

IMPOSTE DIRETTEdi **MARIO CASSARO****Fringe benefit 2024: rimborso prima casa alternativo alla detrazione**

Con la circolare 7.03.2024, n. 5/E l'Agenzia delle Entrate ha fornito le indicazioni sulle novità in materia di lavoro dipendente introdotte dalla legge di Bilancio 2024 e dal c.d. "decreto Anticipi".

La legge di Bilancio 2024 (art. 1, c. 16 L. 213/2023), per il solo 2024, dispone, in deroga all'art. 51, c. 3, prima parte del terzo periodo del Tuir, la **non concorrenza alla formazione del reddito**, entro il limite complessivo di **1.000 euro**, del valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti. Tale limite è innalzato a **2.000 euro** per i lavoratori con figli a carico di cui all'art. 12 del Tuir. Con **circolare 7.03.2024, n. 5/E** l'Agenzia delle Entrate ha fornito alcune utili indicazioni sull'argomento.

In primo luogo, si ricorda che **la soglia maggiorata non si applica in modo automatico**, ma i lavoratori che ritengono di averne diritto devono rilasciare una dichiarazione al datore di lavoro, con indicazione del codice fiscale dei figli. Il datore di lavoro è tenuto a informarne le RSU laddove presenti, anche dopo l'erogazione del benefit, purché entro il termine dell'anno di imposta (circolare n. 23/E/2023). Per il 2024, è confermata la facoltà di considerare tra i *fringe benefit* le somme erogate o rimborsate ai lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale.

Il vero elemento di novità, per il 2024, consiste nella possibilità di **erogare direttamente o rimborsare al lavoratore anche le somme destinate all'affitto della prima casa o quelle per gli interessi sul mutuo relativo alla prima casa**. A riguardo, con la circolare in commento, l'Agenzia delle Entrate ha precisato quanto segue: in merito alla nozione di *"prima casa"*, occorre fare riferimento a quella di **"abitazione principale"** prevista per l'applicazione delle detrazioni ex artt. 15, c. 1, lett. b) (interessi passivi per mutui) e 16 (canoni di locazione) del Tuir, vale a dire quella nella quale il contribuente o i suoi familiari dimorano abitualmente; le spese devono riguardare immobili a uso abitativo posseduti o detenuti, sulla base di un titolo idoneo, dal dipendente, dal coniuge o dai suoi familiari, a condizione che ne sostengano effettivamente le relative spese. Per l'Agenzia, **ancorché parte contrattuale sia il coniuge o altro familiare del lavoratore dipendente**, fermi restando i limiti citati, sono considerate rimborsabili sia le spese sostenute per un contratto di affitto, sia quelle relative agli interessi sul mutuo, a condizione che l'immobile locato o su cui grava il mutuo costituisca l'abitazione principale del lavoratore. Riguardo alla locuzione *"spese per l'affitto"*, l'Agenzia delle Entrate ritiene che sia corretto riferirsi al canone risultante dal contratto di locazione regolarmente registrato e pagato nell'anno.

Il datore di lavoro è obbligato ad **acquisire e conservare la documentazione** nel rispetto del GDPR e del D.Lgs. 196/2003.

Il datore può acquisire, in alternativa ai documenti del lavoratore (copia fatture, bonifici, ricevute, ecc.) una **dichiarazione sostitutiva** di atto di notorietà rilasciata ai sensi del D.P.R. 445/2000 che attesti il ricorrere, in capo al medesimo dichiarante, dei presupposti previsti dalla norma e che le somme non siano state oggetto di richiesta di rimborso, totale o parziale, presso il medesimo datore di lavoro e presso altri.

Infine, l'Agenzia chiarisce che le spese rimborsate dal datore di lavoro **non consentono al contribuente di beneficiare delle agevolazioni previste per le medesime spese**, quali, ad esempio, la detrazione degli interessi passivi per mutui o dei canoni di locazione. A riguardo, ricordiamo che la detrazione di oneri e spese sostenute dal contribuente spetta esclusivamente per quelle rimaste effettivamente a suo carico. La precisazione dell'Agenzia, per quanto possa apparire pleonastica, ha il pregio di richiamare l'attenzione del lavoratore al fine di soffermarsi sulla documentazione utile alla presentazione della propria dichiarazione dei redditi e sulla necessità, per il datore di lavoro, di formalizzare correttamente l'erogazione di *fringe benefit* per i successivi controlli.