

Torino, 30 Agosto 2023

Gentili Clienti

Loro sedi

Circolare n. 8/2023

Oggetto: WELFARE AZIENDALE (art. 51 co. 3 TUIR) - CHIARIMENTI INTERPRETATIVI
Art. 40 del Decreto Lavoro e Circolare Agenzia delle Entrate n. 23/E del 1° Agosto 2023

Gentili Clienti,

Vi informiamo, con la presente, che l'Agenzia delle Entrate, con la Circolare n. 23/E del 1° Agosto u.s., ha fornito i chiarimenti interpretativi in merito alle novità introdotte dal Decreto Lavoro (Art. 40) in materia di welfare aziendale per i lavoratori dipendenti, con figli fiscalmente a carico.

A tal proposito ricordiamo, come già illustrato nelle nostre Circolari nr. 4/2023 e 5/2023 che con il citato provvedimento è stato innalzato per l'anno 2023, fino a tremila euro (al posto degli ordinari 258,23 euro) il limite entro il quale è possibile riconoscere ai **dipendenti con figli fiscalmente a carico**, beni e/o servizi ovvero corrispondere e/o rimborsate somme per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale.

L'**agevolazione** prevista vale **unicamente per l'anno d'imposta 2023** e si applica **solamente ai lavoratori dipendenti con figli**, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi o affidati, che si trovano nelle condizioni previste dall'art. 12, comma 2, TUIR, cioè **fiscalmente a carico**.

Sul punto restavano ancora alcuni aspetti operativi da chiarire che sono stati affrontati nella Circolare 23/E del 1° agosto u.s., di cui si fornisce di seguito una sintesi.

Innanzitutto, l’Agenzia delle Entrate ha precisato che l’agevolazione si applica in **misura intera a ogni genitore, titolare di reddito di lavoro dipendente e/o assimilato**, anche in presenza di un solo figlio, purché lo stesso sia fiscalmente a carico di entrambi.

Riguardo alla nozione di **figli fiscalmente a carico** l’Ente ricorda che in base all’art. 12, comma 2, del TUIR risultano fiscalmente a carico i figli che non abbiano percepito un **reddito superiore a 2.840,51 €**; tale limite di reddito è elevato a 4.000 € per i figli fino a 24 anni.

La condizione di figlio fiscalmente a carico deve essere verificata con riferimento al 31 dicembre di ogni anno pertanto, trattandosi di un’agevolazione spettante per il solo anno d’imposta 2023, occorre **verificare il superamento** o meno del limite reddituale alla data del **31 dicembre 2023**.

Per accedere al beneficio, il lavoratore deve dichiarare al proprio datore di lavoro di averne diritto, indicando il codice fiscale dell’unico figlio o dei figli fiscalmente a carico. Non essendo prevista una forma specifica per questa dichiarazione, la stessa può essere resa secondo modalità concordate tra le due parti. **Nel caso in cui manchi la dichiarazione del lavoratore dipendente, l’agevolazione non è applicabile.**

Naturalmente, al venir meno dei presupposti per l’agevolazione - per esempio nel caso in cui, nel corso dell’anno, un figlio non sia più fiscalmente a carico - il dipendente è tenuto a darne tempestiva comunicazione al datore di lavoro. Quest’ultimo recupererà quindi l’eventuale beneficio non spettante nei periodi di paga successivi e, comunque, entro i termini per le operazioni di conguaglio.

La Circolare chiarisce infine che la nuova agevolazione spetta ad entrambi i genitori anche nel caso in cui si accordino per attribuire la detrazione per figli a carico per intero al genitore che, tra i due, possiede il reddito più elevato.

Al fine di evitare che si fruisca più volte di un beneficio in relazione alle medesime spese, le **somme pagate per le utenze** dal lavoratore dipendente nel 2023 che si riferiscono a **consumi di competenza del 2022**, già rimborsate o per le quali siano già state erogate le somme dal datore di lavoro, non possono essere considerate ai fini di questa nuova agevolazione introdotta dall’art. 40 del Decreto Lavoro.

Resta confermato inoltre, come già chiarito con la Circolare n. 35/E del 2022 dell’Agenzia delle Entrate che i **“fringe benefits”** previsti dall’art. 51, comma 3 del TUIR, di cui in argomento possono essere riconosciuti dal **datore di lavoro** anche *ad personam*.

Nel rimanere a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti, porgiamo un cordiale saluto.

Lo Studio