



OSSERVATORIO IMPRESE E PROFESSIONI

Lavoro dipendente e welfare: tra novità, conferme e dubbi applicativi

di Settore Fisco e Diritto d'Impresa di Assolombarda

In collaborazione scientifica con

Pirola
Pennuto
Zei

CORSO DI 4 INCONTRI

Bilancio d'esercizio 2024

Scopri di più

Sono tante le novità introdotte dalla Legge di Bilancio per i lavoratori dipendenti e per le imprese, ma altrettanti sono i profili problematici e le criticità operative che meritano di essere rimeditati e corretti

Le novità in materia di reddito di lavoro dipendente sono state al centro del convegno che si è tenuto lo scorso 3 febbraio in Assolombarda, organizzato in collaborazione con Euroconference.

Fiscalisti d'impresa e professionisti hanno avuto l'occasione di confrontarsi sui contenuti della **Legge di Bilancio 2025** che ha introdotto, tra l'altro, un significativo inasprimento dei criteri di determinazione del *benefit* per i **veicoli concessi in uso promiscuo**, l'obbligo di **tracciabilità dei rimborsi spese** dei dipendenti in trasferta e la conferma delle norme in materia di **welfare e detassazione dei premi di risultato**.

Un approfondimento ad ampio raggio sulle novità che interessano i lavoratori dipendenti e i datori di lavoro, che hanno messo in luce le numerose questioni aperte e i tanti dubbi interpretativi sull'applicazione delle nuove disposizioni.

Auto aziendali: nuove regole e gestione del periodo transitorio

Uno dei temi più spinosi riguarda, senza dubbio, le auto aziendali concesse ad uso promiscuo ai dipendenti.

L'articolo 51, comma 4, lettera a), Tuir, come modificato dal comma 48 della Legge di Bilancio, prevede che per gli autoveicoli, i motocicli e i ciclomotori di nuova immatricolazione, concessi in uso promiscuo con contratti stipulati a decorrere dall'1.1.2025, **si assume il 50% dell'importo corrispondente ad una percorrenza convenzionale di 15.000 chilometri, calcolato**



sulla base del costo chilometrico desumibile dalle tabelle ACI, al netto delle somme eventualmente trattenute al dipendente. Tale percentuale è ridotta al 10% per i veicoli a batteria a trazione esclusivamente elettrica e al 20% per i veicoli elettrici ibridi plug in.

Le nuove regole si applicano alle assegnazioni effettuate dal 1°gennaio 2025 aventi per oggetto autovetture immatricolate a partire dalla stessa data.

Per i **veicoli immatricolati e assegnati prima del 2025** non è stata prevista una clausola di salvaguarda che confermi l'applicazione della previgente disciplina, parametrata alle emissioni di CO2 del veicolo.

La mancata previsione di un regime transitorio potrebbe comportare il rischio di dover applicare i principi di carattere generale sanciti dall'[articolo 51, comma 3, Tuir](#), senza la possibilità di beneficiare della determinazione forfettaria sulla base delle tariffe ACI, come sostenuto dall'Agenzia delle Entrate nella risoluzione 46/2020 e nelle risposte rese nel corso degli eventi con la stampa specializzata.

Per questo è indispensabile un intervento urgente e risolutivo da parte de legislatore, che a dispetto delle attese e delle rassicurazioni circolate nelle ultime settimane non ha trovato spazio nell'iter di conversione del Decreto Milleproroghe.

Ricariche elettriche e installazione delle *wallbox*

Se la nuova disciplina mira a ridurre i sussidi ambientalmente dannosi, spingendo le aziende ad assegnare ai dipendenti veicoli meno inquinanti, alcuni recenti chiarimenti dell'Agenzia delle Entrate non appaiono idonei a supportare la conversione delle flotte aziendali.

Desta molta perplessità, infatti, una recente risposta resa dall'Agenzia, con la quale è stato ribadito che **i rimborsi erogati dal datore di lavoro per le spese di energia elettrica finalizzata alla ricarica degli autoveicoli assegnati in uso promiscuo costituiscono reddito di lavoro dipendente**, da assoggettare a tassazione autonomamente rispetto al *benefit* determinato in base alle tabelle ACI (tale chiarimento è in linea con la [risposta all'interpello n. 421/2023](#)).

Inoltre, secondo l'Agenzia, oltre al valore delle ricariche, **deve essere valorizzata separatamente anche l'installazione delle infrastrutture** (*wallbox*, colonnine di ricarica e contatore a defalco) effettuata presso l'abitazione del dipendente.

Si tratta di un'interpretazione estremamente rigorosa che, oltre a non tener conto della scarsità di colonnine e dei tempi di ricarica, rischia di scoraggiare l'adozione di veicoli elettrici in ambito aziendale, vanificando gli obiettivi di transizione ecologica.



Note spese e tracciabilità dei pagamenti

Un'altra novità particolarmente impattante per la gestione amministrativa delle imprese è il nuovo obbligo di tracciabilità dei pagamenti delle spese di trasferta, relative al vitto, all'alloggio, al viaggio e al trasporto non di linea (taxi o noleggio con conducente).

Dal 1° gennaio 2025, infatti, qualora il dipendente sostenesse dette spese in contanti si incorrerebbe in una **doppia penalizzazione**:

- l'imponibilità integrale del rimborso in capo al dipendente (con l'effetto, quindi, di un netto in busta paga inferiore rispetto all'importo dell'onere anticipato);
- l'indeducibilità del costo per il datore di lavoro.

Diventa, quindi, indispensabile adeguare le *travel policy aziendali* e sensibilizzare i dipendenti ad effettuare i pagamenti mediante versamento bancario o postale o attraverso altri sistemi previsti dall'[articolo 23, D.Lgs. 241/1997](#) (quali carte di debito, di credito e prepagate, assegni bancari e circolari).

Al riguardo, possono tornare utili i chiarimenti resi dell'Agenzia delle Entrate con la [circolare n. 7/2021](#), in relazione agli obblighi di tracciabilità delle detrazioni previste dall'[articolo 15, Tuir](#), in vigore dal periodo d'imposta 2020.

Nel documento di prassi, l'Agenzia precisa che il contribuente può dimostrare l'utilizzo di sistemi di pagamento tracciabili mediante l'annotazione in fattura, ricevuta fiscale o documento commerciale, da parte del soggetto che eroga il servizio.

In alternativa, il contribuente può fornire la prova cartacea della transazione, tramite ricevuta della carta di debito o della carta di credito, copia del bollettino postale, del MAV o dei pagamenti con PagoPA.

In ultima analisi, è possibile fare riferimento all'estratto conto, che costituisce una prova opzionale, residuale e non aggiuntiva, in assenza di altra documentazione.

Oltre alle carte di debito, di credito e prepagate, assegni bancari e circolari, la norma fa riferimento anche ad «*altri sistemi di pagamento*», ovvero strumenti che garantiscono la tracciabilità e l'identificazione dell'autore del pagamento al fine di facilitare gli eventuali controlli da parte dell'Amministrazione Finanziaria.

Si pensi, per esempio, al pagamento effettuato tramite le applicazioni degli smartphone che permettono all'utente di effettuare transazioni di denaro senza carta di credito o di debito e senza necessità di un dispositivo dotato di tecnologia NFC.

In tal caso, conferma l'Agenzia, è possibile esibire l'e-mail di conferma della piattaforma su cui si sta effettuando l'operazione o copia delle ricevute dei pagamenti presenti nell'app.



Regime di maggior favore per i lavoratori che trasferiscono la residenza nel Comune di lavoro

Una novità da accogliere con favore è la nuova norma agevolativa per i lavoratori assunti a tempo indeterminato che trasferiscono la residenza nel Comune della sede di lavoro.

Si tratta di un primo tassello del piano casa proposto dal presidente di Confindustria, Emanuele Orsini, per risolvere il mismatch tra domanda e offerta di lavoro, frenata anche dai prezzi alti degli affitti, soprattutto nelle grandi città.

La norma agevolativa prevede che le somme erogate o rimborsate dai datori di lavoro per il pagamento dei canoni di locazione e delle spese di manutenzione dei fabbricati locati dai dipendenti assunti a tempo indeterminato nel 2025 **non concorrono, per i primi 2 anni dalla data di assunzione, a formare il reddito ai fini fiscali entro il limite complessivo di 5.000 euro annui.**

La nuova disposizione si applica ai soggetti:

- titolari di reddito di lavoro dipendente non superiore a 35.000 euro nell'anno precedente la data di assunzione;
- che trasferiscono la residenza nel Comune di lavoro, se questo è situato a più di 100 km di distanza dal precedente Comune di residenza.

Innalzamento della franchigia dei *benefit* e figli a carico

In continuità con l'anno 2024, la Legge di Bilancio conferma per il prossimo triennio 2025-2027 la riduzione al 5% dell'imposta sostitutiva sui premi di risultato e l'innalzamento della franchigia di esenzione dei *benefit* a 1.000 euro per tutti i dipendenti e a 2.000 per i lavoratori dipendenti con figli che si trovano nelle condizioni previste dall'[articolo 12, comma 2, Tuir.](#)

Poiché quest'ultima disposizione fa **esclusivo riferimento al presupposto reddituale** (reddito complessivo annuo non superiore a 2.840,51 euro, elevato a 4.000 euro per i figli di età non superiore a 24 anni), manca il coordinamento con il comma 1 dello stesso articolo 12, che non considera più a carico i **figli di età superiore a 30 anni**, salvo le ipotesi di disabilità accertata ai sensi della Legge n. 104/1992.

È pertanto auspicabile un tempestivo chiarimento dell'Amministrazione finanziaria, per comprendere se l'innalzamento della soglia è correlato al solo requisito reddituale disposto dal comma 2 (come si evince dalla formulazione letterale della norma) o anche dal requisito anagrafico del comma 1.



Servizio di *baby-sitting* agevolato solo se incluso nell'offerta scolastica

Sempre in tema welfare, si segnala una recente risposta dell'Agenzia delle Entrate, che restringe notevolmente la possibilità di beneficiare delle agevolazioni fiscali per i servizi di baby-sitting.

Secondo l'Agenzia la norma agevolativa prevista dall'[**articolo 51, comma 2, lettera f-bis\), Tuir**](#), oltre che ai servizi di educazione e istruzione, può estendersi anche ai servizi di baby-sitting, ma soltanto se tali “iniziativa sono incluse nei piani di offerta formativa scolastica”.

Si tratta, come è evidente, di un cortocircuito interpretativo, che di fatto estromette dai piani di welfare aziendale un servizio tra i più richiesti e più apprezzati dai lavoratori e dalle famiglie.

Altrettanto infelice è la [**risposta n. 57 del 1° marzo 2024**](#), secondo la quale nei piani di welfare non è corretto individuare una “categoria di dipendenti” sulla base caratteristiche o condizioni personali o familiari del lavoratore.

Tale interpretazione, infatti, è antitetica rispetto alla volontà del legislatore, che negli ultimi anni ha modificato significativamente le disposizioni previste dal TUIR proprio per rispondere più efficacemente alle esigenze di conciliare l'attività lavorativa con la vita familiare, di facilitare i compiti di cura dei figli, di sostenere la genitorialità e l'assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti.

Per questo, si auspica che l'Agenzia riveda queste interpretazioni eccessivamente restrittive delle norme, che rischiano di compromettere le politiche aziendali a favore dei lavoratori e delle lavoratrici più meritevoli di tutele da parte dell'ordinamento e che sempre più spesso sopperiscono alle mancanze del welfare statale.