

Bollettino ADAPT 7 gennaio 2025, n. 1

**Nella Legge di Bilancio per il 2025** (legge n. 30 dicembre 2024, n. 207) **ci sono conferme e novità rispetto ai limiti di esenzione fiscale in caso di erogazione di beni e servizi in natura** (comprese erogazioni di somme a titolo di rimborso per spese connesse all’abitazione) **da parte del datore di lavoro ai lavoratori** (art. 1, comma 390).

**È confermato non solo per il 2025, ma per il triennio 2025-2027, la soglia generale di 1.000 euro e di 2.000 euro per i lavoratori con figli fiscalmente a carico**, in deroga alla disposizione (art. 51, comma 3, TUIR) che stabilisce il limite di 258,23 euro. Dunque, per gli anni 2025, 2026 e 2027, il datore di lavoro può cedere beni ed erogare servizi (sia prodotti, commercializzati o erogati dall’azienda stessa, sia acquistati da fornitori) ai propri dipendenti senza che questi concorrano a formare il reddito del lavoratore beneficiario, se il valore di tali beni e servizi non è superiore ai limiti indicati (Tabella 1). Viceversa, se il loro valore supera i limiti stabiliti, tutto l’importo diventa reddito, quindi soggetto ad imposizione contributiva e fiscale (per un approfondimento, si veda E. Massagli, S. Spattini, M. Tiraboschi, *Fare welfare in azienda. Guida pratica per imprese, consulenti, sindacalisti, operatori*, Adapt University Press, 2023).

Per accedere alla **soglia di esenzione di 2.000 euro annuali**, è necessario che **il lavoratore dipendente abbia figli fiscalmente a carico**, ossia **che abbiano un reddito non superiore a 2.840,51 euro** (reddito al lordo degli oneri deducibili) oppure **non superiore a 4.000 euro, per figli di età fino a 24 anni**. La presenza di figli a carico deve essere **verificata al 31 dicembre**. Per l’accesso al beneficio, **il lavoratore deve dichiarare di averne diritto e deve indicare il codice fiscale dei figli a carico**, secondo le modalità che ciascun datore di lavoro vorrà stabilire.

Si deve inoltre presumere che continui ad applicarsi la regola per cui **l’agevolazione dell’esenzione fino a 2.000 euro annui** per beni e servizi erogati al lavoratore dal proprio datore di lavoro **sia riconosciuta in misura intera a ogni genitore**, titolare di reddito di lavoro dipendente e/o assimilato, anche in presenza di un unico figlio, **purché** lo stesso sia **fiscalmente a carico di entrambi** (circolare AdE n. 23 del 1° agosto 2023). Questo significa, pertanto, che **un nucleo familiare con due genitori lavoratori dipendenti** (o con reddito assimilato) con almeno un figlio può godere **fino a 4.000 euro di agevolazione fiscale** su erogazioni di beni e servizi da

parte del datore di lavoro.

Si ricorda che tra i beni soggetti all'agevolazione fiscale rientrano anche i buoni spesa, i buoni carburante e le carte acquisto di diversa tipologia, sia in formato cartaceo, sia elettronico, con cui i lavoratori possono acquistare beni o servizi, anche online. Inoltre, analogamente agli anni precedenti, sono **comprese nel limite di esclusione dal reddito anche somme erogate o rimborsate dal datore di lavoro al lavoratore per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas, nonché per spese per l'affitto o per gli interessi sul mutuo relativo della abitazione principale.**

La disposizione della Legge di Bilancio per il 2024 che disciplinava questa esenzione faceva riferimento alla nozione di «prima casa» senza ulteriori precisazioni. Era dovuta intervenire l'Agenzia delle Entrate con circolare n. 5 del 7 marzo 2024, riconducendo l'espressione «prima casa» a quella di «abitazione principale» prevista per l'applicazione delle detrazioni di cui agli articoli 15, comma 1, lettera b) (interessi passivi per mutui), e 16 (canoni di locazione) del TUIR, intendendosi quella nella quale il contribuente o i suoi familiari dimorano abitualmente. Nel riproporre la disposizione per il triennio 2025-2027, la Legge di Bilancio per il 2025 ha più correttamente utilizzato la nozione di «abitazione principale». Ancora la circolare n. 5 del 7 marzo 2024 ha specificato che la locuzione «spese per l'affitto» debba intendersi come canone risultante dal contratto di locazione regolarmente registrato e pagato nell'anno. Inoltre, con riferimento alle bollette per le utenze di acqua, luce e gas, è necessario che le spese anticipate o rimborsate dal datore di lavoro siano effettivamente sostenute dal dipendente, dal coniuge o dal familiare.

In continuità con le disposizioni previgenti, è stabilito che i datori di lavoro che si avvalgono della deroga all'articolo 51, comma 3 del TUIR e applicano quanto sopra descritto devono informare le rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti.

**La novità della Legge di Bilancio 2025 (art. 1, commi 386-389) relativamente alle misure fiscali che riguardano il welfare aziendale consiste nella esclusione dal reddito fino a 5.000 euro annui per somme erogate o rimborsate dai datori di lavoro per il pagamento dei canoni di locazione e delle spese di manutenzione dei fabbricati locati.**

**Destinatari** di tale misura non sono, però, tutti i lavoratori, **ma soltanto coloro che soddisfano specifici requisiti**. I destinatari devono essere lavoratori **assunti a tempo indeterminato a decorrere dal 1° gennaio 2025 ed entro il 31 dicembre 2025; devono avere avuto nell'anno precedente la data di assunzione un reddito non superiore a 35.000 euro; devono avere trasferito la residenza nel comune di lavoro collocato a più di cento chilometri di distanza dal comune di precedente residenza, che deve essere autocertificata con riferimento ai sei mesi precedenti la data di assunzione.**

**L'esclusione dalla formazione del reddito delle somme citate vale per i primi due anni dalla data di assunzione. Inoltre, si tratta di una agevolazione esclusivamente fiscale, che non rileva ai fini contributivi.** Questo significa, pertanto, che la somma è assoggettata all'aliquota di contribuzione sociale prevista per il lavoratore. Inoltre, le somme oggetto dell'esenzione fiscale sono incluse nel computo del valore dell'indicatore della situazione economica equivalente (ISEE) e ai fini dell'accesso a prestazioni previdenziali e assistenziali.

Il testo della disposizione si riferisce a somme erogate o rimborsate dai datori di lavoro per il pagamento dei canoni di locazione e delle spese di manutenzione dei "fabbricati locati". Verosimilmente l'Agenzia delle Entrate interverrà con circolare per interpretare la nozione di "fabbricati", che ragionevolmente si dovrebbero considerare come unità immobiliari ad uso abitativo. Lo stesso dossier dei Servizi Studi della Camera dei Deputati e del Senato (Dossier - n. 394/5, *Legge di bilancio 2025 - A.S. n. 1330 - Volume II - Articolo 1, commi 367-811*) suggeriva, infatti, l'opportunità di chiarire il termine "fabbricati".

**In conclusione, si evidenzia che la conferma della deroga alla soglia stabilita dal comma 3 dell'articolo 51 del TUIR per un periodo di tre anni e non soltanto per un anno come in passato, offre una maggiore stabilità alla misura, seppur limitata al triennio. Questa scelta consente ai datori di lavoro di pianificare interventi di welfare aziendale con una prospettiva più ampia, evitando di limitarsi alla programmazione annuale e beneficiando di una maggiore certezza sulle condizioni delle agevolazioni fiscali, già definite in anticipo rispetto all'approvazione della legge di bilancio per gli anni successivi. Per quanto riguarda la nuova**

**agevolazione fiscale relativa alle somme erogate o rimborsate per il pagamento di un affitto** ai nuovi assunti che si trasferiscono a oltre 100 chilometri dalla loro precedente residenza, **questa misura può essere interpretata come uno strumento a disposizione dei datori di lavoro per incentivare la mobilità geografica dei lavoratori in vista della loro assunzione. Sempre più frequentemente si registrano difficoltà nella copertura di posti vacanti, se non di una vera e propria carenza di manodopera. A complicare ulteriormente la situazione contribuisce la difficoltà di reperire alloggi, in particolare a prezzi accessibili, rendendo l’agevolazione ancora più significativa per favorire i trasferimenti e agevolare la copertura delle posizioni lavorative.**

Tabella 1

**Beni e servizi in natura (art. 51, comma 3, TUIR)**

<b>Prestazioni</b>	Erogazione ai lavoratori dipendenti di beni o servizi in natura entro determinate soglie di esclusione dalla imponibilità
<b>Destinatari</b>	Anche singoli dipendenti. Per questa tipologia di prestazione non è previsto che i destinatari debbano essere la generalità o categorie di dipendenti
<b>Regime fiscale e contributivo</b>	<p><b>Limiti di esenzione per il triennio 2025-2027</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Dipendenti senza figli a carico: 1.000 euro/anno</b></li> <li>• <b>Dipendenti con figli a carico (per ogni genitore): 2.000,00 euro</b></li> </ul> <p>Se l’importo eccede tali soglie, l’intera somma è soggetta a contribuzione e tassazione</p>
<b>Esemplificazioni</b>	<p>Beni in natura (per es. cesta natalizia), servizi, buoni spesa, buoni acquisto</p> <p>Rimborsi e somme per il pagamento delle utenze domestiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· servizio idrico integrato</li> <li>· energia elettrica</li> <li>· gas naturale</li> <li>· quota a carico del singolo condomino per le spese di utenze per uso domestico intestate al condominio</li> </ul> <p>Rimborsi e somme per il pagamento dell’affitto o del mutuo ipotecario sulla prima casa.</p>

**Silvia Spattini**

Ricercatrice ADAPT

 [@SilviaSpattini](#)