
Tavolo Benefit – PdR e Welfare

Novità 2025 in materia di Reddito di Lavoro Dipendente

Dott. Carlo Dori – Dott. Fabio Esposito

Pirola Pennuto Zei

UNINDUSTRIA 11 NOVEMBRE 2025

Argomenti

Rimodulazione delle aliquote e scaglioni IRPEF 2025

Modifiche al cuneo fiscale e contributivo

Detrazioni IRPEF

Detassazione premi di produttività

Misure per welfare aziendale

- Nuova franchigia fringe benefit
- Spese erogate ai lavoratori trasferiti

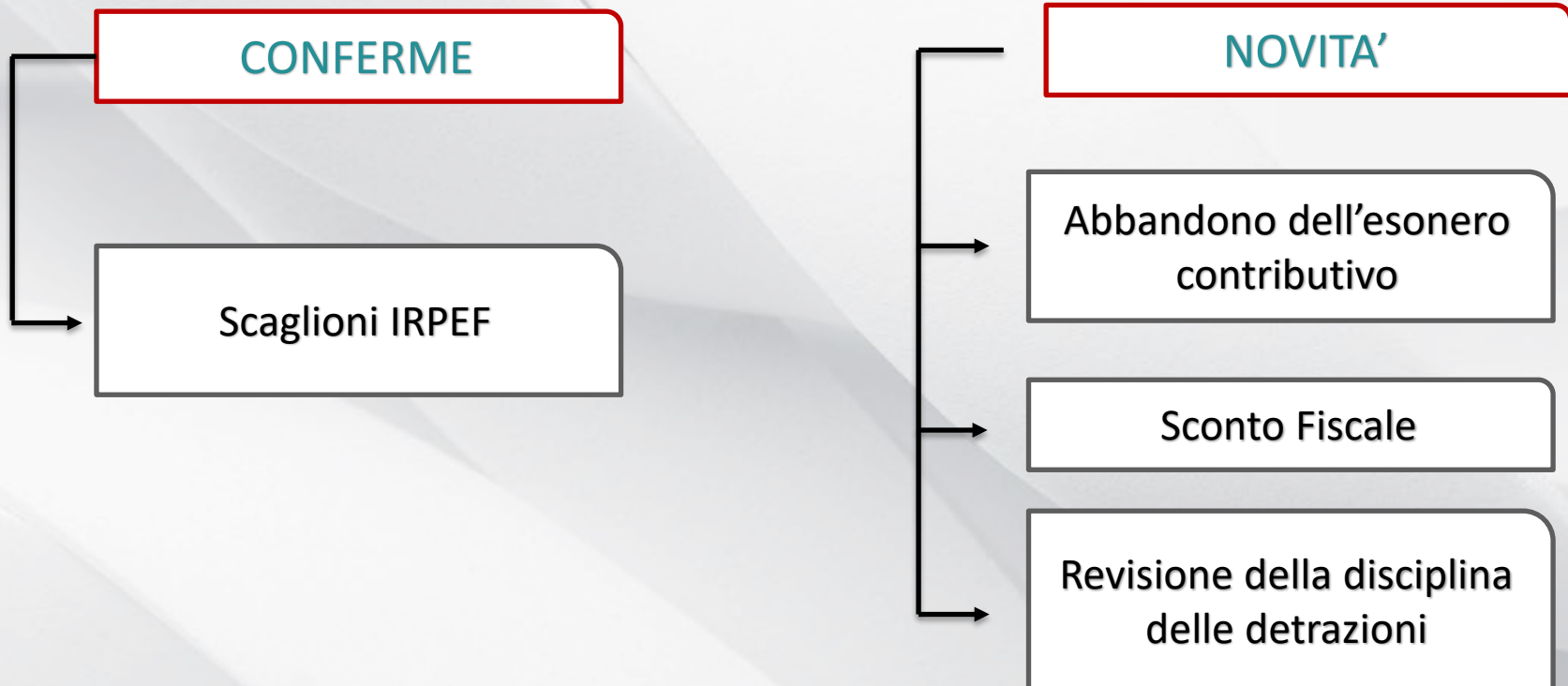
Autovetture aziendali (Novità 2025) e relativi interpelli

Welfare Aziendale

- Beni e servizi tramite voucher (Interpello n. 5/2025)
- Fringe benefit di natura assicurativa (Interpello n. 249/2025)

Cuneo Fiscale - Introduzione

La legge di Bilancio 2025 (Legge 207/2024), ha previsto novità in materia di cuneo fiscale, ma anche alcune conferme.



SCAGLIONI IRPEF 2025

La Legge di Bilancio 2025 conferma e stabilizza le aliquote fiscali e gli scaglioni di reddito già previsti per il 2024, prevedendo, a regime, le seguenti aliquote e fasce di reddito

23% - redditi fino a 28mila euro

35% - redditi tra 28mila e 50mila euro

43% - redditi oltre i 50mila euro

- Riduzione da quattro a tre degli scaglioni di reddito e delle relative aliquote
- Innalzamento del primo scaglione di reddito a 28mila euro assorbendo il precedente secondo scaglioni
- Soppressione del secondo scaglioni che prevedeva l'applicazione dell'aliquota del 25%
- Invarianza del secondo e terzo scaglione

DETRAZIONI

Si assiste ad un innalzamento da Euro 1.880 ad Euro 1.955 della detrazione base applicabile ai redditi da lavoro dipendente ed assimilati

Con ciò si ha l'ampliamento, fino ad Euro 8.500,00 dell'ammontare del reddito escluso da imposizione fiscale (*no tax area*)

Reddito	Importo della detrazione
Fino a 15.000	1.955 (non inferiore a 690 ovvero a 1.380 per rapporto a tempo determinato)
Oltre 15.000 e fino a 28.000	$1.910 + 1.190 \times [(28.000 - \text{reddito}) / 28.000 - 15.000]$
Oltre 28.000 e fino a 50.000	$1.910 \times [(50.000 - \text{reddito}) / (50.000 - 28.000)]$
Oltre 50.000	Nessuna detrazione spettante

DETRAZIONI



- Il reddito complessivo è assunto al netto del reddito dell'unità immobiliare adibita ad abitazione principale e di quello delle relative pertinenze
- Si tiene conto anche dei redditi assoggettati a cedolare secca e ad imposta sostitutiva regime forfetario per gli esercenti arti e professioni
- Per chi ha aderito al concordato preventivo biennale si tiene conto del reddito effettivo e non di quello concordato

MODIFICHE AL CUNEO FISCALE

In aggiunta il legislatore per l'anno 2025 si è mosso in tre direzioni

1

Abbandono dell'esonero contributivo

2

Nuovo sconto fiscale

3

Sistema delle detrazioni

ABBANDONO DELL'ESONERO CONTRIBUTIVO

FINO AL 31/12/2024

abbattimento dell'aliquota contributiva IVS di:

- 6 punti percentuali per imponibile contributivo riparametrato su base mensile (13 mensilità) non eccedente a Euro 2.692
- 7 punti percentuali in caso di imponibile contributivo non eccedente i 1.923 euro mensili.



La riduzione dei contributi a carico del dipendente aveva come effetto quello dell'incremento della base imponibile fiscale con l'incremento delle ritenute fiscali a carico del dipendente oltre all'impatto sulle addizionali regionali e comunali.

SCONTO FISCALE E DETRAZIONE AGGIUNTIVA

DAL 1/1/2025

Si assiste alla introduzione di un meccanismo di sconto interamente fiscale per il dipendente che consiste nel riconoscimento di una **indennità esentasse** o di una **detrazione aggiuntiva** in base all'importo del reddito complessivo prodotto dal dipendente che garantisca i medesimi vantaggi economici del precedente sistema.

In particolare è stata prevista una combinazione di:

- (i) indennità esente da imposte** per chi ha redditi fino a 20.000 euro e,
- (ii) detrazioni fiscali decrescenti** per chi ha un reddito superiore

SCONTO FISCALE E DETRAZIONE AGGIUNTIVA

Indennità (SCONTO) esente da Imposte

Tale indennità viene calcolata applicando al reddito da lavoro dipendente rapportato nell'anno una percentuale decrescente al crescere del reddito. In particolare, l'importo della misura è pari a:

- **7,1%** se il reddito da lavoro dipendente non è superiore a 8.500 euro
- **5,3%** se il reddito da lavoro dipendente è compreso tra 8.500 euro e 15.000 euro
- **4,8%** se il reddito da lavoro dipendente è superiore a 15.000 euro



Tale misura si è resa necessaria per i redditi più bassi, che già beneficiano delle detrazioni da lavoro dipendente. L'introduzione di altre forme di detrazione non avrebbe comportato alcun vantaggio fiscale generando situazioni di incapienza.

SCONTO FISCALE E DETRAZIONE AGGIUNTIVA

Indennità (SCONTO) esente da Imposte

Ai soli fini della individuazione della percentuale applicabile, il reddito di lavoro dipendente è rapportato all'intero anno.

Nel caso in cui un contribuente abbia lavorato per una parte dell'anno, per determinare la somma occorre:

- Calcolare il reddito di lavoro dipendente che lo stesso avrebbe percepito se avesse lavorato per l'intero anno (reddito teorico annuo)
- Determinare la corrispondente percentuale con riferimento al reddito annuo teorico
- Applicare detta percentuale al reddito di lavoro dipendente effettivamente percepito nell'anno

In ipotesi di doppio rapporto di lavoro i giorni compresi in periodi contemporanei vanno computati una sola volta

SCONTO FISCALE E DETRAZIONE AGGIUNTIVA

Detrazione aggiuntiva

Per i titolari di **reddito complessivo** compreso tra 20.000 e 40.000 euro, è prevista l'applicazione di una **detrazione aggiuntiva** di importo variabile, calcolata in proporzione al periodo di lavoro nell'anno, pari a:

- **1.000 euro in misura fissa** se l'ammontare del reddito complessivo è superiore a 20.000 euro ma non a 32.000euro;
- al prodotto tra 1.000 euro e l'importo corrispondente al rapporto tra 40.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e 8.000 euro, se l'ammontare del reddito complessivo è superiore a 32.000 euro ma non a 40.000 euro.

$$1.000 \times [(40.000 - \text{Reddito Complessivo}) / 8.000]$$

SCONTO FISCALE E DETRAZIONE AGGIUNTIVA

Detrazione aggiuntiva

Ai fini della determinazione del reddito complessivo e del reddito da lavoro dipendente rileva anche:

- La quota esente del reddito agevolato per il rientro in Italia di ricercatori residenti all'estero
- La quota esente del reddito agevolato per il regime fiscale per i lavoratori impatriati

Ai fini della determinazione del reddito complessivo non si tiene conto del reddito della abitazione principale

SCONTO FISCALE E DETRAZIONE AGGIUNTIVA

Gestione da parte del sostituto di imposta

- Il datore di lavoro, in qualità di sostituto di imposta, individua la percentuale prevista tenendo conto del reddito annuale teorico (rapportato all'intero anno) del lavoratore e riconosce la somma spettante applicando tale percentuale al reddito effettivamente corrisposto mensilmente.
- I sostituti di imposta devono effettuare le verifiche di spettanza dei benefici in relazione al reddito previsionale ed alle detrazioni sulla base delle somme che saranno corrisposte durante l'anno nonché in base agli eventuali dati comunicati dai lavoratori mediante consegna della CU (nel caso di altri rapporti di lavoro)
- Senza tale CU il datore di lavoro considererà i soli redditi da esso corrisposti
- In presenza di rapporti di lavoro contemporanei (part time) le agevolazioni devono essere attribuite da un solo sostituto di imposta

SCONTO FISCALE E DETRAZIONE AGGIUNTIVA

Gestione da parte del sostituto di imposta

- Il datore di lavoro, in qualità di sostituto di imposta, riconosce l'indennità o la detrazione **automaticamente** e dovrà **verificare in sede di conguaglio** di fine anno o al termine del rapporto il diritto o meno al riconoscimento delle stesse.
- Qualora la somma non spetti, il sostituto procederà al recupero degli importi erogati. Se l'importo da recuperare è **superiore a 60 euro**, il recupero avverrà in 10 rate di eguale ammontare a decorrere dalla retribuzione del mese in cui avviene il conguaglio.



- Il riferimento è al **reddito complessivo**.
- Se il datore di lavoro lo calcolerà sul solo reddito da lavoro dipendente e in sede di dichiarazione annuale 730 o Unico potrà necessitare il ricalcolo della somma già erogata con un debito di imposta per il lavoratore

INDENNITA' ESENTASSE E DETRAZIONE AGGIUNTIVA

Esempio 1 (Sconto Fiscale)

Reddito lavoro dipendente mensile (Imp. IRPEF)	€ 1.500
Fascia di reddito	< 20.000
Indennità esentasse	€ 72
Formula	€ 1.500 x 4,8%

Esempio 2 Detrazione Aggiuntiva

Reddito lavoro dipendente mensile (Imp. IRPEF)	€ 1.700
Fascia di reddito	20.000 / 32.000
Indennità esentasse	€ 82,20
Formula	(1.000/365)x30

Esempio 3 Detrazione Aggiuntiva

Reddito lavoro dipendente mensile (Imp. IRPEF)	€ 2.500
Fascia di reddito	32.000 / 40.000
Indennità esentasse	€ 74,74
Formula	{1.000x[40.000-33.000]/8.000}}/365x31

DETRAZIONI PER CARICHI DI FAMIGLIA

Con la Legge di Bilancio 2025 sono state apportate modifiche alla disciplina delle detrazioni IRPEF per carichi di famiglia di cui all'art. 12 del TUIR.

Gli interventi riguardano le detrazioni con riferimento a:



- all'età dei figli a carico
- agli altri familiari a carico, diversi dal coniuge non legalmente ed effettivamente separato e dai figli
- ai cittadini extracomunitari residenti in Italia con familiari all'estero

**Decorrenza
delle misure
dal
1/1/2025**

LA MODIFICA DEI LIMITI DI ETÀ' PER I FIGLI A CARICO

La legge 30 dicembre 2024 n. 207 (legge di bilancio 2025) apporta una modifica all'articolo 12, comma 1, lettera c, del Tuir, stabilendo che per figli a carico, ai fini della detrazione Irpef, si intendono:



quelli di età compresa tra i 21 anni compiuti e i 29 anni 364 giorni (**in precedenza non era prevista una età massima!**), con reddito complessivo non superiore a € 2.840,51 (€4.000,00 fino a 24 anni di età).

Resta confermato l'importo della detrazione, pari a € 950 annuali, da parametrare al reddito del genitore che la richiede.

DETRAZIONI PER FIGLI A CARICO

Le detrazioni IRPEF per figli fiscalmente a carico spettano ora in relazione a:



- Figli di età pari o superiore a 21 anni ma inferiore a 30 anni, non disabili
- Ciascun figlio di età pari o superiore a 21 anni con disabilità accertata (L. 104/92)



Dal 1/1/25 sono abolite le detrazioni IRPEF per i figli a carico con più di 30 anni di età non disabili, mentre fino al 2024 non c'erano limiti di età massima

Per i figli con meno di 21 anni le detrazioni sono sostituite, a decorrere dal 1/3/2022, dall'Assegno Unico Universale

DETRAZIONI PER FIGLI A CARICO

Schema di riepilogo

Detrazioni per figli fiscalmente a carico	
2024	2025
Figli di età superiore a 21 anni, senza alcun limite di età massima	Figli di età superiore a 21 anni: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Fino a 30 anni di età, se no disabili ▪ Senza limite di età massima se disabili

Per i figli con meno di 21 anni le detrazioni sono sostituite, a decorrere dal 1/3/2022, dall'Assegno Unico Universale

DETRAZIONI PER FIGLI A CARICO

Ai fini delle detrazioni sono considerati «figli a carico»



- Figli nati fuori dal matrimonio riconosciuti
- Figli adottivi, affiliati o affidati;
- Figli conviventi del coniuge deceduto a condizione che siano conviventi con il coniuge superstite

In precedenza le detrazioni non spettavano senza un provvedimento giudiziale di affidamento anche se conviventi

LA CONFERMA DEL LIMITE DI REDDITO

Nessuna novità è stata prevista in relazione al limite di reddito per poter essere considerati fiscalmente a carico.

**Limiti di
Reddito
CONFERMATI**

- € 4.000,00 in relazione ai figli di età non superiori a 24 anni
- € 2.840,51 in relazione ai figli di età superiore a 24 anni

«Il requisito anagrafico deve ritenersi sussistere per l'intero anno in cui il figlio raggiunge il limite di età, a prescindere dal giorno e dal mese in cui ciò accade»

DETAZZAZIONE PREMI DI PRODUTTIVITA'

- La Legge di bilancio 2025 ha confermato per il triennio 2025/2027 la previsione, già stabilita per il 2023, circa la riduzione dal 10% al 5% dell'imposta sostitutiva all'irpef e alle addizionali regionali e comunali sulle somme erogate sotto forma di premi di produttività di cui all'art. 1, c. 182. L. 208/2015 in esecuzioni di contratti, con espresso riferimento ad indicatori quantitativi di produttività, redditività, qualità, efficienza, ed innovazione .
- Resta confermato il limite delle somme ammesse ad agevolazione fiscale (€ 3.000,00 annui) e la possibilità, a scelta del lavoratore, di convertire in tutto o in parte l'ammontare del premio di risultato ammesso a detassazione in beni e servizi di welfare aziendale.

MISURE IN TEMA DI WELFARE AZIENDALE

In tema di welfare aziendale si assiste a:

1

Conferma, per il triennio 2025/2027 della estensione del limite di esenzione di cui all'articolo 51, comma 3 del TUIR nella misura di **Euro 1.000**, elevati ad **Euro 2.000** qualora si tratti di lavoratore dipendente con figli a carico, per:

I beni ceduti ed i servizi prestati dal lavoratore dipendente dal datore di lavoro;

Le somme erogate o rimborsate al lavoratore dipendente dal datore di lavoro per il pagamento di utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, delle spese per la locazione dell'abitazione principale ovvero per gli interessi sul mutuo relativo alla abitazione principale

MISURE IN TEMA DI WELFARE AZIENDALE

2

La non concorrenza al reddito di lavoro dipendente, per i primi due anni a decorrere dalla data di assunzione e nel limite annuo di **Euro 5.000** delle somme erogate dal datore di lavoro:



- Per il pagamento di canoni di locazione e delle spese di manutenzione dei fabbricati presi in locazione dagli stessi lavoratori, a condizione che questi ultimi:
 - (a) Non percepiscano un reddito da lavoro dipendente superiore ad Euro 35.000;
 - (b) Abbiano trasferito la residenza nel Comune della sede di lavoro e che tale Comune sia distante più di 100 chilometri da quello della precedente residenza

NUOVA FRANCHIGIA FRINGE BENEFIT (Art. 51, comma 3)

**Articolo 51,
comma 3
TUIR
(2025/2027)**



Limitatamente al triennio 2025 /2027, in deroga a quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, prima parte del terzo periodo, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, 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, nonché 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 cui al primo periodo è elevato a 2.000 euro per i lavoratori dipendenti con figli, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti e i figli adottivi o affidati, che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 12, comma 2, del citato testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica n. 917 del 1986. I datori di lavoro provvedono all'attuazione del presente comma previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti.



**In caso di superamento l'intero valore concorre a tassazione
IL LIMITE DI ESENZIONE NON E' UNA FRANCHIGIA !!**

NUOVA FRANCHIGIA *FRINGE BENEFIT* (Art. 51, comma 3)

Punti di
attenzione



- il maggior limite di non imponibilità si applica ai titolari di redditi da lavoro dipendente ma anche ai titolari di redditi assimilati (art. 50 TUIR)
- la condizione di figlio fiscalmente a carico deve essere verificata al 31 dicembre, secondo il principio di unitarietà del periodo d'imposta
- il maggior limite si applica per intero a ogni genitore, titolare di reddito di lavoro dipendente e/o assimilato, anche in presenza di un unico figlio, purché a carico di entrambi
- il superamento dei limiti comporta la concorrenza dell'intero ammontare alla determinazione del reddito tassabile secondo le modalità ordinarie e non soltanto della quota parte eccedente detti limiti
- obbligo di conservazione della documentazione comprovante la spesa sostenuta e rimborsata

NUOVA FRANCHIGIA *FRINGE BENEFIT* (Art. 51, comma 3)

Punti di
attenzione



- il maggior limite si applica per intero a ogni genitore, titolare di reddito di lavoro dipendente e/o assimilato, anche in presenza di un unico figlio, purché a carico di entrambi
- hanno diritto all'agevolazione anche i genitori lavoratori che non possono beneficiare della detrazione per figli fiscalmente a carico in quanto beneficiari dell'assegno unico e universale (AUU)
- entrambi i genitori hanno diritto al beneficio nel caso in cui si accordino per attribuire la detrazione per i figli a carico interamente al genitore con il reddito più elevato

I lavoratori sono tenuti a produrre al datore di lavoro una dichiarazione contenente il codice fiscale dei figli. Il lavoratore che perde i requisiti dovrà darne comunicazione

NUOVA FRANCHIGIA *FRINGE BENEFIT* (Art. 51, comma 3)

Sul concetto
di prima casa



- La AE delle entrate (Circ. 5/E 2022) ha precisato che a tale fine rileva la nozione di «abitazione principale» prevista per la applicazione delle detrazioni per interessi passivi sui mutui e per canoni di locazione secondo cui: per abitazione principale si intende quella nella quale il contribuente o i suoi familiari dimorano abitualmente purchè gli immobili siano detenuti o posseduti dal dipendente, dal coniuge o altro familiare, sulla base di titolo idoneo e purchè ne sostengano effettivamente le spese.

NUOVA FRANCHIGIA *FRINGE BENEFIT* (Art. 51, comma 3)

Spese per
l'affitto



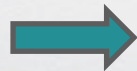
- Con riguardo alle spese per l'affitto va fatto riferimento al canone risultante dal contratto di locazione.



In relazione alle spese rimborsate il contribuente non potrà beneficiare delle agevolazioni previste per le medesime spese quali, ad esempio, la detrazione prevista per l'abitazione principale, degli interessi passivi per mutui o canoni di locazione, in quanto non possono essere considerate effettivamente sostenute (AE, Circ. 5°/2024)

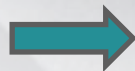
NUOVA FRANCHIGIA *FRINGE BENEFIT* (Art. 51, comma 3)

La Informativa
alle OO.SS



i datori di lavoro che applicano il maggior limite, sono tenuti ad effettuare un'informativa preventiva alle RSU, laddove presenti; tale dichiarazione può essere presentata al più tardi entro la conclusione del periodo d'imposta.

I Figli a carico



per l'individuazione dei figli a carico ci si riferisce alle condizioni di cui all'art. 12, comma 2 TUIR, che considera fiscalmente a carico i figli di età non superiore a 24 anni con reddito complessivo fino a 4.000 euro ed i figli di età superiore a 24 anni con un reddito complessivo non superiore a 2.840,51 euro (compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti i figli adottivi o affidati).

NUOVA FRANCHIGIA *FRINGE BENEFIT* (Art. 51, comma 3)

Il limite di esenzione si rende applicabile a tutti i beni e servizi concessi ai dipendenti ai sensi dell'art. 51 del Tuir

- Autovetture aziendali
- Prestiti
- Fabbricati
- Trasporto ferroviario
- Stock Option
- Voucher mediante piattaforma welfare
- Altri beni e servizi concessi

SPESE EROGATE O RIMBORSATE AI LAVORATORI TRASFERITI

- La non concorrenza alla formazione del reddito opera in relazione ai lavoratori dipendenti, assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato nel periodo dal 1 gennaio 2025 al 31 dicembre 2025, che abbiano percepito un reddito da lavoro dipendente non superiore ad Euro 35.000 nell'anno precedente alla data di assunzione (2024). **A tale fine si applica il principio di cassa allargata.**
- Il reddito è quello soggetto a tassazione ordinario (esclusione di quello assoggettato a tassazione separata)
- Necessario il trasferimento della residenza nel Comune di lavoro e questo deve essere distante almeno 100 chilometri dalla residenza originaria
- **«Canone di locazione»:** va fatto riferimento al canone risultante dal contratto di locazione
- **«Spese di manutenzione»:** quelle sostenute in relazione all'immobile relativo al contratto
- **«distanza di 100 km»:** occorre tenere conto della distanza chilometrica più breve tra i due Comuni, calcolata con riferimento a una qualsiasi delle vie di comunicazione (ad es. ferroviaria o stradale)

SPESE EROGATE O RIMBORSATE AI LAVORATORI TRASFERITI

In merito al
limite di 5.000
euro annui



- tale limite deve essere riferito ai ventiquattro mesi decorrenti dalla data di assunzione.
- La somma non può superare Euro 5.000 per ciascuna annualità. Se a fronte di una spesa di 10.000, nel primo anno sono rimborsati Euro 4.000, il secondo anno **NON** è possibile erogare Euro 6.000.
- Il lavoratore ha l'onere di rilasciare apposita autocertificazione (DPR 445/2000) circa il luogo di residenza
- La residenza va trasferita entro il termine di effettuazione delle operazioni di conguaglio nell'anno in cui sono erogate per la prima volta le somme
- L'importo costituisce una franchigia. Al superamento è assoggettato a tassazione solo la parte eccedente.

RELAZIONE TRA LE DUE MISURE

Agenzia delle Entrate – Circolare n. 4/2025:

«In assenza di una specifica previsione, si ritiene che le agevolazioni previste nelle disposizioni di cui ai commi da 386 a 389 e quelle di cui ai commi 390 e 391 siano autonome e cumulabili, ancorché possano riguardare spese della medesima natura, fermo restando che l'importo del rimborso non può essere superiore al costo effettivamente sostenuto dal lavoratore. Al riguardo, si precisa che il datore di lavoro deve indicare separatamente l'importo del valore dei beni ceduti, dei servizi prestati e delle somme erogate o rimborsate ai sensi delle diverse disposizioni agevolative; ciò al fine di quantificare il corretto importo che deve concorrere alla determinazione del reddito di lavoro dipendente ai sensi dell'art. 51 del TUIR in caso di superamento dei rispettivi limiti»

RELAZIONE TRA LE DUE MISURE

Si consideri il seguente esempio (Par. 2.7 – Circ. AE n. 4/2025)

- Canone annuo di locazione pari ad Euro 12.000
- Il lavoratore ha un figlio a carico
- Il datore di lavoro eroga al lavoratore Euro 9.000 a titolo di rimborso delle spese sostenute per il pagamento dei canoni di locazione, di cui Euro 6.000 a titolo di spesa per il lavoratore trasferito ed Euro 3.000 tra quelle rientranti nel limite di esenzione di Euro 1.000 (2.000 per chi ha figli a carico)

Considerato che una rappresenta una misura rappresenta una franchigia e l'altra un limite generale di esenzione, il lavoratore dovrà assoggettare a tassazione Euro 4.000 dati da:

- Euro 1.000 (differenza tra 6.000 rimborsate e 5.000 limite della franchigia)
- Euro 3.000 in quanto il limite di esenzione di Euro 2.000 è stato superato



WELFARE AZIENDALE – FRINGE BENEFIT MEDIANTE VOUCHER – Risposta Interpello n. 5/2025

L'analisi delle fonti fornite verte sul trattamento fiscale dei piani di *welfare* aziendale, con un focus specifico sull'erogazione di fringe benefit ai dipendenti tramite documenti di legittimazione, come le carte di debito. La questione centrale è determinare a quali condizioni tali strumenti possano beneficiare del regime di esenzione fiscale previsto dall'articolo 51 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi (TUIR).

I Documenti di Legittimazione (Voucher)

L'articolo 51, comma 3-bis, del TUIR stabilisce che *"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"* (Risposte n. 5 del 15/01/2025; n. 338 del 10/09/2020).

Questi strumenti, comunemente noti come voucher, non configurano erogazioni in denaro ma rappresentano il diritto a una specifica utilità [Risposta n. 338 del 10/09/2020].

WELFARE AZIENDALE – FRINGE BENEFIT MEDIANTE VOUCHER – Risposta Interpello n. 5/2025

Monouso

La disciplina di dettaglio è contenuta nell'articolo 6 del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016, che definisce le caratteristiche dei voucher :

I documenti di legittimazione devono essere nominativi, non possono essere monetizzati o ceduti a terzi e devono dare diritto a "un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale senza integrazioni a carico del titolare". Questo tipo di voucher è rappresentativo di una prestazione predeterminata.

Cumulativo o multiuso

I beni e servizi *«possono essere cumulativamente indicati in un unico documento di legittimazione purché il valore complessivo degli stessi non ecceda il limite di importo di cui alla medesima disposizione»*. Questo "voucher cumulativo" può quindi rappresentare una pluralità di beni e servizi, che il dipendente può scegliere, ad esempio, da un'elencazione su una piattaforma elettronica, componendo un "carrello della spesa" fino al raggiungimento della soglia di esenzione.

WELFARE AZIENDALE – FRINGE BENEFIT MEDIANTE VOUCHER – Risposta Interpello n. 5/2025

Qualificazione della Carta di Debito come Documento di Legittimazione

La Risposta n. 5/2025 analizza il caso di una società che intende erogare fringe benefit ai propri dipendenti tramite una carta di debito nominativa, gestita da un provider esterno. L'Agenzia delle Entrate ha ritenuto che tale strumento possa essere qualificato come documento di legittimazione (e, più precisamente, come voucher cumulativo) ai sensi dell'articolo 51, comma 3-bis, del TUIR, a condizione che rispetti specifici e stringenti vincoli.

WELFARE AZIENDALE – FRINGE BENEFIT MEDIANTE VOUCHER – Risposta Interpello n. 5/2025

Le caratteristiche della carta, ritenute essenziali per tale qualificazione, sono:

Nominatività e Incedibilità: La carta è strettamente personale, utilizzabile solo dal dipendente titolare tramite PIN o riconoscimento biometrico, e non è cedibile a terzi o commercializzabile.

Divieto di Monetizzazione: È preclusa qualsiasi operazione in denaro, come prelievi, versamenti, trasferimenti di fondi a terzi o rimborsi. La carta non può essere convertita, neanche parzialmente, in contante.

Utilizzo Vincolato: La carta può essere utilizzata esclusivamente per l'acquisto dei beni e servizi rientranti nel piano di welfare, presso una rete di esercizi commerciali convenzionati e preventivamente individuati dal datore di lavoro.

Budget Figurativo: Al dipendente viene assegnato un "budget di spesa figurativo" che non rappresenta un titolo di credito, ma serve a identificare il lavoratore e a gestire la spesa entro i limiti del piano, prevenendo utilizzi impropri.

Divieto di Uso Promiscuo: Non è possibile utilizzare la carta insieme ad altre risorse finanziarie del dipendente (denaro o moneta elettronica) per un singolo acquisto.

WELFARE AZIENDALE – FRINGE BENEFIT MEDIANTE VOUCHER – Risposta Interpello n. 5/2025

Conclusioni dell'agenzia

In presenza di tali vincoli, che garantiscono che lo strumento sia utilizzato esclusivamente per la fruizione di beni e servizi in natura e non come un'erogazione mascherata di denaro, l'Agenzia delle Entrate conclude che la carta di debito assume la funzione di documento di legittimazione

WELFARE AZIENDALE – FRINGE BENEFIT DI NATURA ASSICURATIVA – Risposta Interpello n. 249/2025

La Risposta n. 249/2025 dell'Agenzia delle Entrate affronta il tema del trattamento fiscale dei premi per una polizza assicurativa sanitaria stipulata da un ente pubblico in favore dei propri dipendenti in servizio all'estero. Il quesito si concentra specificamente sulla corretta qualificazione di tali premi ai fini della determinazione del reddito di lavoro dipendente, ai sensi dell'articolo 51 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi (TUIR).

Quesito

L'ente istante, un ente di diritto pubblico, ha stipulato un contratto di assicurazione sanitaria (per malattia, infortunio e maternità) a beneficio dei propri dipendenti, sia in Italia che all'estero. Il premio assicurativo è interamente a carico dell'ente.

La questione centrale riguarda i dipendenti che prestano servizio in sedi estere dove non è garantita l'assistenza sanitaria in forma diretta. Per questa specifica categoria di personale, la normativa di riferimento, estesa ai dipendenti dell'ente tramite il proprio statuto, rende la stipula della polizza sanitaria **obbligatoria**, sia per il dipendente sia per i familiari a carico e conviventi.

L'ente chiede di conoscere il corretto trattamento fiscale in virtù della «**obbligatorietà**»

WELFARE AZIENDALE – FRINGE BENEFIT DI NATURA ASSICURATIVA – Risposta Interpello n. 249/2025

Soluzione Interpretativa Prospettata dall'Istante

L'istante ritiene che il carattere di obligatorietà della polizza sanitaria per i dipendenti all'estero (in paesi senza assistenza diretta) e per i loro familiari a carico modifichi la natura del premio versato. Secondo la sua tesi, il premio non dovrebbe più essere considerato un fringe benefit, ma andrebbe qualificato come **"contributo previdenziale e assistenziale obbligatorio per legge"**.

Se questa qualificazione fosse corretta, il premio versato non costituirebbe reddito di lavoro dipendente, in applicazione della deroga prevista dall'articolo 51, comma 2, lettera a), del TUIR, che esclude dalla base imponibile i contributi versati in ottemperanza a disposizioni di legge. Per i dipendenti in Italia o in paesi con assistenza sanitaria diretta, per i quali la polizza non è obbligatoria, l'ente concorda che il premio continui a costituire reddito imponibile

WELFARE AZIENDALE – FRINGE BENEFIT DI NATURA ASSICURATIVA – Risposta Interpello n. 249/2025

Il Parere dell'Agenzia delle Entrate

L'Agenzia delle Entrate, nel suo parere, rigetta la soluzione prospettata dall'istante, fornendo una dettagliata analisi della normativa applicabile.

1. Principio di Onnicomprensività del Reddito di Lavoro Dipendente

L'Agenzia richiama innanzitutto il principio cardine sancito dall'articolo 51, comma 1, del TUIR, noto come "**principio di onnicomprensività**". In base a tale principio: costituiscono reddito di lavoro dipendente «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». Ciò significa che qualsiasi emolumento, in denaro o in natura, percepito dal dipendente in connessione con il rapporto di lavoro è, per regola generale, fiscalmente imponibile, a meno che non sia espressamente escluso da una delle deroghe tassative previste dallo stesso articolo 51

WELFARE AZIENDALE – FRINGE BENEFIT DI NATURA ASSICURATIVA – Risposta Interpello n. 249/2025

2. Analisi della Deroga per i Contributi Obbligatorii

L'Agenzia esamina la deroga invocata dall'istante, contenuta nell'articolo 51, comma 2, lettera a), del TUIR, la quale stabilisce che non concorrono a formare il reddito: [R«*contributi previdenziali e assistenziali versati dal datore di lavoro o dal lavoratore in ottemperanza a disposizioni di legge*». Per verificare se la fattispecie rientri in tale deroga, l'Agenzia procede a definire la natura dei "contributi assistenziali" e "previdenziali", richiamando la circolare n. 326 del 23 dicembre 1997.

3. Distinzione tra Contributi Assistenziali, Previdenziali e Premi Assicurativi

Sulla base della prassi amministrativa, l'Agenzia chiarisce che:

- I contributi assistenziali sono caratterizzati da finalità di "solidarietà collettiva a soggetti che versano in uno stato di bisogno".
- I contributi previdenziali sono quelli versati per obbligo di legge al fine di garantire al dipendente specifiche prestazioni previdenziali.

WELFARE AZIENDALE – FRINGE BENEFIT DI NATURA ASSICURATIVA – Risposta Interpello n. 249/2025

Conclusione

L'Agenzia delle Entrate conclude che, non potendo qualificare il premio assicurativo come contributo assistenziale o previdenziale ai sensi della normativa fiscale, la deroga prevista dall'articolo 51, comma 2, lettera a), del TUIR non è applicabile. Il carattere di obbligatorietà della polizza, imposto da una disposizione di legge, non è di per sé sufficiente a modificare la natura del premio ai fini fiscali e a farlo rientrare nell'ambito di applicazione della norma di esclusione.

Pertanto, il premio della polizza sanitaria sottoscritta dall'ente in favore dei propri dipendenti, inclusi quelli in servizio all'estero per cui è obbligatoria, concorre integralmente alla formazione del reddito di lavoro dipendente ai sensi del principio generale di onnicomprensività di cui all'articolo 51, comma 1, del TUIR.

Di conseguenza, esso deve essere trattato come un fringe benefit e assoggettato a tassazione.

WELFARE AZIENDALE – FRINGE BENEFIT DI NATURA ASSICURATIVA – Disciplina Generale

L'analisi del trattamento fiscale dei premi assicurativi sanitari versati dal datore di lavoro a favore dei dipendenti si fonda sul principio di onnicomprensività del reddito da lavoro dipendente, sancito dall'articolo 51, comma 1, del TUIR. Secondo tale principio, *"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"*

WELFARE AZIENDALE – FRINGE BENEFIT DI NATURA ASSICURATIVA – Disciplina Generale

Distinzione tra Polizze Assicurative e Contributi a Casse Sanitarie

La normativa fiscale prevede un trattamento differenziato a seconda che il beneficio sanitario sia erogato tramite una polizza assicurativa diretta o mediante il versamento di contributi a enti o casse aventi fine assistenziale.

1. Contributi a Enti o Casse Sanitarie:

L'articolo 51, comma 2, lettera a), del TUIR esclude dalla formazione del reddito di lavoro dipendente "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 [...] o di regolamento aziendale". Tale esclusione opera fino a un importo massimo di 3.615,20 euro annui.

Per beneficiare di questa esenzione, le casse devono possedere specifici requisiti, tra cui l'iscrizione all'Anagrafe dei fondi sanitari integrativi e rispettare principi di mutualità e solidarietà tra gli iscritti

2. Premi per Polizze Assicurative:

Quando il datore di lavoro sottoscrive direttamente una polizza assicurativa sanitaria a favore dei propri dipendenti, i premi versati non rientrano nell'ambito di applicazione dell'esenzione prevista dall'art. 51, comma 2, lett. a), del TUIR.

I premi pagati per tali assicurazioni concorrono a formare la base imponibile del dipendente in qualità di fringe benefit, ovvero come valore percepito in relazione al rapporto di lavoro

WELFARE AZIENDALE – FRINGE BENEFIT DI NATURA ASSICURATIVA – Disciplina Generale

La Rilevanza della Qualifica delle Parti nel Contratto Assicurativo

Un elemento decisivo per determinare l'imponibilità del premio in capo al dipendente è l'individuazione del beneficiario del contratto assicurativo.

La prassi dell'Amministrazione Finanziaria ha consolidato il seguente orientamento:

Dipendente quale Beneficiario:

Se il contratto di assicurazione stipulato dal datore di lavoro (contraente) indica il dipendente come assicurato e beneficiario diretto delle prestazioni, il premio versato dall'azienda costituisce per il lavoratore un vantaggio economico aggiuntivo alla retribuzione. Tale valore è imponibile come reddito di lavoro dipendente ai sensi dell'art. 51, comma 1, del TUIR.

Datore di Lavoro quale Beneficiario:

Qualora un contratto o accordo aziendale obblighi il datore di lavoro a fornire determinate prestazioni assistenziali e questi, per coprirsi dal rischio economico, stipuli una polizza assicurativa indicando sé stesso come beneficiario la stipula della polizza risponde a un interesse esclusivo del datore di lavoro. Il relativo premio non costituisce un elemento retributivo per il dipendente e non concorre a formarne il reddito. La prestazione che il datore di lavoro erogherà successivamente al dipendente sarà poi valutata ai fini dell'imponibilità secondo le regole generali.

AUTOVETTURE AZIENDALI – Novità 2025

Introduzione

La normativa fiscale relativa alla tassazione dei veicoli aziendali concessi in uso promiscuo ai dipendenti è stata oggetto di significative modifiche a partire dal 1° gennaio 2025.

La Legge di Bilancio per il 2025 (Legge n. 207/2024) ha introdotto un nuovo regime volto a incentivare la transizione ecologica, a cui si affiancano un regime transitorio e specifiche disposizioni per i casi non rientranti nelle nuove regole.

L'Agenzia delle Entrate ha fornito chiarimenti attraverso circolari e risposte a interpelli *Circolare n. 10 del 3/07/2025; Interpello n. 192 del 22/07/2025; Interpello n. 233 del 9/09/2025; Interpello n. 237 del 10/09/2025.*

AUTOVETTURE AZIENDALI – Novità 2025

Nuovo Regime Fiscale dal 1° Gennaio 2025

La Legge di Bilancio 2025 ha sostituito la lettera a) del comma 4 dell'articolo 51 del TUIR (D.P.R. 917/1986), ha previsto un nuovo metodo di calcolo del fringe benefit per i veicoli concessi in uso promiscuo.

L'obiettivo è favorire la diffusione di veicoli a basse o zero emissioni. Il nuovo regime si applica ai veicoli che soddisfano congiuntamente i seguenti requisiti:

- Immatricolazione a decorrere dal 1° gennaio 2025;
- Contratto di assegnazione in uso promiscuo stipulato a decorrere dal 1° gennaio 2025;
- Consegna (assegnazione) al dipendente a decorrere dal 1° gennaio 2025.

Per tali veicoli, il valore imponibile del fringe benefit è determinato applicando una percentuale al costo chilometrico di esercizio desumibile dalle tabelle ACI, calcolato su una percorrenza convenzionale di 15.000 km. Le percentuali variano in base alla tipologia di alimentazione del veicolo:

- **10%** per i veicoli a trazione esclusivamente elettrica;
- **20%** per i veicoli ibridi plug-in;
- **50%** per tutti gli altri veicoli (es. a combustione).

AUTOVETTURE AZIENDALI – Novità 2025

Regime Vigente fino al 31 Dicembre 2024

Per i veicoli concessi in uso promiscuo nel periodo compreso tra il 1° luglio 2020 e il 31 dicembre 2024, continua ad applicarsi la disciplina previgente fino alla naturale scadenza del contratto di assegnazione.

Questa normativa prevede una tassazione basata sulle emissioni di CO₂ del veicolo applicando al valore convenzionale ACI le seguenti percentuali:

- 25%** per veicoli con emissioni non superiori a 60 g/km;
- 30%** per veicoli con emissioni superiori a 60 g/km ma non a 160 g/km;
- 50%** per veicoli con emissioni superiori a 160 g/km ma non a 190 g/km;
- 60%** per veicoli con emissioni superiori a 190 g/km.

AUTOVETTURE AZIENDALI – Novità 2025

Regime Transitorio

Per gestire il passaggio al nuovo sistema, il Decreto Legge n. 19/2025 ("Decreto Bollette") ha introdotto una disciplina transitoria. Questa si applica ai veicoli che, pur essendo consegnati nel 2025, sono stati ordinati dal datore di lavoro entro il 31 dicembre 2024.

Nello specifico, per i veicoli ordinati entro il 31/12/2024 e concessi in uso promiscuo (consegnati) nel periodo dal 1° gennaio 2025 al 30 giugno 2025, continua ad applicarsi il regime previgente basato sulle emissioni di CO₂.



principio del *favor*: se i veicoli che rientrano nel regime transitorio sono elettrici o ibridi plug-in, si applicano comunque le aliquote più vantaggiose del nuovo regime (rispettivamente 10% e 20%).

AUTOVETTURE AZIENDALI – Novità 2025

Tassazione secondo il "Valore Normale"

Nei casi non coperti né dal nuovo regime, né da quello previgente o transitorio, la quantificazione del fringe benefit segue il criterio generale del "**valore normale**" previsto dall'articolo 51, comma 3, del TUIR.

Questo criterio si applica, ad esempio, per i veicoli ordinati entro il 31 dicembre 2024 ma consegnati al dipendente dopo il 30 giugno 2025.

L'Agenzia delle Entrate ha chiarito questa fattispecie nella Circolare n. 10/E del 2025 e nella Risposta n. 192/2025 :

«il criterio di tassazione del fringe benefit, basato sul “valore normale” al netto dell’utilizzo aziendale, trova applicazione nel caso in cui si tratti di veicoli, ordinati entro il 31 dicembre 2024, concessi in uso promiscuo ai lavoratori dipendenti, con contratti stipulati nel 2024, immatricolati nel 2025 e consegnati al lavoratore a luglio 2025»

AUTOVETTURE AZIENDALI – Novità 2025

Tassazione secondo il "Valore Normale"

In questi casi, il valore da assoggettare a tassazione è determinato in base al valore normale del bene (ad esempio, il canone di noleggio o leasing pagato dal datore di lavoro), scorporando la quota di utilizzo nell'interesse del datore di lavoro.

Un metodo di calcolo suggerito dall'Agenzia consiste nel sottrarre dal canone di noleggio il valore corrispondente ai chilometri percorsi per attività lavorativa, calcolato sulla base delle tabelle ACI

AUTOVETTURE AZIENDALI – Novità 2025

Proroghe e Riassegnazioni

Proroga del contratto: In caso di proroga di un contratto di assegnazione già in essere, continua ad applicarsi il regime fiscale vigente al momento della stipula del contratto originario, fino alla scadenza della proroga.

Riassegnazione del veicolo: Se un veicolo viene riassegnato a un nuovo dipendente, si applica la normativa vigente al momento della nuova assegnazione. A seconda della data di consegna, potrà applicarsi il regime transitorio (consegna entro il 30/06/2025), il nuovo regime o il criterio del valore normale.

AUTOVETTURE AZIENDALI – Novità 2025

Optional a Carico del Dipendente

Con la Risposta n. 233/2025, l'Agenzia delle Entrate ha chiarito che le somme trattenute al dipendente per l'acquisto di optional non possono essere portate a riduzione del valore del fringe benefit imponibile.

La motivazione risiede nel fatto che le tabelle ACI sono elaborate sulla base del prezzo di listino del modello base e non tengono conto degli optional, che sono considerati "beni" aggiuntivi.

Essendo gli *optional* non ricompresi nel valore convenzionale, la quota trattenuta al dipendente non può essere portata a riduzione del valore del *fringe benefit*. Queste, se operate, andranno a ridurre l'importo netto erogato in busta paga

L'inciso normativo "*al netto delle somme eventualmente trattenute al dipendente*" si riferisce unicamente alle somme richieste dal datore di lavoro per l'uso personale del veicolo, non per l'acquisto di accessori.

AUTOVETTURE AZIENDALI – Novità 2025

Interpello n. 237/2025

Ricarica delle auto elettriche

Con la Risposta n. 237/2025 l'Agenzia delle Entrate torna sul tema della **auto elettriche** o **ibride**, con specifico riferimento alle **ricariche** delle stesse presso colonnine pubbliche.

In particolare con l'istanza di interpello, la Società istante chiede di sapere:



1. Se la *card* messa a disposizione dei lavoratori per la ricarica elettrica dell'autovettura, anche ai fini dell'uso privato del veicolo non generi in capo agli stessi reddito tassabile, in quanto il carburante è incluso nella determinazione forfetaria del benefit tassabile fissata dall'ACI;

2. Se l'importo trattenuto al dipendente, superato il limite di chilometri per l'uso privato, stabilito dalla Società, possa essere decurtato dai valori convenzionali ACI ai fini dell'individuazione del benefit tassabile, quale costo sostenuto per l'utilizzo dell'autoveicolo.

AUTOVETTURE AZIENDALI – Novità 2025

Interpello n. 237/2025

In primis l'Agenzia ripercorre l'evoluzione della norma relativamente ai redditi da lavoro dipendente (art. 51), esplicitando le modifiche intervenute al comma 4 lettera a) a decorrere dal 2025 (L. 207 del 2024 – Legge di Bilancio) e richiamando le precisazioni della Circolare n. 10/E del 3 luglio 2025.

Nello stesso parere l'Agenzia richiama un precedente **interpello n. 421 del 25 agosto 2023** dove chiariva che, nell'ipotesi in cui il datore di lavoro rimborso le spese dell'energia elettrica sostenute dal dipendente per la ricarica dell'autoveicolo, effettuata presso la propria abitazione, detto rimborso concorre alla formazione del reddito di lavoro dipendente in quanto lo stesso, non rientra tra i *fringe benefit* forniti dal datore di lavoro, ma costituisce un **rimborso monetario di spese sostenute dal lavoratore**.

AUTOVETTURE AZIENDALI – Novità 2025

Interpello n. 237/2025

Parere dell'Agenzia delle Entrate, rispetto ai due quesiti:

1. Considerato che le tabelle ACI ai fini del costo chilometrico, tengono conto anche del costo dell'energia elettrica; nel caso in cui le aziende attribuissero ai propri dipendenti una *card*, per ricaricare le autovetture presso colonnine pubbliche, con addebito del costo a carico della Società, dette ricariche, entro un certo limite annuo, **NON** costituiscono *fringe benefit* tassabile, aggiuntivo rispetto all'autovettura.

2. Considerata la determinazione forfetaria (art. 51, co. 4 lett. a) del valore da assoggettare a tassazione, è del tutto irrilevante che il dipendente sostenga a proprio carico tutti o taluni degli elementi che sono alla base della commisurazione del costo di percorrenza fissato dall'ACI. Le somme addebitate al dipendente in relazione all'energia elettrica per l'uso privato del veicolo **NON** potranno essere portate in diminuzione del valore determinato in base alle tabelle ACI al fine di abbattere il *fringe benefit* da assoggettare. Pertanto, dovranno essere **trattenute dall'importo netto** corrisposto in busta paga.

Grazie dell'attenzione

Dott. Carlo Dori: carlo.dori@studiopirola.com