

WELFARE E FAMIGLIE LE REGOLE 2025 I NUOVI BENEFICI E LE STRETTE

Dal cuneo fiscale ai limiti per le detrazioni, dalle auto aziendali ai buoni pasto, fino al nuovo Isee, ai permessi per i figli e alla previdenza complementare

ESENZIONE BENEFIT

Con la politica delle imprese soglia a 1.000 o 2.000 euro

G. Sbaraglia e G. Sepio p. 2

Le novità sul welfare Benefit esenti a mille o 2mila euro attraverso la politica delle imprese

Se si superano queste soglie viene tassato l'intero valore ricevuto dal dipendente e non soltanto la quota di eccedenza

Pagina a cura di
Gianpaolo Sbaraglia
Gabriele Sepio

Welfare aziendale a sostegno delle famiglie, nella legge di Bilancio 2025. L'articolo 1, comma 390 della legge 207/2024 prevede che - per i periodi d'imposta 2025, 2026 e 2027 - 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. Sono così facilitati i piani aziendali di welfare.

Al valore di beni e servizi si aggiungono le somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori dai datori di lavoro per il pa-

gamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, delle spese per la locazione dell'abitazione principale o per gli interessi sul mutuo relativo all'abitazione principale.

Il raddoppio

Il limite dei 1.000 euro viene elevato a 2.000 euro per i lavoratori dipendenti con figli, compresi i figli nati fuori dal matrimonio riconosciuti e i figli adottivi, affiliati o affidati, che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 12, comma 2 del Tuir.

Quest'ultima norma stabilisce che possono considerarsi a carico i figli con un reddito complessivo - computando anche le retribuzioni corrisposte da enti e organi-

smi internazionali, rappresentanze diplomatiche e consolari e missioni - non superiore a 2.840,51 euro, all'ordito degli oneri deducibili. Per i figli di età non superiore a 24 anni, il limite di reddito complessivo è elevato a 4.000 euro.

È, a ben vedere, una conferma di quanto già previsto in per il solo 2024: un superamento del limite ordinario di 258 euro pre-



visto per i fringe benefit. Un tetto che dal 2020 pare ormai desueto e destinato a subire ripetute deroghe in aumento.

Le precisazioni

La legge di Bilancio 2025 presenta, tuttavia, alcune modifiche nella formulazione del testo, volte a precisare l'esatto ambito applicativo dei fringe benefit. Nella nozione di «spese per l'affitto», quest'ultima parola è stata sostituita dalla più puntuale «locazione», mentre quella di «prima casa» è subentrata quella più ampia di «abitazione principale».

La deroga

È prevista espressamente una deroga alla disciplina fiscale dei fringe benefit, limitatamente alla soglia di esenzione e alla possibilità di rimborsare specifiche spese sostenute dal di-

pendente o dai propri familiari (non necessariamente a carico). Pertanto, continuano a trovare applicazione le altre regole attinenti alla valorizzazione dei fringe benefit.

È richiesto che i beni e i servizi assegnati dal datore ai propri dipendenti siano valorizzati in conformità alla regola generale prevista dall'articolo 9, comma 3 del Tuir.

Gli sconti

Occorre tenere conto anche degli sconti d'uso. Infatti, si può ritenere 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.

In caso di superamento

Se il valore dei fringe benefit (beni, servizi e somme) erogati al dipendente supera nel periodo d'imposta il limite di esenzione applicabile, l'intero ammontare, e non soltanto la quota parte eccedente il citato limite, deve essere ricondotto a tassazione.

L'esclusione

Sul rimborso delle spese indicate dalla nuova norma, l'esenzione non si può applicare a quelle per le quali il contribuente ha scelto la detrazione dall'imposta lorda o altro beneficio fiscale, come le detrazioni di cui agli articoli 15, comma 1, lettera b) (interessi passivi per mutui) e 16 (canoni di locazione) del Tuir. ●

© RIPRODUZIONE RISERVATA

2.840,51 euro

Figli a carico

Reddito complessivo entro il quale un figlio è considerato fiscalmente a carico (fino ai 24 anni di età, sale a 4.000 euro)

Esenzione limitata a una famiglia ristretta

La stretta

La manovra modifica l'articolo 12 del Tuir

Esenzione nel welfare aziendale, maglie strette per i familiari. È ciò che emerge dalle modifiche introdotte con la legge di bilancio 2025 alla disciplina delle detrazioni per carichi di famiglia e che, indirettamente, produrranno effetti anche sul regime agevolativo riservato ai benefit.

In particolare, con il riordino delle detrazioni, l'articolo 1, comma 11, della legge 207/2024 ha modificato anche la lettera d) del comma 1, dell'articolo 12 del Tuir. Oltre al coniuge e ai figli la

detrazione è limitata ai soli ascendenti che convivano con il contribuente. A ben vedere, si tratta di una importante restrizione dell'ambito applicativo tenuto conto che la vecchia formulazione faceva riferimento a «ogni altra persona indicata nell'articolo 433 del Codice civile». E cioè ai generi e alle nuore, al suocero e alla suocera, ai fratelli e alle sorelle germani o unilaterali, con precedenza dei germani sugli unilaterali.

Sebbene la modifica avesse il preciso fine di riordinare la disciplina delle detrazioni, incluse quelle per carichi di famiglia, ha avuto invece quale effetto indesiderato di incidere anche sulla disciplina fiscale riservata al welfa-

re aziendale (articolo 51, commi 2 e 3, ultimo periodo, del Tuir).

Tale regime fiscale di favore – che si traduce in una esenzione parziale o totale delle somme e i valori assegnate ai dipendenti – trova applicazione anche quando i benefit sono fruiti dai familiari del dipendente, in virtù del rinvio che opera l'articolo 51 all'articolo 12 del Tuir.

In base alla nuova formulazione dell'articolo 12, quindi, oltre al coniuge e ai figli, anche adottivi, l'esenzione potrà essere applicata solo se i benefit sono fruiti dagli ascendenti (genitori, nonni e bisnonni).

Rimangono esclusi, quindi, gli altri familiari indicati nell'articolo 433 del Codice civile

come, ad esempio, fratelli/sorelle o cognati.

Resta inteso che l'esenzione si applica a prescindere dal rispetto dalla condizione di «convivenza» del familiare, poiché l'articolo 51 fa solo riferimento ai familiari di cui all'articolo 12.

Il riferimento all'articolo 12, infatti, deve intendersi operato esclusivamente ai soggetti e alle finalità presi in considerazione dalla predetta norma (circolare 238/2000). Si pensi, ad esempio, ai casi in cui l'articolo 51, comma 2 abbia vincolato l'incendio al familiare solo se fiscalmente a carico del dipendente, come per gli abbonamenti al trasporto pubblico locale (lettera d bis) o ai premi per po-

lizie long term care e dre ad disease (f-quater).

L'ambito familiare più ristretto disegnato dal nuovo articolo 12 potrebbe avere un notevole impatto per tutte quelle somme e valori assegnati dal datore di lavoro aventi una forte connotazione sociale e assistenziale a sostegno dei familiari dei dipendenti.

Si pensi, ad esempio, alla fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti (articolo 51, comma 2, lettera f-ter), del Tuir). In questo caso, il regime di esenzione potrà trovare applicazione solo in caso di familiari ascendenti. ●

© RIPRODUZIONE RISERVATA