

FRINGE BENEFIT RIMBORSI BOLLETTE ESENTI SINO A 3.000 EURO

L'articolo 40 del Decreto Legge 4 maggio 2023, n. 48 (c.d. Decreto Lavoro), nell'ambito delle misure fiscali per il welfare aziendale, dispone l'incremento, limitatamente al periodo d'imposta 2023, della soglia di **non imponibilità dei fringe benefits da euro 258,23 ad euro 3.000**, anche se erogati o rimborsati ai lavoratori dipendenti per il **pagamento delle utenze domestiche relative al servizio idrico, all'energia elettrica e al gas per i lavoratori con figli a carico.**

A CHI È RIVOLTO

La misura è **destinata esclusivamente ai lavoratori dipendenti con figli a carico**, restando ferma la soglia ordinaria di esenzione, pari a euro 258,23, per i fringe benefits (esclusivamente sotto forma di beni e servizi) riconosciuti agli altri lavoratori dipendenti.

Si considerano figli fiscalmente a carico, quelli di età:

1. non superiore a ventiquattro anni e con reddito complessivo annuo non eccedente euro 4.000,00,
2. superiore a ventiquattro anni e con reddito complessivo annuo non superiore a euro 2.840,51.

OGGETTO DELL'AGEVOLAZIONE

Con riferimento, invece, alle **voci rientranti nel limite di non imponibilità di euro 3.000**, si tratta di:

- A) **beni e servizi già soggetti al limite di esenzione fissato dal comma 3, art. 51 del TUIR, quali, a titolo di esempio: i buoni acquisto; i buoni carburante; i cesti natalizi; i premi per assicurazioni extra-professionali; il cellulare ad uso privato; i generi in natura prodotti dall'azienda, ecc.;**
- B) **somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale.**

A tale ultimo riguardo, si ritengono ancora valide le indicazioni fornite dall'Agenzia delle Entrate, nella Risoluzione n. 35/2022, la quale aveva precisato che:

1. le utenze devono riguardare immobili ad uso abitativo posseduti o detenuti, sulla base di un titolo idoneo, dal dipendente, dal coniuge o dai suoi familiari, a prescindere che negli stessi abbiano o



meno stabilito la residenza o il domicilio, a condizione che ne sostengano effettivamente le relative spese;

2. la giustificazione di spesa può essere rappresentata anche da più fatture ed è valida anche se la stessa è intestata a una persona diversa dal lavoratore dipendente, purché sia intestata al coniuge o ai familiari indicati nell'art. 12 del TUIR o, in caso di riaddebito analitico, al locatore;
3. con riguardo alla documentazione che giustifica la spesa sostenuta per le utenze e contestualmente l'entità del rimborso effettuato dal datore di lavoro, vi sono due alternative: -
 - l'acquisizione e la conservazione della documentazione da parte del datore
 - ovvero l'acquisizione di una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà, ai sensi del D.P.R. n. 445/2000, con la quale il lavoratore richiedente attesti di essere in possesso della documentazione comprovante il pagamento delle utenze domestiche, di cui riporti gli elementi necessari per identificarle, quali ad esempio, il numero e l'intestatario della fattura (e se diverso dal lavoratore, il rapporto intercorrente con quest'ultimo), la tipologia di utenza, l'importo pagato, la data e le modalità di pagamento.

ADEMPIMENTI

IL DATORE di lavoro deve farsi rilasciare una DICHIARAZIONE da parte del DIPENDENTE contenente il CODICE FISCALE del figlio/i a carico e di aver diritto all'applicazione del limite di esenzione dei € 3.000 in quanto il figlio è fiscalmente a carico., nonché una DICHIARAZIONE sostitutiva di atto di notorietà che attesti che le medesime fatture non siano già state oggetto di richiesta di rimborso, totale o parziale, non solo presso il medesimo datore di lavoro, ma anche presso altri.

Chiaramente tali somme dovranno transitare dal prospetto paga.

Dott. Alessandro Bascucci – Consulente del Lavoro – 375/6126125

