

CIRCOLARE PROT. 2024-04-NOVEMBRE

A TUTTI I CLIENTI

Loro Sedi

SOMMARIO:

WELFARE AZIENDALE = FRINGE BENEFITS + FLEXIBLE BENEFITS

Fonti:

- . Ipsa Guide Operative – Welfare aziendale – aggiornamento 14.7.2024
- . Ipsa Guide Operative – Fringe benefits – aggiornamento 22.8.2024
- . Happily Srl Società benefit – materiale informativo

SIGNIFICATO DELLA TERMINOLOGIA

WELFARE AZIENDALE → il termine “welfare” è equivalente all’italiano “benessere”. È l’insieme di beni e servizi (“benefits”) che un’azienda eroga ai propri dipendenti e che si affiancano al reddito base, indipendentemente dalla loro natura giuridica, fiscale e contributiva, assumendo la funzione di benefici collettivi con finalità di sostegno al reddito, alla vita familiare e al bilanciamento tra le varie esigenze lavorative e quelle, appunto, della famiglia.

FRINGE BENEFIT → dall’inglese letteralmente “beneficio marginale”, consiste in un contributo aggiuntivo alla retribuzione standard del dipendente, non in forma monetaria, costituito da beni e servizi accessori, che può essere erogato anche individualmente, con una soglia di esenzione base di € 258,23. (**ATTENZIONE** - solo per l’anno 2024 la soglia è estesa a 1.000 € oppure 2.000 €, a seconda dei requisiti di cui si argomenterà in seguito).

FLEXIBLE BENEFIT → dall’inglese letteralmente “beneficio flessibile”, perché adattabile alle esigenze di ciascun lavoratore, consiste in una retribuzione complementare alla retribuzione standard del dipendente, che deve essere erogato alla totalità o a categorie omogenee di lavoratori e non al singolo lavoratore, normalmente previsto dal CCNL, da un accordo sindacale o da un regolamento aziendale, senza soglie di esenzione se non in alcuni casi particolari, di cui si tratterà in seguito.

WELFARE AZIENDALE

AREA FRINGE BENEFIT

-  Gift card shopping
-  Gift card carburante
-  Affitto e mutui prima casa
-  Rimborso utenze domestiche

€ 1.000 / € 2.000 anche ad un singolo lavoratore, scelto dal datore di lavoro, non per forza a tutti.

AREA FLEXIBLE BENEFIT

- | | |
|---|--|
|  Assistenza familiare |  Tempo libero |
|  Mutui e finanziamenti |  Spese scolastiche |
|  Trasporto pubblico |  Corsi |
|  Salute |  Sanità integrativa
<small>(limite di € 3.615,20 all'anno)</small> |
|  Viaggi |  Previdenza integrativa
<small>(limite di € 5.164,57 all'anno)</small> |

Devono essere corrisposti a tutti i dipendenti o a categorie omogenee; benefits esenti da contributi ed imposte, ma alcuni entro certi limiti di legge, come indicato in tabella.

DOMANDE FREQUENTI SUI FRINGE BENEFITS

1. Quali sono i benefits?

- Tra i benefits possibili ci sono, oltre al rimborso delle utenze e ai buoni carburante, anche buoni spesa, beni prodotti dall'azienda stessa o reperiti sul mercato (ad esempio, regali natalizi), personal computers o telefoni cellulari in uso promiscuo, etc... Ma vi rientrano anche i particolari benefit di cui all'articolo 51, comma 4, Tuir:
 - autovetture concesse in uso promiscuo;
 - fabbricati concessi a uso abitativo;
 - concessione di prestiti;
 - servizi di trasporto ferroviario prestati gratuitamente.

2. Quale è il termine ultimo per erogare i *fringe benefits*?

- I *fringe benefits* devono entrare nella disponibilità del dipendente nell'esercizio fiscale 2024 comunque **non oltre il 12 gennaio 2025** (principio di cassa allargato). Per la gestione del rimborso delle bollette, i relativi consumi devono fare riferimento all'anno 2024; l'importante comunque è che il rimborso avvenga al massimo nella busta paga di dicembre 2024 pagata entro il 12 gennaio 2025.

3. Il datore di lavoro è obbligato ad erogare i *fringe benefits*?

- **NO**, il datore di lavoro non ha nessun obbligo di erogare questa premialità.

4. È necessario un accordo sindacale per ottenere i *fringe benefits*?

- **NO**, i *fringe benefits* sono erogabili senza necessità di accordo sindacale, possono esser riconosciuti anche **singolarmente** o **solo ad alcuni dipendenti** e tra di loro **in modo diverso**, senza la necessità di esplicitare formalmente i criteri di erogazione. Inoltre, i *fringe benefits* in questione possono **essere corrisposti dal datore di lavoro senza dover rientrare in un Regolamento Welfare che coinvolga tutti i dipendenti o categorie omogenee**. L'ammontare complessivo dei *fringe benefits* in esame deve tener conto anche di quelli erogati dal datore di lavoro già dall'inizio del periodo d'imposta 2024.

5. Il *fringe benefit* 2024 vale per tutti?

- **SI**, la misura si applica per tutti i dipendenti ed assimilati (co.co.co, amministratori, stagisti e titolari di borsa di studio), in maniera **facoltativa** da parte delle aziende, in esenzione fiscale nel limite di **2.000 euro se con figli fiscalmente a carico o 1.000 euro senza figli**; il costo è deducibile al 100% per le aziende e può essere applicata ad personam, non deve quindi essere estesa alla totalità o categorie di dipendenti.

6. Il datore di lavoro deve erogare per forza tutto il *fringe benefit*?

- **NO**, i 2.000 euro rappresentano il **limite massimo** per i lavoratori con figli a carico e **1.000 euro rimane lo stesso per i lavoratori dipendenti che non hanno figli**.

7. Se si eroga più di 2.000 euro di *benefit* cosa succede?

- La circolare 35/2022 dell'Agenzia delle Entrate specifica che i 2.000 euro, per chi ha figli a carico, **sono un limite assoluto da non superare**, a pena di perdere **tutto** il beneficio, e non una franchigia esente da imposizione. Pertanto, nel caso in cui, in sede di conguaglio, il valore dei beni o dei servizi prestati, nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, risultino superiori al predetto limite, il datore di lavoro deve **assogettare a tassazione l'intero importo corrispettivo**, vale a dire anche la quota di valore inferiore al medesimo limite. Per i lavoratori senza figli il limite massimo è rappresentato da 1.000 euro.

8. Coniugi con un figlio fiscalmente a carico, entrambi dipendenti, i rispettivi datori di lavoro potrebbero riconoscere a entrambi 2.000 € di *fringe benefit*?

- **SI**, la norma lo permette e la Circolare dell'Agenzia delle Entrate nr. 23 del 1° agosto 2023 lo conferma.

9. La soglia dei *fringe benefits* è proporzionata alla percentuale di detrazione applicata al figlio a carico?

- **NO**, possono beneficiare della misura tutti i dipendenti che hanno figli fiscalmente a carico a prescindere dalla percentuale, e non vi è limite laddove entrambi i genitori siano beneficiari dell'innalzamento del limite del *fringe* a 2.000 euro. Qualora i genitori si accordino per attribuire l'interna detrazione per figli fiscalmente a carico a quello che possiede il reddito complessivo di ammontare più elevato, il *fringe benefit* di 2.000 euro spetta ad entrambi, in quanto il figlio è considerato fiscalmente a carico sia dell'uno che dell'altro genitore.
- 10. Cosa si deve fare se nel corso del 2024 il figlio non è più a carico del genitore fiscalmente?**
- Qualora i figli dovessero uscire dalla soglia fiscalmente a carico, nel corso dell'anno 2024, quanto fruito in deroga alla soglia dei 2.000 euro verrà assoggettato a tassazione, sia per l'azienda, sia per il dipendente.
- 11. Che documentazione si deve presentare per avere diritto al nuovo fringe di 2.000 euro se il datore di lavoro deciderà di erogarlo?**
- Per fruire della misura, i dipendenti devono presentare un'autocertificazione al datore di lavoro, in cui dichiarano di avere figli fiscalmente a carico e gli stessi dipendenti devono conservare la relativa documentazione per 5 anni.
- 12. Quando un figlio si considera fiscalmente a carico?**
- Per essere fiscalmente a carico i figli devono avere un reddito non superiore a euro 2.840,51 annui, innalzato per i figli di età non superiore a 24 anni a 4.000 euro annui; la condizione di figlio fiscalmente a carico deve essere verificata con riferimento al 31 dicembre di ogni anno e, pertanto, trattandosi di un'agevolazione spettante per il solo anno d'imposta 2024, sarà necessario verificare il superamento o meno del limite reddituale alla data del 31 dicembre 2024.
- 13. Posso sommare i *fringe benefits* con il bonus carburante?**
- **NO**, il **Bonus carburante**, noto anche come **bonus benzina**, introdotto nel 2022 per aiutare i lavoratori a fronteggiare l'aumento dei prezzi dei carburanti, **non è stato rinnovato per il 2024**. Si trattava di una misura "una tantum", erogata ai dipendenti del settore privato con un reddito annuo lordo inferiore a 35mila euro. Nello specifico, la misura consisteva in un importo pari a 200 euro esente da imposte per l'acquisto di carburante.
- 14. Se il datore di lavoro è disposto ad erogare i *fringe benefits*, cosa deve fare il lavoratore per ottenere i rimborsi delle spese energetiche?**
- Una delle modalità di erogazione di questi particolari fringe benefits è il rimborso diretto in busta da parte del datore di lavoro delle bollette delle utenze domestiche di acqua, luce e gas. Se il datore di lavoro decide di erogare a determinati dipendenti un *fringe benefit* come rimborso di queste utenze il lavoratore non dovrà fare altro che presentare la seguente documentazione:
 - la bolletta pagata relativa alle utenze 2024;
 - la dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà nella quale il lavoratore attesti il possesso della documentazione comprovante il pagamento delle utenze domestiche con tutti i relativi dati (intestataro della fattura, tipologia di utenza, importo pagato, data e modalità di pagamento);
 - un'ulteriore dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà dal lavoratore che attesti che le fatture non siano già state oggetto di richiesta di rimborso, totale o parziale, anche da parte di altri datori di lavoro nel caso di rapporti di lavoro part-time, ovvero dal coniuge o da familiare.
- ATTENZIONE - La misura si applica anche ai dipendenti che non hanno figli a carico (a differenza del 2023 che riguardava soltanto i dipendenti con figli fiscalmente a carico).**
- 15. Quali sono le utenze domestiche?**
- Per quanto riguarda invece il **rimborso delle utenze domestiche**, l'Agenzia delle Entrate precisa che possono riguardare:
 - **Immobili a uso abitativo** posseduti dal lavoratore, dal coniuge o dai suoi familiari, a prescindere che negli stessi abbiano o meno stabilito la residenza o il domicilio.
 - Utenze per uso domestico ripartite fra condomini (per esempio il riscaldamento).
 - Utenze intestate al locatore ove nel contratto di locazione sia espressamente prevista una forma di addebito analitico a carico del lavoratore.

16. Sono incluse anche le bollette condominiali?

- **SI**, purché si tratti di utenze di acqua, luce e gas come previsto dal Decreto e purché vi sia un atto formale di riparto dell'Amministratore di Condominio con la precisa imputazione della quota parte di spese con riferimento al dipendente interessato.

17. Il datore di lavoro deve conservare i giustificativi dei rimborsi?

- **SI**, il datore deve acquisire e conservare per eventuali controlli i giustificativi. Può essere acquisita anche solo l'apposita **Dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà**, con la quale il lavoratore richiedente attesti di essere in possesso della documentazione comprovante il pagamento delle utenze domestiche. Inoltre, il datore deve acquisire anche una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà che attesti la circostanza che le medesime fatture non siano già state oggetto di richiesta di rimborso, totale o parziale, anche presso altri.

18. A chi deve essere intestata la fattura da rimborsare/pagare?

- È valida anche se la stessa è intestata a una persona diversa dal lavoratore dipendente, purché sia intestata al coniuge o ai familiari indicati nell'articolo 12 del Tuir o, a certe condizioni (ossia in caso di riaddebito analitico), al locatore.

19. Se il datore di lavoro è disposto ad erogare i *fringe benefits*, cosa deve fare il lavoratore per ottenere i rimborsi delle spese di affitto e degli interessi sul mutuo della «prima casa»?

- Il datore di lavoro deve acquisire una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà rilasciata dal lavoratore che attesti il ricorrere, in capo al medesimo dichiarante, dei presupposti previsti dalla norma, precisando che **le somme non sono già state oggetto di richiesta di rimborso, totale o parziale, non solo presso il medesimo datore di lavoro, ma anche presso altri**. Allo scopo si allega un facsimile di dichiarazione da compilare a cura del lavoratore.

20. Cosa si intende per «prima casa»?

- Secondo l'Agenzia delle Entrate, la "prima casa" è l'abitazione principale in cui il contribuente o i suoi familiari risiedono abitualmente e da cui è possibile ottenere detrazioni sugli interessi passivi del mutuo o sugli affitti. Le spese rimborsabili esentasse devono riguardare immobili a uso abitativo posseduti o detenuti dal dipendente, dal coniuge o dai familiari, purché dimorino abitualmente e ne sostengano le spese effettive. Anche se parte del contratto il coniuge o di un altro familiare del lavoratore, possono essere rimborsate le spese per l'affitto o gli interessi sul mutuo, a patto che l'immobile costituisca l'abitazione principale del lavoratore. Le "spese per l'affitto" includono il canone del contratto di locazione **regolarmente registrato e pagato durante l'anno 2024**. Le somme rimborsate dal datore di lavoro non sono deducibili nella dichiarazione dei redditi del lavoratore perché su quelle spese si è già ottenuto un rimborso, in veste di *fringe benefit*, dal proprio datore di lavoro

21. Se l'azienda applica un CCNL che prevede un'erogazione obbligatoria e annuale di welfare contrattuale come funziona il plafond esente?

- Alcuni CCNL hanno fissato un importo di *welfare* contrattuale che il datore di lavoro deve obbligatoriamente riconoscere al dipendente annualmente, attraverso l'acquisto di beni e servizi previsti dal TUIR. Ad esempio, il CCNL Metalmeccanica Industria prevede un importo a titolo di *flexible benefit* di € 200 annui che si cumula con altri *fringe* o *flexible benefits* ai fini della soglia di 2.000 euro se con figli fiscalmente a carico o 1.000 euro senza figli. Nel caso di dipendente con figli fiscalmente a carico resterà una differenza di **1.800 euro** mentre senza figli a carico resterà una differenza di **800 euro**.

22. Gli amministratori possono avere i *fringe benefits*?

- **SI**. L' art. 50 del TUIR fa rientrare nei redditi assimilati a quelli da lavoro dipendenti, tra gli altri, anche le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione agli uffici di amministratore, sindaco o revisore di società, associazioni e altri enti con o senza personalità. L'equiparazione ai redditi da lavoro dipendente e la specifica disposizione di legge fa sì che ai compensi erogati agli amministratori trova applicazione il principio di onnicomprensività del reddito con la conseguenza che costituiscono, quindi, reddito tassabile **tutte le "somme o valori"** che siano in qualunque modo **ricongiungibili alla carica di amministratore**, ad eccezione di quei valori che, tassativamente, la legge esclude da imposizione fiscale,

totalmente o parzialmente. Il termine “somma” è riferito al denaro, mentre il termine “valori” è riferito ai beni, ai servizi ed alle altre utilità fruiti gratuitamente, in tutto o in parte, all’amministratore

DICHIARAZIONE FIGLI FISCALMENTE A CARICO AI FINI DEI 2.000 EURO (SOLO PER IL 2024)

Si allega alla presente circolare la dichiarazione da rendere da parte del lavoratore/della lavoratrice dipendente con figli fiscalmente a carico nel periodo d’imposta 2024, alle dipendenze di datore di lavoro che intende erogare i *fringe benefits*, come ampiamente descritto ai precedenti punti del presente documento.

Resta inteso che nessun modulo dovrà essere restituito:

- se l’azienda non intende corrispondere alcun *fringe benefit*;
- oppure, nel caso di corresponsione, se il lavoratore/la lavoratrice dipendente non hanno figli fiscalmente a carico.

ULTERIORI DICHIARAZIONI PER L’EROGAZIONE 2024 DEI FRINGE BENEFITS

Si allegano alla presente circolare ulteriori dichiarazioni da rendere da parte del lavoratore/della lavoratrice dipendente al proprio datore di lavoro, corredate da idonea documentazione, se richiesto, per:

- rimborso spese di affitto della «prima casa»;
- rimborso interessi sul mutuo della «prima casa»;
- rimborso delle utenze domestiche.

PRESENTAZIONE DI HAPPILY SRL SOCIETÀ BENEFIT PER IL WELFARE AZIENDALE



In merito alla tematica trattata con la presente circolare, si coglie l’occasione per informare che il nostro studio ha il piacere di presentare **Happily Srl Società benefit**, una realtà innovativa con cui collabora che lavora nell’ambito del *welfare aziendale* come *core business*.

Il *welfare aziendale* è uno strumento che permette alle imprese di erogare premialità ai propri dipendenti tramite una piattaforma web, godendo di particolari sgravi fiscali. Non essendoci né tassazione né cuneo fiscale, su un’ipotetica erogazione di 1000 €, il datore eroga 1000 € e il dipendente riceve 1000 € netti da spendere in beni e servizi.

I beneficiari, quindi, avranno a disposizione un credito monetario da utilizzare in diverse soluzioni quali: *shopping*, trasporto pubblico, istruzione ed educazione, casa e famiglia, salute, corsi, tempo libero, viaggi, sanità e previdenza integrativa.

Inoltre, Happily si contraddistingue dagli altri provider di *welfare* per quanto riguarda l’aspetto della territorialità. Proprio per questo, Happily permette di accreditare gratuitamente diverse strutture sul territorio italiano come palestre, piscine o scuole guida, rispettando i limiti della normativa, dando la possibilità alle persone di non modificare le proprie abitudini. Il *welfare aziendale* inoltre può essere un’arma per attrarre nuovi talenti in fase di assunzione, per migliorare l’immagine aziendale, per creare maggiore coesione all’interno del *team* muovendosi per obiettivi, per eliminare il *turnover* e l’assenteismo, per creare maggiore appartenenza e tanto altro.

Se vi è l’interesse ad approfondire di seguito sono a disposizione i riferimenti per contattare direttamente il *team* Happily:

E-MAIL marketing@happily-welfare.it

SITO WEB www.happily-welfare.it

SOCIAL



Restiamo a disposizione per ogni chiarimento.

Ufficio Paghe

Documento chiuso in redazione in data 14.11.2024

L’elaborazione dei testi, anche se curata con scrupolosa attenzione, non può comportare specifiche responsabilità per eventuali involontari errori o inesattezze.

**DICHIARAZIONE DEL DIRITTO ALL'APPLICAZIONE DEL LIMITE DI ESENZIONE DI
EURO 2.000 AL VALORE DEI FRINGE BENEFITS EROGATI DAL DATORE DI LAVORO**

(ai sensi dell'art. 1, commi 16 e 17, Legge 30 dicembre 2023, n. 213)

Il/La sottoscritto/a _____, C.F. _____ nato/a
_____ (____) il _____ residente a
_____ (____) in _____
in qualità di lavoratore/lavoratrice dipendente, presso _____, codice fiscale
(C.F. - P.IVA) _____, con riferimento a quanto previsto dall'articolo 1 comma 16
e 17 Legge n. 213/2023 e consapevole delle conseguenze in caso di dichiarazioni non corrispondenti al
vero,

DICHIARA

- di avere i seguenti **figli** (compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi o affidati) **fiscalmente a carico** ai sensi dell'art. 12, comma 2, TUIR*:

✓	(nome) _____	(cognome) _____	CF _____
✓	(nome) _____	(cognome) _____	CF _____
✓	(nome) _____	(cognome) _____	CF _____
✓	(nome) _____	(cognome) _____	CF _____
✓	(nome) _____	(cognome) _____	CF _____
✓	(nome) _____	(cognome) _____	CF _____

- di avere, pertanto, **diritto**, con riferimento al **periodo d'imposta 2024**, all'applicazione, ai fini della determinazione del reddito imponibile, del **limite di esenzione annuo di euro 2.000** con riferimento ai **beni ceduti**, ai **servizi prestati** e alle **somme erogate o rimborsate** per le spese delle **utenze domestiche** (servizio idrico integrato, energia elettrica e gas naturale), per l'affitto della prima casa nonché per gli interessi sul mutuo relativo alla prima casa da parte del datore di lavoro;
- di avere compreso il significato della propria dichiarazione e di aver effettuato tutte le verifiche annesse riguardo le situazioni sopra segnalate.

Il/La dichiarante si impegna a comunicare tempestivamente eventuali variazioni inerenti i dati indicati.

(luogo, data)

Il/La dichiarante

**CONSENSO DELL'INTERESSATO AL TRATTAMENTO DEI PROPRI DATI PERSONALI E SENSIBILI AI SENSI DEGLI ARTICOLI
4, 5 e 7 DEL G.D.P.R. 2016/679**

Il/La sottoscritto/a dichiara di essere già stato/a informato dal Titolare ai sensi dell'art.13 del Regolamento (UE) 2016/679 e di aver già rilasciato il consenso al trattamento dei propri dati personali comuni e sensibili ai sensi degli articoli 4, 5 e 7 del G.D.P.R. 2016/679. Con firma apposta in calce alla presente il sottoscritto/a dichiara di conoscere i diritti garantiti quale interessato, ai sensi degli artt. 6, 15-21 e 9 del Regolamento (UE) 2016/679, e conferma il proprio libero consenso affinché il Titolare proceda al trattamento dei propri dati personali riportati nella presente scheda per perseguire le finalità già indicate nell'informativa.

Firma del/della dipendente _____

*A tali fini, si considerano figli fiscalmente a carico, quelli di età

- non superiore a ventiquattro anni e con reddito complessivo annuo non eccedente euro 4.000;
- superiore a ventiquattro anni e con reddito complessivo annuo non superiore a euro 2.840,51.

DICHIARAZIONE FRINGE BENEFIT (Art. 1 commi 16 e 17 Legge 213/2023)

Rimborso spese affitto o interessi su mutuo

Il sottoscritto/a _____

Nato a _____ il _____ C.F. _____

Residente a _____ (prov. _____)

Via _____ n. _____

Domiciliato a _____ (prov. _____)

Via _____ n. _____

Dipendente dell'Azienda _____ Rif. interno _____

Consapevole che l'art. 1, commi 16 e 17 legge n. 213/2023 ha previsto che, limitatamente al periodo d'imposta 2024, vi è la possibilità di agevolare, attraverso l'erogazione diretta o il rimborso delle somme, le «spese per l'affitto della prima casa» o quelle «per gli interessi sul mutuo relativo alla prima casa»

DICHIARA

- Di aver un **contratto d'affitto** regolarmente registrato presso l'Agenzia delle Entrate a Nome di _____, con numero di registrazione _____ del _____ riferito all'immobile ove io e la mia famiglia dimoriamo abitualmente. E che per tale contratto di affitto sono state sostenute le spese indicate nella documentazione allegata, per il quale si chiede il rimborso totale o parziale al datore di lavoro.

Ovvero

- Di aver **contratto un mutuo** per l'acquisto dell'abitazione principale, ove dimoriamo abitualmente io e la mia famiglia, sottoscritto in data _____ acceso presso la Banca/Istituto di credito _____. Di aver pagato interessi per l'anno 2024 come da documentazione allegata, per il quale si chiede il rimborso totale o parziale al datore di lavoro.

Il/La Sottoscritto/a dichiara, inoltre, che le stesse non siano già state oggetto di richiesta di rimborso, totale o parziale, non solo presso il medesimo datore di lavoro, ma anche presso altri datori di lavoro. E che le medesime spese non saranno portate in detrazione nella dichiarazione dei redditi.

Il/La Sottoscritto/a si impegna a comunicare tempestivamente eventuali variazioni.

Luogo e Data

Il/La dichiarante*

.....

.....

*Ai sensi dell'art. 38 del D.P.R. 445 del 28.12.2000 la dichiarazione è sottoscritta dall'interessato in presenza del dipendente addetto ovvero sottoscritta e presentata unitamente a copia fotostatica di un documento di identità del sottoscrittore.

DICHIARAZIONE DELLE SPESE SOSTENUTE PER UTENZE DOMESTICHE
DEL SERVIZIO IDRICO INTEGRATO, DELL'ENERGIA ELETTRICA E DEL GAS NATURALE
ai sensi dell'art.1 comma 16 del Decreto Legge 30.12.2023 n. 213

DICHIARAZIONE SOSTITUTIVA DELL'ATTO DI NOTORIETA'
(Art.47 D.P.R. 28 dicembre 2000, n.445)

Il/La sottoscritto/a _____
nato/a _____ (____) il _____
residente a _____ (____) in via _____ n. _____
in qualità di lavoratore/lavoratrice dipendente, presso _____,
codice fiscale (P.IVA) _____, consapevole delle sanzioni penali richiamate dall'art.76
del d.P.R. 28.12.2000 n.445, in caso di dichiarazioni mendaci e di informazione o uso di atti falsi

DICHIARA

con riferimento all'immobile ad uso abitativo sito in _____,
via/piazza/località _____, posseduto/detenuto da me
medesimo/dal coniuge/da altro familiare a titolo di _____

- di essere in possesso della documentazione comprovante il pagamento delle seguenti utenze domestiche, rientranti nel limite di cui all'articolo 51, comma 3, del TUIR:

Fattura numero	Data fattura	Emittente e tipologia di utenza	Intestata ¹ a	Importo	Data pagamento	Modalità di pagamento

- di chiederne il rimborso ai sensi dell'art.1 comma 16 del Decreto Legge 30.12.2023 n. 213
- che le medesime fatture **non** sono già state oggetto di richiesta di rimborso, totale o parziale, non solo presso il datore di lavoro sopra indicato, ma anche presso altri.

Luogo e data

Il dichiarante

¹L'intestatario delle utenze per uso domestico può essere un soggetto diverso dal lavoratore dipendente, ovvero:

- ✓ il coniuge o un familiare indicati nell'articolo 12, Tuir: in questo caso è necessario indicare il rapporto intercorrente con il lavoratore,
- ✓ il locatore, nel caso in cui le fatture riguardano immobili locati al lavoratore, al coniuge o ai familiari di quest'ultimo, e solo nel caso in cui il locatore abbia provveduto al riaddebito analitico al locatario, delle spese relative alle utenze: in questo caso è necessario riportare l'elenco analitico delle spese addebitate.
- ✓ il condominio, per la quota rimasta a carico del singolo condomino.