

# Fringe benefit

 Fonti / Legge nazionale

## Decreto del Presidente della Repubblica - 22/12/1986 - n. 917 - Gazzetta Uff. 31/12/1986, n. 302

### Articolo 51

Determinazione del reddito di lavoro dipendente 12 (A).

[TESTO POST RIFORMA 2004]

[Ex Art. 48]

1. Il reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro. Si considerano percepiti nel periodo d'imposta anche le somme e i valori in genere, corrisposti dai datori di lavoro entro il giorno 12 del mese di gennaio del periodo d'imposta successivo a quello cui si riferiscono (B).

2. Non concorrono a formare il reddito:

a) i contributi previdenziali e assistenziali versati dal datore di lavoro o dal lavoratore in ottemperanza a disposizioni di legge; i contributi di assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro o dal lavoratore ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale in conformità a disposizioni dei contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, o di regolamento aziendale, iscritti all'Anagrafe dei fondi sanitari integrativi istituita con il decreto del Ministro della salute del 31 marzo 2008, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 18 giugno 2008, n. 141, che operino secondo il principio di mutualità e solidarietà tra gli iscritti, per un importo non superiore complessivamente ad euro 3.615,20. Ai fini del calcolo del predetto limite si tiene conto anche dei contributi di assistenza sanitaria versati ai sensi dell'articolo 10, comma 1, lettera e-ter) 34(C);

[b) le erogazioni liberali concesse in occasione di festività o ricorrenze alla generalità o a categorie di dipendenti non superiori nel periodo d'imposta a lire 500.000, nonché i sussidi occasionali concessi in occasione di rilevanti esigenze personali o familiari del dipendente e quelli corrisposti a dipendenti vittime dell'usura ai sensi della legge 7 marzo 1996, n. 108, o ammessi a fruire delle erogazioni pecuniarie a ristoro dei danni conseguenti a rifiuto opposto a richieste estorsive ai sensi del decreto-legge 31 dicembre 1991, n. 419, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 febbraio 1992, n. 172;] 5

c) le somministrazioni di vitto da parte del datore di lavoro nonché quelle in mense organizzate direttamente dal datore di lavoro o gestite da terzi; le prestazioni sostitutive delle somministrazioni di vitto fino all'importo complessivo giornaliero di euro 4, aumentato a euro 8 nel caso in cui le stesse siano rese in forma elettronica; le indennità sostitutive delle somministrazioni di vitto corrisposte agli addetti ai cantieri edili, ad altre strutture lavorative a

carattere temporaneo o ad unità produttive ubicate in zone dove manchino strutture o servizi di ristorazione fino all'importo complessivo giornaliero di euro 5,29 6;

d ) le prestazioni di servizi di trasporto collettivo alla generalità o a categorie di dipendenti; anche se affidate a terzi ivi compresi gli esercenti servizi pubblici;

d-bis) le somme erogate o rimborsate alla generalità o a categorie di dipendenti dal datore di lavoro o le spese da quest'ultimo direttamente sostenute, volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento aziendale, per l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente e dei familiari indicati nell'articolo 12 che si trovano nelle condizioni previste nel comma 2 del medesimo articolo 127;

e ) i compensi reversibili di cui alle lettere b ) ed f ) del comma 1 dell'art. 47 8;

f ) l'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari indicati nell'articolo 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100 (H)9

f-bis) le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari (D) 10;

f-ter) le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'articolo 12 11;

f-quater) i contributi e i premi versati dal datore di lavoro a favore della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti e dei loro familiari indicati nell'articolo 12 che si trovano nelle condizioni previste nel medesimo articolo 12, comma 2, per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana, le cui caratteristiche sono definite dall'articolo 2, comma 2, lettera d), numeri 1) e 2), del decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali 27 ottobre 2009, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 12 del 16 gennaio 2010, o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie 12.

g ) il valore delle azioni offerte alla generalità dei dipendenti per un importo non superiore complessivamente nel periodo d'imposta a lire 4 milioni, a condizione che non siano riacquistate dalla società emittente o dal datore di lavoro o comunque cedute prima che siano trascorsi almeno tre anni dalla percezione; qualora le azioni siano cedute prima del predetto termine, l'importo che non ha concorso a formare il reddito al momento dell'acquisto è assoggettato a tassazione nel periodo d'imposta in cui avviene la cessione 13;

[g-bis ) la differenza tra il valore delle azioni al momento dell'assegnazione e l'ammontare corrisposto dal dipendente, a condizione che il predetto ammontare sia almeno pari al valore delle azioni stesse alla data dell'offerta; se le partecipazioni, i titoli o i diritti posseduti dal dipendente rappresentano una percentuale di diritti di voto esercitabili nell'assemblea ordinaria o di partecipazione al capitale o al patrimonio superiore al 10 per cento, la predetta differenza concorre in ogni caso interamente a formare il reddito;] 14

h ) le somme trattenute al dipendente per oneri di cui all'art. 10 e alle condizioni ivi previste, nonché le erogazioni effettuate dal datore di lavoro in conformità a contratti collettivi o ad accordi e regolamenti aziendali a fronte delle

spese sanitarie di cui allo stesso art. 10, comma 1, lettera b ). Gli importi delle predette somme ed erogazioni devono essere attestate dal datore di lavoro;

i ) le mance percepite dagli impiegati tecnici delle case da gioco (croupiers) direttamente o per effetto del riparto a cura di appositi organismi costituiti all'interno dell'impresa nella misura del 25 per cento dell'ammontare percepito nel periodo d'imposta.

i-bis) le quote di retribuzione derivanti dall'esercizio, da parte del lavoratore, della facoltà di rinuncia all'accredito contributivo presso l'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti dei lavoratori dipendenti e le forme sostitutive della medesima, per il periodo successivo alla prima scadenza utile per il pensionamento di anzianità, dopo aver maturato i requisiti minimi secondo la vigente normativa 15. (E)

2- bis . Le disposizioni di cui alle lettere g ) e g-bis ) del comma 2 si applicano esclusivamente alle azioni emesse dall'impresa con la quale il contribuente intrattiene il rapporto di lavoro, nonché a quelle emesse da società che direttamente o indirettamente, controllano la medesima impresa, ne sono controllate o sono controllate dalla stessa società che controlla l'impresa. La disposizione di cui alla lettera g-bis) del comma 2 si rende applicabile esclusivamente quando ricorrano congiuntamente le seguenti condizioni:

a) che l'opzione sia esercitabile non prima che siano scaduti tre anni dalla sua attribuzione;

b) che, al momento in cui l'opzione è esercitabile, la società risulti quotata in mercati regolamentati;

c) che il beneficiario mantenga per almeno i cinque anni successivi all'esercizio dell'opzione un investimento nei titoli oggetto di opzione non inferiore alla differenza tra il valore delle azioni al momento dell'assegnazione e l'ammontare corrisposto dal dipendente. Qualora detti titoli oggetto di investimento siano ceduti o dati in garanzia prima che siano trascorsi cinque anni dalla loro assegnazione, l'importo che non ha concorso a formare il reddito di lavoro dipendente al momento dell'assegnazione è assoggettato a tassazione nel periodo d'imposta in cui avviene la cessione ovvero la costituzione in garanzia 1617.

3 . Ai fini della determinazione in denaro dei valori di cui al comma 1, compresi quelli dei beni ceduti e dei servizi prestati al coniuge del dipendente o a familiari indicati nell'art. 12, o il diritto di ottenerli da terzi, si applicano le disposizioni relative alla determinazione del valore normale dei beni e dei servizi contenute nell'art. 9. In deroga al primo periodo, il valore dei beni e servizi alla cui produzione o al cui scambio è diretta l'attività del datore di lavoro e ceduti ai dipendenti è determinato in base al prezzo mediamente praticato nel medesimo stadio di commercializzazione in cui avviene la cessione di beni o la prestazione di servizi a favore del lavoratore o, in mancanza, in base al costo sostenuto dal datore di lavoro. Non concorre a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta a euro 258,23; se il predetto valore è superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito 18192021. (N)

3-bis. Ai fini dell'applicazione dei commi 2 e 3, l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro può avvenire mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale (M)22.

4 . Ai fini dell'applicazione del comma 3:

a) per gli autoveicoli indicati nell'articolo 54, comma 1, lettere a), c) e m), del codice della strada, di cui al decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, i motocicli e i ciclomotori di nuova immatricolazione, concessi in uso promiscuo con

contratti stipulati a decorrere dal 1° gennaio 2025, si assume il 50 per cento dell'importo corrispondente ad una percorrenza convenzionale di 15.000 chilometri calcolato sulla base del costo chilometrico di esercizio desumibile dalle tabelle nazionali che l'Automobile club d'Italia elabora entro il 30 novembre di ciascun anno e comunica al Ministero dell'economia e delle finanze, il quale provvede alla pubblicazione entro il 31 dicembre, con effetto dal periodo d'imposta successivo, al netto delle somme eventualmente trattenute al dipendente. La predetta percentuale è ridotta al 10 per cento per i veicoli a batteria a trazione esclusivamente elettrica e al 20 per cento per i veicoli elettrici ibridi plug-in<sup>23</sup>;

b ) in caso di concessione di prestiti si assume il 50 per cento della differenza tra l'importo degli interessi calcolato al tasso ufficiale di riferimento vigente alla data di scadenza di ciascuna rata o, per i prestiti a tasso fisso, alla data di concessione del prestito e l'importo degli interessi calcolato al tasso applicato sugli stessi. Tale disposizione non si applica per i prestiti stipulati anteriormente al 1° gennaio 1997, per quelli di durata inferiore ai dodici mesi concessi, a seguito di accordi aziendali, dal datore di lavoro ai dipendenti in contratto di solidarietà o in cassa integrazione guadagni o a dipendenti vittime dell'usura ai sensi della legge 7 marzo 1996, n. 108, o ammessi a fruire delle erogazioni pecuniarie a ristoro dei danni conseguenti a rifiuto opposto a richieste estorsive ai sensi del decreto-legge 31 dicembre 1991, n. 419, convertito con modificazioni, dalla legge 18 febbraio 1992, n. 17224;

c ) per i fabbricati concessi in locazione, in uso o in comodato, si assume la differenza tra la rendita catastale del fabbricato aumentata di tutte le spese inerenti il fabbricato stesso, comprese le utenze non a carico dell'utilizzatore e quanto corrisposto per il godimento del fabbricato stesso. Per i fabbricati concessi in connessione all'obbligo di dimorare nell'alloggio stesso, si assume il 30 per cento della predetta differenza. Per i fabbricati che non devono essere iscritti nel catasto si assume la differenza tra il valore del canone di locazione determinato in regime vincolistico o, in mancanza, quello determinato in regime di libero mercato, e quanto corrisposto per il godimento del fabbricato;

c-bis) per i servizi di trasporto ferroviario di persone prestati gratuitamente, si assume, al netto degli ammontari eventualmente trattenuti, l'importo corrispondente all'introito medio per passeggero/chilometro, desunto dal Conto nazionale dei trasporti e stabilito con decreto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti, per una percorrenza media convenzionale, riferita complessivamente ai soggetti di cui al comma 3, di 2.600 chilometri. Il decreto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti è emanato entro il 31 dicembre di ogni anno ed ha effetto dal periodo di imposta successivo a quello in corso alla data della sua emanazione (l)<sup>25</sup>.

[4-bis. Ai fini della determinazione dei valori di cui al comma 1, per gli atleti professionisti si considera altresì il costo dell'attività di assistenza sostenuto dalle società sportive professionistiche nell'ambito delle trattative aventi ad oggetto le prestazioni sportive degli atleti professionisti medesimi, nella misura del 15 per cento, al netto delle somme versate dall'atleta professionista ai propri agenti per l'attività di assistenza nelle medesime trattative.] <sup>26</sup>

5 . Le indennità percepite per le trasferte o le missioni fuori del territorio comunale concorrono a formare il reddito per la parte eccedente lire 90.000 al giorno, elevate a lire 150.000 per le trasferte all'estero, al netto delle spese di viaggio e di trasporto; in caso di rimborso delle spese di alloggio, ovvero di quelle di vitto, o di alloggio o vitto fornito gratuitamente il limite è ridotto di un terzo. Il limite è ridotto di due terzi in caso di rimborso sia delle spese di alloggio che di quelle di vitto. In caso di rimborso analitico delle spese per trasferte o missioni fuori del territorio comunale non concorrono a formare il reddito i rimborsi di spese documentate relative al vitto, all'alloggio, al viaggio e al trasporto, nonché i rimborsi di altre spese, anche non documentabili, eventualmente sostenute dal dipendente, sempre in occasione di dette trasferte o missioni, fino all'importo massimo giornaliero di lire 30.000, elevate a lire 50.000 per le trasferte all'estero. Le indennità o i rimborsi di spese per le trasferte nell'ambito del territorio comunale, tranne i rimborsi di spese di viaggio e trasporto

comprovate e documentate, concorrono a formare il reddito. I rimborsi delle spese per vitto, alloggio, viaggio e trasporto effettuati mediante autoservizi pubblici non di linea di cui all'articolo 1 della legge 15 gennaio 1992, n. 21, per le trasferte o le missioni di cui al presente comma, non concorrono a formare il reddito se i pagamenti delle predette spese sono eseguiti con versamento bancario o postale ovvero mediante altri sistemi di pagamento previsti dall'articolo 23 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241 (F) 2728.

6 . Le indennità e le maggiorazioni di retribuzione spettanti ai lavoratori tenuti per contratto all'espletamento delle attività lavorative in luoghi sempre variabili e diversi, anche se corrisposte con carattere di continuità, le indennità di navigazione e di volo previste dalla legge o dal contratto collettivo, i premi agli ufficiali piloti dell'Esercito italiano, della Marina militare e dell'Aeronautica militare di cui all'articolo 1803 del codice dell'ordinamento militare, i premi agli ufficiali piloti del Corpo della Guardia di finanza di cui all'articolo 2161 del citato codice, nonché le indennità di cui all'art. 133 del decreto del Presidente della Repubblica 15 dicembre 1959, n. 1229 concorrono a formare il reddito nella misura del 50 per cento del loro ammontare. Con decreto del Ministro delle finanze, di concerto con il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, possono essere individuate categorie di lavoratori e condizioni di applicabilità della presente disposizione. 2930

7 . Le indennità di trasferimento, quelle di prima sistemazione e quelle equipollenti, non concorrono a formare il reddito nella misura del 50 per cento del loro ammontare per un importo complessivo annuo non superiore a lire 3 milioni per i trasferimenti all'interno del territorio nazionale e 9 milioni per quelli fuori dal territorio nazionale o a destinazione in quest'ultimo. Se le indennità in questione, con riferimento allo stesso trasferimento, sono corrisposte per più anni, la presente disposizione si applica solo per le indennità corrisposte per il primo anno. Le spese di viaggio, ivi comprese quelle dei familiari fiscalmente a carico ai sensi dell'art. 12, e di trasporto delle cose, nonché le spese e gli oneri sostenuti dal dipendente in qualità di conduttore, per recesso dal contratto di locazione in dipendenza dell'avvenuto trasferimento della sede di lavoro, se rimborsate dal datore di lavoro e analiticamente documentate, non concorrono a formare il reddito anche se in caso di contemporanea erogazione delle suddette indennità.

8 . Gli assegni di sede e le altre indennità percepite per servizi prestati all'estero costituiscono reddito nella misura del 50 per cento 31. Se per i servizi prestati all'estero dai dipendenti delle amministrazioni statali la legge prevede la corresponsione di una indennità base e di maggiorazioni ad esse collegate concorre a formare il reddito la sola indennità base nella misura del 50 per cento nonché il 50 per cento delle maggiorazioni percepite fino alla concorrenza di ottantasette quarantesimi dell'indennità base o, limitatamente alle indennità di cui all'articolo 1808, comma 1, lettera b), del codice dell'ordinamento militare, di cui al decreto legislativo 15 marzo 2010, n. 66, due volte l'indennità base. Qualora l'indennità per servizi prestati all'estero comprenda emolumenti spettanti anche con riferimento all'attività prestata nel territorio nazionale, la riduzione compete solo sulla parte eccedente gli emolumenti predetti. L'applicazione di questa disposizione esclude l'applicabilità di quella di cui al comma 5 32. (L)

8- bis . In deroga alle disposizioni dei commi da 1 a 8, il reddito di lavoro dipendente, prestato all'estero in via continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto da dipendenti che nell'arco di dodici mesi soggiornano nello Stato estero per un periodo superiore a 183 giorni, è determinato sulla base delle retribuzioni convenzionali definite annualmente con il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale di cui all'art. 4, comma 1, del decreto-legge 31 luglio 1987, n. 317, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 ottobre 1987, n. 398 3334(G).

9 . Gli ammontari degli importi che ai sensi del presente articolo non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente possono essere rivalutati con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, quando la variazione percentuale del valore medio dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati relativo al periodo di dodici mesi terminante al 31 agosto supera il 2 per cento rispetto al valore medio del medesimo indice rilevato con riferimento allo stesso periodo dell'anno 1998. A tal fine, entro il 30 settembre, si

provvede alla ricognizione della predetta percentuale di variazione. Nella legge finanziaria relativa all'anno per il quale ha effetto il suddetto decreto si farà fronte all'onere derivante dall'applicazione del medesimo decreto .

---

(A) In riferimento al presente articolo vedi: Circolare ENPALS 11 settembre 2009, n. 17; Circolare INPS 19 febbraio 2009, n.23; Risposta Agenzia delle Entrate 5 gennaio 2021 n. 3; Risposta Agenzia delle Entrate 29 marzo 2021, n. 222; Risposta Agenzia delle Entrate 23 giugno 2022, n. 344, Risposta Agenzia delle Entrate 18/11/2022 n. 559.

- In riferimento all'assegnazione azioni a dipendenti, di cui al presente articolo, vedi: Risposta Agenzia delle Entrate 25 ottobre 2019, n. 427.
- Per aspetti fiscali del servizio di car pooling, di cui al presente articolo, vedi: Risposta Agenzia delle Entrate 31/10/2019 n. 522.
- In riferimento al Welfare aziendale, di cui al presente articolo, vedi: Risposta Agenzia delle Entrate 13 dicembre 2019, n. 522.
- In riferimento alla determinazione valore azioni aventi diritti patrimoniali rafforzati, di cui al presente articolo, vedi: Risposta Agenzia delle Entrate 27 febbraio 2020 n. 77.
- In riferimento al fringe benefit uso promiscuo autovettura aziendale, di cui al presente articolo, vedi: Risoluzione Agenzia delle Entrate 14 agosto 2020 n. 46/E.
- In riferimento al trattamento fiscale dello sconto riconosciuto ai dipendenti per l'acquisto diretto di beni a seguito di apposita convenzione stipulata dal datore di lavoro, di cui al presente articolo, vedi: Risoluzione Agenzia delle Entrate 25 settembre 2020 n. 57/E.
- In riferimento al trattamento fiscale dei benefit offerti a categorie di dipendenti nell'ambito di un Piano welfare aziendale, di cui al presente articolo, vedi: Risoluzione Agenzia delle Entrate 25 settembre 2020 n. 55/E.
- In riferimento al regime fiscale dei contributi versati all'Ente Bilaterale di categoria e delle prestazioni erogate dal medesimo ente vedi: Risoluzione Agenzia delle Entrate 25 settembre 2020 n. 54/E.
- In riferimento al regime fiscale applicabile alle prestazioni integrative erogate in forma di rendita da un fondo previdenziale tedesco in favore di un soggetto residente in Italia di cui al presente articolo, vedi: Risposta Agenzia delle Entrate 2 marzo 2021, n. 137.
- In riferimento al coupon riconosciuto ai dipendenti per la fruizione di un'applicazione informatica, vedi: Risposta Agenzia delle Entrate 18 maggio 2022 n. 273.
- In riferimento al rimborso chilometrico corrisposto ai rider che, su richiesta del datore di lavoro, utilizzano il mezzo proprio per l'espletamento dell'attività lavorativa – Irrilevanza ai fini della determinazione del reddito di lavoro dipendente di cui al presente articolo, vedi: Risposta Agenzia delle Entrate 11 aprile 2023, n. 290.
- In riferimento ai Beni offerti in omaggio ai dipendenti - Regime fiscale applicabile ai fini Irpef - vedi: Risposta Agenzia delle Entrate 11 aprile, 2024 n. 89.

- In riferimento al regime fiscale dei premi versati per le polizze a tutela del rischio morte (c.d. polizze vita), di cui al presente articolo, vedi: Risposta Agenzia delle Entrate 6 novembre 2024, n. 218.

(B) In riferimento al presente comma vedi: Risoluzione dell'Agenzia delle Entrate 30 ottobre 2015, n. 92/E; Risoluzione dell'Agenzia delle Entrate 21 dicembre 2015, n. 106/E; Messaggio INPS - Istituto nazionale previdenza sociale 29 gennaio 2021, n. 416.

- In riferimento ai redditi di lavoro dipendente - Obblighi di sostituzione d'imposta vedi: Risposta Agenzia delle Entrate 19 gennaio 2021, n. 47.

- In riferimento alla trasmissione dei dati relativi ai compensi erogati dalle aziende a titolo di fringe benefit e di stock option al personale cessato dal servizio nell'anno di imposta 2019 ai fini dell'emissione delle Certificazioni Uniche vedi: Messaggio INPS - Istituto nazionale previdenza sociale 07/02/2020 n. 471.

- In riferimento al trattamento fiscale dei servizi sostitutivi delle somministrazioni di vitto in favore dei lavoratori dipendenti che svolgono l'attività lavorativa in modalità di lavoro agile, vedi: Risposta Agenzia delle Entrate 22 febbraio 2021 n. 123.

- In riferimento al trattamento fiscale delle somme erogate alle lavoratrici madri, di cui al presente comma, vedi: Risposta Agenzia delle Entrate 1° marzo 2024, n. 57.

(C) In riferimento alla presente lettera vedi: Risoluzione dell'Agenzia delle Entrate 2 agosto 2016, n. 65/E.

(D) In riferimento al Piano di welfare aziendale, vedi: Risposta Agenzia delle Entrate 25 gennaio 2019, n. 10.

- In riferimento ai Redditi di lavoro dipendente - rimborso spese per l'acquisto di Laptop/Tablet, di cui alla presente lettera, vedi: Risposta Agenzia delle Entrate 24 maggio 2022, n. 294.

- In riferimento al rimborso delle spese sostenute dai dipendenti per l'attività sportiva praticata dai figli di cui alla presente lettera, vedi: Risposta Agenzia delle Entrate 3 luglio 2024, n. 144.

- In riferimento alle Borse di studio concesse ai figli dei dipendenti, di cui alla presente lettera, vedi: Risposta Agenzia delle Entrate 28 novembre 2024, n. 231.

(E) In riferimento al reddito di lavoro dipendente, di cui al presente comma, vedi: Risposta Agenzia delle Entrate 18 luglio 2019 n. 273;

- Per Welfare aziendale - Esclusione dal reddito di lavoro dipendente. vedi : Risposta Agenzia delle Entrate 30/04/2021 n. 311.

(F) In riferimento al presente comma vedi: Risoluzione dell'Agenzia delle Entrate 30 ottobre 2015, n. 92/E; Risoluzione dell'Agenzia delle Entrate 21 dicembre 2015, n. 106/E; Risoluzione dell'Agenzia delle Entrate 28 settembre 2016, n. 83/E; Risposta Agenzia delle Entrate 2 agosto 2022, n. 405.

(G) In riferimento al presente comma, vedi: Risposta Agenzia delle Entrate 15 settembre 2021, n. 590; Risposta Agenzia delle Entrate 17 novembre 2021, n. 783; Risposta Agenzia delle Entrate 31 gennaio 2022, n. 54; Risposta Agenzia delle Entrate 19 gennaio 2023, n. 98.

- In riferimento al trattamento fiscale applicabile alla retribuzione erogata al lavoratore distaccato all'estero, vedi: Risposta Agenzia delle Entrate 12 settembre 2023, n. 428.

(H) In riferimento ai redditi di lavoro dipendente - rimborso spese per l'acquisto di Laptop/Tablet, di cui alla presente lettera, vedi: Risposta Agenzia delle Entrate 24 maggio 2022, n. 294.

- In riferimento al servizio di ricarica per auto elettriche private dei dipendenti - welfare aziendale, di cui alla presente lettera, vedi: Risposta Agenzia delle Entrate 10 giugno 2022, n. 329.

- In riferimento ai benefit offerti ai dipendenti nell'ambito di un Piano welfare aziendale attraverso l'utilizzo di una applicazione informatica, di cui alla presente lettera, vedi: Risposta Agenzia delle Entrate 21 marzo 2024, n. 74.

(I) In riferimento al trattamento fiscale applicabile agli interessi maturati su un mutuo concesso da una Banca ad un suo dipendente, in caso di operazione di cartolarizzazione, di cui al presente comma, vedi: Risposta Agenzia delle Entrate 11 luglio 2023, n. 378.

(L) In riferimento al presente comma, vedi: Risposta Agenzia delle Entrate 4 novembre 2024, n. 215.

(M) In riferimento al Welfare aziendale - Fringe benefit erogati ai dipendenti mediante documento di legittimazione, di cui al presente comma, vedi: Risposta Agenzia delle Entrate 15 gennaio 2025, n. 5.

(N) In riferimento alle formalità di rilascio della dichiarazione sostitutiva per il rimborso delle spese sostenute dai propri lavoratori dipendenti per le spese domestiche, di cui al presente comma, vedi: Risposta Agenzia delle Entrate 30 gennaio 2025, n. 17.

[1] Il D.Lgs. 12 dicembre 2003, n. 344, ha disposto, con l'articolo 1, comma 1, la totale modifica del presente provvedimento, e ne ha ridefinito la struttura di titoli, capi e sezioni. Nel testo precedente la riforma introdotta dal D.Lgs. 344/2003 le disposizioni contenute nel presente articolo erano previste dall'articolo 48.

[2] Articolo modificato dall'articolo 3, comma 1, della legge 11 dicembre 1990, n. 381, dall'articolo unico, comma 1, della legge 11 agosto 1991, n. 268, dall'articolo 13, comma 3, del D.Lgs. 21 aprile 1993, n. 124, come modificato dall'articolo 11, comma 1, della legge 8 agosto 1995, n. 335, dall'articolo 14, comma 17, della legge 24 dicembre 1993, n. 537, dall'articolo 26, comma 2, della legge 23 dicembre 1994, n. 724, dall'articolo 33, comma 3, del D.L. 23 febbraio 1995, n. 41, dall'articolo 3, comma 190, della legge 28 dicembre 1995, n. 549, dall'articolo 3, comma 2, lettera d), della legge 23 dicembre 1996, n. 662, e successivamente sostituito dall'articolo 3, comma 1, del D.Lgs. 2 settembre 1997, n. 314.

[3] Lettera modificata dall'articolo 1, comma 1, lettera b), del D.Lgs. 18 febbraio 2000, n. 41, dall'articolo 1, comma 1, lettera c), del D.Lgs. 18 febbraio 2000, n. 47, dall'articolo 1, comma 123, della legge 23 dicembre 2005, n. 266, dall'articolo 1, comma 399, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, sostituita dall'articolo 1, comma 197, lettera b), della legge 24 dicembre 2007, n. 244, a decorrere dal 1° gennaio 2008 e da ultimo modificata dall'articolo 3, comma 1, lettera b), numero 1), del D.Lgs. 13 dicembre 2024, n. 192. Per l'applicazione vedi l'articolo 4 del D.Lgs. 192/2024 citato.

[4] Vedi l'articolo 3, comma 118, Legge 24 dicembre 2003, n. 350, l'articolo 1, comma 505, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, l'articolo 1, comma 123 della legge 23 dicembre 2005, n. 266 e l'articolo 1 comma 399, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. Per l'attuazione di cui alla presente lettera vedi D.M. 31 marzo 2008.

[5] Lettera soppressa dall'articolo 2, comma 6, del D.L. 27 maggio 2008, n. 93, convertito con modificazioni, dalla L.24 luglio 2008, n. 126.

[6] Lettera modificata dall'articolo 4, comma 1, del D.Lgs. 23 marzo 1998, n. 56 e successivamente dall'articolo 1, comma 16, della Legge 23 dicembre 2014, n. 190, a decorrere dal 1° luglio 2015, come disposto dall'articolo 1, comma 17 della medesima L.190/2014. Da ultimo sostituita dall'articolo 1, comma 677, della Legge 27 dicembre 2019, n. 160, a decorrere dal 1° gennaio 2020.

[7] Lettera inserita dall'articolo 1, comma 28, lettera d), della Legge 27 dicembre 2017, n. 205, a decorrere dal 1° gennaio 2018.

[8] Il richiamo all'articolo 47, di cui al presente comma, deve intendersi riferito all'attuale articolo 50, come disposto dall'articolo 2, comma 3, del D.Lgs. 12 dicembre 2003, n. 344.

[9] Lettera sostituita dall'articolo 13, comma 1, lettera b), del D.Lgs. 23 dicembre 1999, n. 505, a decorrere dal 1° gennaio 2000 e successivamente dall'articolo 1, comma 190, lettera a), numero 1) della Legge 28 dicembre 2015, n. 208, a decorrere dal 1° gennaio 2016.

A decorrere dal 1 gennaio 2017, a norma dell'articolo 1, comma 162 della Legge 11 dicembre 2016, n. 232, le disposizioni di cui alla presente lettera si interpretano nel senso che le stesse si applicano anche alle opere e servizi riconosciuti dal datore di lavoro, del settore privato o pubblico, in conformità a disposizioni di contratto collettivo nazionale di lavoro, di accordo interconfederale o di contratto collettivo territoriale.

[10] Lettera aggiunta dall'articolo 13, comma 1, lettera b), del D.Lgs. 23 dicembre 1999, n. 505, a decorrere dal 1° gennaio 2000 e successivamente sostituita dall'articolo 3, comma 6-bis, del D.L. 2 marzo 2012, n. 16, convertito, con modificazioni dalla legge 26 aprile 2012, n. 44 e, da ultimo, dall'articolo 1, comma 190, lettera a), numero 2) della Legge 28 dicembre 2015, n. 208, a decorrere dal 1° gennaio 2016.

[11] Lettera inserita dall'articolo 1, comma 190, lettera a), numero 3) della Legge 28 dicembre 2015, n. 208, a decorrere dal 1° gennaio 2016.

[12] Lettera inserita dall'articolo 1, comma 161 della Legge 11 dicembre 2016, n. 232, a decorrere dal 1 gennaio 2017 e successivamente modificata dall'articolo 3, comma 1, lettera b), numero 1), del D.Lgs. 13 dicembre 2024, n. 192. Per l'applicazione vedi l'articolo 4 del D.Lgs. 192/2024 citato.

[13] Lettera sostituita dall'articolo 13, comma 1, lettera b), del D.Lgs. 23 dicembre 1999, n. 505, a decorrere dal 1° gennaio 2000.

[14] Lettera aggiunta dall'articolo 13, comma 1, lettera b), del D.Lgs. 23 dicembre 1999, n. 505, a decorrere dal 1° gennaio 2000 e successivamente abrogata dall'articolo 82, comma 23, del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla Legge. 6 agosto 2008, n. 133; per l'applicazione vedi l'articolo 82, comma 24 del medesimo D.L. 112/2008.

[15] Lettera aggiunta dall'articolo 1, comma 14, della legge 23 agosto 2004, n. 243. Vedi anche l'articolo 1, comma 184 della Legge 25 dicembre 2015, n. 208.

[16] Comma aggiunto dall'articolo 13, comma 1, lettera b), del D.Lgs. 23 dicembre 1999, n. 505, a decorrere dal 1° gennaio 20, modificato dall'articolo 36, comma 25, del D.L. 4 luglio 2006, n. 223, convertito con modificazioni dalla Legge 4 agosto 2006, n. 248, e in fine dall'articolo 2, comma 29, del D.L. 3 ottobre 2006, n. 262, convertito con modificazioni dalla Legge 24 novembre 2006, n. 286.

[17] Vedi anche l'articolo 36, comma 25 bis del D.L. 4 luglio 2006, n. 223 , convertito con modificazioni dalla Legge 4 agosto 2006, n. 248. Per l'applicazione vedi l'articolo 36, comma 26, medesimo D.L. 223/2006.

[18] Comma modificato dall'articolo 3, comma 1, lettera b), numero 2), del D.Lgs. 13 dicembre 2024, n. 192. Per l'applicazione vedi l'articolo 4 del D.Lgs. 192/2024 citato.

[19] A norma dell'articolo 112, comma 1, del D.L. 14 agosto 2020, n. 104, convertito con modificazioni dalla Legge 13 ottobre 2020, n. 126 , limitatamente al periodo d'imposta 2020, l'importo del valore dei beni ceduti e dei servizi prestati dall'azienda ai lavoratori dipendenti che non concorre alla formazione del reddito è elevato ad euro 516,46. Per l'anno 2022, vedi l'articolo 2, comma 1, del D.L. 21 marzo 2022, n. 21, convertito con modificazioni dalla Legge 20 maggio 2022, n. 51. Per il periodo d'imposta 2022, vedi l'articolo 12, comma 1, del D.L. 9 agosto 2022, n. 115, convertito con modificazioni dalla Legge 21 settembre 2022, n. 142.

[20] Vedi anche l'articolo 1, comma 184 della Legge 25 dicembre 2015, n. 208.

[21] Per una deroga alle disposizioni di cui alla prima parte del terzo periodo del presente comma, limitatamente al periodo d'imposta 2024, vedi l'articolo 1, comma 16, della Legge 30 dicembre 2023, n. 213 e l'articolo 1, comma 390, della Legge 30 dicembre 2024, n. 207. Vedi, anche, l'articolo 1, comma 391, della Legge 207/2024 medesima.

[22] Comma inserito dall'articolo 1, comma 190, lettera b) della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 a decorrere dal 1° gennaio 2016.

[23] Lettera modificata dall'articolo 2, comma 71, lettera a), del D.L. 3 ottobre 2006, n. 262, dall'articolo 15-bis, comma 7, lettera a), del D.L. 2 luglio 2007, n. 81 e successivamente sostituita dall'articolo 1, comma 632, della Legge 27 dicembre 2019, n. 160. Vedi anche le disposizioni di cui al successivo comma 633 dell'articolo 1 della Legge 160/2019. Da ultimo sostituita dall'articolo 1, comma 48, della Legge 30 dicembre 2024, n. 207.

[24] Lettera modificata dall'articolo 13, comma 1, lettera b), del D.Lgs. 23 dicembre 1999, n. 505, a decorrere dal 1° gennaio 2000 e successivamente dall'articolo 3, comma 3-bis, del D.L. 18 ottobre 2023, n. 145, convertito, con modificazioni, dalla Legge 15 dicembre 2023, n. 191. Per l'applicazione vedi l'articolo 3, comma 3-ter, del D.L. 145/2023 medesimo.

[25] Lettera aggiunta dall'articolo 75, comma 6, della legge 27 dicembre 2002, n. 289.

[26] Comma inserito dall'articolo 1, comma 160, lettera a), della Legge 27 dicembre 2013, n. 147. A norma del comma 161, del medesimo articolo 1, Legge 147/2013 le disposizioni di cui al presente comma si applicano dal periodo di imposta in corso al 31 dicembre 2013. Resta ferma l'applicazione delle previgenti disposizioni fiscali alle rettifiche di valore e alle variazioni della riserva sinistri relativa ai contratti di assicurazione dei rami danni iscritte in bilancio nei periodi di imposta precedenti. Da ultimo comma abrogato dall'articolo 1, comma 8, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208.

[27] Comma modificato dall'articolo 3, comma 1, lettera b), numero 3), del D.Lgs. 13 dicembre 2024, n. 192. Per l'applicazione vedi l'articolo 4 del D.Lgs. 192/2024 citato. Successivamente modificato dall'articolo 1, comma 81, lettera a), della Legge 30 dicembre 2024, n. 207. Per l'applicazione vedi i commi 82 e 83 dell'articolo 1 della Legge 207/2024 cit.

[28] Vedi ulteriori disposizioni di cui all'articolo 2, comma 17, lettera a) della Legge 22 dicembre 2008, n. 203.

[29] Comma modificato dall'articolo 2162, comma 1, del D.Lgs. 15 marzo 2010, n. 66 e dall'articolo 10, comma 5, del D.Lgs. 31 dicembre 2012, n. 248.

[30] Per l'interpretazione autentica delle disposizioni di cui al presente comma, vedi l'articolo 7-quinques, comma 1, del D.L. 22 ottobre 2016, n. 193, convertito con modificazioni dalla Legge 1° dicembre 2016, n. 225.

[31] A norma dell'articolo 1, comma 271 della Legge 27 dicembre 2017, n. 205 il presente periodo si si interpreta nel senso che le retribuzioni del personale di cui all'articolo 152 del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n. 18, e agli articoli da 31 a 33 del decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 64, costituiscono reddito nella misura del 50 per cento, anche ai fini della determinazione dei contributi e dei premi previdenziali dovuti ai sensi dell'articolo 158, primo e secondo comma, del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n. 18, e fermo restando quanto disposto dall'articolo 2, comma 3, del decreto legislativo 7 aprile 2000, n. 103.

[32] Comma modificato dall'articolo 1, comma 319, della Legge 23 dicembre 2014, n. 190, a decorrere dal 1° luglio 2015 e, da ultimo, dall'articolo 5-bis, comma 1, del D.L. 21 ottobre 2021, n. 146, convertito, con modificazioni, dalla Legge 17 dicembre 2021, n. 215, a decorrere dal 1° gennaio 2022..

[33] Comma aggiunto dall'articolo 36, comma 1, della legge 21 novembre 2000, n. 342. Per l'interpretazione autentica delle disposizioni di cui al presente comma, vedi l'articolo 5, comma 5, della legge 16 marzo 2001, n. 88. Vedi, inoltre, il D.M. 25 gennaio 2016 e il D.M. 28 febbraio 2023.

[34] Per l'interpretazione autentica delle disposizioni di cui al presente comma, vedi l'articolo 1, comma 98, della Legge 30 dicembre 2024, n. 207.

---

 Fonti / Prassi

## **Circolare Agenzia delle Entrate del 7 marzo 2024 - n. 5/E**

### **Epigrafe**

Legge 30 dicembre 2023, n. 213 (legge di bilancio 2024), e decreto- legge 18 ottobre 2023, n. 145 (decreto Anticipi) - Novità in materia di reddito di lavoro dipendente.

---

 Fonti / Prassi

## **Risoluzione Agenzia delle Entrate del 28 maggio 2010 - n. 46/E**

### **Epigrafe**

Agenzia delle Entrate - Direzione Centrale Normativa

Consulenza giuridica - ART. 51, comma 4, lett. b), Tuir - Prestiti concessi al personale dipendente

---

 Fonti / Prassi

## **Circolare Ministero dell'Economia e Finanze del 23 dicembre 1997 - n. 326/E**

Dipartimento delle Entrate. Decreto Legislativo 2 settembre 1997, n. 314 concernente armonizzazione, razionalizzazione e semplificazione delle disposizioni fiscali e previdenziali in materia di redditi di lavoro dipendente e assimilati.

---

 Memento / Memento Lavoro

Retribuzione / Retribuzione mensile

### Fringe benefits

**Fringe benefits** Costituiscono elementi aggiuntivi alla normale retribuzione e sono corrisposti allo scopo di integrare il normale compenso o incentivare il dipendente ad una maggiore produttività. Le principali ipotesi riguardano la concessione di **autovettura**, **telefono cellulare**, **abitazione** e la stipulazione di **polizze assicurative**.

Normalmente nell'accordo individuale vengono precisati gli effetti che queste prestazioni hanno sugli altri istituti e in particolare sul TFR.

La disciplina generale dell'**imponibilità contributiva** dei fringe benefits è esaminata al [n. 11750 e s.](#); al [n. 11764](#) sono invece esaminate alcune disposizioni di favore in tema di imponibilità (fiscale e contributiva) di alcuni beni e servizi.

Il **controvalore dell'uso e della disponibilità**, anche ai fini personali, **dell'autovettura** concessa contrattualmente dal datore di lavoro al lavoratore come beneficio in natura, indipendentemente dall'effettiva utilizzazione, ha natura retributiva ([Cass. 9 ottobre 2024 n. 26320](#); [Cass. 11 febbraio 1998 n. 1428](#)). Tale natura può essere esclusa solo quando a carico del lavoratore è previsto un determinato costo per l'uso personale, nell'ambito di un vero e proprio **contratto di locazione** del veicolo ([Cass. 22 maggio 1987 n. 4666](#)).

Ultimo aggiornamento 17/02/2025

---

 Memento / Memento Fiscale

Determinazione della base imponibile / Compensi in natura

### Compensi in natura

Le retribuzioni in natura sono generalmente tassate, fatte salve alcune eccezioni illustrate nei seguenti paragrafi (es. compensi di modico valore, v. n. [8180](#)). Per quelle tassate sorge il problema della loro **valutazione**: è prevista una regola generale basata sul valore normale dei beni e servizi e, per alcune tipologie, appositi criteri di valutazione, al fine di semplificare la determinazione della base imponibile.

Ultimo aggiornamento 21/02/2025

---

 Memento / Memento Contabile

## Fringe benefits ai dipendenti

**Fringe benefits ai dipendenti** Sono integrazioni del reddito dei dipendenti, erogate dalle imprese in varie forme (auto aziendali, premi, viaggi, incentivi).

Per l'azienda rappresentano dei costi del personale, e sono imputati nel conto economico nella voce B) 9) a) «salari e stipendi», per competenza.

Trattandosi di costi relativi ai dipendenti, essi devono essere annotati sul libro unico del lavoro.

**Fiscalmente**, i fringe-benefits per l'impresa che li eroga ai propri dipendenti sono costi deducibili per competenza, in misura diversa a seconda dei casi. Ad **esempio**, le erogazioni liberali, fatte alla **generalità dei dipendenti**, pur non costituendo reddito per il dipendente, sono deducibili in misura intera (sono incluse anche le spese sostenute per acquistare azioni di società del proprio gruppo da assegnare gratuitamente ai propri dipendenti, c.d. **stock-option**); le spese sostenute **volontariamente** dall'imprenditore per opere o servizi aventi fini di educazione, istruzione, ricreazione (es. cena aziendale, viaggi, ecc.), culto, assistenza sociale e sanitaria e destinati alla generalità dei dipendenti sono deducibili per un ammontare complessivo non superiore al **5 per mille del totale** delle spese per prestazioni di lavoro dipendente dell'esercizio ([art. 100 c. 1 DPR 917/86](#)); in caso di veicoli dati in **uso esclusivo** personale al dipendente, è deducibile l'importo che costituisce reddito in capo ai dipendenti (quantificato sulla base del valore normale).

Per ulteriori casi ed esempi vedi MF.

Ultimo aggiornamento 09/09/2024

 Strumenti / Come fare per

## Erogazione di beni e servizi al dipendente (c.d. fringe benefit)

13 Gennaio 2025 | Massimo Brisciani

Il datore di lavoro può concedere ai propri dipendenti benefici in natura erogati sotto forma di beni e servizi, in aggiunta alla retribuzione ordinaria (c.d. fringe benefits). Tali fringe benefits riconosciuti al lavoratore non concorrono alla formazione del reddito da lavoro dipendente e sono, pertanto, esenti da contributi e imposte.

### Inquadramento

Il datore di lavoro può concedere ai propri dipendenti **benefici in natura**, erogati sotto forma di **beni e servizi**, che si aggiungono alla retribuzione ordinaria (c.d. fringe benefits). Si tratta, ad esempio, dell'assegnazione di un'auto aziendale, di un alloggio - che vengono di seguito analizzati nel dettaglio - o della concessione di un prestito.

I fringe benefits possono essere riconosciuti anche ai singoli dipendenti, senza alcun obbligo di destinazione alla generalità o a categorie di lavoratori.

Rientrano tra i benefici, i beni ceduti e i servizi prestati al coniuge o agli altri familiari, indicati nell'art. 12 DPR 917/86 (TUIR) - quindi, figli e ogni altra persona indicata dalla legge, convivente o che percepisca assegni alimentari non risultanti da provvedimenti giudiziari - nonché i beni e i servizi per i quali venga attribuito il diritto di ottenerli da terzi.

In linea generale, il valore dei beni non monetari, anche prodotti direttamente dall'azienda, costituisce per legge retribuzione imponibile.

## Quantificazione dei benefit

Il **criterio generale** per la **quantificazione** del benefit prevede la determinazione del “**valore normale**” del bene ceduto o del servizio prestato al dipendente (o ai familiari). Tale valore corrisponde al “prezzo o corrispettivo mediamente praticato per i beni e i servizi della stessa specie o similari, in condizioni di libera concorrenza e al medesimo stadio di commercializzazione, nel tempo e nel luogo in cui i beni o servizi sono acquisiti o prestati, e, in mancanza, nel tempo e nel luogo più prossimi” (art. 9, c. 3, TUIR). Il valore normale deve essere individuato anche considerando gli **sconti d'uso**.

In parziale deroga al criterio sopra indicato, per i generi in natura prodotti dall'azienda e ceduti ai dipendenti, il valore normale del benefit è determinato in misura pari al “prezzo mediamente praticato nel medesimo stadio di commercializzazione in cui avviene la cessione di beni o la prestazione di servizi a favore del lavoratore o, in mancanza, in base al costo sostenuto dal datore di lavoro” (art. 51, c. 3, TUIR).

I principi generali sopra esposti trovano, tuttavia, delle eccezioni in relazione ad alcune tipologie di benefit (come, ad esempio, assegnazione dell'auto aziendale, concessione di un alloggio), per le quali sono previsti speciali criteri di **determinazione forfettaria** dei valori da assoggettare a tassazione (art. 51, c. 4, TUIR).

L'erogazione di beni e servizi da parte del datore di lavoro può avvenire anche mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale (art. 51, c. 3-bis, TUIR).

## Limite di esenzione

Non costituisce **retribuzione imponibile** (previdenziale e fiscale) il **valore dei beni ceduti e dei servizi prestati** che risulti complessivamente non superiore a € 258,23 nel periodo d'imposta. L'importo non rappresenta una franchigia; pertanto, se tale limite viene superato, l'intero valore del benefit deve considerarsi imponibile e non soltanto la parte eccedente € 258,23.

La verifica che tale limite non sia superato va effettuata tenendo conto di tutti i valori a tale titolo percepiti nel periodo d'imposta, compresi quelli derivanti da altri rapporti di lavoro eventualmente intrattenuti nell'anno se il dipendente ne abbia richiesto il conguaglio. In occasione del **conguaglio contributivo** di fine anno, il datore di lavoro deve però calcolare i contributi solo sul valore dei fringe benefit da esso erogati (diversamente da quanto avviene ai fini fiscali dove dovrà essere trattenuta anche l'IRPEF sul fringe benefit erogato dal precedente datore di lavoro). Se il rapporto di lavoro ha una durata inferiore all'anno, il limite suddetto non deve essere ragguagliato, ma va considerato interamente. Inoltre, non concorrono al limite le **erogazioni in denaro**.

## Disciplina per il 2025

Per i periodi di imposta 2025-2026-2027, il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai dipendenti dal datore di lavoro non concorrono alla formazione del reddito entro il limite complessivo di **€ 1.000**. Tale limite è elevato a **€ 2.000** per i lavoratori con figli a carico (anche nati fuori dal matrimonio riconosciuti, adottivi o affidati), che dichiarino al datore di lavoro di avervi diritto indicando il codice fiscale dei figli (art. 1, c. 390 e 391, L. 207/2024). Sono considerati “fiscamente a carico” (art. 12, c. 2, TUIR) i figli che abbiano un reddito non superiore a € 2.840,51 (con età superiore ai 24 anni) o € 4.000,00 (fino a 24 anni). I datori di lavoro provvedono all'erogazione dei fringe benefit, entro i suddetti limiti, previa informativa alle **RSU** laddove presenti.

Per i medesimi periodi d'imposta, tali limiti si applicano anche alle 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 naturale, delle spese per l'**affitto** della prima casa o per gli interessi sul **mutuo** relativo alla prima casa.

Per i lavoratori assunti a tempo indeterminato dal 1° gennaio al 31 dicembre 2025 che **trasferiscono la loro residenza nel comune di lavoro** (situato a più di 100 km di distanza dal comune di residenza precedente) e che sono titolari di un reddito di lavoro fino ad € 35.000 nell'anno precedente a quello di assunzione non concorrono a formare il reddito le somme erogate o rimborsate dai datori di lavoro per il pagamento dei **canoni di locazione** e delle spese di manutenzione dei fabbricati locati. Tali somme non concorrono alla formazione del reddito ai soli fini fiscali (non contributivi) per i primi 2 anni dalla data di assunzione ed entro il limite complessivo di € 5.000 annui (art. 1, c. 386-389, L.207/2024).

## **Benefici erogati in forma di beni: assegnazione dell'auto aziendale e di un alloggio**

Vengono di seguito analizzati due esempi di fringe benefits, concessi al lavoratore sotto forma di beni, ossia l'assegnazione di un'auto aziendale e di un alloggio.

### **Auto aziendale**

Quando il fringe benefit è rappresentato dalla concessione al lavoratore in uso privato, totale o parziale, di veicoli aziendali (autovetture, autoveicoli per trasporto promiscuo, motocicli e ciclomotori), la legge prevede speciali criteri di determinazione del valore da assoggettare a tassazione (art. 51, c. 4 lett. a), TUIR).

Il regime di imponibilità del benefit varia a seconda dell'uso a cui è destinato il veicolo.

- **uso privato:** l'assegnazione del veicolo ad uso esclusivamente privato rappresenta un benefit **interamente imponibile** in base al valore normale;
- **uso promiscuo:** l'assegnazione del veicolo ad uso sia lavorativo che privato richiede la determinazione di un valore imponibile convenzionale per il versamento di contributi e imposte. L'imponibile convenzionale annuo, divisibile per quote mensili, deve essere ragguagliato al periodo durante il quale al dipendente viene concesso l'uso del veicolo, conteggiando il numero dei giorni per i quali il veicolo è assegnato, indipendentemente dal suo effettivo utilizzo.

L'auto concessa al dipendente per uso esclusivamente lavorativo (per **trasferte**) non costituisce fringe benefit.

### **Veicoli ad uso promiscuo**

Per i veicoli immatricolati e/o assegnati in uso promiscuo entro il 31 dicembre 2024, il reddito imponibile corrisponde al valore del canone di leasing o di noleggio sostenuto dal datore di lavoro, incrementato degli eventuali ulteriori oneri (es. il carburante), dedotta la quota attribuibile all'uso aziendale. Detta quota è ottenuta moltiplicando l'indennità chilometrica ACI per i km effettivamente percorsi per ragioni di lavoro. Per i veicoli immatricolati ed assegnati in uso promiscuo dal 1° gennaio 2025, si considera come reddito imponibile una percentuale dell'importo corrispondente ad una percorrenza convenzionale di 15.000 km e calcolato sulla base del costo chilometrico di esercizio indicato nelle tabelle predisposte ogni anno dall'ACI pari al:

- 50% del costo chilometrico per la generalità dei veicoli;
- 20% del costo chilometrico per i veicoli elettrici plug-in;
- 10% del costo chilometrico per i veicoli a batteria a trazione esclusivamente elettrica.

### **Fabbricati non iscritti al catasto**

Per i fabbricati che non devono essere iscritti in catasto (ad esempio, i fabbricati situati all'estero), il valore che concorre alla formazione del reddito è dato dalla **differenza** tra il valore del canone di locazione determinato in regime vincolistico o, in mancanza, quello determinato in regime di libero mercato, e l'ammontare pagato dal dipendente per l'utilizzo del fabbricato; tale criterio si applica, senza alcuna riduzione, anche ai fabbricati concessi in connessione all'obbligo di dimorare nell'alloggio stesso.

## Spese inerenti all'alloggio

La **rendita catastale** deve essere aumentata di tutte le spese inerenti al fabbricato stesso non sostenute dall'utilizzatore, comprese le eventuali utenze pagate dal datore di lavoro, ad esempio, luce, gas, telefono, tassa rifiuti solidi urbani, condominio, etc.

Si tratta di tutte le spese diverse da quelle considerate in sede di determinazione della rendita medesima.

## Alloggio concesso a più dipendenti

Qualora l'unità immobiliare sia concessa in locazione, uso o comodato, a più dipendenti, l'importo deve essere **ripartito fra gli utilizzatori** in parti uguali o in relazione alle parti di fabbricato a ciascuno assegnate se queste sono differenziate. In modo analogo si deve procedere nell'ipotesi in cui al dipendente venga concesso in locazione, uso o comodato una o più stanze in un'unità immobiliare.

---

 Quesiti operativi

## Fringe benefit fino a € 2.000: definizione di figlio a carico

15 Gennaio 2025 | Luca Furfaro

In materia di fringe benefit, quando il figlio è posto a carico dell'altro coniuge perché titolare del reddito più alto, come viene calcolata la soglia?

Per quanto concerne la definizione di figlio a carico ai fini della possibilità di utilizzo della **soglia maggiorata di esenzione** per i benefit di cui all'art. 51, c. 3, TUIR, come già indicato nella Circ. AE 1° agosto 2023 n. 23/E, qualora i genitori si accordino per attribuire l'intera detrazione per figli fiscalmente a carico a quello dei due che possiede il reddito complessivo di ammontare più elevato, ai sensi dell'art. 12, c. 1 lett. c), TUIR, la nuova agevolazione spetta a entrambi, in quanto il figlio è considerato fiscalmente a carico sia dell'uno sia dell'altro genitore.

---

 Quesiti operativi

## Soglia di esenzione dei fringe benefit per lavoratori non italiani con figli all'estero

04 Marzo 2025 | Francesco Geria

La disciplina che non permette più la fruizione delle detrazioni per figli a carico qualora gli stessi - figli di cittadini non italiani e non UE - risultino residenti all'estero, si applica anche in materia di fringe benefit?

La **Legge di Bilancio 2025** (L. 207/2024) all'art. 1, c. 1-13, ha rivisto la disciplina delle **detrazioni per figli a carico** di cui all'art. 12 TUIR. Come indicato nel quesito, la nuova disciplina non permette più la fruizione delle detrazioni per figli a carico qualora gli stessi - figli di cittadini non italiani e non UE - risultino residenti all'estero.

Tale nuova regolamentazione, in mancanza a oggi di chiarimenti ufficiali, si ritiene applicabile anche alle disposizioni concernenti l'**innalzamento della soglia di esenzione per i fringe benefit** a € 2.000, così come disposto dall'art. 1, c. 386-

Pertanto, in presenza di figli residenti all'estero per i quali non sia applicabile e fruibile la detrazione per familiare a carico, non sarà possibile godere della soglia di esenzione di cui all'art. 51, c. 3, TUIR sino al limite di € 2.000, bensì nel limite massimo di € 1.000 poiché non sussistono le condizioni di cui all'art. 12 TUIR.

---

 Quesiti operativi

## Rimborso bollette per il socio di sas

10 Febbraio 2025 | Luca Furfaro

La detassazione dei fringe benefit fino a € 1.000 (2.000, per soggetti con figli a carico), in particolare il rimborso delle bollette, si applica anche al socio amministratore di una società in accomandita semplice (sas) che abitualmente non percepisce compensi?

La possibilità di erogazione dei fringe benefit, ai sensi dell'art. 51, c. 3, TUIR, è rivolta a tutti i soggetti con **reddito da lavoro dipendente o assimilato**. In merito al rimborso delle bollette occorre rifarsi alla documentazione di prassi originariamente emanata (si veda Circ. AE 4 novembre 2022 n. 35/E) che ha confermato che il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati al lavoratore dipendente, nonché le somme erogate o rimborsate al medesimo dal datore di lavoro per il pagamento delle **utenze domestiche** del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, non concorrono a formare il reddito imponibile ai fini dell'IRPEF per tutti i soggetti con i redditi da lavoro dipendente e assimilati. A tal fine è bene precisare che, i redditi percepiti dai soci di snc (non inquadrati come dipendenti) risultano di lavoro autonomo e non possono essere fatti rientrare in questa disciplina, mentre invece l'eventuale reddito assimilato percepito da un amministratore di società inquadrato come parasubordinato viene assimilato al lavoro dipendente.

---

 Quesiti operativi

## Polizza di assistenza sanitaria: esenzione del fringe benefit

29 Febbraio 2024 | Luca Furfaro

Un'azienda ha siglato un accordo welfare sottoscritto in sede sindacale, riconoscendo e pagando una polizza di assistenza sanitaria integrativa individuale per ogni dipendente (infortuni e interventi chirurgici extraprofessionali). A livello di esenzione, deve essere trattata come un fringe benefit o può essere considerato totalmente esente (art. 51, c. 2 lett. f quater, TUIR)? Dove deve essere inserito l'importo del welfare nella CU?

Occorre distinguere tra i fondi di **assistenza sanitaria integrativa**, iscritti all'apposita anagrafe presso il Ministero della Salute, e le **polizze stipulate da compagnie assicurative**.

Nel caso di fondi di assistenza sanitaria integrativa si fa riferimento all'art. 51, c. 2, lett. a), TUIR e trova collocazione nel punto 441 della certificazione unica per la parte esente.

Qualora invece ci trovassimo di fronte ad assicurazione sanitaria per infortuni extraprofessionali la stessa rientrerebbe nella categoria dei fringe benefit di cui all'art. 51, c. 3, TUIR.

Il richiamato art. 51, c. 2 lett. f quater), TUIR riguarda specificatamente le assicurazioni contro il rischio di non autosufficienza e non le polizze per infortuni.

---

 Quesiti operativi

## Prestito concesso direttamente al lavoratore: calcolo del valore

01 Agosto 2024 | **Francesco Geria**

Un datore di lavoro può concedere prestiti direttamente al dipendente anche senza aver stipulato convenzioni con terzi soggetti? Se il datore eroga un primo prestito a tasso 0 e in quel momento il tasso BCE è pari allo 0 e poi successivamente eroga un nuovo prestito sempre a tasso 0 ma con tasso BCE pari al 2,5%, come si calcola il fringe benefit?

La concessione di prestiti ai dipendenti da parte del datore di lavoro costituisce un **fringe benefit** in capo al dipendente. Il datore di lavoro può concedere il prestito **direttamente** al lavoratore o tramite un **soggetto terzo** con il quale il datore abbia stipulato un accordo o convenzione.

Il **valore** del fringe benefit è determinato prendendo a riferimento il **50% della differenza** tra l'importo degli interessi calcolato al tasso ufficiale di riferimento (TUR) alla data di scadenza di ciascuna rata (per i prestiti a tasso variabile) ovvero alla data di concessione del prestito (per i prestiti a tasso fisso) e l'importo degli interessi calcolato al tasso applicato sugli stessi.

Nel caso prospettato nel quesito, dunque, il primo prestito non costituisce un fringe benefit in quanto il datore di lavoro ha concesso la somma con un **tasso di interesse pari a zero** e il TUR era pari a zero al momento della concessione del prestito, se si tratta di prestito a tasso fisso.

Il secondo prestito, invece, costituirà fringe benefit per un valore pari al 50% della differenza tra l'importo degli interessi calcolati al tasso ufficiale di riferimento applicato al momento della concessione del prestito (se il prestito è concesso a tasso fisso), pari al 2,50%, e l'importo degli interessi calcolati al tasso applicato dall'azienda, pari allo 0%.

---

 Strumenti / Come fare per

## Stock options riconosciute ai dipendenti: adempimenti e trattamento contributivo e fiscale

19 Novembre 2024 | **Massimo Brisciani**

Il datore di lavoro, nell'ambito dei poteri ad esso riconosciuti, può riservare a una determinata categoria di lavoratori o a singoli lavoratori il diritto di opzione per l'acquisto di azioni a un prezzo prefissato, purché tale azione venga esercitata nel rispetto di un termine iniziale e finale (c.d. stock options).

## Le stock options: una peculiare forma di distribuzione di azioni ai lavoratori

Il datore di lavoro può riservare ad una **determinata categoria di lavoratori** o a **singoli lavoratori** il **diritto di opzione** per l'**acquisto di azioni** a un prezzo prefissato nel rispetto di un termine iniziale e finale per l'esercizio dell'opzione stessa (c.d. stock options).

A tal fine, al momento dell'offerta del diritto di opzione, la società stabilisce un **prezzo** che rimane fisso e un termine entro il quale l'opzione può essere esercitata.

Per i datori di lavoro, il **piano di stock options** rappresenta un utile strumento di **incentivo alla produttività** dei propri dipendenti e di fidelizzazione degli stessi.

Quanto al lavoratore, le stock options offrono l'opportunità di essere coinvolto nella vita della società e ottenere un **profitto** corrispondente alla differenza fra il prezzo fissato per l'acquisto e il valore di mercato che le azioni hanno al momento dell'esercizio dell'opzione stessa.

### Trattamento contributivo

Il **reddito** derivante dall'assegnazione di stock options ai dipendenti (ossia la differenza tra il valore delle azioni al momento dell'esercizio dell'opzione e l'importo predeterminato corrisposto dal dipendente) è integralmente **escluso** dalla base imponibile ai fini contributivi (art. 27, c. 4, lett. g-bis), DPR 797/1955).

L'esclusione dall'imponibile contributivo dei redditi derivanti dall'esercizio di piani di stock options non è subordinata ad alcuna condizione e, pertanto, qualora l'opzione venga effettivamente esercitata, la differenza tra il valore di mercato delle azioni al momento dell'esercizio del diritto di opzione e il prezzo pagato dal dipendente è sempre escluso dalla base imponibile contributiva.

### Trattamento fiscale

In riferimento al regime fiscale delle stock options, la differenza tra il valore di mercato delle azioni al momento dell'esercizio del diritto di opzione e il prezzo pagato dal dipendente concorre sempre a formare **reddito di lavoro dipendente** soggetto ad IRPEF (tale regime è stato previsto dall'art. 82, c. 23, DL 112/2008 conv. in L. 133/2008).

Il relativo compenso in natura deve essere assoggettato a ritenuta d'acconto ai sensi dell'art. 23, DPR 600/1973. A tale fine, il datore di lavoro dovrà cumulare il compenso in natura derivante dall'esercizio delle opzioni con la retribuzione del periodo di paga nel quale è avvenuta l'assegnazione delle azioni.

### Adesione del lavoratore (granting) al piano di stock options

I lavoratori destinatari del piano di stock options vengono in genere individuati dal **regolamento istitutivo** del piano medesimo.

Nel regolamento sono altresì disciplinate le **modalità** con cui i lavoratori possono **aderirvi**.

Normalmente, le aziende forniscono un'apposita **lettera di adesione al piano** e di **accettazione** delle opzioni che il dipendente deve sottoscrivere e consegnare.

La volontà da parte del lavoratore di voler aderire al piano viene manifestata con la consegna all'azienda della lettera di adesione. Tale consegna completa la stipulazione del contratto di opzione. In questo momento sorge il diritto all'esercizio dell'opzione stessa, ossia a divenire azionista della società datrice di lavoro o di altra società appartenente al medesimo gruppo (c.d. granting). In questo momento viene anche fissato il prezzo di esercizio (c.d. strike price).

## Vesting Period

Il regolamento istitutivo potrebbe prevedere un periodo di tempo minimo intercorrente tra l'assegnazione del diritto d'opzione e la possibilità del suo effettivo esercizio. Si parla in questo caso di vesting period riferendosi al **periodo di maturazione** che deve trascorrere affinché il dipendente possa concretamente esercitare l'opzione.

Le azioni riservate al dipendente rientrano nella sua disponibilità giuridica, ma gli verranno assegnate soltanto nel momento in cui egli esercita il diritto di opzione.

## Esercizio dell'opzione (exercising)

Diversamente dalla parte vincolata (il datore di lavoro), che non è tenuta a emettere altre dichiarazioni di consenso, l'**opzionario** (il dipendente) per esercitare il diritto a costui riservato deve nuovamente manifestare **in maniera espressa** la volontà di addivenire alla costituzione del contratto definitivo (assegnazione o acquisto delle azioni).

La data in cui viene effettivamente esercitato il diritto di opzione e quindi l'azione viene acquisita alle condizioni fissate nella fase del granting integra il c.d. **exercising**.

Ai fini fiscali, il momento rilevante è costituito proprio dall'**esercizio del diritto**, ossia alla data di exercising, indipendentemente dalla data di emissione o di consegna dei titoli stessi.

## Plusvalenza imponibile ed eventuale minusvalenza

Qualora il lavoratore proceda alla **cessione delle azioni ricevute** e, in forza di ciò, realizzi una plusvalenza, questa sarà assoggettata a **tassazione** quale capital gain. Ai fini della determinazione della plusvalenza imponibile, deve essere assunto nel costo di acquisto delle azioni il valore assoggettato a tassazione quale reddito di lavoro dipendente. In caso contrario, l'eventuale **minusvalenza**, determinata secondo i medesimi criteri applicabili alle plusvalenze, è compensabile con plusvalenze della stessa natura.

## Piani di azionariato

L'esclusione dalla base imponibile contributiva può trovare applicazione non soltanto rispetto ai piani che prevedano l'attribuzione di diritti di opzione, ma anche a quelli che, in un'ottica di fidelizzazione dei dipendenti, prevedano, nel rispetto delle condizioni stabilite dai piani stessi, un'**assegnazione di azioni anche a titolo gratuito** (Mess. INPS 12 ottobre 2010 n. 25602).

Ai fini dell'applicabilità di tale **regime esonerativo** è tuttavia necessario che i piani di azionariato che prevedano l'assegnazione di azioni:

- non siano generalizzati, ma rivolti a categorie di dipendenti o a singoli lavoratori (per i piani rivolti alla generalità dei dipendenti si applica il regime previsto dall'art. 51, c. 2, lett. g), TUIR);
- siano subordinati al verificarsi di determinate condizioni in essi previste (ad esempio, la previsione di un periodo minimo decorso il quale i dipendenti maturano il diritto di ricevere le azioni - c.d. vesting period; la permanenza in servizio dei dipendenti alla scadenza del periodo di vesting; il raggiungimento di determinati risultati aziendali prefissati dal piano; la previsione di un termine minimo per la cessione delle azioni assegnate);
- prevedano esclusivamente l'assegnazione di titoli azionari (sono esclusi quindi i piani di incentivazione che stabiliscono l'erogazione in denaro del valore delle azioni, in quanto tali somme concorrono alla determinazione del reddito di lavoro dipendente e, pertanto, devono essere assoggettati alla normale contribuzione previdenziale e assistenziale).

# Memoria di costituzione nel giudizio di impugnazione contro l'avviso di accertamento in materia di redditi da lavoro dipendente per stock options

Nicola Graziano

## Inquadramento

Le stock options sono dei piani di azionariato popolare ai dipendenti, ossia sono piani di offerta di azioni alla generalità dei dipendenti. Purché ricorrano le condizioni di cui all'art. 51, comma 2, lett. g) d.P.R. n. 917/1986- TUIR, non concorrono a formare il reddito da lavoro dipendente il valore delle azioni offerte alla generalità dei dipendenti (c.d. stock options) per un importo non superiore complessivamente nel periodo d'imposta ad € 2.065,83.

## Formula

CORTE DI GIUSTIZIA TRIBUTARIA DI PRIMO GRADO DI ...

Ricorso n. ... / ...

MEMORIA DI COSTITUZIONE

PER

L'Agenzia delle Entrate - Direzione Provinciale di ... , con sede in ... ( ... ), alla via ... , ... , C.F. ... , in persona del legale rappresentante pro - tempore, Dott. ... , con il patrocinio dell'Avvocatura dello Stato, nella persona dell'Avv. ... ,

-opposta-

CONTRO

il Sig. ... , nato a ... ( ... ) il ... , C.F. ... , residente in ... ( ... ), alla via ... , ... , ed elettivamente domiciliato in ... , alla via ... , ... , presso lo studio dell'Avv. ... , che lo rappresenta e difende.

-opponente-

FATTO

In data ... l'opponente, presentava ricorso avverso l'avviso di accertamento n. ... , notificato il ... , con il quale l'Agenzia delle Entrate - Direzione Provinciale di ... accertava redditi di capitale non dichiarati per l'anno ... .

Il suddetto avviso di accertamento è stato adottato dall'Agenzia delle Entrate sul presupposto dell'esistenza di redditi non dichiarati da parte del ricorrente, proveniente da capitali detenuti all'estero. L'atto impositivo trae origine da un controllo effettuato dall'Agenzia delle dogane all'esito del quale sarebbe emersa l'esistenza di una disponibilità valutaria all'estero, confermata da successive indagini bancarie.

Il ricorrente, nel ricorso proposto, ha dedotto che gli importi incassati a titolo di *stock option* (estere) per l'anno ... sono stati regolarmente dichiarati come provenienti dall'estero ed assoggettati a tassazione in conformità alle vigenti disposizioni normative e che sussiste, peraltro, perfetta corrispondenza tra le somme acquisite all'estero e quelle dichiarate. Ha concluso, pertanto, per la declaratoria di illegittimità dell'avviso di accertamento n. ... , notificato il ... , e per la condanna dell'Ufficio al pagamento delle spese processuali.

Con il presente atto, l'Agenzia delle Entrate, come in epigrafe rappresentata, domiciliata e difesa, intende sottoporre all'attenzione dell'Ill.ma Corte Tributaria la totale infondatezza del proposto ricorso poiché ... .

Tanto ritenuto,

#### CHIEDE

all'Ill.ma Corte Tributaria adita di dichiarare l'inammissibilità e/o l'infondatezza del ricorso proposto dal Sig. ... , alla stregua dei motivi sopra esposti.

Con vittoria di spese e competenze di lite.

Si depositano i seguenti documenti:

1. ... ;

2. ... ;

3. ... ;

4. ... .

(eventuale)

#### **Istanza di partecipazione all'udienza attraverso collegamento da remoto**

Ai sensi dell'articolo 16, comma 4, del Decreto Legge 23.10.2018, n. 119, convertito, con modificazioni, dalla Legge 17 dicembre 2018, n. 136, e successivamente sostituito dall'articolo 135, comma 2, del Decreto Legge 19.05.2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla Legge 17.07.2020, n. 77, si formula

#### Istanza

per la partecipazione all'udienza di cui all'articolo 34 del Decreto Legislativo 31.12.1992, n. 546 a distanza, mediante collegamento audiovisivo da remoto.

«»

Il difensore dichiara di voler ricevere le comunicazioni e le notificazioni inerenti il procedimento presso il seguente numero di fax \_\_\_\_\_ e/o presso l'indirizzo di posta elettronica certificata \_\_\_\_\_.

Luogo e data, \_\_\_\_\_

Firma Difensore \_\_\_\_\_

## Auto e veicoli aziendali

**Auto e veicoli aziendali** ([art. 51, c. 4 lett. a](#)), [DPR 917/86](#)) La concessione al lavoratore **in uso privato**, totale o parziale, di veicoli aziendali (autovetture, autoveicoli per trasporto promiscuo, motocicli e ciclomotori) costituisce una forma di retribuzione in natura, con un differente regime di imponibilità.

Uso	Imponibilità
Solo <b>personale</b>	Sì, per l'intero valore del benefit in base al valore normale
Esclusivamente per le <b>trasferte</b>	No, non è fringe benefit
<b>Promiscuo</b> (privato e lavorativo) <b>(3)</b>	Per i veicoli di nuova immatricolazione e concessi con contratti stipulati a decorrere <b>dal 1° gennaio 2025</b> ( <a href="#">art. 1, c. 48, L. 207/2024</a> ) si considera come reddito imponibile il 50% dell'importo corrispondente ad una percorrenza convenzionale di 15.000 Km calcolato sulla base del costo chilometrico di esercizio indicato nelle tabelle predisposte ogni anno dall'ACI <b>(1) (2)</b> , per tutti i veicoli. Tale percentuale è ridotta al: - 10% per i veicoli a batteria a trazione esclusivamente elettrica; - 20% per i veicoli elettrici ibridi plug-in

**(1)** L'imponibile convenzionale annuo, divisibile per quote mensili, deve essere ragguagliato al periodo durante il quale al dipendente viene concesso l'uso del veicolo, conteggiando il numero dei giorni per i quali il veicolo è assegnato, indipendentemente dal suo effettivo utilizzo ([Circ. AE 19 gennaio 2007 n. 1/E](#)). L'imponibile prescinde dall'eventuale prevalenza delle percorrenze per uso personale rispetto a quelle per ragioni di lavoro o viceversa, così come dalla circostanza che l'onere del carburante riferito all'uso privato del veicolo sia posto a carico del lavoratore o integralmente sostenuto dal datore di lavoro.

**(2)** Ciò vale anche quando il benefit è fruito, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, dei premi di produttività in denaro previsti da contratti collettivi di secondo livello ([art. 1, c. 184, L. 208/2015](#); [Circ. AE 29 marzo 2018 n. 5/E](#)).

**(3)** Per i veicoli, immatricolati e concessi (o solo immatricolati) **prima del 2025**, in assenza di una disciplina transitoria, deve essere considerato il valore normale per l'uso privato dell'auto e poi scorporata la quota di utilizzo nell'interesse del datore di lavoro sulla base di elementi oggettivi documentalmente accertabili.

Ultimo aggiornamento 13/03/2025

## Utilizzo dell'auto ad uso promiscuo durante la maternità

24 Dicembre 2024 | Luca Furfaro

Durante il periodo di assenza per maternità la lavoratrice continua ad utilizzare l'auto aziendale ad uso promiscuo assegnata dal datore di lavoro; come deve essere valorizzata?

Durante la maternità obbligatoria, la lavoratrice ha diritto a mantenere l'auto aziendale concessa ad uso promiscuo. Questo perché l'auto aziendale, utilizzata sia per fini lavorativi che personali, costituisce un **fringe benefit con natura retributiva**. Per quanto in un determinato periodo questa sia utilizzata solo per scopi personali, si può ritenere che, **nell'arco dell'anno** mantenga la sua caratteristica di **duplice uso** (personale e aziendale). Si continuerà quindi a mantenere la medesima valorizzazione.

---

 Strumenti / Formulari

Formulario del lavoro

## Lettera di assegnazione al dipendente dell'autovettura per uso promiscuo

Paola Salazar, aggiornato da Alessandra Croce

### Inquadramento

Il datore di lavoro può assegnare un'autovettura al dipendente in ragione (esclusivamente) delle mansioni svolte; l'assegnazione può anche avvenire per uso promiscuo ove è dunque consentito l'utilizzo anche a titolo privato o anche per il solo uso privato.

### Formula

Le viene assegnata, a decorrere dal ....., in uso promiscuo, sia per lo svolgimento delle Sue mansioni che per motivi personali, l'autovettura ....., modello ....., cilindrata ....., .... CV,

targata ....., assicurata presso la seguente compagnia di assicurazione .... con polizza ....

Per quanto concerne la polizza assicurativa, sarà cura dell'azienda provvedere al rinnovo e al pagamento di tutte le tasse.

L'autovettura rimarrà nella Sua disponibilità per tutto il periodo di assegnazione, sia per ragioni di lavoro che di eventuale utilizzo a fini privati.

Il periodo di assegnazione è di un (1) anno; l'assegnazione viene prorogata di anno in anno, fatta salva la revoca per mutamento di mansioni.

L'azienda si riserva la facoltà di revocare l'utilizzo dell'autovettura in qualsiasi momento; in ogni caso contestualmente alla cessazione del rapporto di lavoro, per qualsiasi causa, l'auto deve essere restituita all'azienda.

Lei sarà responsabile della conservazione in buono stato d'uso dell'autoveicolo; le riparazioni e la manutenzione saranno effettuate, salvi i casi di urgenza, presso i centri di assistenza che Le saranno indicati e soltanto a seguito di autorizzazione scritta dell'azienda.

Lei si impegna a non fare utilizzare a terzi, compresi i famigliari, l'autovettura assegnata.

Eventuali danni provocati all'autovettura per Sua colpa o negligenza, Le saranno addebitati e trattenuti dalla retribuzione.

Non le saranno rimborsate multe per infrazione al Codice della strada imputabili al conducente o a cattiva manutenzione della stessa non imputabili alla società.

L'assegnazione dell'auto costituisce un fringe benefit; dunque, concorre a formare reddito di lavoro dipendente per un ammontare pari al 30% dell'importo corrispondente a una percorrenza annua convenzionale di 15 mila chilometri ed è quindi assoggettato a prelievo contributivo e fiscale.

Luogo e data ....

Il datore di lavoro ....

Luogo e data ....

Il lavoratore, per presa visione e accettazione

---

 Quesiti operativi

## Veicolo immatricolato nel 2017: valorizzazione del benefit

31 Luglio 2024 | Luca Furfaro

In caso di concessione, alla data odierna, di un automezzo in uso promiscuo immatricolato nel 2017 (prima del 1° luglio 2020; data di modifica dei criteri di valorizzazione del benefit), come deve essere valorizzato il benefit?

Il caso oggetto del quesito si colloca in una casistica non prevista normativamente, sul punto è intervenuta quindi l'Agenzia delle Entrate (Ris. AE 14 agosto 2020 n. 46) per fornire le proprie indicazioni in merito affermando che in tal caso, non potendosi applicare né la **disciplina previgente** (in quanto l'assegnazione non era in corso al 30 giugno 2020) né la **nuova** (il veicolo era già immatricolato al 30 giugno 2020) non verrà applicato un criterio convenzionale, il benefit quindi dovrà essere **fiscalmente valorizzato** per la sola parte riferibile all'**uso privato del veicolo**, scorporando quindi dal suo valore normale l'utilizzo nell'interesse del datore di lavoro. Per ricavare il **valore normale** del bene occorre fare riferimento, in quanto possibile ai listini o alle tariffe del soggetto che ha fornito i beni o i servizi e, in mancanza, alle mercuriali e ai listini delle camere di commercio e alle tariffe professionali, tenendo conto degli sconti d'uso.

## Gestione dell'auto ad uso promiscuo all'amministratore di società

26 Settembre 2024 | Francesco Geria

Nel caso in cui ad un dipendente/Amministratore di Società, venga assegnata l'auto ad uso promiscuo, è obbligatorio considerarla come fringe benefit in busta paga? Come devono essere gestite le spese per la gestione dell'autovettura?

La concessione di un autoveicolo ad uso promiscuo ad un dipendente o amministratore di società presuppone che il veicolo venga utilizzato sia per esigenze lavorative sia per esigenze personali.

L'art. 51, comma 4, lett. a) TUIR prevede che, per la determinazione del reddito imponibile derivante dalla concessione in uso promiscuo ai lavoratori dei veicoli aziendali, si assuma un valore forfetario annuo pari al 30% dell'importo corrispondente a una percorrenza convenzionale di 15 mila chilometri, calcolato sulla base del costo chilometrico d'esercizio desumibile dalle tabelle nazionali ACI, in relazione alla tipologia di veicolo assegnato, al netto delle somme eventualmente trattenute al lavoratore o da quest'ultimo corrisposte all'azienda nello stesso periodo d'imposta in cambio dell'utilizzo personale del mezzo.

A decorrere dal 1° luglio 2020, tuttavia, per gli autoveicoli indicati nell'art. 54, comma 1, lettere a), c) e m), del D.Lgs. n. 285/1992, i motocicli e i ciclomotori di nuova immatricolazione, con valori di emissione di anidride carbonica non superiori a grammi 60 per chilometro (g/Km di CO<sub>2</sub>), concessi in uso promiscuo con contratti stipulati a decorrere dal 1° luglio 2020, il calcolo del valore del fringe benefit auto sarà determinato sul 25% dell'importo corrispondente ad una percorrenza convenzionale di 15 mila chilometri calcolato sulla base del costo chilometrico di esercizio desumibile dalle tabelle nazionali ACI.

Diversamente, in caso di assegnazione di autovetture con valori di emissione di anidride carbonica superiori a grammi 60 per chilometro, la determinazione del fringe benefit avverrà in base alle seguenti modalità:

- 30% per veicoli con emissione superiore a 60 g/km e fino a 160 g/km;
- 40% (50% dal 2021) per veicoli con emissione superiore a 160 g/km e fino a 190 g/km;
- 50% (60% dal 2021) per veicoli con emissione superiori a 190 g/km

Il fringe benefit così determinato è attinente alla parte di utilizzo in via privata e quindi considerato, per l'appunto retribuzione in natura. Pertanto, al lavoratore dipendente/amministratore di società non possono essere riconosciuti i rimborsi spese per la parte uso privato compreso il tragitto casa-lavoro (o se riconosciuti risultano soggetti ad ordinaria tassazione). Sono, invece, rimborsabili a piè di lista le spese sostenute per motivi di lavoro.

## Auto ad uso promiscuo e limite massimo di non imponibilità per i fringe benefit

05 Febbraio 2024 | Luca Furfaro

Le autovetture concesse ai lavoratori ad uso promiscuo sono escluse, come i buoni pasto, dal conteggio per il

raggiungimento della soglia massima di fringe benefit erogabili al dipendente?

I buoni pasto sono esclusi dal conteggio dei benefit di cui al comma 3 dell'art. 51 TUIR perché gli stessi hanno **funzione sostitutiva della mensa**.

Seppure poi il loro utilizzo sia nella gran parte dei casi extralavorativo, il concetto di buoni pasto si rifà al pagamento del vitto lavorativo in sostituzione dell'istituzione di una mensa.

Tale aspetto riconduce i buoni pasto nella disciplina prevista dall'art. 51, c. 2 lett. c), TUIR.

L'auto erogata ad uso promiscuo non ha invece nessuna esenzione prevista dal comma 2, ma è solamente valorizzata in modo convenzionale invece che al valore normale del bene. L'autovettura quindi, quando erogata anche per scopi personali, rientra appieno nella sua valorizzazione nel concetto di benefit (art. 51, c. 3, TUIR) e deve quindi essere valutata per il raggiungimento del **limite massimo annuo** di non imponibilità.

---

 Quesiti operativi

## Auto ad uso promiscuo: chi paga la penale in caso di dimissioni del dipendente

01 Marzo 2024 | **Francesco Geria**

Un'azienda ordina, da una società di noleggio, un'autovettura da destinare a un proprio dipendente come fringe benefit. Nel frattempo, però, il dipendente si dimette e l'azienda, quindi, annulla l'ordine. La società di noleggio applica una penale all'azienda. Può l'azienda addebitare al dipendente la penale? In caso di risposta negativa, c'è un modo per l'azienda di prevenire e tutelarsi per il futuro in situazioni analoghe?

La decisione di attribuire al lavoratore l'**auto aziendale ad uso promiscuo** diventa "definitiva" solamente quando l'autovettura entra **effettivamente nella disponibilità del lavoratore** che la può utilizzare.

Nel caso di specie, a parere di chi scrive, non sembra possibile addebitare la penale al dipendente che ha rassegnato le proprie dimissioni, in quanto il fringe benefit non era stato ancora attribuito al lavoratore e non risultava, pertanto, utilizzabile.

Al fine di regolamentare gli aspetti relativi all'utilizzo di un mezzo ad uso promiscuo, una volta attribuito al dipendente, si consiglia in ogni caso di stipulare uno **specifico accordo tra le parti**.

---

 Quesiti operativi

## Utilizzo dell'autocarro come fringe benefit

27 Febbraio 2024 | **Francesco Geria**

Un'azienda che svolge attività d'installazione di impianti concede ai dipendenti l'utilizzo degli autocarri dal lunedì al venerdì in maniera continuativa consentendo ai dipendenti di portare a casa l'auto aziendale la sera per poi ripartire al mattino senza passare dalla sede della società. L'autocarro viene riconsegnato il venerdì sera. In questo caso si deve

considerare un fringe benefit? Le auto immatricolate come autocarri possono essere concesse per un uso promiscuo ai dipendenti? Se sì, come si determina il valore del fringe?

Secondo quanto previsto dal Codice della Strada l'autocarro è un veicolo destinato al trasporto di cose e persone addette all'uso o al trasporto delle cose stesse.

Per rispondere al quesito posto è innanzitutto necessario distinguere due diverse tipologie possibili di immatricolazione di un autocarro.

In particolare, l'autocarro può essere così omologato:

- **“uso proprio”** che, a decorrere dall'anno 2000, ha soppresso e sostituito la registrazione del veicolo adibito “ad uso promiscuo”. Nel dettaglio, l'autocarro N1 ad “uso proprio”, adibito a trasporto di cose e persone, può essere intestato sia ad un privato che ad un'azienda con partita IVA. In tale ipotesi, i trasporti effettuati non devono necessariamente rientrare nell'attività d'impresa. L'autocarro N1 ad uso proprio può essere utilizzato il qualsiasi giorno della settimana, anche per trasporti di familiari, purché le persone trasportate abbiano una relazione diretta con l'utilizzo o con il carico e lo scarico delle cose trasportate;
- **“uso di terzi”**. In questo caso il veicolo è limitato nel suo utilizzo all'esercizio dell'attività dell'impresa. Il mezzo, vincolato all'attività aziendale, può essere guidato solo da personale dipendente o da collaboratori dell'azienda e può essere utilizzato solo per attività inerenti a quelle svolte dall'azienda proprietaria dell'autocarro.

L'autocarro, dunque, **non può essere ricondotto all'uso promiscuo** e, di conseguenza, considerato come fringe benefit.

Sotto il profilo fiscale, si segnala che l'Agenzia delle Entrate, con Decreto Direttoriale 6 dicembre 2006, al fine di evitare un uso improprio della **disciplina fiscale** di vantaggio relativa ai beni strumentali, ha individuato i mezzi che devono essere assoggettati al regime proprio degli autoveicoli di cui al comma 1, lettera b), dell'art. 164 TUIR, a prescindere dalla loro omologazione, in quanto risultano da adattamenti che non ne impediscono l'utilizzo per il trasporto privato di persone.

Secondo il predetto decreto i veicoli che, a prescindere dalla categoria di omologazione, risultano da adattamenti che non ne impediscono l'utilizzo per il **trasporto privato di persone** sono quelli che, pur immatricolati o reimmatricolati come N1, presentano le seguenti caratteristiche:

- codice di carrozzeria F0;
- quattro o più posti;
- un rapporto tra la potenza del motore, espressa in KW, e portata del veicolo, ottenuta quale differenza tra la massa complessiva e la tara, espressa in tonnellate, uguale o superiore a 180.

Se il veicolo rientra tra questi mezzi adattati che consentono il trasporto privato di persone, sembra possibile applicare la disciplina dei fringe benefit (veicolo concesso ad uso promiscuo). L'autocarro di comodo (ossia il falso autocarro), infatti, rappresenterebbe un **fringe benefit** tassabile in base al combinato disposto degli artt. 9 e 51 TUIR, senza però risultare deducibile ai fini delle imposte gravanti sull'azienda.

---

 Quesiti operativi

## Addebito al lavoratore delle spese per l'auto a uso promiscuo

03 Gennaio 2023 | **Francesco Geria**

Ad un lavoratore viene concessa in fringe benefit con utilizzo promiscuo un'auto che l'azienda ha in leasing. Inizialmente l'azienda non aveva optato per l'addebito al dipendente del canone ma ora vorrebbe procedere in tal senso. È possibile?

### **Ad un lavoratore viene concessa in fringe benefit con utilizzo promiscuo un'auto che l'azienda ha in leasing. Inizialmente l'azienda non aveva optato per l'addebito al dipendente del canone ma ora vorrebbe procedere in tal senso. È possibile?**

Nel caso in cui, ad un lavoratore, sia attribuita un'autovettura a uso promiscuo questa determina un fringe benefit in capo al lavoratore secondo le disposizioni di cui all'art. 51, c. 4, TUIR. Il valore del fringe benefit è determinato utilizzando i criteri di cui alle **Tabelle ACI** annualmente pubblicate in GU.

L'azienda può comunque addebitare al lavoratore, con regolare **fattura**, le spese sostenute per il veicolo.

In tale situazione, il fringe benefit è costituito dalla differenza – e sino a concorrenza - tra il valore del fringe benefit secondo Tabelle Aci (tenendo conto della data di immatricolazione del veicolo e della data di attribuzione al lavoratore) e quanto addebitato e fatturato al lavoratore.

Pertanto, se quanto addebitato al lavoratore risulta maggiore del valore del fringe benefit, quest'ultimo deve ritenersi annullato e quindi non sussiste materia imponibile, né a livello fiscale né in ambito contributivo, in capo al dipendente.

---

 Quesiti operativi

## **Auto ibrida: dati per il calcolo del fringe benefit**

08 Marzo 2023 | **Luca Furfaro**

Per il calcolo del fringe benefit di un dipendente che ha in uso un'auto ibrida, è corretto considerare come importo di emissioni CO2 quanto indicato al rigo V7 oppure bisogna considerare l'importo indicato nel riquadro 3° del libretto di circolazione in cui viene indicata l'emissione di CO2 a ciclo misto NEDC?

### **Per il calcolo del fringe benefit di un dipendente che ha in uso un'auto ibrida, è corretto considerare come importo di emissioni CO2 quanto indicato al rigo V7 oppure bisogna considerare l'importo indicato nel riquadro 3° del libretto di circolazione in cui viene indicata l'emissione di CO2 a ciclo misto NEDC?**

Per le auto concesse e immatricolate dopo luglio 2020, è stata introdotta una modifica per il calcolo del fringe benefit auto che considera le emissioni di CO2. Tale dato deve essere preso dal libretto dell'autovettura e non può essere rimesso a una semplice indicazione generale sull'autovettura, poiché configurazioni e optional possono modificare la valutazione. Nel libretto, in merito alle emissioni di CO2, sono spesso presenti diverse indicazioni, e anche nei libretti del 2020 era presente il dato relativo al test europeo WLTP sulle emissioni e la seconda indicazione, inserita nel punto V.7, dichiarata dalla casa automobilistica.

Nel 2021 l'art. 1, c. 651, L. 178/2020, modificando l'art. 1 L. 145/2018, ha previsto l'inserimento del comma 1046 bis che prevede che "A decorrere **dal 1° gennaio 2021** il numero dei grammi di biossido di carbonio emessi per chilometro dal veicolo per la determinazione del contributo di cui al comma 1031 e dell'imposta di cui al comma 1042-bis è quello relativo al ciclo di prova WLTP previsto dal Regolamento (UE) 2017/1151 della Commissione..."

Questo ha quindi portato a uniformare i dati che sono quelli del ciclo WLTP anche nel punto v.7 che resta il riferimento centrale da osservare per la valorizzazione convenzionale dell'auto ad uso promiscuo.

 Quesiti operativi

## Cessione del computer a “zero” con calcolo della plusvalenza ai fini dei redditi

17 Febbraio 2025 | **Boscolo & Partners STP**

Abbiamo necessità di emettere fattura ad un dipendente in uscita dall'azienda per lo scarico del cespite del suo pc portatile, verrà fatta quindi una vendita simbolica a zero euro. Tale atto può configurarsi quale donazione al dipendente? Dal punto di vista fiscale come dovrà essere gestita la questione?

La **cessione** di un **bene aziendale**, quale il computer del quesito, può comportare l'emergere di un fringe benefit in capo al dipendente regolato dall'articolo 51, c. 3, TUIR ossia facendo riferimento al valore normale del bene. Da tenere in considerazione che l'ultimo periodo del comma 3 citato prevede che “non concorre a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta a euro 258,23; se il predetto valore è superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito”.

Il limite di euro 258,23 è stato elevato dall'articolo 1, commi 390 e 391, L. 207/2024, per i periodi d'imposta 2025, 2026 e 2027, a 1.000 euro (2.000 euro per i lavoratori dipendenti con figli, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti e i figli adottivi, affiliati o affidati, che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 12, comma 2, TUIR).

Dal punto di vista dell'impresa, lo **scarico del bene a zero**, potrebbe configurare la destinazione del computer a finalità estranee all'esercizio dell'impresa. In questa fattispecie l'articolo 88 TUIR richiede l'assoggettamento della plusvalenza determinata come differenza tra il valore normale e il costo non ammortizzato del computer.

 QuotidianoPiù

## Fringe benefit: erogazione ai dipendenti con carta di debito nominativa

redazione Memento

L'**Agenzia delle Entrate**, con **Risp. 15 gennaio 2025 n. 5**, ha chiarito se, ai fini dell'**erogazione ai dipendenti del fringe benefit**, la **carta di debito nominativa** rientra nei **documenti di legittimazione** e se è dovuta dal sostituto d'imposta la **ritenuta d'acconto** sull'importo utilizzato dai dipendenti.

 Dottrina / Schede d'autore

## Fringe benefit

06 Febbraio 2025 | **Maria Rosa Gheido**

I fringe benefit sono beni e servizi, aggiuntivi rispetto alla normale retribuzione, che il datore di lavoro riconosce ai dipendenti. L'ammontare, il trattamento fiscale e contributivo dei fringe benefit varia a seconda del bene e servizio attribuito al dipendente. I fringe benefits riguardano diverse categorie: concessione di auto aziendali, abitazione, telefono cellulare, prestiti agevolati, abbonamenti al trasporto pubblico e welfare aziendale.

## Inquadramento

Il reddito di lavoro dipendente, definito dall'art. 51 TUIR, ricomprende tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro.

Due sono, quindi, gli elementi fondanti;

- che quanto percepito possa essere qualificato redditi di lavoro dipendente. In tal senso, i **requisiti oggettivi** possono essere ricercati "esclusivamente nella circostanza che un soggetto offra la propria prestazione di lavoro, con qualsiasi qualifica, **alle dipendenze e sotto la direzione altrui**. Peraltro, ai fini dell'inquadramento delle fattispecie concrete, sono di ausilio anche i principi elaborati dalla giurisprudenza e dalla dottrina giuslavoristica" (Circ. MEF 23 dicembre 1997 n. 326/E, § 1.2).
- che le somme ed i valori, anche se erogati da soggetti terzi rispetto al datore di lavoro, siano comunque riconducibili al rapporto di lavoro dipendente, così andando a formare il criterio dall'"omnicomprensività".

Ciò detto, il reddito di lavoro dipendente non è costituito solo dalle "somme" ma anche dai "valori" percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di **erogazioni liberali**, in relazione al rapporto di lavoro.

Il termine "**valori**" fa entrare in gioco i **compensi in natura**, ossia i c.d. fringe benefits, o benefici marginali, derivanti dai beni e dai servizi che il dipendente percepisce nel periodo d'imposta in funzione del rapporto di lavoro in essere.

**Non rileva il soggetto erogatore**, che può essere non solo il datore di lavoro ma anche **un terzo che cede beni o presta servizi a dipendenti di un datore di lavoro** per effetto di un qualunque collegamento esistente con quest'ultimo o con il sottostante rapporto di lavoro, sebbene non in forza di un accordo o di una convenzione che questi abbia con lui stipulato.

L'art. 9 TUIR stabilisce un criterio c.d. **normale** per la quantificazione di quanto erogato in forma non monetaria identificandolo nel **prezzo o corrispettivo mediamente praticato** per i beni e i servizi della stessa specie o simili, in condizioni di libera concorrenza e al medesimo stadio di commercializzazione, nel tempo e nel luogo in cui i beni o servizi sono stati acquistati o prestati.

Con riferimento alla determinazione del "valore normale" dei beni e servizi ceduti ai dipendenti e acquistati dal datore di lavoro, in forza di apposite convenzioni, a un costo inferiore rispetto al prezzo di mercato, l'Agenzia delle Entrate ha affermato che "il valore normale di riferimento, per i beni e servizi offerti dal datore di lavoro ai dipendenti, possa essere costituito dal prezzo scontato che il fornitore pratica sulla base di apposite convenzioni ricorrenti nella prassi commerciale, compresa l'eventuale convenzione stipulata con il datore di lavoro" (Ris. AE 29 marzo 2010 n. 26).

Per taluni beni (veicoli ad uso promiscuo, prestiti, fabbricati) sono stabiliti speciali **criteri di determinazione forfetaria** dei valori da assoggettare a tassazione.

In deroga all'art. 51, c. 3, TUIR, la Legge di Bilancio 2025 dispone che per i periodi d'imposta 2025, 2026 e 2027 sono esclusi dal reddito imponibile di lavoro dipendente i beni ceduti e i servizi prestati al lavoratore medesimo fino ad un valore di € 1.000 elevato a € 2.000 per i lavoratori con figli fiscalmente a carico. Sono comprese in detto limite le somme erogate direttamente dal datore di lavoro, o rimborsate dal medesimo al lavoratore, per il pagamento delle utenze domestiche del

servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale e delle spese per il contratto di locazione dell'abitazione principale o per gli interessi sul mutuo relativo all'abitazione principale.

Il maggior limite si applica se il lavoratore dipendente dichiara al datore di lavoro di avervi diritto indicando il codice fiscale dei figli.

L'**Agenzia delle Entrate** ha chiarito alcuni aspetti della previgente disciplina con la Circ. AE 1° agosto 2023 n. 23/E:

- il beneficio è applicabile anche a coloro che percepiscono redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente, come i collaboratori;
- il maggior limite di esenzione spetta al lavoratore con figli a carico in base all'art. 12 TUIR, ossia figli con un reddito non superiore a € 4.000 (€ 2.840,51 se di età superiore a 24 anni) e spetta anche nel caso in cui il lavoratore non possa beneficiare della detrazione in quanto percepisce l'assegno unico e universale;
- l'agevolazione è riconosciuta in misura intera a ogni genitore, anche in presenza di un unico figlio, purché lo stesso sia fiscalmente a carico di entrambi;
- il limite di € 3.000 si applica anche se i fringe benefit sono stati, per scelta del lavoratore, concessi in luogo dei premi di risultato detassabili;
- l'agevolazione è cumulabile con l'esenzione di € 200 prevista per i buoni benzina.

Con la Circ. AE 7 marzo 2024 n. 5/E, l'Agenzia delle Entrate ha approfondito le novità introdotte dalla Legge di Bilancio 2024. In particolare: i datori di lavoro possono erogare direttamente o rimborsare al lavoratore le somme destinate all'affitto della prima casa o quelle per gli interessi sul **mutuo** relativo alla prima casa. Questa previsione si aggiunge all'esenzione per le somme erogate o rimborsate ai lavoratori per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale già in vigore nel 2023.

Secondo l'Agenzia per "**prima casa**" si intende l'abitazione principale "prevista per l'applicazione delle detrazioni di interessi passivi dei mutui e canoni di locazione di cui all'art. 15, c. 1, lett. b) e art 16 del TUIR". È parere dell'Agenzia, inoltre, che il rimborso delle somme destinate all'affitto della prima casa, o quelle per gli interessi sul mutuo relativo alla prima casa, può avvenire a condizione che l'immobile costituisca l'abitazione principale del lavoratore. Inoltre, per quanto riguarda le spese di affitto, l'Agenzia riduce il rimborso esentasse alle sole spese relative al canone di locazione regolarmente registrato e pagato con l'esclusione di spese condominiali e utenze.

Con la Resp. AE 30 gennaio 2025 n. 17 l'Agenzia delle Entrate ha chiarito che la **dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà** ai fini del rimborso delle spese sostenute per le **utenze domestiche** dai dipendenti può essere acquisita dal sostituto d'imposta con sottoscrizione in originale e allegata copia del documento di identità del sottoscrittore, senza che risulti necessaria l'autenticazione della sottoscrizione. I documenti saranno con servati dal datore di lavoro per eventuali controlli futuri da parte dell'Agenzia.

### La valorizzazione

Alla quantificazione del valore dei fringe benefits più comuni provvede l'art. 51 TUIR che elenca le somme e valorizza le prestazioni che non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente (c. 2) e, ai fini della quantificazione del suddetto reddito, indica (commi 3 e 4) i criteri di valorizzazione delle più comuni prestazioni in natura, quali gli autoveicoli, i prestiti, i fabbricati, ecc. di cui forniamo un elenco indicativo:

Beni e servizi	c. 3 – 3.bis
Autoveicoli	c. 4 lett. a)

prestiti	c. 4 lett. b)
fabbricati	c.4 lett. c)
Somministrazioni di vitto e prestazioni o indennità sostitutive	c. 2 lett. c)
Servizi di trasporto predisposti dall'azienda e abbonamenti ai servizi pubblici	c.2 lett. d) – d. bis)
Utilizzo di opere e servizi aventi finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria	c. 2, lett. f)
Erogazioni per frequenza di asili nido e di colonie climatiche e borse di studio ai familiari del dipendente	c. 2, lett. f bis)
Azionariato popolare dei dipendenti	c. 2, lett. g)
Mance percepite dai <i>croupiers</i>	c. 2, lett. i)

### In evidenza - il percorso temporale

Il **Decreto Legge c.d. Aiuti bis** (DL 115/2022), fra le misure che agevolano il welfare aziendale, ha disposto per l'anno 2022 l'incremento a **€ 600** del **valore dei beni ceduti e dei servizi** che non concorre a formare il reddito di lavoro dipendente di cui all'art. 51, c. 3, TUIR, includendo tra i c.d. fringe benefit anche le somme erogate o rimborsate ai lavoratori dipendenti per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale. La legislazione vigente prevede, per detto valore, la **non concorrenza** alla **formazione del reddito** di lavoro dipendente fino ad un limite di € 258,23, valore che era stato raddoppiato per l'anno 2020 da 258,23 a 516,46 dall'art. 112 DL 104/2020, misura confermata, anche per l'anno 2021, dall'art. 6 quinquies DL 41/2021. Il limite di esenzione sale per il solo anno 2022 a € 600, elevato infine a **€ 3.000** dal **Decreto Aiuti quater** (DL 176/2022 che modifica l'art. 12 DL 115/2022).

A tale importo si aggiungono i **200 euro** che possono essere erogati sotto forma di **buoni carburante**. La possibilità di erogare il buono carburanti è confermata anche per l'anno 2023 (art. 1 DL 5/2023), ma vale per i soli datori di lavoro del settore privato e ne possono beneficiare i soli lavoratori dipendenti. Con la conversione in legge del c.d. Decreto carburanti DL 5/2023 conv. in L. 23/2023 – è stata introdotta una deroga al consolidato principio dell'armonizzazione delle basi imponibili fiscali e contributive ed è stato sancito che il valore dei buoni benzina o di analoghi titoli per l'acquisto di carburanti ceduti dai datori di lavoro privati ai lavoratori dipendenti, nel periodo dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, non concorre alla formazione del reddito del lavoratore, se di importo non superiore a € 200 per lavoratore ma **l'esclusione non rileva ai fini contributivi**.

Con il Mess. INPS 6 novembre 2023 n. 3884, l'INPS ha fornito alcune istruzioni per la corretta determinazione della **retribuzione imponibile ai fini previdenziali** sottolineando, in particolare, che l'agevolazione di cui al DL 5/2023 rileva ai fini fiscali ma non a quelli contributivi. Resta però fermo il regime di esclusione di cui al terzo periodo del comma 3 dell'art. 51 TUIR (€ 258,23 elevabili a € 3.000 per i lavoratori dipendenti con figli a carico. Pertanto, la quota relativa ai buoni benzina (ovvero l'intero importo) fino a € 200, esente fiscalmente in quanto imputabile al "bonus carburante" che, in considerazione del valore degli ulteriori benefit ceduti, risulti eccedente la soglia di € 3.000 per i lavoratori dipendenti con figli a carico di cui all'art. 40, c. 1, o, risulti eccedente la soglia di € 258,23 per i lavoratori dipendenti di cui al comma 2 del medesimo articolo, è sempre assoggettata a contribuzione previdenziale ai sensi del DL 5/2023. Di contro, la quota

relativa ai buoni benzina imputabile al "bonus carburante" eventualmente confluita nell'importo ancora capiente degli altri benefit (comprensiva di eventuali ulteriori buoni benzina) resta esclusa dalla base imponibile ai fini contributivi. I soggetti interessati porteranno in aumento della retribuzione imponibile del mese cui si riferisce la denuncia l'importo dei fringe benefit e/o del bonus carburante dagli stessi corrisposto nel periodo d'imposta 2023 qualora, anche a seguito di cumulo con quanto erogato dal precedente datore di lavoro, risulti complessivamente superiore a € 3.000,00 (per i lavoratori dipendenti con figli a carico di cui al menzionato art. 40, comma 1) o superiore a € 258,23 (per la restante platea di lavoratori dipendenti di cui al comma 2 del medesimo articolo) e non sia stato assoggettato a contribuzione nel corso dell'anno.

Il rimborso delle spese energetiche può essere effettuato, oltre che ai dipendenti, anche a favore dei collaboratori coordinati e continuativi, ma l'importo deve essere documentato o con copia delle bollette o con un'autocertificazione del lavoratore che ne elenchi gli estremi. Le bollette debbono riguardare immobili ad uso abitativo posseduti o detenuti dal beneficiario o dal coniuge o dai suoi familiari elencati nell'art. 12 TUIR. Contrariamente a quanto ritenuto da molti operatori, la norma deroga solo all'importo e alle tipologie di benefici riconosciuti al lavoratore dall'art. 51, c. 3, TUIR mentre rimane invariata la regola secondo la quale in caso di superamento del limite, rispettivamente di € 3.000 o di € 200, tutto l'importo diventa tassabile e di questo si deve tenere conto in sede di conguaglio di fine anno o di fine rapporto (Circ. AE 4 novembre 2022 n. 35/E).

Per l'anno 2024 il limite generale di € 258,23 è elevato a € 1.000, mentre l'esclusione per i lavoratori con figli a carico scende da € 3.000 a € 2.000.

## Il bonus carburante

Il DL 21/2022, pubblicato in GU 21 marzo 2022 n. 67, adottato dal Governo per la necessità di fronteggiare la situazione di eccezionale instabilità derivante dal conflitto russo, introduce all'art. 2 un **nuovo fringe benefit**, a valere per il solo anno 2022, in base al quale il valore ore dei buoni benzina ceduti in detto anno, a titolo gratuito, da aziende private ai lavoratori dipendenti per l'acquisto di carburanti, non concorre alla formazione del reddito di lavoro dipendente nel limite di € 200 per lavoratore.

La disposizione richiama il comma 3 dell'art. 51 TUIR, pertanto l'assegnazione può essere effettuata direttamente dal datore di lavoro o da terzi.

La possibilità di erogare il buono carburante è confermata anche per l'anno **2023** (DL 5/2023), ma con la conversione in legge del c.d. Decreto Carburanti – DL 5/2023 conv. in L. 23/2023 – è stata introdotta una deroga al consolidato principio dell'armonizzazione delle basi imponibili fiscali e contributive ed è stato sancito che, fermo restando quanto previsto dall'art. 51, c. 3, terzo periodo, TUIR, il valore dei buoni benzina o di analoghi titoli per l'acquisto di carburanti ceduti dai datori di lavoro privati ai lavoratori dipendenti, nel periodo dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, non concorre alla formazione del reddito del lavoratore, se di importo non superiore a € 200 per lavoratore. L'**esclusione** dal concorso alla formazione del reddito del lavoratore, disposta dal primo periodo, **non rileva ai fini contributivi**. Si veda a tal proposito il precedente commento che evidenzia come la contribuzione interessi solo l'importo che complessivamente eccede i limiti di cui all'art. 51 TUIR. Con la Legge di Bilancio 2024, il Governo ha confermato il bonus carburante per l'anno **2024** nella misura di 200 euro, erogato direttamente dal datore di lavoro ai dipendenti, purché il loro reddito annuo lordo non superi i 35.000 euro.

## Beni ceduti e servizi prestati

Il comma 3 dell'art. 51 TUIR dispone che non concorre a formare il reddito di lavoro dipendente il **valore dei beni ceduti e dei servizi prestati** se complessivamente di importo **non superiore a € 258,23** nel periodo d'imposta. Per i periodi di imposta **2024 e 2025**, il limite è aumentato a **€ 1.000** (€ 2.000 per i lavoratori con figli a carico), includendovi 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, nonché il concorso spese per l'affitto della prima casa e per le spese del mutuo.

La previsione si applica a tutti i fringe benefit, sia a quelli determinati in base al valore normale, sia a quelli determinati con metodi convenzionali, il limite va considerato in relazione agli importi tassabili in capo al dipendente e, quindi al netto di quanto è stato eventualmente corrisposto da quest'ultimo. Se nel corso dell'esercizio il predetto limite è superato, l'**intero valore** concorre a formare il reddito, e giova rammentare che il limite riguarda tutti i *fringe benefit* percepiti, anche se derivanti da altri rapporti di lavoro eventualmente intrattenuti nel corso dello stesso periodo d'imposta.

Il comma 3 bis riconosce l'applicazione del predetto beneficio anche se la prestazione è rappresentata da documenti di legittimazione in formato cartaceo o elettronico.

L'Agenzia delle Entrate ha affrontato il caso in cui sia lo stesso datore di lavoro ad acquistare un "token" digitale che consente al beneficiario di ottenere beni o servizi dalla società emittente.

Nel caso in cui il possessore attribuisca detti beni o servizi ai dipendenti, gli stessi concorrono alla formazione del reddito di lavoro subordinato, pertanto l'erogazione di compensi utilizzando il "token" è escluso dal reddito imponibile del lavoratore secondo le regole sopra indicate.

### **Auto aziendale concesse in uso promiscuo ai dipendenti**

Uno dei fringe benefit di maggior diffusione è dato dall'utilizzo da parte del lavoratore dell'**automezzo aziendale** oltre che per scopi lavorativi anche per uso personale (art. 51, c. 4 lett. a), TUIR).

Gli automezzi, interessati al regime fiscale in esame sono quelli indicati nelle lettere a), c), m), del D.Lgs. 285/92, ossia:

- a) autovetture: veicoli destinati al trasporto di persone, aventi al massimo nove posti, compreso quello del conducente;
- c) autoveicoli per trasporto promiscuo: veicoli aventi una massa complessiva a pieno carico non superiore a 3,5 t o 4,5 t se a trazione elettrica o a batteria, destinati al trasporto di persone e di cose e capaci di contenere al massimo nove posti compreso quello del conducente;
- m) autocaravan: veicoli aventi una speciale carrozzeria ed attrezzati permanentemente per essere adibiti al trasporto e all'alloggio di sette persone al massimo, compreso il conducente.

Poiché le **condizioni di utilizzo** dell'automezzo rilevano sia per l'attribuzione dell'eventuale beneficio al lavoratore sia per la detrazione dei costi per l'impresa, è opportuno esaminare attentamente le modalità con cui l'automezzo aziendale è utilizzato:

- 1) uso esclusivamente aziendale;
- 2) uso promiscuo azienda-lavoratore;
- 3) uso esclusivo del lavoratore.

Con riferimento alla determinazione del reddito di lavoro dipendente il caso 1) è assolutamente privo di rilievo.

Il caso 3) incide invece pesantemente e rileva per il valore normale che all'utilizzo esclusivo del bene può essere attribuito.

Di particolare interesse nella determinazione del reddito di lavoro dipendente è l'uso promiscuo dell'automezzo aziendale, quando cioè il mezzo è lasciato nella disponibilità del dipendente al di fuori dell'uso lavorativo.

Dall'anno 2020 rileva in modo significativo, la **data di immatricolazione** del mezzo e la **data di assegnazione** al lavoratore.

- fino al 30 giugno dello stesso anno valgono ancora le regole pregresse, stabilite dal D.L. 81/2007 in base al quale "per gli autoveicoli indicati nell'articolo 54, comma 1, lettere a), c) e m), del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, i motocicli e i ciclomotori concessi in uso promiscuo, si assume il **30 per cento** dell'importo corrispondente ad una percorrenza convenzionale di 15 mila chilometri calcolato sulla base del costo chilometrico di esercizio desumibile dalle tabelle nazionali che l'Automobile club d'Italia deve elaborare entro il 30 novembre di ciascun anno e comunicare al Ministero delle finanze che provvede alla pubblicazione entro il 31 dicembre, con effetto dal periodo d'imposta successivo, al netto degli ammontari eventualmente trattenuti al dipendente".
- dal 1° luglio 2020, il valore del beneficio cambia a seconda del grado di emissione di anidride carbonica (c. 632/633 Legge di Bilancio 2020): "«a) per gli autoveicoli indicati nell'articolo 54, comma 1, lettere a), c) e m), del codice della strada, di cui al decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, i motocicli e i ciclomotori di nuova immatricolazione, con valori di emissione di anidride carbonica non superiori a grammi 60 per chilometro (g/km di CO<sub>2</sub>), concessi in uso promiscuo con contratti stipulati a decorrere dal 1° luglio 2020, si assume il 25 per cento dell'importo corrispondente ad una percorrenza convenzionale di 15.000 chilometri calcolato sulla base del costo chilometrico di esercizio desumibile dalle tabelle nazionali che l'Automobile club d'Italia deve elaborare entro il 30 novembre di ciascun anno e comunicare al Ministero dell'economia e delle finanze, che provvede alla pubblicazione entro il 31 dicembre, con effetto dal periodo d'imposta successivo, al netto degli ammontari eventualmente trattenuti al dipendente. La predetta percentuale è elevata al 30 per cento per i veicoli con valori di emissione di anidride carbonica superiori a 60 g/km ma non a 160 g/km. Qualora i valori di emissione dei suindicati veicoli siano superiori a 160 g/km ma non a 190 g/km, la predetta percentuale è elevata al 40 per cento per l'anno 2020 e al 50 per cento a decorrere dall'anno 2021. Per i veicoli con valori di emissione di anidride carbonica superiori a 190 g/km, la predetta percentuale è pari al 50 per cento per l'anno 2020 e al 60 per cento a decorrere dall'anno 2021».

Anche negli esercizi successivi al 2020, rimane applicabile nel testo vigente al 31 dicembre 2019 la disciplina dettata dall'art. 51, c. 4 lett. a), TUIR, se il veicolo è stato concesso uso promiscuo entro il 30 giugno 2020.

Per i contratti stipulati dal 1° gennaio 2025 cambiano le regole di tassazione delle auto aziendali concesse in uso promiscuo, penalizzano i veicoli maggiormente inquinanti fra cui rientrano, peraltro, molti dei modelli a benzina attualmente in uso.

Ai contratti stipulati entro il 31.12.2024 continuano ad applicarsi le regole pregresse:

Concessi in uso promiscuo con contratti stipulati entro il 30 giugno 2020	Concessi in uso promiscuo con contratti stipulati a decorrere dal 1° luglio 2020	
30 % dell'importo corrispondente ad una percorrenza convenzionale di 15 mila chilometri calcolato sulla base del costo chilometrico di esercizio desumibile dalle tabelle nazionali che l'Automobile club d'Italia deve elaborare entro il 30 novembre di ciascun anno.	valori di emissione di anidride carbonica non superiori a grammi 60 per chilometro (g/km di CO <sub>2</sub> ),	25%
Nella Gazzetta Ufficiale 22 dicembre 2023 n. 298 sono state pubblicate le tabelle ACI per il calcolo del fringe benefit relativo ai veicoli dati in uso promiscuo ai dipendenti, da utilizzare a partire dal 1° gennaio 2024.	valori di emissione di anidride carbonica superiori a 60 g/km ma non a 160 g/km	30%

	valori di emissione dei suindicati veicoli siano superiori a 160 g/km ma non a 190 g/km	40% per il 2020; 50% dal 2021;
	valori di emissione di anidride carbonica superiori a 190 g/km,	50% per il 2020; 60% dal 2021.

Ai contratti stipulati a decorrere dal **1° gennaio 2025** si applicano regole maggiormente penalizzanti:

l'utilizzo di autovetture, autoveicoli, autocaravan, motocicli e ciclomotori, concessi in uso promiscuo è quantificato con il 50% dell'importo corrispondente ad una percorrenza convenzionale di 15.000 chilometri calcolato sulla base del costo chilometrico convenzionale risultante dalle tabelle elaborate annualmente dall'ACI, al netto dell'ammontare eventualmente trattenuto al dipendente. La percentuale è ridotta al 10% per i veicoli a batteria a trazione esclusivamente elettrica e al 20% per i veicoli elettrici ibridi plug-in.

Le modalità di utilizzo incidono anche nella determinazione del reddito dell'impresa.

L'art. 164 TUIR, che detta i criteri di detraibilità dal reddito dei costi relativi agli autoveicoli, stabilisce che sono deducibili nella misura del **70% quelli relativi ai veicoli dati in uso promiscuo ai dipendenti per la maggior parte del periodo di imposta.**

#### NOTA BENE

La circostanza che il mezzo dato in uso promiscuo al lavoratore renda detraibili (70%) i relativi costi in misura assai maggiore di quanto sarebbe possibile (20%) per l'uso esclusivamente aziendale di mezzi che non siano beni strumentali per l'esercizio proprio dell'attività aziendale consiglia di supportare con idonea documentazione l'assegnazione e le modalità di utilizzo del mezzo, di modo che vi sia certezza su tale modalità e sul periodo di uso promiscuo.

Il Ministero delle Finanze, già con la circolare n. 48 del 10 febbraio 1998, ha chiarito che si considera dato in uso promiscuo al dipendente per la maggior parte del periodo di imposta il veicolo utilizzato dallo stesso per la metà più uno dei giorni che compongono il periodo d'imposta del datore di lavoro e che non è necessario che tale utilizzo sia avvenuto in modo continuativo né che il veicolo sia stato utilizzato dallo stesso dipendente. In caso di acquisto o cessione del mezzo in corso d'anno, il riferimento è alla maggior parte del periodo di possesso del mezzo da parte del datore di lavoro.

Qualora l'utilizzo in modalità promiscue non raggiunga detto lasso temporale, sono deducibili al 100% gli importi che sono stati tassati come reddito di lavoro dipendente mentre resta la deducibilità del 20% per la parte eccedente il periodo di uso promiscuo.

Qualora, infine, l'automezzo sia assegnato in uso esclusivo al dipendente, per l'azienda è interamente deducibile il compenso in natura tassato in capo a detto dipendente.

**Contributo per il trasferimento della residenza** La legge di Bilancio 2025 introduce un particolare regime fiscale a favore dei dipendenti assunti a tempo indeterminato nel corso dell'anno 2025, con un limite di reddito di lavoro dipendente (€ 35.000), che abbiano trasferito la residenza nel comune della **sede di lavoro** e che tale comune sia **distante più di 100 chilometri** dal comune di precedente residenza. Le somme erogate direttamente dai datori di lavoro o rimborsate ai lavoratori per il pagamento dei canoni di locazione e delle spese di manutenzione sono esenti da IRPEF per i primi due anni a decorrere dalla data di assunzione, nel limite di € 5.000 annui. Le predette somme sono imponibili ai fini contributivi e sono incluse nel calcolo dell'ISEE del nucleo familiare e in quelli stabiliti ai fini dell'accesso alle prestazioni di previdenza e assistenza sociale.

### **Prestiti ai dipendenti**

Cambiano già dall'esercizio 2023 le modalità di calcolo del fringe benefit che può emergere in caso di concessione da parte del datore di lavoro di prestiti ai dipendenti (o del diritto di ottenerli da terzi).

L'art. 3, c. 3 bis e 3 ter, DL 145/2023 conv. in L. 191/2023 sostituisce la disciplina di cui all'art. 51, c. 4 lett. b), TUIR e stabilisce che in caso di concessione di prestiti si assume:

- in caso di prestiti a **tasso variabile** il 50% della differenza tra l'importo degli interessi calcolato al tasso ufficiale di riferimento vigente alla data di scadenza di ciascuna rata;
- in caso di prestiti a **tasso fisso** il 50% della differenza tra l'importo degli interessi calcolato al tasso ufficiale di riferimento vigente alla data di concessione del prestito e l'importo degli interessi calcolato al tasso applicato sugli stessi.

Viene pertanto meno il previgente criterio che identificava il fringe benefit nel 50% della differenza tra l'importo degli interessi calcolato in base al tasso ufficiale di sconto, ora tasso ufficiale di riferimento stabilito dalla Banca Centrale Europea, vigente al termine di ciascun anno e l'importo degli interessi calcolato al tasso applicato sugli stessi, salvo specifiche esclusioni (art. 51, c. 4 lett. b), TUIR).

Con la Ris. AE 25 luglio 2023 n. 44, l'Agenzia delle Entrate ha sottolineato che rientrano nella nozione di reddito di lavoro dipendente anche i beni ceduti e i servizi prestati al coniuge del lavoratore (o del pensionato) o ai familiari indicati nell'art. 12 TUIR, anche se non fiscalmente a carico. Pertanto, anche nel caso in cui il mutuo (o il finanziamento) sia intestato a un familiare o cointestato con un familiare (ad esempio, il coniuge) il calcolo deve essere effettuato sulla base dell'intera "quota interessi". Diversamente, qualora il mutuo sia cointestato con un soggetto diverso da quelli espressamente indicati nell'art. 12, il calcolo deve essere effettuato sulla base della sola "quota interessi" imputabile al dipendente che ha sottoscritto il finanziamento.

Rimarrebbero esclusi i prestiti concessi **prima dell'1° gennaio 1997**, per i quali si applica il criterio del costo specifico e quelli di importo inferiore a 12 mesi concessi, a seguito di accordi aziendali, a dipendenti in cassa integrazione guadagni o in contratto di solidarietà, a dipendenti vittime dell'usura o di richieste estorsive.

Per l'applicazione della ritenuta alla fonte nei singoli periodi di paga, dall'anno 2023 il sostituto d'imposta deve tener conto delle nuove regole che in linea di massima fanno venire meno l'esigenza di ulteriori conguagli.

È opportuno rammentare che il valore del benefit fruisce del limite di esenzione stabilito dall'art. 51, c. 3, TUIR, superato il quale, anche per il concorso di eventuali ulteriori benefit concessi al lavoratore, l'intero importo concorre alla formazione del reddito imponibile del percettore.

## Fabbricati concessi in locazione

Per i fabbricati concessi ai dipendenti in **locazione, uso o comodato**, costituisce *fringe benefit* la **differenza** tra la **rendita catastale del fabbricato**, aumentata di tutte le spese inerenti, e **quanto corrisposto per il godimento del fabbricato stesso**.

Si considerano "inerenti" ai fini della determinazione del *fringe benefit* tutte le spese diverse da quelle considerate in sede di determinazione della rendita catastale poste a carico del conduttore, che il concedente assuma, invece, a suo carico, quali le **utenze**, il riscaldamento, le spese condominiali, la TARI. In caso di obbligo di dimorare nel fabbricato, come nel caso del portiere di uno stabile o del custode di una azienda, il beneficio **è ridotto al 30%**.

La **riduzione non si applica** se al dipendente è fatto soltanto obbligo di dimorare in una certa località (Circ. MEF 23 dicembre 1997 n. 326/E).

## I buoni pasto

Le prestazioni sostitutive delle somministrazioni di vitto, rappresentate dai buoni pasto o "ticket restaurant" (art. 51, c. 2 lett. c), TUIR), sono disciplinate dal DM 17 giugno 2017 n.122 emanato in attuazione dell'art. 144 D.Lgs. 50/2016 che ha abrogato il precedente DPR 207/2010 e costituiscono, per definizione prestazioni in natura.

I c.d. "buoni pasto" o "ticket restaurant" sono, infatti, **documenti di legittimazione**, anche in forma elettronica, che attribuiscono al titolare il diritto ad ottenere il servizio sostitutivo di mensa per un importo pari al valore facciale del buono. Di contro, rappresentano per l'esercizio convenzionato il mezzo per provare l'avvenuta prestazione nei confronti delle società di emissione.

Le prestazioni sostitutive delle somministrazioni di vitto non costituiscono reddito di lavoro dipendente fino all'importo complessivo giornaliero di euro 4, aumentato a euro 8 nel caso in cui le stesse siano rese in forma elettronica (art.51, c. 2 lett. c), TUIR).

Per il principio dell'armonizzazione delle basi imponibili fiscali e previdenziali i suddetti importi non sono soggetti né a tassazione né a contribuzione.

Malgrado la norma di legge non lo richiami espressamente con riferimento alle prestazioni in esame, il Ministero delle Finanze e l'Agenzia delle Entrate ritengono che, ai fini del beneficio fiscale, l'attribuzione dei buoni pasto debba comunque interessare la **generalità dei dipendenti** o intere categorie omogenee di essi. Lo afferma fin dal 1997 la Circ. MEF 23 dicembre 1997 n. 326/E che richiama anche i criteri che, nel tempo hanno caratterizzato e caratterizzano tuttora, i ticket restaurant:

- ai fini dell'esclusione si fa riferimento al valore nominale;
- negli stessi deve essere individuabile un collegamento fra i tagliandi ed il tipo di prestazione cui danno diritto;
- devono recare la precisazione che non possono essere cedibili, né cumulabili, né commerciabili e né convertibili in denaro;
- devono consentire soltanto l'espletamento della prestazione sostitutiva nei confronti dei dipendenti che ne hanno diritto, ed essere debitamente datati e sottoscritti.

### NOTA BENE

Il previgente valore di € 5,29 rimane vigente solo per l'esclusione dal reddito delle indennità sostitutive delle somministrazioni di vitto corrisposte agli addetti ai cantieri edili, ad altre strutture lavorative a carattere temporaneo o ad

unità produttive ubicate in zone dove manchino strutture o servizi di ristorazione. Si noti però che si tratta in tal caso di indennità e non di prestazioni sostituiti della mensa.

## Servizi di trasporto e abbonamenti

Il TUIR (art. 51, c. 2 lett. d)) esclude dal reddito di lavoro dipendente le prestazioni di servizi di trasporto collettivo rese alla generalità o a categorie di dipendenti, anche se affidate a terzi, ivi compresi gli esercenti servizi pubblici quali ad esempio le società che gestiscono il servizio pubblico urbano o extraurbano oppure il servizio taxi.

Salvo quanto previsto dalla lettera d-bis) dello stesso comma 2, questa **agevolazione non comprende** le eventuali indennità sostitutive del servizio di trasporto o eventuali rimborsi di spese sostenute dal lavoratore a meno che non si tratti di spese di trasferta.

Con la Ris. 126/2007 l'AE statui che il "ticket trasporto" rilasciato dall'ente locale ai propri dipendenti, spendibile acquistando una riduzione pari al suo valore nominale per l'abbonamento ai servizi di trasporto pubblico, costituisce fringe benefit e, pertanto, è tassabile come reddito di lavoro dipendente se eccede, insieme agli altri beni e servizi di cui ha fruito il dipendente nello stesso periodo d'imposta, i € 258,23.

Dal primo gennaio 2018 sono escluse dal reddito di lavoro dipendente nel limite di euro 250,00 le somme erogate o rimborsate alla generalità o a categorie di dipendenti dal datore di lavoro o le spese da quest'ultimo direttamente sostenute, volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento aziendale, per l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente e dei familiari a carico.

Oltre all'ipotesi di onere sostenuto dal dipendente per sé stesso, la norma consente l'esenzione fiscale anche in caso di rimborso dell'**abbonamento acquistato per uno dei familiari** individuati dall'art. 12 TUIR, a condizione che questi sia anche fiscalmente a carico secondo il comma 2 del medesimo art. 12, che non superi quindi il **limite di reddito annuo di € 2.840,51**, elevato dal 1° gennaio 2019 a € 4.000 per i figli fino a 24 anni di età.

La lettera d-bis dell'art. 51, c. 2 estende quindi l'esclusione dal reddito, prevista per il servizio di "trasporto collettivo" di cui alla precedente lett. d) dell'art. 51, c. 2, TUIR, all'ipotesi di concessione da parte del datore di lavoro di abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale o di somme erogate per l'acquisto di tali abbonamenti o a titolo di rimborso della relativa spesa.

Giova evidenziare che il regime fiscale di favore è riconosciuto sia nell'ipotesi in cui il benefit sia erogato dal datore di lavoro volontariamente sia nell'ipotesi in cui sia erogato in esecuzione di disposizioni di contratto, accordo o di regolamento aziendale. Occorre però che il beneficio sia previsto a favore della generalità dei dipendenti o di categorie omogenee degli stessi.

Per **servizi di trasporto pubblico locale, regionale o interregionale** si intendono quelli aventi ad oggetto il trasporto di persone, ad accesso generalizzato, resi da enti pubblici ovvero da soggetti privati affidatari del servizio pubblico sulla base di specifiche concessioni o autorizzazioni da parte di soggetti pubblici. Rientra in tale categoria qualsiasi servizio di trasporto pubblico, a prescindere dal mezzo di trasporto utilizzato, che operi in modo continuativo o periodico con itinerari, orari, frequenze e tariffe prestabilite.

Atteso l'ampio riferimento all'ambito "locale, regionale e interregionale" contenuto nella norma, il beneficio può riguardare gli **abbonamenti relativi a trasporti pubblici** che si svolgono tanto all'interno di una regione, quanto mediante attraversamento di più regioni.

Gli abbonamenti agevolabili sono quelli che consentono al titolare autorizzato di poter effettuare un **numero illimitato di viaggi**, per più giorni, su un determinato percorso o sull'intera rete, in un periodo di tempo specificato, quindi, sono ricompresi nell'ambito di operatività della norma in esame solo le spese/costi per gli abbonamenti che implicano un utilizzo non episodico del mezzo di trasporto pubblico.

**Non rientrano** nella previsione, pertanto, i **titoli di viaggio che abbiano una durata oraria**, anche se superiore a quella giornaliera, quali ad esempio i biglietti a tempo che durano 72 ore, né le cosiddette carte di trasporto integrate che includono anche servizi ulteriori rispetto a quelli di trasporto quali ad esempio le carte turistiche che oltre all'utilizzo dei mezzi di trasporto pubblici consentono l'ingresso a musei o spettacoli.

Non deve, inoltre, trattarsi di un beneficio individualmente riconosciuto bensì, si sottolinea, di una previsione a favore della **generalità dei lavoratori o di categorie di dipendenti**, disposta dal datore di lavoro volontariamente o a seguito di contratto, accordo o regolamento aziendale.

Il beneficio non può, pertanto, riguardare il singolo lavoratore al quale il datore di lavoro voglia rimborsare le spese di viaggio per raggiungere il posto di lavoro. Questa previsione rimane soggetta ad IRPEF in quanto retribuzione a tutti effetti. Si ricorda a questo proposito che la L. 205/2017 ha inserito con la lettera i-decies tra gli oneri detraibili al 19% di cui all'art. 15, c. 1, TUIR, il costo dell'abbonamento per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale, nel limite complessivo di € 250 annui.

### **Welfare aziendale: le finalità di rilevanza sociale**

La Legge di Stabilità 2016 (L. 208/2015) identifica le erogazioni del datore di lavoro che possono andare a comporre il **welfare aziendale** inteso quale insieme di prestazioni, opere, servizi corrisposti al dipendente in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità di rilevanza sociale, escluse pertanto dal reddito di lavoro dipendente. Sono state in tal senso ampliate le ipotesi di somme e valori che non concorrono alla determinazione del reddito di lavoro dipendente, con la modifica delle lettere *f)* ed *f-bis)* del comma 2 e l'introduzione della lettera *f-ter)* nel medesimo comma.

La legge di stabilità del 2017 ha, a sua volta, aggiunto la lettera *f-quater)*.

La lettera *f)* in particolare richiama le finalità di cui al comma 1 dell'art. 100 TUIR, e prevede che sia esclusa dal reddito del lavoratore l'utilizzazione di opere e servizi forniti dal datore di lavoro per specifiche **finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto**. L'utilizzo di tali opere e servizi può riguardare oltre che il dipendente anche i suoi familiari indicati nell'art. 12, anche se questi non sono fiscalmente a carico del lavoratore.

Quando però le suddette opere o servizi sono sostenute dal datore di lavoro volontariamente, la relativa spesa è deducibile per un ammontare complessivo non superiore al 5% dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi.

Per la deducibilità integrale di dette spese dal reddito di impresa o di lavoro autonomo è, quindi, necessario che la misura derivi da una contrattazione collettiva o, anche, da un regolamento aziendale che abbia però valenza di vincolo contrattuale. Le suddette disposizioni, si interpretano nel senso che le stesse si applicano anche alle opere e servizi riconosciuti dal datore di lavoro, del settore privato o pubblico, in conformità a disposizioni di contratto collettivo nazionale di lavoro, di accordo interconfederale o di Contratto collettivo territoriale. Pertanto, il datore di lavoro può riconoscere la misura di welfare volontariamente o a seguito di una previsione di un contratto o di un accordo o di un regolamento aziendale ed anche a seguito di contratto collettivo nazionale di lavoro, di Accordo interconfederale o di Contratto collettivo territoriale. Se tale previsione interessa la generalità dei lavoratori o categorie di essi, la somma o il valore è senz'altro escluso dal reddito di lavoro dipendente.

La modalità rileva, però, per la deducibilità della somma o del valore dal reddito d'impresa, stante il richiamo operato dalla lettera f), c. 2, art. 51 TUIR all'art. 100 dello stesso TUIR, il quale dispone che "*Le spese relative ad opere o servizi utilizzabili dalla generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti volontariamente sostenute per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, sono deducibili per un ammontare complessivo non superiore al 5‰ dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi*".

Qualora nel Regolamento istitutivo del Piano di Welfare non vi siano statuizioni volte a configurare l'adempimento di un obbligo negoziale, si rende applicabile la deduzione limitata della spesa dal reddito di impresa di cui al citato art. 100.

Le successive lettere f-bis, f-ter, f-quater riconoscono una serie di **benefici collegati all'assistenza, all'educazione, alla non autosufficienza**:

- le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'art. 12, dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari (f bis);
- le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'art. 12 lett. f ter);
- i contributi e i premi versati dal datore di lavoro a favore della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie. In base a questa disposizione non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente solo i contributi e i premi versati per le polizze "Long Term Care" e "Dread Disease" e le polizze volte ad assicurare le terapie di lungo corso e le malattie gravi (f-quater).

Condizione ineludibile per l'esclusione dal reddito del lavoratore del beneficio derivante dall'utilizzo di opere e servizi, così come dalla fruizione di somme, servizi e prestazioni di cui alle lettere f), f-bis), f-ter), f-quater), è che il beneficio sia riconosciuto dal datore di lavoro "alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti" così come chiarito più volte dall'Amministrazione finanziaria.

### **Le azioni offerte ai dipendenti: l'azionariato popolare**

È escluso dal reddito "il valore delle azioni offerte alla generalità dei dipendenti per un importo non superiore complessivamente nel periodo d'imposta a € 2.065,83" (art. 51, c. 2 lett. g), TUIR).

Le azioni non devono essere riacquistate dalla società emittente o dal datore di lavoro e non devono essere cedute dal dipendente per un periodo di 3 anni dal momento dell'attribuzione.

L'esclusione dal reddito riguarda le azioni emesse dall'impresa con la quale il contribuente intrattiene il rapporto di lavoro; da società che direttamente o indirettamente controllano l'impresa con la quale il contribuente intrattiene il rapporto di lavoro, ne sono controllate o sono controllate dalla stessa società che controlla l'impresa, fermo restando che il controllo può essere:

- di diritto;
- di fatto;
- derivante da una influenza dominante.

La Legge di Bilancio 2025 modifica il regime di deducibilità dei costi derivanti dai piani di stock option e ne dispone la deducibilità al momento dell'effettiva assegnazione degli strumenti finanziari ai beneficiari (art. 1, c. 862-863, L. 207/2024). Viene meno pertanto il precedente orientamento che consentiva la deducibilità al momento di registrazione del costo a conto economico.

## Riferimenti

### Normativa

DL 115/2022

Art. 2 DL 21/2022

Art. 51 TUIR

### Prassi

Circ. AE 7 marzo 2024 n. 5/E

Circ. AE 1° agosto 2023 n. 23/E

Circ. AE 4 novembre 2022 n. 35/E

Ris. AE 28 maggio 2010 n. 46

Ris. AE 29 marzo 2010 n. 26

Ris. AE 5 giugno 2007 n. 126

Circ. MEF 23 dicembre 1997 n. 326/E

---

 Dottrina / Riviste

## Fringe benefit erogati ai dipendenti: titoli di legittimazione

03 Febbraio 2025 | **Luca Furfaro**

Dal 2020 l'erogazione di beni e servizi ai dipendenti ha subito diverse modifiche che impattano sulla fiscalità di aziende e dipendenti. Il periodo è stato inoltre foriero di novità anche in merito alle modalità di gestione di tali benefici in natura (c.d. fringe benefit). Tra le tante novità, l'Interpello n. 5 del 2025 dell'Agenzia delle Entrate adegua il concetto di voucher all'innovazione tecnologica che diverse realtà (provider) hanno apportato al mercato gestionale di tali erogazioni.

### Concessioni a titolo di fringe benefit e rimbosabilità

Il **benefit** (art. 51, c. 3, TUIR) è stato un supporto per cercare di ovviare alla **progressività dell'imposta** ed all'**aumento dei costi legato all'inflazione**; il lavorare sul limite d'imponibilità è stato poi accompagnato da una ridefinizione delle modalità di gestione dell'erogazione, permettendo anche del **rimborso** per particolari tipologie di spesa.

La Legge delega Fiscale (L. 111/2023) oltre ad una completa **revisione dell'IRPEF** aveva ripromesso una verifica delle prestazioni in natura ricomprese nell'art. 51 TUIR: l'obiettivo di questa revisione era una sostanziale attualizzazione degli importi, originariamente fermi ancora a limiti dettati prima dell'avvento dell'euro.

C'è da dire che il legislatore fiscale ha avvicinato molto i concetti (anche normativi) di **welfare** e benefit, creando, alcune volte confusione negli operatori.

Con il termine di benefit o **erogazioni/compensi in natura** vengono catalogate tutte le **concessioni** di cui all'art. 51, c. 3, TUIR, tra le quali, a titolo d'esempio, possiamo fare rientrare buoni acquisto, buoni carburante, auto ad uso promiscuo, appartamento, ma anche qualsiasi bene o servizio possa essere erogato direttamente dal datore di lavoro.

Per il 2025 possiamo distinguere quindi i fringe benefit secondo **3 modalità di riconoscimento**:

- riconoscimento beni o servizi;
- titoli di legittimazione;
- rimborso particolari tipologie di spesa.

Le **spese rimborsabili** rientranti nella categoria dei benefit secondo una precisa deroga normativa sono:

- spese gas/riscaldamento domestico;
- spese idriche domestiche;
- spese elettricità domestica;
- interessi mutuo prima casa;
- affitto prima casa.

Occorre precisare che i benefit sono **componenti accessori della retribuzione**, la loro connotazione permette una **erogazione unilaterale e individuale** al contrario del welfare aziendale (regolato dalle diverse lettere dell'art. 51 e 100 TUIR) che ha una componente collettiva e sociale.

## Le novità della Legge di Bilancio sulla valorizzazione

L'ordinaria regolamentazione prevede che i fringe benefit vengano quantificati prendendo il **valore normale del bene**.

Il valore normale, secondo l'art. 9, c. 3, TUIR, è il **prezzo medio** praticato per beni e servizi simili in condizioni di libera concorrenza, nello stesso periodo e luogo dell'acquisto o della prestazione. In assenza di tali condizioni, ci si riferisce a listini, tariffe professionali, mercuriali e listini delle camere di commercio, considerando gli sconti d'uso.

In merito occorre tenere conto della modifica apportata dalla Legge di Bilancio 2025 alla valorizzazione dell'autovettura concessa **a uso promiscuo**.

Infatti, il c. 48 Legge 207/2024 prevede che per il raggiungimento degli obiettivi di **transizione ecologica ed energetica** per gli autoveicoli di nuova immatricolazione, concessi in uso promiscuo con contratti stipulati a decorrere dal 1° gennaio 2025 occorre valorizzare:

- 50% dell'importo corrispondente ad una percorrenza convenzionale di 15.000 chilometri per auto con motori termici;
- 20% per i veicoli ibridi plug-in;
- 10% per i veicoli elettrici.

Di tale aspetto c'è da tenere conto per la necessità di sommare tutti le erogazioni rientranti nel limite di esclusione dalla base imponibile e anche per l'incidenza della scelta delle autovetture aziendali concesse ad uso promiscuo.

Da segnalare, inoltre, le modifiche apportate anche alla disciplina dei prestiti e delle concessioni di beni prodotti direttamente dall'azienda.

## Il limite di esclusione dalla base imponibile dei beni in natura

Per ciò che riguarda i **beni in natura** (c.d. fringe benefit) è necessario fare riferimento al c. 3, ove è precisato che: "Ai fini della determinazione in denaro dei valori di cui al comma 1, compresi quelli dei beni ceduti e dei servizi prestati al coniuge del dipendente o a familiari indicati nell'articolo 12, o il diritto di ottenerli da terzi, si applicano le disposizioni relative alla

determinazione del valore normale dei beni e dei servizi contenute nell'articolo 9. Il valore normale dei generi in natura prodotti dall'azienda e ceduti ai dipendenti è determinato in misura pari al prezzo mediamente praticato dalla stessa azienda nelle cessioni al grossista. Non concorre a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta a lire 500.000 (euro 258,23); se il predetto valore è superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito”.

Il limite anzidetto è stato nel corso degli anni (dal 2020) modificato transitoriamente con diverse modifiche.

Anni	Limite (art. 51, c. 3, TUIR)	Note
2020	516,46	-
2021	516,46	-
2022	3.000,00	Con possibilità di rimborso utenze elettricità, gas e servizio idrico. All'ordinaria previsione si aggiunge la possibilità di erogazione di ulteriori buoni carburante nel limite di € 200,00 annui (DL 21/2022)
2023	258,23	Il Decreto Lavoro ha previsto l'innalzamento a € 3.000 e la possibilità di rimborso delle utenze domestiche, ma solamente per i lavoratori dipendenti con figli a carico (DL 48/2023) All'ordinaria previsione si aggiunge la possibilità di erogazione di ulteriori buoni carburante nel limite di € 200,00 annui: tale particolareggiata ed aggiuntiva esclusione opera esclusivamente dal punto di vista fiscale e non previdenziale. (DL 5/2023)

Dal 2024, con **soglie** confermate nel 2025 (Legge 207/2024) e **sino al 2027** invece la soglia è stata ridefinita con una differenziazione tra **lavoratore con figli a carico** o **senza figli a carico**.

TIPOLOGIA	LIMITE ESENZIONE Annuo - Art. 51 c. 3 TUIR
Lavoratore senza figli a carico	€ 1.000
Lavoratore con figli a carico	€ 2.000

Da sottolineare che il limite si applica al singolo contribuente, sommando tutte le erogazioni percepite nell'anno fiscale, a prescindere dalla modalità di regolamentazione delle stesse, siano esse unilaterali, di origine contrattuale, collettive o individuali.

L'aumento della soglia di non imponibilità, e la facilità di utilizzo di tale modalità di concessione di beni o servizi, ha spinto le aziende ad un importante utilizzo di tale possibilità su tutte le tipologie di lavoratori. Tale disposizione si applica ai titolari di redditi di lavoro dipendente e di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente per i quali il reddito è determinato secondo le disposizioni contenute nell'art. 51 TUIR.

Sul punto rientrano quindi anche gli amministratori che percepiscono compenso equiparato alla collaborazione; occorre però evidenziare, come fatto anche dall'Agenzia delle Entrate nell'interpello 522/2019, che il regime di non imponibilità non deve configurare un abuso del diritto, per tale motivo occorre anche che l'amministratore abbia un compenso imponibile al quale aggiungere il fringe benefit.

### **Il voucher come titolo di legittimazione per l'erogazione dei benefit**

Sulla **modalità di gestione** del benefit un notevole interesse ha raggiunto il **titolo di legittimazione** (voucher) per l'erogazione di beni o servizi. Tale modalità nel tempo è sempre stata molto apprezzata dai lavoratori dipendenti poiché molto flessibile nella scelta del servizio ed anche nel tempo di utilizzo. Come chiarito nella circolare del 15 giugno 2016, n. 28/E, l'art. 6 del decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, emesso in concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze il 25 marzo 2016, stabilisce che i titoli di legittimazione devono essere utilizzati solo dal titolare, non possono essere monetizzati o ceduti a terzi, e devono dare diritto a un singolo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale senza integrazioni a carico del titolare. Secondo questa previsione vi deve essere una corrispondenza esatta tra il valore indicato nel documento e il valore della prestazione offerta, determinato, come già detto, in base al valore normale ai sensi dell'art. 9 TUIR.

Pertanto, i **voucher**:

- 1) non possono coprire parzialmente il costo della prestazione;
- 2) non possono rappresentare più prestazioni, opere o servizi previsti dall'art. 51, c. 2, TUIR.

Questa limitazione è stata superata grazie alla disposizione prevista dal c. 2 dell'art. 6 del decreto interministeriale del 2016. Tale disposizione consente che i beni e servizi indicati all'art. 51, c. 3, TUIR possano essere cumulati in un unico voucher, a condizione che il loro valore complessivo non superi i 258,23 euro.

Sul punto, come detto, nel tempo vi sono state innovazioni che hanno portato alla **digitalizzazione di tali voucher**, e alla predisposizione di applicazioni o voucher card per rendere tali titoli di legittimazione più **flessibili e immediati**.

Come si può osservare il limite al **voucher multiservizio** è di 258,23, limitazione che copia l'originaria previsione legata al limite di non imponibilità dell'art. 51, c. 3, TUIR. Seppure il limite all'importo del voucher multiservizio non sia mai stato derogato, nella pratica, la tecnologia connessa alle carte elettroniche ha permesso la creazione, istantanea, di più buoni multiservizio che rispettino tale limitazione; quindi, nel caso di spesa, ad esempio, di € 500,00 euro verranno utilizzati più buoni rispettando l'indicazione per i voucher e potendo sfruttare la maggiorazione del limite fiscale di non imponibilità dell'articolo 51 comma 3.

Il concetto di "**voucher card**" all'apparenza può essere confuso, viste le notevoli similitudini, con il possesso di denaro su carte ricaricabili. Per tale motivo l'Interpello 5/2025 appare più che mai opportuno per dissipare i dubbi sulla legittimità del comportamento e sulla gestione dello stesso. In merito al rapporto dell'Agenzia delle Entrate con l'innovazione tecnologica c'è da dire che precedenti interventi, tra i quali ad esempio la risposta 430/2022 in merito alla mensa diffusa, avevano sottolineato come fosse necessaria una conformità tra quanto comunicato, i comportamenti e la gestione tecnologica e operativa.

Ragionare su meccanismi che eludano le regole dettate normativamente non può ovviamente essere condiviso, mentre, rendere flessibile e fruibile un meccanismo (anche datato) di utilizzo di un servizio è ben altra cosa.

## L'interpello dell'Agenzia delle Entrate sui titoli di legittimazione

La risposta all'interpello verifica che la carta di debito assegnata ai dipendenti può essere usata solo per fringe benefit presso fornitori specifici, entro il budget assegnato. Per farlo l'Agenzia delle Entrate va a valutare quella che è la **contrattualizzazione della carta** e le **modalità di gestione**.

Infatti, la carta non può essere utilizzata per scopi diversi da quello menzionato. Non è possibile **monetizzare** o **convertire la carta in denaro** e sono precluse **operazioni in moneta**, come prelievi o versamenti di contante, trasferimenti di denaro a terzi, operazioni di rimborso e simili. È inoltre vietato un utilizzo promiscuo della carta, ossia l'utilizzo del budget di spesa assegnato per i fringe benefit insieme a risorse diverse, come denaro o moneta elettronica estranei alle politiche di welfare aziendale.

Nel caso in esame, considerando i vincoli di spesa conformi al massimale previsto dalla legislazione sui fringe benefit e l'uso della carta presso un numero determinato di esercenti nei settori individuati dall'azienda come potenziali erogatori di fringe benefit per i propri dipendenti, è possibile riconoscere alla carta di debito assegnata ai dipendenti dell'Istante la funzione di documento di legittimazione ai sensi del c. 3-bis dell'art. 51 TUIR. Pertanto, il sostituto d'imposta non deve applicare la **ritenuta a titolo d'acconto** sull'importo utilizzato dai dipendenti per l'acquisto dei beni e servizi.

Tale indicazione appare chiarificatrice quindi sulla possibilità di utilizzare le card come modalità per la gestione dei titoli di legittimazione voucher; card che, è bene sottolinearlo, devono essere create con tale finalità in modo da limitare l'equiparazione al denaro. È quindi bene parlare di "voucher card" come forma per la gestione delle concessioni ai dipendenti di benefit.

Nell'attenzione posta a tale tema è necessario evidenziare le differenze con le rigidità, più volte sottolineate dall'Agenzia delle Entrate, in merito alla gestione del welfare previsto dal c. 2 dell'art. 51 e dall'art. 100 TUIR che dovrebbe essere invece una modalità più che mai semplice per la fruizione di servizi essenziali ai lavoratori. Da ricordare infatti che il **welfare** (quello vero) ha **natura collettiva e obiettivi sociali** come istruzione, previdenza e sanità. Seppure tale aspetto debba sempre rimanere di natura collettiva, si ritiene quanto mai opportuna, la razionalizzazione dello stesso affiancando al processo di creazione di valore sociale le possibilità offerte dalla tecnologia.

In conclusione, si ritiene condivisibile la previsione della delega fiscale che richiedeva una riscrittura generale delle limitazioni delle esenzioni dalla base imponibile anche per attualizzarne i limiti e delinearne le modalità di utilizzo. Per quanto anche il welfare sia stato negli anni oggetto di modifiche importanti, e di indicazioni dell'Agenzia delle Entrate più o meno in linea, lo stesso non tiene il passo (dal punto di vista normativo) con quelli che sono gli interventi degli operatori che interpretano una norma di carattere generale muovendosi, alcune volte, in un'area non ben definita.

---

 Dottrina / Riviste

## Tassazione dei prestiti ai dipendenti: nuove regole per il calcolo del benefit

28 Febbraio 2024 | **Mario Cassaro**

Il DL 145/2023 prevede misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili e,

tra l'altro, introduce nuove modalità di tassazione dei prestiti concessi ai dipendenti.

## I nuovi criteri di calcolo

L'art. 3, c. 3 bis e 3 quater, DL 145/2023 (Decreto Anticipi) ha introdotto importanti modifiche alle **modalità di determinazione del valore imponibile** per la tassazione dei prestiti concessi dal datore di lavoro ai dipendenti. In particolare, la nuova formulazione dell'art. 51, c. 4 lett. b), TUIR prevede che, ai fini della determinazione dell'imponibile, si considera il **50% della differenza** tra l'importo degli interessi calcolato al **tasso ufficiale** di riferimento e l'importo degli interessi calcolato al **tasso praticato**. Tale disposizione si applica a tutte le forme di finanziamento comunque erogate dal datore di lavoro, indipendentemente dalla loro durata e dalla valuta utilizzata, ivi compresi i finanziamenti concessi da terzi con i quali il datore di lavoro stipuli accordi o convenzioni, anche in assenza di oneri specifici da parte di quest'ultimo (Agenzia delle Entrate, Ris. n. 44/E/2023).

Prima delle modifiche apportate dal Decreto Anticipi, la disciplina in materia prevedeva che per la determinazione del compenso in natura che partecipa alla formazione del reddito di lavoro dipendente, si assumesse il 50% della differenza tra l'importo degli interessi calcolato al tasso ufficiale di sconto vigente al termine di ciascun anno e l'importo degli interessi calcolato al tasso applicato.

Più in dettaglio, l'intervento apporta una sostanziale modifica al **sistema di calcolo**, fermo restando il riferimento al 50% della differenza tra il tasso di riferimento e quello applicato al dipendente. L'elemento di maggior novità consiste nell'operare un distinguo tra prestiti a **tasso variabile** e prestiti a **tasso fisso**: per i primi si considera il tasso ufficiale di riferimento vigente alla data di scadenza di ciascuna rata, mentre per i prestiti a tasso fisso si assume il tasso ufficiale di riferimento alla data di stipula del contratto.

La modifica normativa si apprezza per il tentativo di contrastare gli effetti penalizzanti sulla determinazione del valore imponibile del benefit, causati dai rialzi dei tassi della Banca Centrale Europea (BCE) attuati negli ultimi anni.

Nessuna modifica è stata apportata al secondo periodo del comma 4, lettera b) dell'art. 51 TUIR, che dispone l'inapplicabilità della disposizione alle seguenti situazioni:

- prestiti concessi prima del 1° gennaio 1997 (a tali prestiti si applica il criterio del costo specifico, come precisato nella circolare n. 326/E/1997);
- prestiti di durata inferiore a dodici mesi concessi, a seguito di accordi aziendali, a dipendenti in cassa integrazione guadagni, in contratto di solidarietà o a dipendenti vittime dell'usura o di richieste estorsive.

Si osserva che ai sensi dell'art. 51, c. 3, TUIR, rientrano nella nozione di **reddito di lavoro dipendente** anche i beni ceduti e i servizi prestati al coniuge del lavoratore (o del pensionato) o ai familiari di cui all'art. 12 del TUIR anche se non fiscalmente a carico. Ne consegue che anche nelle ipotesi in cui il finanziamento risultasse intestato ad un familiare o cointestato con un familiare, ai fini del calcolo si considera l'intera quota interessi. Al contrario, se il mutuo o il finanziamento è cointestato con un soggetto diverso da quelli indicati nell'art. 12 TUIR, il calcolo dovrà essere effettuato sulla base della sola quota interessi imputabile al dipendente che ha sottoscritto il finanziamento.

Nel caso in cui la tassazione operata sul valore dei compensi in natura non trovi capienza, anche parzialmente, sui contestuali pagamenti in denaro, il lavoratore è obbligato a fornire al sostituto le somme necessarie al versamento (art. 23, c. 1, DPR 600/73). Il sostituto, dal canto suo, è tenuto a versare le ritenute all'Erario nei termini ordinariamente previsti, anche se il lavoratore non ha ancora provveduto al pagamento.

## Da quando decorre la nuova disciplina

Secondo l'art. 3, c. 3 ter del decreto in commento, le nuove disposizioni si applicano a decorrere dal periodo d'imposta in corso alla data di entrata in vigore della legge di conversione, quindi dal 17 dicembre 2023.

Per la corretta individuazione del **periodo di imputazione** del compenso in natura riferito al prestito concesso al dipendente, secondo la Circolare del Ministero delle Finanze 17 maggio 2000, n. 98 (risp. Quesito 5.2.1) e la Risoluzione n. 44/E del 25 luglio 2023, il momento di applicazione della ritenuta è quello del pagamento di ciascuna rata del prestito, come risulta dal piano di ammortamento.

La decorrenza delle nuove regole già dall'**anno d'imposta 2023** incide anche sulle operazioni di conguaglio che, come noto, deve essere effettuato entro il 28 febbraio dell'anno successivo, oppure alla data di cessazione del rapporto di lavoro, se questo avviene nell'anno.

Ciò posto, agli interessi tassati nell'anno d'imposta 2023 ma prima del 17 dicembre, i datori di lavoro sono tenuti ad applicare le nuove disposizioni nella fase del conguaglio, ricalcolando la tassazione applicata nel corso dell'anno, qualora necessario. I datori di lavoro che abbiano operato in maniera difforme possono ripetere le operazioni di conguaglio, come previsto dalla Circolare Agenzia Entrate n. 326/E/1997.

Tassazione dei prestiti concessi ai dipendenti	
Modalità di determinazione dell'imponibile dall'anno d'imposta 2023	
Prestito a tasso variabile	50% della differenza tra il TUR alla scadenza di ciascuna rata e il tasso applicato al prestito
Prestito a tasso fisso	50% della differenza tra il TUR alla data di stipula del contratto e il tasso applicato al prestito

Esemplificando, ipotizziamo un prestito concesso il 1° ottobre 2023 al tasso fisso del 3%: considerato che il tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento (TUR) fissato dalla BCE corrispondeva al 4,5%, la differenza che determina il benefit per il lavoratore corrisponde allo 0,75% (50% di 1,5).

Si rammenta che per i prestiti in valuta estera, è necessario confrontare gli interessi calcolati al tasso di riferimento e quelli calcolati al tasso di interesse effettivamente applicato, effettuando la conversione in euro secondo il rapporto di cambio vigente alla data di scadenza delle singole rate del prestito. Nel caso di prestiti concessi a tasso zero, il calcolo delle somme da assoggettare a tassazione deve essere effettuato alle scadenze delle singole rate di ammortamento della quota capitale. Nelle ipotesi di restituzione del capitale in un'unica soluzione oltre il periodo d'imposta, l'importo maturato deve essere comunque assoggettato a tassazione all'atto del conguaglio di fine anno.

Infine, si ricorda che l'art. 51 comma 4 lett. b) del TUIR si applica anche nel caso in cui sia il dipendente a scegliere l'istituto di credito e il datore di lavoro eroghi un contributo a copertura di una quota degli interessi maturati, direttamente sul conto corrente dedicato dal dipendente mutuatario al pagamento del mutuo (Ris. AE n. 46 del 28 maggio 2010). In tal caso, la certificazione attestante la regolarità dei pagamenti delle rate del finanziamento, rilasciata periodicamente dall'istituto di credito e presentata dal dipendente all'azienda entro il 31 gennaio, conferma che le somme accreditate sono state utilizzate per sostenere gli oneri finanziari attinenti al **mutuo**.

## Regole applicabili alla rinegoziazione dei prestiti

In primo luogo, va precisato che la norma non prevede una specifica disciplina applicabile alle ipotesi di rinegoziazione del tasso di finanziamento, considerato elemento essenziale per il calcolo. In riferimento alla rinegoziazione del prestito, quindi, l'Agenzia delle Entrate ha fornito alcuni chiarimenti in occasione di un evento con la stampa specializzata. A riguardo, considerato che il confronto con il TUR vigente al momento della concessione del prestito concorrerebbe a determinare valori imponibili differenti dalla situazione sostanziale, per effetto del mutato tasso di finanziamento, l'Agenzia ritiene corretto confrontare gli interessi effettivamente calcolati sulla base del **tasso fisso in vigore al momento della rinegoziazione** e non al momento della concessione del finanziamento originario. Il chiarimento prende spunto dalla circolare n. 14 del 19 giugno 2023 in cui la stessa Agenzia, trattando della detraibilità degli interessi su mutui, nelle ipotesi in cui sia stato stipulato un contratto di accollo, di subentro, rinegoziazione o di surroga, ha precisato che occorre far riferimento alla data di stipula di tale contratto; pertanto, la locuzione "alla data di concessione del prestito" contenuta nell'art. 3, comma 3-bis, deve essere interpretata allo stesso modo. In buona sostanza, nel caso di rinegoziazione di un prestito a tasso fisso, ovvero da tasso variabile a tasso fisso, il confronto deve essere effettuato tra gli interessi dovuti sul tasso fisso determinato al momento della rinegoziazione e il TUR vigente al momento della rinegoziazione stessa.

---

 Dottrina / Riviste

## Amministratore senza compenso: attenzione all'attribuzione di fringe benefit

19 Aprile 2024 | **Francesco Geria**

La figura dell'amministratore di società, soprattutto nel caso in cui non sia prevista la corresponsione di un compenso, deve essere particolarmente attenzionata qualora si voglia riconoscere un qualsiasi beneficio.

### Chi è l'amministratore di società

Per poter correttamente operare nel caso di attribuzione di fringe benefit e definire la ragione per la quale, nel caso di amministratori senza compenso, tali beni vadano regolarmente tassati, occorre in primo luogo definire chi sia l'amministratore di società.

L'amministratore di società è il soggetto a cui viene attribuito il compito di **gestire** la società nelle **attività ordinarie e straordinarie** e che detiene il **potere di rappresentanza** della società stessa verso i terzi.

Gli amministratori, dunque, come precisato dall'art. 2380 bis, c. 1, c.c. hanno il cosiddetto potere esecutivo sulla società (governance). Questo, dunque, consente loro di adottare particolari decisioni che riguardano l'intera gestione dell'impresa.

Da questo punto di vista, quindi, la competenza decisionale degli amministratori porta ad assimilare questa figura a quella imprenditoriale.

Con riferimento, invece, all'**inquadramento giuridico** dell'attività svolta dall'amministratore di società, come sostenuto anche dalla Corte di Cassazione (cfr. sentenza del 20 gennaio 2017, n. 1545), non vi è alcun contratto a legare società e amministratore in quanto questa particolare tipologia di rapporto non è assimilabile né al contratto d'opera né al contratto di lavoro subordinato o parasubordinato. Viene, infatti, a costituirsi un legame di tipo societario poiché, mediante lo svolgimento delle sue funzioni, l'amministratore crea con la società un'identità di posizione.

Viene, infatti, a costituirsi un legame di tipo societario poiché, mediante lo svolgimento delle sue funzioni, l'amministratore crea con la società un'identità di posizione.

In virtù di quanto sopra, dovrà essere l'atto costitutivo a delineare in via primaria le funzioni attribuite agli amministratori stessi.

Pertanto, la stipula di un **contratto di lavoro** potrà rinvenirsi solamente in quei casi residui in cui l'amministratore svolge anche un'ulteriore attività lavorativa in azienda rispetto alla carica sociale in forza di un contratto di lavoro subordinato, parasubordinato o autonomo.

Ciò posto, in aggiunta al potere decisionale, l'amministratore ricopre anche altre funzioni come, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci e la definizione dell'ordine del giorno; la redazione del progetto di bilancio annuale per l'approvazione assembleare; l'esecuzione delle delibere dell'assemblea.

## **Il trattamento fiscale applicabile agli amministratori di società**

Per l'esercizio della sua attività, l'amministratore, membro del Consiglio di amministrazione ovvero amministratore unico, può ricevere un **compenso** stabilito, in via alternativa:

- all'atto della nomina;
- dall'assemblea dei soci;
- dallo statuto.

I compensi possono essere costituiti da somme e valori di denaro, ma anche, in tutto o in parte, da partecipazione agli utili (o sottoscrizione di prezzo) e da beni e/o servizi in natura come benefit o welfare. Nel caso del welfare questo non è riconoscibile alla figura dell'amministratore unico venendo meno uno dei principi attinenti alla generalità o categoria omogenea dei beneficiari.

Tuttavia, la prestazione dell'amministratore può anche essere svolta a **titolo gratuito**. Anche in questo caso, al fine di evitare possibili future contestazioni da parte dell'amministratore stesso, è necessario che la gratuità della prestazione sia espressamente prevista nello Statuto o, comunque, che risulti da un'apposita delibera dell'assemblea dei soci confermata a sua volta dall'amministratore.

Con riferimento al **trattamento fiscale** applicabile ai compensi percepito dagli amministratori di società, come chiarito in più occasioni dall'Agenzia delle Entrate e anche nella Risposta n. 522/2019, ai sensi dell'articolo 50, comma 1, lettera c-bis), del Tuir sono assimilati ai redditi di lavoro dipendente "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, (...) sempreché gli uffici e le collaborazioni non rientrino nei compiti istituzionali compresi nell'attività di lavoro dipendente (...) o nell'oggetto dell'arte o professione (...) concernente redditi di lavoro autonomo, esercitate dal contribuente".

L'articolo 52, comma 1, del medesimo Testo Unico prevede espressamente che, salve le specifiche deroghe contenute nello stesso comma, ai fini della determinazione dei redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente si applicano le disposizioni contenute nell'articolo 51 del Tuir relative alla determinazione dei redditi di lavoro dipendente.

Per i compensi degli amministratori che costituiscono **redditi assimilati a quello di lavoro dipendente**, trovano quindi applicazione, alle condizioni richieste, le disposizioni di cui all'articolo 51 del Tuir, ivi compreso il regime di non imponibilità previsto dal comma 2 e seguenti del medesimo articolo.

Con riferimento a tale ultima disposizione, la Circolare 15 giugno 2016, n. 28/E dell'Agenzia delle Entrate, ha precisato, tuttavia, che il regime di esclusione dal reddito da essa prevista si applica sempreché l'erogazione in natura non si traduca in un aggiramento degli ordinari criteri di determinazione del reddito di lavoro dipendente (nda e assimilato al lavoro dipendente) di cui al comma 1 del medesimo articolo 51, e in una violazione dei principi di capacità contributiva e di

progressività dell'imposizione. È necessario, in altri termini, che non siano alterate le regole di tassazione dei redditi di lavoro dipendente e il connesso principio di capacità contributiva che comunque attrae nella base imponibile anche le retribuzioni erogate in natura.

Le previsioni di cui all'articolo 51, comma 2, si riferiscono, infatti, a prestazioni, opere e servizi corrisposti ai dipendenti in natura o sotto forma di rimborso spese – in aggiunta alla retribuzione di lavoro dipendente ordinariamente tassata - esclusi dalla determinazione del reddito in ragione della loro valenza sociale.

## **Fringe benefit**

Premesso quanto sopra, ricordiamo che i fringe benefit costituiscono quella categoria di beni ceduti e servizi prestati a qualunque titolo nel periodo d'imposta, anche a titolo liberale, in relazione al rapporto di lavoro, compresi i beni ceduti e i servizi prestati al coniuge del dipendente o ad altri familiari.

Tra questi beni sono ricompresi, a titolo esemplificativo, la previdenza complementare, la somministrazione di vitto, l'auto ad uso promiscuo, l'alloggio, etc.

Come precedentemente evidenziato, ai sensi dell'art. 51, comma 2 del DPR n. 917/1986, i fringe benefits sono esclusi dal reddito imponibile nel limite e nelle modalità stabilite dalla stessa normativa e questa regola vale anche per gli amministratori di società.

Inoltre, ai sensi dell'art. 51, comma 3 TUIR “non concorre a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta a euro 258,43; se il predetto valore è superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito”.

Sul punto si segnala che, per effetto delle disposizioni introdotte dalla Legge di Bilancio 2024 (Legge 30 dicembre 2023, n. 213, commi 16 e 17), per il solo periodo d'imposta 2024, in deroga all'art. 51, comma 3 del TUIR non concorrono a formare il reddito, entro il limite complessivo di 1.000 euro, il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti, 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 naturale, delle spese per l'affitto della prima casa ovvero per gli interessi sul mutuo relativo alla prima casa.

Il limite di € 1.000 è elevato a € 2.000 per i lavoratori dipendenti con figli, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi o affidati, che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 12, comma 2, del Testo unico delle imposte sui redditi.

Sebbene le disposizioni di cui alla Legge di Bilancio 2024 si riferiscano espressamente ai soli lavoratori dipendenti, nella Circolare n. 5/E del 7 marzo 2024, l'Agenzia delle Entrate in una postilla con riferimento al “valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti” precisa che “tale disposizione si applica ai titolari di redditi di lavoro dipendente e di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente, per i quali il reddito è determinato secondo le disposizioni contenute nell'art. 51 del TUIR”.

Per effetto di quanto sopra, sembra pertanto possibile applicare anche agli amministratori la **soglia di esenzione dal reddito più elevata**, così come per i lavoratori dipendenti.

In riferimento all'attribuzione di benefit a favore di amministratori senza compenso, tuttavia, è bene precisare che l'Agenzia delle Entrate con Risposta n. 522/2019 ha espressamente dichiarato che “la circostanza che i benefit siano corrisposti agli amministratori che non percepiscono alcun compenso per l'incarico svolto, porta a ritenere che gli stessi assolvano una

**funzione essenzialmente remunerativa** e debbano, pertanto, essere assoggettati a tassazione ai sensi dell'articolo 51, comma 1, del Tuir”.

---