

Fringe benefits: la soglia di non imponibilità per il 2025, 2026 e 2027

di [Federico Gavioli](#)

Pubblicato il 20 Gennaio 2025

La Legge di Bilancio 2025 introduce, per i periodi d'imposta 2025-2027, una disciplina più favorevole sui fringe benefits, elevando il limite di esenzione fiscale a 2.000 euro per lavoratori con figli fiscalmente a carico e a 1.000 euro per gli altri. Include anche una serie di rimborsi per utenze domestiche e spese abitative e per i contratti di locazione dell'abitazione principale ovvero per gli interessi sul mutuo relativo all'abitazione principale. Scopriamo come queste misure possono migliorare il welfare aziendale e alleggerire il carico fiscale dei lavoratori.

Fringe benefits e vantaggi fiscali nella legge di bilancio 2025

Per i periodi d'imposta 2025, 2026 e 2027, è prevista una **disciplina più favorevole in materia di esclusione dal computo del reddito imponibile del lavoratore** per i beni ceduti e i servizi prestati al lavoratore medesimo cd. **fringe benefits**; i commi 390 e 391, dell'articolo 1, della legge di Bilancio 2025, dispone **interessanti novità** che di seguito analizziamo.

Il regime generale di esenzione in oggetto, di cui all'articolo 51, comma 3, del DPR 917/86, del TUIR, concerne non solo il reddito imponibile ai fini delle

imposte sui redditi, ma anche, in base al rinvio, di cui all'articolo 12, della L. 30 aprile 1969, n. 153, e successive modificazioni, al medesimo regime fiscale (di cui al TUIR), la base imponibile della contribuzione previdenziale. Riguardo alla nozione di figli fiscalmente a carico, si ricorda che, in base all'articolo 12, comma 2, del TUIR, disposizione richiamata dal comma 390, dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2025, sono fiscalmente a carico i figli che abbiano un reddito non superiore a 4.000 euro, ovvero a 2.840,51 euro nel caso di figli di età superiore a ventiquattro anni (per il computo di tali limiti si



considera il reddito al lordo degli oneri deducibili). Al fine del beneficio di cui ai commi 390 e 391, secondo l'interpretazione già seguita dall'Agenzia delle Entrate in relazione alle precedenti norme transitorie (relative al periodo di imposta 2023 e al periodo di imposta 2024), la condizione a cui è subordinato il limite più elevato è soddisfatta anche qualora il figlio sia a carico ripartito con l'altro genitore nonché qualora il lavoratore non benefici della detrazione fiscale per il figlio a carico in ragione del riconoscimento (in relazione al medesimo figlio) dell'assegno unico e universale per i figli a carico. Inoltre, sono esplicitamente ricompresi nell'ambito dei commi 390 e 391, dell'articolo 1, della legge di Bilancio 2025, i figli fiscalmente a carico nati fuori del matrimonio o adottivi, affiliati o affidati.

Domanda: cosa è il fringe benefit?

Risposta: Il fringe benefit è una forma di retribuzione non in denaro. In sostanza, si usa concedere al dipendente l'uso di beni aziendali (auto, telefono cellulare, computer eccetera) o la fruizione di servizi (per esempio, corsi di istruzione), a prescindere dal fatto che essi avvengano nell'ambito dell'attività lavorativa. Si genera così un reddito in natura, che si aggiunge allo stipendio del dipendente e che rileva ai fini fiscali.

La normativa di riferimento

L'**articolo 51, comma 1, del TUIR**, prevede che 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".

Tale disposizione include nel reddito di lavoro dipendente tutte le somme e i valori che il dipendente percepisce in relazione al rapporto di lavoro (c.d. "*principio di onnicomprensività*"), salve le tassative deroghe contenute nei successivi commi del medesimo articolo 51, del TUIR. In particolare, il **comma 2, lettera f)**, prevede che **non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente**:

"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".

Il richiamato **articolo 100 del TUIR**, rubricato "*Oneri di utilità sociale*", stabilisce 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 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi".

Le recenti misure fiscali per il welfare aziendale: cenni

Occorre preliminarmente evidenziare che il welfare aziendale è l'insieme di benefici e prestazioni erogati ai dipendenti nell'intento di integrare la componente meramente monetaria della retribuzione, sia:

- in funzione di sostegno al reddito;
- in funzione del miglioramento della vita privata e lavorativa.

In sostanza con l'espressione welfare aziendale si identificano somme, beni, prestazioni, opere, servizi corrisposti al dipendente in natura o sotto forma di rimborso spese, aventi finalità di rilevanza sociale ed esclusi, in tutto o in parte, dal reddito di lavoro dipendente. In sostanza il welfare rappresenta un insieme di iniziative di natura volontaria o obbligatoria che il datore di lavoro promuove per incrementare il benessere del lavoratore e della sua famiglia. Nella tabella che si riporta si analizzano alcuni recenti provvedimenti disposti dal legislatore in tema di welfare aziendale.

Recenti misure in materia di welfare aziendale	
Provvedimento	Agevolazione

<p>Articolo 1, comma 16, della legge di Bilancio 2024 (legge 30 dicembre 2023, n. 213)</p> <p>n.b. Disposizione prorogata dalla legge di Bilancio 2025</p>	<p>Limitatamente al periodo d'imposta 2024 e in deroga all'articolo 51, comma 3, prima parte del terzo periodo, del TUIR, era prevista la non concorrenza alla formazione del reddito, entro il limite complessivo di euro 1.000, del valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti, nonché delle somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica, del gas naturale, delle spese per l'affitto della prima casa ovvero per gli interessi sul mutuo relativo alla prima casa. Tale limite era innalzato a euro 2.000 per i lavoratori dipendenti con figli fiscalmente a carico, previa dichiarazione al datore di lavoro di avervi diritto, con indicazione del codice fiscale dei figli. I datori di lavoro provvedono all'attuazione di tale disposizione previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti. L'articolo 51, comma 3, prima parte del terzo periodo, del TUIR prevede che non concorre a formare il reddito di lavoro dipendente il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati al lavoratore se il valore complessivo degli stessi non supera nel periodo d'imposta l'importo di euro 258,23. Il superamento di quest'ultimo importo comporta l'assoggettamento a tassazione dell'intero ammontare e non soltanto della quota parte eccedente il citato limite di euro 258,23. In deroga al predetto articolo 51, comma 3, prima parte del terzo periodo, del TUIR, e limitatamente al periodo d'imposta 2024, il richiamato comma 16, stabiliva un nuovo limite massimo di esclusione dal reddito di lavoro dipendente e, analogamente a quanto previsto dall'articolo 12, del decreto-legge 9 agosto 2022, n. 115 (c.d. decreto Aiuti-bis), e dall'articolo 40 del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48 (c.d. decreto Lavoro), includeva tra i fringe benefit concessi ai lavoratori anche <i>"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"</i>.</p>
--	--

**Articolo 3, comma
3-bis, del decreto
Anticipi (decreto-
legge 18 ottobre
2023, n. 145),**

Novellando l'articolo 51, comma 4, lettera b), primo periodo, del TUIR, era stata modificata la modalità di determinazione del fringe benefit in caso di prestiti concessi al lavoratore dipendente ovvero al coniuge o ad altri familiari dal datore di lavoro o, sulla base di un diritto maturato nell'ambito del rapporto di lavoro, da terzi soggetti. L'articolo 51, comma 4, lettera b), primo periodo, del TUIR, nella formulazione previgente, prevedeva che, in caso di concessione di prestiti al lavoratore, ai fini della determinazione del compenso in natura, occorresse effettuare il confronto tra gli interessi calcolati al tasso ufficiale di sconto (che nel tempo è stato sostituito dal tasso ufficiale di riferimento - TUR) vigente al termine di ciascun anno, e quelli calcolati al tasso effettivamente applicato sul prestito. Al fine di fronteggiare le fluttuazioni che fra l'anno 2022 e l'anno 2023 hanno interessato il TUR - ferma restando la modalità generale di determinazione del valore imponibile del prestito aziendale nella misura del 50 per cento della differenza tra l'ammontare degli interessi calcolato al TUR e l'ammontare degli interessi calcolato al tasso effettivamente praticato al dipendente sui prestiti – la versione della norma ha sostituito, quale tasso ufficiale da assumere come parametro di riferimento, il TUR vigente al 31 dicembre di ogni anno con quello da individuare, come segue, in base alla tipologia di prestito:

- per i prestiti a tasso variabile, il TUR è quello vigente alla data di scadenza di ciascuna rata;
- per i prestiti a tasso fisso, il TUR è quello vigente alla data di concessione del prestito.

Articolo 1, comma 21, della legge di Bilancio 2024 (legge 213/2023)	Al fine di sostenere il settore turistico, ricettivo e termale, la legge di Bilancio 2024 riconosceva, a favore dei lavoratori degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande, di cui all'articolo 5 della legge 25 agosto 1991, n. 287, e del comparto del turismo, inclusi gli stabilimenti termali, un trattamento integrativo speciale, che non concorrevà alla formazione del reddito, pari al 15 per cento delle retribuzioni lorde corrisposte in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario, ai sensi dell'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, effettuate nei giorni festivi. La misura in esame, era riferita esclusivamente alle prestazioni rese nel periodo compreso fra il 1° gennaio 2024 e il 30 giugno 2024.
Articolo 1, comma 126, della legge di Bilancio 2024 (legge 213/2023)	Si prevede, per il solo biennio 2024-2025, la facoltà di riscattare, ai fini pensionistici, determinati periodi non coperti da contributi previdenziali e, a tal fine, riprende alcuni principi stabiliti dall'articolo 20 del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, riguardante la facoltà di riscatto contributivo riconosciuta per il periodo 2019-2021. L'intervento normativo prevede, infatti, che, in via sperimentale per il biennio 2024-2025, gli iscritti presso una delle gestioni previdenziali amministrate dall'INPS, privi di anzianità contributiva al 31 dicembre 1995 e non già titolari di pensione, possano riscattare, in tutto o in parte, i periodi antecedenti alla data di entrata in vigore della legge di Bilancio 2024, compresi tra l'anno del primo e quello dell'ultimo contributo comunque accreditato nelle suddette forme assicurative, non soggetti a obbligo contributivo, e che non siano già coperti da contribuzione, comunque versata e accreditata, presso forme di previdenza obbligatoria, parificandoli a periodi di lavoro.

Fringe benefits e mobilità sostenibile: un recente orientamento delle Entrate

L'Agenzia delle Entrate con la risposta n. 74, del 21 marzo 2024, ha fornito alcuni interessanti chiarimenti richiamando precedenti documenti di prassi emanata sull'argomento fringe benefit. L'Agenzia

delle Entrate in relazione all'ambito di operatività della citata lettera f), dell'articolo 51, comma 2, del TUIR, in via di prassi ha più volte precisato che, **affinché si determini l'esclusione dalla formazione del reddito di lavoro dipendente, devono verificarsi congiuntamente le seguenti condizioni:**

- le opere e i servizi devono essere messi a disposizione della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti;
- le opere e i servizi devono riguardare esclusivamente erogazioni in natura e non erogazioni sostitutive in denaro;
- le opere e i servizi devono perseguire specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto di cui all'articolo 100, comma 1, del TUIR.

Le opere e i servizi contemplati dalla norma possono essere messi direttamente a disposizione dal datore di lavoro o da parte di strutture esterne all'azienda, a condizione che il dipendente resti estraneo al rapporto economico che intercorre tra l'azienda e il terzo erogatore del servizio.

Il ruolo del welfare aziendale nella mobilità sostenibile

Le Entrate evidenziano che la società che nel caso in esame pone il quesito non aveva ancora predisposto il piano di welfare; pertanto, le Entrate hanno fornite indicazioni di carattere generale con riferimento alla descritta ipotesi di **erogazione di servizi di mobilità sostenibile offerti tramite APP ai dipendenti**. In particolare, la società nel porre in quesito all'Agenzia delle Entrate evidenziava che intendeva realizzare un'applicazione dedicata (APP), per l'accesso alla fruizione di servizi di mobilità sostenibile per il tragitto casa-lavoro-casa, nell'ambito del welfare aziendale, destinata ai propri dipendenti. L'APP, inoltre, prevedeva che dovevano essere coinvolte anche imprese terze sulla base di apposito contratto. In particolare, i servizi di mobilità sostenibile a cui potevano accedere i dipendenti per percorrere il tragitto casa-lavoro-casa erano i seguenti:

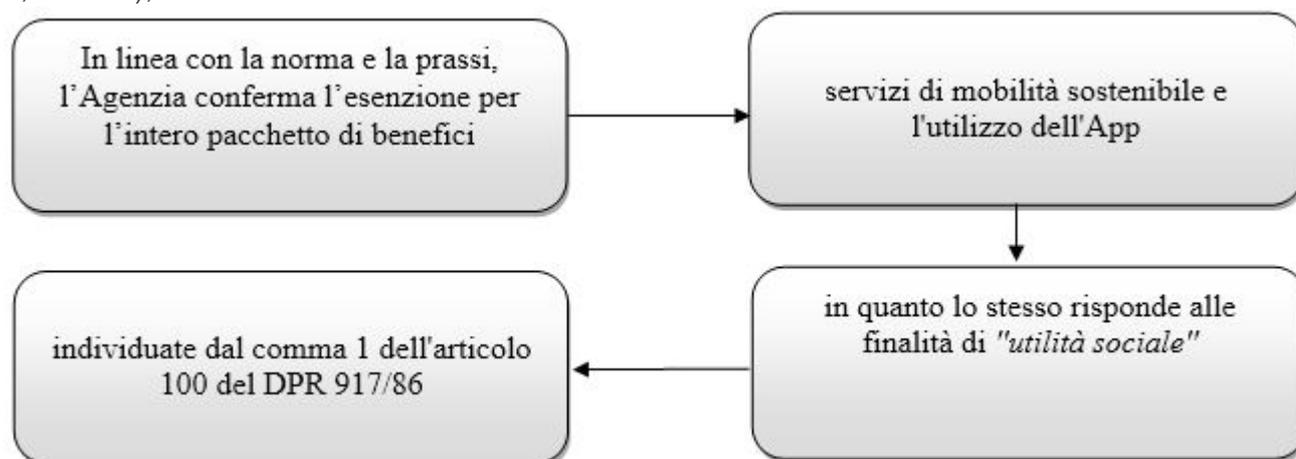
- car-sharing relativamente all'uso di soli veicoli con motore elettrico;
- ricarica elettrica di autovetture o motoveicoli;
- bike-sharing;
- scooter-sharing relativamente all'uso di soli veicoli con motore elettrico;
- monopattino elettrico;
- utilizzo dei mezzi di trasporto pubblico locale (biglietto singolo o abbonamento a treno, metro, bus, traghetti, etc.).

L'Agenzia delle Entrate nel rispondere evidenzia che i servizi che la società offre saranno disponibili solo in favore di coloro che non abbiano già l'assegnazione in uso promiscuo di una autovettura a titolo di fringe benefit; i servizi relativi allo sharing e al monopattino elettrico per il tragitto casa-lavoro-casa

saranno consentiti solo nei casi in cui la sede di lavoro sia in luoghi che consentano il riutilizzo del mezzo di trasporto da parte di altre persone, così da garantire l'effettiva condivisione dell'uso di tali mezzi in funzione della riduzione dei costi sociali del trasporto.

Iniziative per una mobilità sostenibile e condivisa

La Società afferma che si tratta di una iniziativa legata alla mobilità sostenibile che risponde anche all'esigenza prevista dal PNRR di ridurre le emissioni inquinanti, di **migliorare la mobilità delle persone**, di **promuovere un utilizzo consapevole delle risorse e atteggiamenti responsabili verso l'ambiente, nonché promuovere l'uso di mezzi di trasporto condivisi al fine di favorire anche la socializzazione tra i dipendenti**. Al fine di evitare un uso improprio dei servizi, la società aveva precisato che il piano di welfare (non ancora disponibile neanche in bozza al momento dell'istanza alle Entrate) prevederà limiti e plafond di spesa, così da assicurare che l'utilizzo avvenga solo per il tragitto casa-lavoro-casa in considerazione anche dell'orario di lavoro di ciascun dipendente. Inoltre, dichiara che non sarà previsto il rimborso di spese sostenute direttamente dal dipendente. L'Agenzia delle Entrate, confermando un consolidato orientamento di prassi, ritiene che i descritti servizi di mobilità sostenibile per il tragitto casa-lavoro-casa, compreso l'utilizzo dell'APP, offerti nei termini dichiarati e nel rispetto della normativa e della prassi in materia, rispondendo alle finalità di "*utilità sociale*" individuate dal comma 1 dell'articolo 100 del TUIR, potranno rientrare nella previsione di cui all'articolo 51, comma 2, lettera f), del TUIR.



Cosa prevede la legge di Bilancio 2025

I commi 390 e 391, dell'articolo 1, della legge di Bilancio 2025, si pongono in deroga esclusivamente alla prima parte dell'articolo 51, comma 3, terzo periodo, del TUIR; resta quindi fermo il principio che, qualora il valore dei beni o dei servizi forniti risulti complessivamente superiore al limite in oggetto,

l'intero valore rientra nell'imponibile fiscale e contributivo (cfr. circolare dell'Agenzia delle entrate n. 23/E del 1° agosto 2023 e [circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 5/E del 7 marzo 2024](#)). Il medesimo comma 390 prevede che i datori di lavoro provvedano all'attuazione del regime transitorio più favorevole in esame previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie, ove presenti. Il successivo comma 391 specifica che il regime transitorio in esame si applica nella suddetta misura più favorevole se il lavoratore dichiara al datore di lavoro di avere diritto a quest'ultima, indicando il codice fiscale del figlio (o dei figli) a carico.

Fonti normative e di prassi

- [DPR 22 dicembre 1986, n. 917, cd. TUIR](#);
- [Legge 30 dicembre 2024, n. 207, cd. legge di Bilancio 2025](#);
- [Articolo 51, DPR 22 dicembre 1986, n. 917](#);
- [Risposta Agenzia delle Entrate n.74, del 21 marzo 2024](#);
- [Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 23/E del 1° agosto 2023](#);
- [Risoluzione Agenzia delle Entrate n. 55/E del 25 settembre 2020](#);
- [Vari documenti e vari dossier Ufficio Studi Camera dei Deputati e del Senato della Repubblica Legge di Bilancio 2025](#).

*NdR: potrebbero interessarti anche... [Manovra 2025: quali novità su fringe benefits e cuneo fiscale?](#)
[Manovra 2025 e riduzione cuneo fiscale, ecco le novità](#)*

Federico Gavioli Lunedì 20 gennaio 2025

Welfare Aziendale 2025: Guida Pratica alle Novità Normative e ai Benefici per le Aziende

Webinar in diretta online Giovedì 30 gennaio 2025, ore 15.00 – 18.00

Relatori: Danilo Sciuto, Gianluca Pillera

Evento gratuito in collaborazione con



Un approfondimento sulle principali

novità normative del 2025 e sui vantaggi delle politiche di **welfare aziendale**. Il webinar offrirà una visione strategica e pratica su **come integrare welfare e fringe benefit** nei piani aziendali, con uno sguardo alle **novità legislative**, agli **strumenti tecnici** e alle **opportunità** per dipendenti e imprese.

L'ISCRIZIONE INCLUDE:

- accesso al corso in diretta;
- accesso alla registrazione per 365 giorni.

ACCREDITAMENTO: richiesto accreditamento per Commercialisti. **CHIUSURA ISCRIZIONI:** ore 14:00 del 30/01/2025, salvo esaurimento posti disponibili per la diretta.



[SCOPRI DI PIU'](#)