



Le Guide di



COORDINAMENTO PARI OPPORTUNITÀ
UILCA EMILIA-ROMAGNA E BOLOGNA

Oggi parliamo di ...FRINGE BENEFIT (aggiornamento gennaio 2024)

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.

Quali sono i fringe benefits?

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.

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).

NEW! La *Legge di Bilancio 2024* ha innalzato provvisoriamente (solo per il 2024) il limite di esenzione dei fringe benefits; nello specifico:

- per la generalità dei lavoratori e delle lavoratrici dipendenti il limite ordinario di esenzione dei fringe benefits è innalzato a 1000 euro;
- per i lavoratori e le lavoratrici dipendenti con figli/e a carico (compresi i nati fuori del matrimonio riconosciuti e i figli/e adottivi o affidati) tale limite diventa di 2.000 euro.

Sempre in via provvisoria per il 2024, verranno considerati fringe benefits anche le somme che il datore di lavoro rimborserà ai dipendenti per:

- il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale (concessione che nel 2023 era prevista solo per chi aveva figli/e a carico);
- le spese per l'affitto della prima casa;
- le spese per gli interessi del mutuo, sempre relativo alla prima casa.

Nel caso di superamento del limite di esenzione, l'importo complessivo dei fringe benefits 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 dell'anno di riferimento.

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'innalzamento della soglia di esenzione dei fringe benefits a 2000 euro, 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* a 2000 euro (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 *NEW!*

Per quanto riguarda i finanziamenti concessi al dipendente, la *Legge 15 dicembre 2023, n.191*, ha introdotto importanti novità per il calcolo della quota da considerarsi fringe benefit a partire dal periodo d'imposta dell'anno 2023. Questa è costituita da:

- Per i tassi variabili: il 50% della differenza dell'importo degli interessi calcolati al tasso ufficiale di riferimento in vigore alla data di scadenza di ciascuna rata e l'importo degli interessi calcolati al tasso applicato al finanziamento.
- Per i tassi fissi: il 50% della differenza dell'importo degli interessi calcolati al tasso ufficiale di riferimento in vigore alla data di concessione del

finanziamento e gli interessi calcolati al tasso applicato in quel momento.

Se il finanziamento è cointestato, quale è l'importo del *fringe benefit*?

Ai sensi dell'art. 51, comma 3, del Tuir rientrano nella nozione di reddito da lavoro dipendente anche i beni ceduti e i servizi prestati al coniuge non legalmente ed effettivamente separato del dipendente o ai familiari indicati [nell'art. 12 del Tuir](#), anche se non fiscalmente a carico. Pertanto, anche nel caso in cui finanziamento sia intestato ad un familiare o cointestato con un familiare (ad esempio il coniuge), il calcolo deve essere effettuato sulla base dell'intera "quota interessi" del 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.

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

Secondo l'art.12 del Tuir, 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.

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.

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

L'importo che sarà tassato e inserito 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, in pensione, rientra nella regime dei fringe benefits?

La [Risoluzione delle Agenzia delle Entrate 44/E del 25 luglio 2023](#) chiarisce che eventuali modifiche relative alla cessazione del rapporto di lavoro successive alla concessione del finanziamento al dipendente, come ad esempio nel caso del pensionato, non modificano l'applicazione della norma sui fringe benefits.

Esistono altre somme e/o valori percepiti dal dipendente ed esclusi dal reddito imponibile?

Secondo l'art.51 del Tuir, non concorrono a formare il reddito e quindi sono esenti da contributi e tassazione:

- 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;
- le assicurazioni stipulate dall'azienda contro il rischio di infortuni a carico del lavoratore;
- 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.

#ME
TOO ♀

Redazione

Coordinatrice

Simona Ortolani

Componenti

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

Responsabile Editoriale

Mario Cusano

ME TOO, perché la discriminazione e le molestie riguardano tutti e tutte.

Se volete condividere esperienze vissute o subite e/o riflessioni potete scriverci, anche in forma anonima 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

www.uilcaemiliaromagna.it



COORDINAMENTO PARI OPPORTUNITÀ
UILCA EMILIA-ROMAGNA E BOLOGNA



UILCA NAZIONALE NETWORK

www.uilca.it



**ZERO
MORTI
SUL
LAVORO?
OK.**



[Torna alla prima pagina](#)



lucia.uilcapoer@outlook.it

www.uilcaemiliaromagna.it

