

Udine, 7 luglio 2023

Oggetto: Novità del Decreto Lavoro dopo la conversione in legge – SECONDA PARTE

Circolare numero 018/2023

In breve

Il Decreto Lavoro (D.L. 48/2023) convertito dalla Legge 85/2023, in vigore dallo scorso 04/07/2023, apporta alcune rilevanti novità nell'ambito della disciplina dei rapporti di lavoro.

In questa seconda parte della Circolare sulle novità introdotte dalla conversione in legge del Decreto Lavoro ci occupiamo:

1. dell'innalzamento fino a 3.000,00 euro della quota esente del valore dei beni ceduti e dei servizi prestati (c.d. benefits) che non concorre alla formazione del reddito;
2. del trattamento integrativo speciale per il settore turistico, alberghiero, ricettivo e termale;
3. dell'incremento dell'esonero sulla contribuzione posta a carico del lavoratore dipendente.

Approfondimento

1. Innalzamento limite esenzione benefits per lavoratori con figli a carico

La legge citata, per i soli lavoratori dipendenti con figli a carico e limitatamente all'anno 2023, ha incrementato il **limite di esenzione dei benefits a 3.000,00 euro** includendovi anche le somme che il datore di lavoro eroga/rimborsa per il pagamento delle utenze domestiche di acqua, luce e gas.

Il riferimento ai *lavoratori dipendenti* sembrerebbe escludere dall'agevolazione tutti i soggetti che non sono titolari di un rapporto di lavoro subordinato, pertanto l'agevolazione non pare applicabile agli amministratori e ai collaboratori, ma in tale contesto si sottolinea che lo scorso anno la prassi amministrativa aveva incluso nell'esenzione anche i percettori di redditi assimilati al lavoro dipendente.

Per la definizione di *figli a carico* il decreto fa esplicito riferimento all'art.12, co. 2, del TUIR in base al quale sono considerati fiscalmente a carico i figli di età non superiore a 24 anni con redditi inferiori ai 4.000,00 euro; oltre i 24 anni il limite di reddito è ridotto a 2.840,51 euro. Il decreto, inoltre, fa esplicito riferimento ai figli, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti e ai figli adottivi o affidati.

Il lavoratore dipendente interessato all'innalzamento del tetto dei benefits deve dichiarare al proprio datore di lavoro di avervi diritto indicando il codice fiscale dei figli a carico. Il datore di lavoro per parte sua ha l'obbligo di informare preventivamente le RSU/RSA aziendali (se presenti).

In tale contesto, al fine di comprendere meglio l'applicabilità della norma, siamo in attesa di indicazioni da parte dell'Agenzia delle Entrate che specifichino meglio la nozione di figli a carico, ad esempio: *E' sufficiente un unico "figlio" o il termine "figli" deve essere inteso in senso plurale? E'*

sufficiente che il figlio sia a carico al 50% con la conseguenza che entrambi i genitori potranno godere dell'esenzione fino a 3.000,00 euro a testa? Il limite reddituale per considerare i figli a carico è da riferirsi al 2022 o va riferito al 2023? E qualora vada riferito al 2023 come ci si deve comportare nel caso in cui il limite di reddito venga superato nel corso del 2023, ma il dipendente abbia già dichiarato la vivenza a carico?

Con riferimento ai limiti di esenzione si consiglia inoltre di valutare un altro aspetto: come è noto quest'anno i buoni carburante (cfr. nostra Circolare 014/2023) inizialmente esentati da Irpef e da Inps fino a 200,00 euro, sono stati in seguito assoggettati a contribuzione Inps. Le aziende che avessero già erogato buoni carburante dovrebbero poterli includere nei 3.000,00 euro, così riducendo il *plafond* di esenzione a 2.800,00 euro, ma evitando il versamento dei contributi (ovviamente per i soli dipendenti con figli a carico). A conferma di un tanto sarebbe opportuno un intervento da parte dell'Agenzia delle Entrate.

Riassumendo, ad oggi, con particolare riferimento ai *benefits* messi a disposizione dal datore di lavoro nell'anno 2023 (si ritiene entro il 12 gennaio 2024 secondo il principio di cassa allargato), coesistono tre diverse agevolazioni:

1. il limite generico prevista dal comma 3 dell'art.51 del TUIR secondo il quale il valore dei *benefits* concessi ai dipendenti non può andare oltre i 258,23 euro. In caso di superamento l'intero valore deve essere assoggettato a prelievo fiscale e previdenziale;
2. il c.d. bonus carburante pari a 200,00 euro (cfr. nostra Circolare 014/2023) che risulta esente dal punto di vista fiscale ma assoggettato a contribuzione. Tale agevolazione – ipotizzando di applicare le medesime istruzioni fornite dall'Agenzia delle Entrate nel 2022 – dovrebbe riferirsi sia al carburante (gas, gasolio, benzina) sia alle ricariche elettriche, inoltre dovrebbe essere possibile assorbire tale importo nel valore esente di cui al punto 1) che precede o al successivo punto 3) che segue, in modo da fruire anche dell'esenzione previdenziale;
3. l'innalzamento a 3.000,00 euro dei *benefits* per i soli dipendenti con figli a carico. Tale agevolazione – ipotizzando di applicare le medesime istruzioni fornite dall'Agenzia delle Entrate nel 2022 – dovrebbe includere sia il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, sia i buoni carburante (privi di esenzione previdenziale), sia le auto aziendali.

2. Trattamento integrativo speciale settore turistico, alberghiero, ricettivo e termale

La legge citata, limitatamente al settore turistico, alberghiero, ricettivo e termale ha previsto la possibilità di riconoscere un **trattamento integrativo speciale**, che non concorre a formare il reddito, determinato in misura pari al 15% delle retribuzioni lorde corrisposte in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario effettuato nei giorni festivi nel periodo dal 1° giugno al 21 settembre. Tale trattamento viene concesso dal datore di lavoro su richiesta del dipendente, e recuperato in compensazione con gli importi dovuti con il modello F24. La misura si applica ai lavoratori che siano titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nel periodo d'imposta 2022, a 40.000 euro.

Anche in questo caso sarebbe molto opportuno che gli enti competenti (Agenzia Entrate e/o Ministero del lavoro e/o Inps) intervenissero sull'argomento per chiarire le modalità di computo del

trattamento, ad esempio: *va computata la sola maggiorazione o anche il valore dell'ora? Nel caso di straordinari forfetizzati come viene effettuato il computo? E' necessario che siano presenti specifiche voci paga distinte a cedolino su cui conteggiare il 15%?*

Facciamo riserva di tornare sulla materia non appena tali Enti forniranno istruzioni specifiche.

3. Incremento dell'esonero sulla contribuzione posta a carico del lavoratore dipendente

La norma ha previsto che, per i periodi di paga dal 01/07/2023 al 31/12/2023, l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali I.V.S. a carico del lavoratore dipendente con retribuzione lorda fino a 35.000 euro annui, così come previsto dalla Legge di Bilancio 2023, è incrementato di 4 punti percentuali, senza ulteriori effetti sul rateo di tredicesima.

Con effetto dalle retribuzioni relative a luglio 2023, pertanto, l'esenzione contributiva passa dal 3% al 7% per le retribuzioni mensili imponibili ai fini previdenziali non superiori a 1.923,00 euro e dal 2% al 6% per le retribuzioni mensili imponibili ai fini previdenziali comprese tra 1.924,00 euro e 2.692,00 euro.

Lo Studio terrà conto dei minori contributi a carico dei dipendenti nel corso dell'elaborazione del LUL senza necessità di ulteriori formalità.