Omaggi natalizi e fringe benefit

Molto spesso, durante il periodo di festività, le imprese riconoscono ai propri dipendenti una serie di **omaggi** che possono svariare da prodotti culinari fino ad arrivare ai buoni acquisto.
Tali costi sono deducibili per l'impresa, nel rispetto delle condizioni di cui all'art. 95 del D.P.R. n. 917/86, TUIR.

Lato lavoratore, anche se si tratta di beni di **modico valore**, trova sempre applicazione il **principio di omnicomprensività** (art. 51, comma 1, del D.P.R. n. 917/86, TUIR), in applicazione del quale costituiscono reddito tutte le somme e i valori che il dipendente percepisce, anche da terzi, nel periodo d'imposta, a qualunque titolo ed anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al **rapporto di lavoro**.

Dunque, anche gli omaggi erogati sotto il periodo natalizio, quale panettone, spumante, ecc. concorrono al reddito del lavoratore dipendente.

Tuttavia, il legislatore ha previsto un limite entro il quale, il totale dei benefits erogati in favore del lavoratore dipendente **non è soggetto a imposizione fiscale** (e contributiva).

Nello specifico, l'art. 51, comma 3, terzo periodo, del TUIR prevede che non concorre a formare il reddito di lavoro dipendente il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati al lavoratore se il valore complessivo degli stessi non supera nel periodo d'imposta l'importo di euro **258,23**.

Per il solo 2023, l'art. 40 del D.L. n. 48/2023 ha innalzato tale soglia a 3.000 euro, per i **lavoratori dipendenti con figli a carico**.

Per tali soggetti, rientrano nel concetto di fringe benefit anche le somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas.

Inoltre per le generalità dei dipendenti anche per il 2023 opera il c.d. **bonus carburante**, esente solo da imposizione fiscale **fino a 200 euro** (limite indipendente da quello generale – vedi art. 1 D.L. n. 5/2023).

L'impresa può gestire un eventuale superamento del limite di 200 euro agendo sulla soglia di esenzione generale se ancora capiente.

Il limite di 258,23 (o 3.000) euro non deve essere verificato in riferimento al singolo benefit ma considerando tutti i benefits (ad eccezione di quelli esclusi per legge) erogati in favore del dipendente.

Cosicché, anche nel riconoscimento dei piccoli omaggi, l'azienda deve verificare quale sia il limite raggiunto dal lavoratore nel 2023.

Per evitare che anche un omaggio di piccolo valore possa fargli varcare la soglia citata con conseguente **imposizione di tutti i benefits percepiti**.

A tal proposito, il momento di percezione è quello in cui il provento (o anche l'erogazione in natura sotto forma di beni e servizi) **esce dalla sfera di disponibilità dell'erogante** per entrare nel compendio patrimoniale del percettore (vedi circolare AE n. 35/2022).

Per i **voucher** il benefit si considera percepito dal dipendente, ed assume quindi rilevanza reddituale, nel momento in cui tale utilità entra nella disponibilità del lavoratore, a prescindere dal fatto che il servizio venga fruito in un momento successivo.

Tenendo conto anche del c.d. **principio di cassa allargata**.

VERIFICA LIMITI ESENZIONE FRINGE BENEFIT 2023		
Senza figli a carico	**Con figli a carico**	
258,23	3.000 euro	
Imposizione per il totale, se oltre soglia		
Ipotesi	**Con figli a carico**	**Senza figli a carico**
Fringe benefit riconosciuti in corso d’anno per un importo pari o inferiore a 258,23 euro	Esenzione fiscale e contributiva totale	
Fringe benefit riconosciuti in corso d’anno per un importo superiore a 258,23 euro e fino a 3.000 euro	Esenzione fiscale e contributiva totale	Imponibilità fiscale e contributiva per il totale dei fringe benefit
Fringe benefit riconosciuti in corso d’anno per un importo superiore a 3.000 euro	Imponibilità fiscale e contributiva per il totale dei fringe benefit	

(MF/ms)