RATIO QUOTIDIANO
Il commento e la critica delle più importanti notizie del momento

LAVORO

di ROBERTA JACOBONE

Benefit ai dipendenti: quali opportunità nel 2023

Con qualche modifica rispetto al 2022, anche per il 2023 viene elevato il limite dei benefit in natura destinati ai lavoratori e non considerati reddito di lavoro dipendente tassabile. Con una eccezione.

Non bisogna confondere il concetto di ***"welfare aziendale"*** che nasce dalla volontà dei datori di lavoro di offrire supporto organizzativo ed economico ai dipendenti finalizzato al miglioramento del rapporto vita-lavoro, con i ***"fringe benefits"*** in natura aventi finalità di mero supporto economico.
E' in questo ambito che l'art. 40 D.L. 48/2023 è intervenuto con il solo scopo di incrementare la busta paga dei dipendenti per aiutarli ad affrontare i rincari dell'inflazione, dei tassi di interesse, di utenze e benzina.

Come già visto nel 2022 anche per quest'anno il datore di lavoro può decidere di erogare benefit ai dipendenti senza che siano considerati reddito di lavoro dipendente e, quindi, non soggetti a imposte e contributi (o quasi!). Il limite normalmente esentasse previsto dall'art. 51, c. 3 del Tuir pari a 258,23 euro viene elevato per il solo 2023 a **3.000 euro,** ma unicamente per i **dipendenti con figli fiscalmente a carico.** Si ricorda che sono considerati a carico i figli che possiedono un reddito complessivo non superiore a 4.000 euro (fino a 24 anni) o 2.840,51 euro (sopra i 24 anni).
Agli stessi dipendenti è riservata la possibilità di farsi **rimborsare le bollette pagate per utenze elettriche, gas e acqua.**

E per gli altri? Rimane fermo il limite (irrisorio) di **258,23 euro** e senza la facoltà di rimborso delle utenze. Questa *"discriminazione"* nasce dalla convinzione che chi ha figli sopporti maggiori spese quotidiane, ma in questo modo il datore di lavoro rischia, suo malgrado, di dover penalizzare figure meritevoli per il solo fatto che non sono genitori. E' curioso osservare come la normativa fiscale a regime imponga al datore di lavoro di attuare il *welfare* aziendale per tutti i dipendenti o per intere categorie omogenee e poi sia lo Stato per primo a introdurre una sorta di discriminazione tra chi è genitore e chi no.

Perché come nel 2022 non fissare un limite unico per tutti? E lasciare alla sensibilità del datore di lavoro chi e come premiare? Sembra che la conversione in legge del decreto, in discussione in questi giorni, stia valutando l'eliminazione di questa disparità con la previsione del limite di **1.000 euro per tutti** e un nuovo *"bonus figli".* In tal caso si auspica già nella previsione di come sanare la posizione di chi abbia già erogato i 3.000 euro che, fino ad ora, sarebbero esentasse.

In aggiunta a questo benefit è bene ricordare che il D.L. 5/2023 consente alle aziende di erogare **buoni benzina esentasse nel limite di 200 euro per l'intero anno 2023,** ma con una differenza rispetto al 2022 non da poco. La legge di conversione n. 23/2023 ha confermato l'esclusione dei buoni dal reddito di lavoro dipendente ai fini fiscali, ma li ha resi **imponibili ai fini contributivi,** con il risultato che l'azienda erogante subirà un maggiore costo e il dipendente percettore beneficerà di un minor valore. Con rassegnazione del datore di lavoro virtuoso che ha già erogato i buoni ai dipendenti sulla base di regole più favorevoli per entrambi (nel frattempo superate). Si ricorda inoltre che tutti i limiti di cui sopra non costituiscono una franchigia di esenzione, ma sono **valori assoluti.** Ciò significa che l'eventuale superamento di ciascuno di loro comporta la **tassazione dell'intero importo.**
Quindi, dopo aver stanziato un budget aziendale aggiuntivo a favore dei dipendenti **è opportuno fare attenzione sulla composizione dei benefit** da erogare per evitare di perdere i singoli benefici correlati.

Riproduzione vietata - venerdì 16 giugno 2023