



SPA STP Società di Payroll Outsourcing Consulenza del Lavoro

Via della Commenda, 25 – 20122 Milano (sede certificata)  
Tel. 02/55011504 – 55011516 Fax 02/55011714  
Internet: <http://www.centurionpayroll.com> – e-mail : [info@centurionpayroll.com](mailto:info@centurionpayroll.com)  
C.F. e P.IVA 08350850965  
SEDI SUL TERRITORIO : **FIRENZE-ROMA-TORINO-NOVARA**

**MILANO, 17 NOVEMBRE 2023**

**SPETTABILE  
CLIENTELA**

#### **OGGETTO : CIRCOLARE DI AGGIORNAMENTO**

SONO ARRIVATE LE ISTRUZIONI PER IL CONGUAGLIO DEI FRINGE BENEFIT EROGATI NEL 2023 AI LAVORATORI DIPENDENTI CON FIGLI A CARICO, DAL PUNTO DI VISTA CONTRIBUTIVO INPS  
Ci soffermiamo sul contenuto del messaggio n. 3884/2023 Inps in merito al conguaglio da effettuare in dicembre 2023, per i fringe benefit che sono variati in corso dell'anno 2023.

Il [messaggio n. 3884/2023](#) dell'Inps ha rilasciato le istruzioni per il conguaglio dei benefit erogati nel 2023 ai lavoratori dipendenti con figli a carico, ai sensi dell'art. 40 del Decreto Lavoro, che ha elevato a 3.000 euro la soglia di esenzione del valore dei beni ceduti e dei servizi che non concorre a formare il reddito di lavoro dipendente (art. 51, comma 3 del TUIR).

L'Istituto, in particolare, evidenzia l'aumento della soglia dei *fringe benefit* (articolo 51, comma 3 del TUIR) limitatamente ai dipendenti con figli a carico (D.L. n. 48/2023, articolo 40, comma 1) fino a 3000 euro, comprensivi del pagamento delle utenze domestiche, per il periodo di imposta 2023 e, con riguardo alla restante platea di lavoratori dipendenti, l'applicazione dell'ordinario regime (articolo 51, comma 3 del TUIR), il quale prevede una soglia di esenzione fino a 258,23 euro.

Nel caso in cui, in sede di conguaglio, il valore e le somme relative ai *fringe benefit* risultino superiori ai limiti previsti per il periodo d'imposta 2023, 3mila euro per i lavoratori con figli a carico e 258,23 euro per gli altri lavoratori, il datore di lavoro dovrà provvedere ad assoggettare a contribuzione il valore complessivo e non solo la quota eccedente. Per la determinazione dei limiti citati si dovrà tener conto anche di quei beni o servizi ceduti da eventuali precedenti datori di lavoro.

Ai soli fini previdenziali, in caso di superamento dei limiti previsti, il datore di lavoro che opera il conguaglio dovrà provvedere al versamento dei contributi solo sul valore dei *fringe benefit* da lui erogati (diversamente da quanto avviene ai fini fiscali, dove sarà trattenuta anche l'IRPEF sul *fringe benefit* erogato dal precedente datore di lavoro).

Inoltre, non rileva ai fini contributivi, ma esclusivamente ai fini fiscali, l'agevolazione prevista all'articolo 1, comma 1, del D.L. n. 5/2023, relativa alla misura del c.d. bonus carburante, secondo la quale il valore dei titoli fino a 200 euro riconducibili a buoni benzina non concorre a formare il reddito di lavoro dipendente.

Pertanto, il valore del "bonus carburante" erogato nel corso dell'anno d'imposta 2023 concorre alla formazione del reddito da lavoro dipendente ai fini dell'assoggettamento al prelievo contributivo.

Al riguardo, si precisa che il “bonus carburante” costituisce un’ulteriore agevolazione, con efficacia ai soli fini fiscali, rispetto a quella prevista dall’articolo 40, comma 1, del D.L. n. 48/2023.

Ne consegue che la quota relativa ai buoni benzina fino a 200 euro, esente fiscalmente, che, in considerazione del valore degli ulteriori *benefit* ceduti, risulti eccedente la soglia di 3.000 euro per i lavoratori dipendenti con figli a carico o eccedente la soglia di 258,23 euro per i restanti lavoratori, è sempre assoggettata a contribuzione previdenziale.

Di contro, la quota relativa al bonus carburante eventualmente confluita nell’importo ancora capiente degli altri *benefit* resta esclusa dalla base imponibile ai fini contributivi.

Ci rendiamo conto che siano istruzioni molto per “addetti ai lavori”, ma speriamo con questa esposizione di avere reso il tutto più comprensibile.

## **CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE. AVVISO PUBBLICO DEL 6 NOVEMBRE 2023.**

Si rammenta, a tutta la spettabile clientela, che nel sistema di appalti pubblici riconducibili alle misure del PNRR è stato introdotto un particolare regime premiale per i datori di lavoro che applicano misure volte a favorire la parità di genere e l’occupazione femminile. Si segnala pertanto, quanto segue:

Sul sito del Dipartimento per le pari opportunità all’indirizzo:

<https://certificazione.pariopportunita.gov.it/public/dist/resources/AvvisoContributi%20PNRRCertificazionePMI.pdf> è disponibile da pochi giorni un “Avviso pubblico” che definisce i criteri per la concessione di contributi alle imprese per servizi di assistenza tecnica in forma di voucher e per servizi di certificazione della Parità di Genere. Si tratta di un finanziamento che si inserisce nell’ambito delle risorse del PNRR ed, in particolare, nell’azione dedicata all’introduzione e la definizione di un “Sistema Nazionale di certificazione della parità di genere”. Alla domanda si deve allegare la dichiarazione di regolarità contributiva (DURC), documentazione che attesti il rispetto delle previsioni in materia collocamento dei disabili e (solo per le imprese che occupano più di cinquanta dipendenti) la presentazione del rapporto biennale di parità previsto dal Codice per le pari opportunità (come modificato dalla legge 162 del 5 novembre 2021). La domanda può essere presentata sino al 28 marzo 2024, salvo chiusura anticipata per esaurimento dei fondi. Il finanziamento è previsto per due prestazioni: (i) un voucher per la certificazione di parità (per un importo sino a 2500,00 euro) e (ii) un contributo per servizi di certificazione, erogati dagli Organismi di certificazione iscritti nell’apposito elenco (per un importo sino a 12.500 euro). L’interesse per le imprese non risiede solo negli importi - che verranno eventualmente erogati secondo l’ordine di presentazione ed anche sulla base dei risultati di un preliminare test di pre-screening (che si rintraccia all’indirizzo:

<https://certificazione.pariopportunita.gov.it/public/dist/resources/Allegato2Testdiprescreening.pdf>) – ma anche perché la Certificazione di parità è propedeutica ad ulteriori agevolazioni pubbliche, specie nel settore degli appalti pubblici.

## **WHISTLEBLOWING**

Si ricorda a tutta la spettabile Clientela, che, il D. Lgs. 24/2023, predispone nuove regole circa il whistleblowing, ovvero la segnalazione di illeciti di cui un dipendente, collaboratore, professionista sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

Per attuare le nuove disposizioni, sono state comunicate due differenti scadenze:

**il 15 luglio 2023, per le aziende con una media di lavoratori dai 250 dipendenti in su (considerando sia gli assunti a termine che quelli a tempo indeterminato);**

**il 17 dicembre 2023, per le aziende con una media di almeno 50 lavoratori (sia a termine che a tempo indeterminato);**

**Le multe per la mancata implementazione, sono molto elevate. Per brevità, alleghiamo alla presente, una breve presentazione dei servizi da noi offerti, ed in particolare la soluzione informatica. Rimaniamo a vs. completa disposizione per tutte le informazioni del caso. Porgiamo cordiali saluti.**

## **CENTRO STUDI CENTURION PAYROLL SERVICE**

Iscrizione all'Ordine dei Consulenti del lavoro di Milano, registro STP, al numero 55

Questa società e' in regola con gli adempimenti per la legge sulla privacy n. 196/2003 e succ. DPR 679/2016



UNI EN ISO 9001:2015

