che sarà tassato in busta paga viene stabilito servendosi di un costo chilometrico convenzionale, che è contenuto in apposite tabelle aggiornate ogni anno dall'ACI.

E se ad un dipendente viene concessa un'abitazione in affitto?

Nel caso di abitazione concessa in affitto ad un dipendente, la somma soggetta a tassazione è pari alla differenza tra:

- rendita catastale prevista per quell'immobile + le spese di gestione del fabbricato
- canone di affitto versato dal lavoratore.

L'ex dipendente ora in pensione, rientra nel regime dei fringe benefits?

La *Risoluzione delle Agenzia delle Entrate 44/E del 25 luglio 2023* chiarisce che le eventuali modifiche relative alla cessazione del rapporto di lavoro successive alla concessione del finanziamento al dipendente, come ad esempio il pensionamento, non esentano dall'applicazione della norma sui fringe benefits.

Quali sono i benefits esclusi dalla tassazione previsti dall'art. 51 del TUIR?

Tra i benefits esclusi dal pagamento di contributi e tassazione ci sono:

- i contributi previdenziali e assistenziali versati dal datore di lavoro o dal lavoratore/lavoratrice in ottemperanza agli obblighi di legge, e i contributi di assistenza sanitaria versati ad enti che hanno esclusiva finalità assistenziale fino a un importo massimo di Euro 3.615,20;
- la somministrazione di vitto da parte del datore di lavoro all'interno di mense aziendali gestite direttamente dall'azienda o da soggetti terzi;
- la prestazione di servizi di trasporto collettivo offerta alla collettività o a una sola categoria di dipendenti, anche se affidata ad aziende di trasporto pubblico;

- le somme erogate o rimborsate per l'acquisto di abbonamenti ai mezzi di trasporto pubblico alla collettività dei dipendenti o a una parte di essi o ai loro familiari;
- tutte le somme, i servizi e le prestazioni erogati dalle imprese alla generalità o a una parte dei dipendenti per far sì che i loro familiari possano avere accesso ai servizi di istruzione (anche scuole dell'infanzia), ai servizi di mensa ad essi collegati, alle ludoteche, ai centri estivi e doposcuola;
- le borse di studio erogate ai familiari dei dipendenti;
- i contributi e i premi versati dal datore di lavoro a favore della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana, o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie;
- il valore delle azioni in stock option a condizione che rimangano in possesso del dipendente per almeno 3 anni;
- i buoni pasto, ma solo nel caso in cui non siano di importo superiore ai 4 euro per quanto riguarda i buoni cartacei, e agli 8 euro per i buoni elettronici.

Redazione

Coordinatrice
Simona Ortolani

Componenti
Angela Scalese
Elisa Innocenzi
Francesca Corghi
Fulvia Panini
Maria Benevento
Michela Forcellini
Susanna Bione
Paolo Panzacchi
Renato Cestaro

Responsabile Editoriale
Mario Cusano

Scrivi a Lucia.....

FATECI SAPERE COSA NE PENSATE

Vi è piaciuta questa pubblicazione?

Avete trovato utili gli argomenti inseriti?

Ascolteremo tutte le vostre proposte per crescere e migliorare insieme!

Se avete domande scrivete ci a:



lucia.uilcapoer@outlook.it



[Sito: Uilca Emilia Romagna e Bologna](http://www.uilcaemiliaromagna.it)



[Uilca Emilia Romagna e Bologna](https://www.facebook.com/uilcaemiliaromagna)

SEGRETERIA REGIONALE EMILIA-ROMAGNA E BOLOGNA

Segretario Generale
Mario Cusano

Via Serena 2/2
40127 Bologna
tel. 051- 521462
fax. 051-552662

uilca.emiliaromagna@uilca.it



COORDINAMENTO PARI OPPORTUNITÀ
UILCA EMILIA-ROMAGNA E BOLOGNA



UILCA NAZIONALE NETWORK
www.uilca.it



**ZERO
MORTI
SUL
LAVORO?
OK.**

