

# Erogazioni liberali ai dipendenti

---

8 Novembre 2024

A beneficio delle aziende che stanno pianificando erogazioni liberali di fine anno per i propri dipendenti, si ricorda che è possibile, a determinate condizioni, utilizzare il plafond dei fringe benefit per effettuare tali erogazioni (ad esempio erogare buoni spesa, buoni carburante, cesti natalizi, ecc.) al proprio personale senza che da ciò ne derivino conseguenze fiscali e pesi contributivi.

Al riguardo si fornisce un quadro riepilogativo della normativa, ad oggi vigente, in materia di fringe benefit.

## PRINCIPI GENERALI

Ai sensi dell'articolo 51, D.P.R. 917/1986, il **reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le somme ed i valori in genere**, a qualunque titolo, **percepiti in relazione al rapporto di lavoro**. Tale disposizione sancisce, quale principio base, l'onnicomprensività del reddito di lavoro dipendente, ovvero l'assoggettamento a tassazione e contribuzione, in generale, di tutto ciò che il lavoratore dipendente percepisce in relazione al rapporto di lavoro, **salvo alcune tassative deroghe di esenzione** contenute nell'articolo sopra citato.

## OMAGGI NON IMPONIBILI IN CAPO AL DIPENDENTE

Molto spesso, durante il periodo di festività, le imprese riconoscono ai propri dipendenti una serie di **omaggi**, deducibili dal reddito di impresa al pari di tutti i costi per prestazioni di lavoro.

Stante il principio sopra citato, anche i piccoli omaggi erogati durante il periodo natalizio (quali ad esempio panettone, spumante, ecc.), potrebbero concorrere a formare il reddito del lavoratore dipendente.

Tuttavia, il legislatore ha previsto un limite, entro il quale, il totale dei benefits erogati al dipendente non è soggetto a imposizione fiscale e contributiva.

Nello specifico la Legge di Bilancio 2024, ha disposto, per il solo **anno di imposta 2024**, l'innalzamento ad **euro 1.000 (in luogo all'ordinario limite pari ad euro 258,23 annuo)**, del **limite complessivo annuo di non concorrenza alla formazione del reddito di lavoro dipendente, sia dal punto di vista fiscale che contributivo**, del **valore dei beni ceduti e dei servizi prestati** ai lavoratori dipendenti, nonché delle **somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori 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**, degli **interessi sul mutuo** relativo alla prima casa.

La legge ha previsto l'obbligo in capo ai datori di lavoro di una **previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti**. Il beneficio potrà essere riconosciuto dal sostituto di imposta anche prima che si provveda alla suddetta informativa, a condizione che la stessa avvenga entro la chiusura del periodo di imposta di riferimento.

## **SOGGETTI BENEFICIARI**

L'esenzione si applica ai titolari di **reddito di lavoro dipendente** nonché ai titolari di **redditi assimilati a lavoro dipendente** (tra i quali rientrano anche gli **amministratori**).

I benefit possono essere riconosciuti anche **ad personam** in quanto non soggiacciono alle condizioni previste per alcune tipologie di benefit che devono, invece, essere erogati alla generalità o a categorie di dipendenti.

## **INNALZAMENTO QUOTA DI ESENZIONE PER LAVORATORI CON FIGLI A CARICO**

Per il **periodo di imposta 2024**, il limite di esenzione stabilito in euro 1.000, è ulteriormente elevato ad **euro 2.000** nell'ipotesi di lavoratori dipendenti, **con figli, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti ed i figli adottivi o affidati, fiscalmente a carico del lavoratore**.

Per poter fruire del maggior limite di esenzione è necessario che i **figli siano fiscalmente a carico** del lavoratore e, dunque, che non abbiano conseguito un

reddito complessivo superiore a euro 2.840,51 ovvero a euro 4.000 nel caso di figli di età non superiore a ventiquattro anni.

Ai fini del calcolo del carico familiare occorre fare riferimento alla **situazione reddituale al 31 dicembre 2024**. Si precisa inoltre che non è determinante la misura percentuale del carico spettante a ciascun coniuge: pertanto, anche nel caso in cui entrambi i genitori avessero a carico i figli, il limite applicabile è per ciascuno di euro 2.840,51 o euro 4.000 nel caso di figli di età non superiore a ventiquattro anni.

## **SPESE RELATIVE ALLA PRIMA CASA**

Sono comprese tra i fringe benefit le somme erogate o rimborsate ai lavoratori per il **pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale**.

È inoltre prevista la possibilità per il datore di lavoro di erogare direttamente o rimborsare al lavoratore le spese per **l'affitto della prima casa o quelle per gli interessi sul mutuo relativo alla prima casa**, purché le spese siano effettivamente sostenute dal lavoratore.

Al riguardo, poiché la norma fa riferimento alla nozione di “prima casa” senza ulteriori indicazioni in merito, l’Agenzia delle Entrate ([circolare ministeriale n. 5/E del 7 marzo 2024](#)) ha precisato che si debba fare riferimento al concetto di “abitazione principale”, intendendosi per tale l’unità immobiliare ove il contribuente o i suoi familiari dimorano abitualmente.

Con particolare riguardo alle “spese per l'affitto” si ritiene che si debba fare riferimento al canone risultante dal contratto di locazione regolarmente registrato e pagato nell'anno.

## **CALCOLO LIMITE DI SPESA**

Il limite di spesa non deve essere verificato in riferimento al singolo benefit **ma considerando l'importo complessivo di tutti i benefits (ad eccezione di quelli esclusi per legge) erogati in favore del dipendente** (auto concesse in

uso promiscuo al dipendente, prestiti, fabbricati concessi in uso al dipendente).

Pertanto, **anche nel caso di riconoscimento di piccoli omaggi, l'azienda deve verificare quale sia il limite raggiunto dal lavoratore nel corso dell'anno di riferimento per evitare che, anche un omaggio di piccolo valore, possa fargli superare la soglia citata di esenzioni con conseguente imposizione di tutti i benefit percepiti.**

## **MOMENTO IMPOSITIVO**

Per i compensi in natura il momento di percezione coincide con quello in cui il benefit esce dalla sfera di disponibilità dell'erogante per entrare nel patrimonio del percettore.

In particolare, per i beni ed i servizi erogati mediante buoni o voucher il benefit si considera percepito dal dipendente, ed assume quindi rilevanza reddituale, **nel momento in cui è consegnato al lavoratore, a prescindere dal fatto che il servizio venga fruito in un momento successivo.**

Per le somme invece erogate o rimborsate ai dipendenti per il **pagamento delle utenze**, il benefit si considera percepito quando il dipendente **entra nella disponibilità delle somme.**

## **SUPERAMENTO DEL LIMITE DI SPESA**

Nel momento in cui i limiti di spesa vengono superati, **l'intero importo erogato o rimborsato concorre a formare il reddito di lavoro dipendente, senza possibilità di decurtare la quota esente.**

## **ONERI DOCUMENTALI**

In caso di rimborso delle utenze domestiche o delle spese riferite alla prima casa, il datore di lavoro **è tenuto ad acquisire ed a conservare la documentazione che giustifica le somme spese o rimborsate e la loro inclusione nei limiti di non imponibilità previsti dalla norma.**

In alternativa, il datore di lavoro può acquisire una **dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà**, rilasciata dal lavoratore, che attesti il ricorrere, in capo al medesimo dichiarante, dei presupposti previsti dalla norma. In particolare, il lavoratore è tenuto a dichiarare di essere in possesso della documentazione comprovante il pagamento delle utenze domestiche, di cui riporti gli elementi necessari per identificarle, quali ad esempio il numero e l'intestatario della fattura (se diverso dal lavoratore), la tipologia di utenza, l'importo pagato, la data e le modalità di pagamento. La documentazione dovrà esser conservata dal dipendente in caso di controllo da parte dell'Amministrazione finanziaria.

In ogni caso nella dichiarazione occorre precisare che le somme non siano già state oggetto di richiesta di rimborso, totale o parziale, non solo presso il medesimo datore di lavoro ma anche presso altri.