

A cura di **Deborah Di Rosa**

# Fringe, premi e prestiti: cosa verificare entro fine anno

Categoria: **Previdenza e lavoro**Sottocategoria: **Varie**

Per il solo periodo d'imposta 2024, il datore di lavoro può erogare fringe benefit ai propri dipendenti, con figli fiscalmente a carico, nel limite massimo di 1.000 o 2.000 euro se sono presenti figli fiscalmente a carico. Sono in vigore quest'anno anche ulteriori misure premiali per i premi di risultato e i prestiti erogati ai dipendenti. Quali sono i controlli e le verifiche da effettuare preventivamente?

## Di cosa si tratta?

<b>Premessa</b> .....	2
<b>Limiti di esenzione</b> .....	2
<b>Verifiche di fine anno</b> .....	3
<b>Prestiti concessi ai dipendenti</b> .....	4
<b>Premi di risultato</b> .....	5
<b>Riferimenti normativi</b> .....	5

**Premessa**

La Legge di Bilancio 2024 ha modificato il limite di esenzione riguardo i beni in natura (fringe benefit) concessi al lavoratore subordinato, fissandolo a:

<b>1.000 euro</b>	→	per la generalità dei lavoratori e delle lavoratrici;
<b>2.000 euro</b>	→	per i dipendenti con figli fiscalmente a carico, includendo nel calcolo il pagamento o il rimborso delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale.

**In caso di più rapporti di lavoro, si deve tenere conto della totalità dei bonus riconosciuti dai diversi datori.**

Il TUIR considera percepiti nel periodo d'imposta anche le somme e i valori erogati entro il 12 gennaio del periodo d'imposta successivo ("principio di cassa allargato"). Pertanto, ai fini del raggiungimento dei limiti di esenzione, si tiene conto anche di quanto erogato entro il 12 gennaio 2025.

**Limiti di esenzione**

Ai lavoratori dipendenti che non hanno figli a carico si applica nel 2024 la soglia di esenzione fino a 1.000 euro per il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati e non si estende tale previsione ai rimborsi e alle somme erogate per il pagamento delle bollette di luce, acqua e gas.



**NOTA BENE** - La soglia così definita rappresenta un tetto, non una franchigia: il superamento di tale limite comporta che l'intero valore dei benefit erogati in favore del lavoratore concorra a formare reddito imponibile sia ai fini fiscali che sotto l'aspetto contributivo. I fringe benefit possono essere corrisposti dal datore di lavoro anche ad personam, ovvero senza stabilire criteri di uguaglianza tra dipendenti. La soglia aumenta fino a 2.000 euro in presenza di figli fiscalmente a carico.

Per essere considerati a carico, i figli, anche se in età da lavoro, devono aver prodotto, nel periodo d'imposta 2023, un reddito, al lordo degli oneri deducibili:

<b>1</b>	→	non superiore a 4.000 euro, se fino a 24 anni di età;
<b>2</b>	→	non superiore a 2.840,51 euro, se oltre i 24 anni di età.

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, purché lo stesso sia fiscalmente a carico di entrambi.

L'agevolazione spetta, altresì, nel caso in cui il lavoratore non possa beneficiare della detrazione per figli fiscalmente a carico, di cui all' art. 12 del TUIR, poiché per gli stessi percepisce l'assegno unico.



**ATTENZIONE!** Si evidenzia che, in caso di genitori che si accordino per attribuire l'intera detrazione per figli fiscalmente a carico a quello dei due che possiede il reddito complessivo di ammontare più elevato, la nuova agevolazione spetterà comunque ad entrambi, in quanto il figlio è considerato fiscalmente a carico sia dell'uno sia dell'altro genitore.

**Verifiche di fine anno**

L'Agenzia delle Entrate, nella circolare n. 23/E del 1° agosto 2023, ha ricordato che la condizione di figlio fiscalmente a carico deve essere verificata per ciascun lavoratore con riferimento al 31 dicembre 2024. A tal fine, l'azienda è tenuta a richiedere al lavoratore, preventivamente all'applicazione dell'agevolazione, una **dichiarazione riguardo il diritto all'aumento della soglia di esenzione**, in cui va riportato il codice fiscale dell'unico figlio o dei figli fiscalmente a carico.

**Modello di dichiarazione**

*DICHIARAZIONE AI FINI DELL'EROGAZIONE DI FRINGE BENEFIT PER I LAVORATORI DIPENDENTI CON FIGLI A CARICO*

(Art. 1 comma 16, Legge 30 dicembre 2023, n. 213)

Il sottoscritto/a \_\_\_\_\_, Codice fiscale \_\_\_\_\_ dipendente (o titolare di reddito assimilato) della Società \_\_\_\_\_, con riferimento all'aumento della soglia di esenzione da 1.000 a 2.000 euro, previsto dall'art. 1 c. 16 della Legge n.213/2023, nel caso di erogazione di beni e/o servizi nonché per le somme erogate o rimborsate dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, delle spese per l'affitto della prima casa ovvero per gli interessi sul mutuo relativo alla prima casa, riconosciuti ai lavoratori titolari di reddito da lavoro dipendente e/o assimilato con figli, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi o affidati, che si trovano nelle condizioni previste dall'art. 12, c. 2, del TUIR nel rispetto delle previste modalità attuative, DICHIARA SOTTO LA PROPRIA RESPONSABILITÀ

- di aver diritto all'applicazione del maggior limite di esenzione dei fringe benefit (art. 51, c. 3, terzo periodo, TUIR) di cui in premessa;

- che i figli indicati nel prospetto che segue non hanno percepito, nel periodo di imposta 2024, un reddito complessivo superiore a € 2.840,51 o € 4.000,00 per i figli di età non superiore a 24 anni.

Cognome e nome	Luogo di nascita	Data di nascita	Codice fiscale

Il sottoscritto/a si impegna a comunicare tempestivamente le eventuali variazioni delle condizioni di spettanza. Luogo \_\_\_\_\_, data \_\_\_\_\_ In fede \_\_\_\_\_ In allegato fotocopia documento di identità: Tipo documento \_\_\_\_\_ n. \_\_\_\_\_ rilasciata dal \_\_\_\_\_ di \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_ con scadenza il \_\_\_\_\_.

Questa dichiarazione deve essere esibita in caso di controllo da parte degli organi competenti. Il lavoratore è però tenuto ad informare il datore di lavoro qualora durante l'anno fossero venuti meno i presupposti per il riconoscimento del beneficio, affinché il datore di lavoro recuperi il beneficio non spettante entro i termini di effettuazione delle operazioni di conguaglio di fine anno, provvedendo a sottoporre a imposizione fiscale e contribuzione l'intera somma erogata.



**OSSERVA** - Ulteriore adempimento, da parte del datore di lavoro, è costituito dalla **trasmissione alla Rappresentanza sindacale unitaria (RSU)** dell'apposita informativa. Si tratta di una comunicazione che può anche non essere preventiva, ma deve comunque essere trasmessa entro la chiusura del periodo d'imposta 2024.

In sede di conguaglio, il datore di lavoro verifica che il valore dei fringe benefit rientrino nei limiti, tenendo conto anche di beni e servizi, rimborsi o somme erogate per utenze da altri datori di lavoro.

Qualora il tetto di esenzione risulti superato (INPS, messaggio n. 3884/2023), l'azienda deve:

<b>1</b>	→	portare in aumento della retribuzione imponibile del mese di dicembre l'importo dei fringe benefit corrisposti nel periodo d'imposta 2024;
<b>2</b>	→	trattenere al lavoratore la differenza dell'importo della quota del contributo a suo carico, non trattenuta nel corso dell'anno; a tal fine, occorre altresì controllare che l'imponibilità sopravvenuta delle somme erogate non determini altresì una modifica della misura dell'esonero contributivo spettante al lavoratore;
<b>3</b>	→	denunciare la contribuzione dovuta nel documento UniEmens relativo esclusivamente al mese di competenza dicembre 2024, da trasmettere entro il 31 gennaio 20245 oppure trasmettere all'INPS dei flussi di regolarizzazione per ciascuna mensilità di competenza interessata, specificando il nuovo imponibile, al netto del fringe benefit.

### Prestiti concessi ai dipendenti

In caso di concessione di prestiti, si assume come reddito imponibile ai fini fiscali il 50% della differenza tra l'importo degli interessi calcolato al tasso ufficiale di riferimento vigente al termine di ciascun anno e l'importo degli interessi calcolato al tasso applicato sul prestito da parte dell'azienda.



Per quanto riguarda l'aspetto previdenziale, a seguito dell'armonizzazione operata dal **D.Lgs. n. 314/1997** che ha integralmente modificato l'**art. 12 della l. n. 153/1969**, la stessa base imponibile da un punto di vista fiscale corrisponderà a quella contributiva. Con riferimento al fringe benefit costituito dalla concessione di un prestito al lavoratore subordinato, occorre distinguere i prestiti a tasso fisso da quelli a tasso variabile. L'imponibilità da prendere in considerazione è individuata nella metà della differenza tra l'importo degli interessi calcolato al tasso ufficiale di riferimento (TUR) e gli interessi calcolati al tasso effettivamente praticato al dipendente sui prestiti, ma il tasso ufficiale di riferimento da prendere a riferimento non è il TUR in vigore al 31 dicembre 2024, ma quello vigente alla data di scadenza di ciascuna rata o, per i prestiti a tasso fisso, alla data di concessione del prestito.

Ferma restando la modalità di determinazione del valore imponibile del prestito aziendale nella misura del 50% della differenza tra l'ammontare degli interessi calcolato al TUR e l'ammontare degli interessi calcolato al tasso effettivamente praticato al dipendente sui prestiti, l'attuale versione ha sostituito, quale tasso ufficiale da assumere come parametro di riferimento, il TUR vigente al 31 dicembre di ogni anno con quello da individuare, come segue, in base alla tipologia di prestito:

<b>1</b>	→	per i prestiti a tasso variabile, il TUR è quello vigente alla data di scadenza di ciascuna rata;
<b>2</b>	→	per i prestiti a tasso fisso, il TUR è quello vigente alla data di concessione del prestito.

### Premi di risultato

Per quanto riguarda i premi di risultato erogati nell'anno 2024, il legislatore ha previsto una imposta sostitutiva, sul reddito delle persone fisiche e delle relative addizionali regionali e comunali, pari al 5%, maggiormente agevolante rispetto al 10% previsto in via ordinaria dalla Legge n. 208/2015 (articolo 1, comma 182). Ricordo che affinché sia applicata l'imposta sostitutiva, il premio di risultato:

<b>1</b>	→	deve essere stato previsto all'interno di un contratto aziendale o territoriale;
<b>2</b>	→	deve essere di ammontare variabile;
<b>3</b>	→	per i prestiti a tasso variabile, il TUR è quello vigente alla data di scadenza di ciascuna rata;
<b>4</b>	→	la corresponsione deve essere legata a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, misurabili e verificabili sulla base dei criteri definiti dall' articolo 1, comma 182, della legge n. 208/2015 (legge di Bilancio 2016) e dal Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016: <ul style="list-style-type: none"> <li>entro il valore massimo di 3.000 euro lordi;</li> <li>esclusivamente ai lavoratori che abbiano ricevuto, nell'anno 2023, un reddito da lavoro non superiore a 80.000 euro</li> </ul>

### Riferimenti normativi

- Art. 1 comma 16, Legge 30 dicembre 2023, n. 213
- Fondazione Studi approfondimento 22 febbraio 2024
- Legge n. 191/2023
- Agenzia delle Entrate, circolare n.5/2024