**Guida ai compensi in natura o fringe benefit per**

**lavoratori**

**dipendenti**

**Paolo Ballanti**





***Paolo Ballanti***

Nato a Lugo (Ra) classe 1988, dopo la laurea in Consulente del Lavoro conseguita all’Università di Bologna nel 2012 ha frequentato tre master: Elaborazione buste paga (Ipsoa scuola di formazione – 2014); Diritto del Lavoro (Business school Il Sole 24 Ore – 2015); Hr specialist (Business school Il Sole 24 Ore – 2016).

Dal 2012 si occupa di consulenza giuslavoristica, elaborazione paghe e gestione risorse umane presso associazioni di categoria, studi professionali ed aziende di grandi dimensioni.

Ha collaborato e collabora attualmente con testate giornalistiche e blog su temi di Diritto del Lavoro.

**ISBN:** 9788891669360

Febbraio 2024

© Copyright 2024 Maggioli

**www.fiscoetasse.com**

**Indice**

[Introduzione 5](#_Toc157609892)

[1.](#_Toc157609893) [Beni e servizi di modico valore 6](#_Toc157609894)

[2.](#_Toc157609895) [Vitto, mense e indennità sostitutive 7](#_Toc157609896)

[3.](#_Toc157609897) [Azioni offerte alla generalità dei dipendenti 9](#_Toc157609898)

[*3.1 Le condizioni* 10](#_Toc157609899)

[*3.2 Franchigia* 10](#_Toc157609900)

[*3.3 Il valore delle azioni* 11](#_Toc157609901)

[*3.4 Singoli dipendenti* 11](#_Toc157609902)

[4.](#_Toc157609903) [Servizi e somme di carattere sociale e collettivo 12](#_Toc157609904)

[5.](#_Toc157609905) [Altri beni e servizi 16](#_Toc157609906)

[*5.1 Personal computer* 16](#_Toc157609907)

[*5.2 Telefono cellulare* 16](#_Toc157609908)

[6.](#_Toc157609909) [Valutazione dei compensi in natura tassati 17](#_Toc157609910)

[*6.1 Valore normale* 17](#_Toc157609911)

[*6.2 Valore convenzionale* 18](#_Toc157609912)

[7.](#_Toc157609913) [Mezzi di trasporto aziendali 19](#_Toc157609914)

[*7.1 Le modifiche della Legge di bilancio 2020* 20](#_Toc157609915)

[*7.2 Contratti stipulati sino al 30 giugno 2020* 21](#_Toc157609916)

[*7.3 Contratti stipulati dal 1° luglio 2020* 21](#_Toc157609917)

[*7.4 Veicoli immatricolati prima del 1° luglio 2020* 22](#_Toc157609918)

[*7.5 Valore al netto delle trattenute al dipendente* 22](#_Toc157609919)

[*7.6 Percorrenza convenzionale annua* 22](#_Toc157609920)

[*7.7 Le Tabelle ACI* 22](#_Toc157609921)

[8.](#_Toc157609922) [Fabbricati 24](#_Toc157609923)

[9.](#_Toc157609924) [Prestiti agevolati 25](#_Toc157609925)

[*9.1 Applicazione della tassazione* 26](#_Toc157609926)

[*9.2 Somme non tassate* 26](#_Toc157609927)

[10.](#_Toc157609928) [Trasporto ferroviario 27](#_Toc157609929)

[11.](#_Toc157609930) [Le novità della Manovra 2024 28](#_Toc157609931)

[*11.1 Vivenza a carico* 29](#_Toc157609932)

[*11.2 Come ottenere la soglia di detassazione a 2.000 euro?* 29](#_Toc157609933)

[12.](#_Toc157609934) [Tabelle ACI per l’anno 2024 30](#_Toc157609935)

[*12.1 Cambia la soglia di detassazione* 31](#_Toc157609936)

# Introduzione

L’articolo 51, comma 1, del Testo Unico delle Imposte sui Redditi (TUIR) approvato con Decreto del Presidente della Repubblica del 22 dicembre 1986 numero 917 il reddito di lavoro dipendente è costituito da “*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*”.

Di conseguenza, due sono gli elementi che caratterizzano i redditi da lavoro dipendente:

* La circostanza che il soggetto interessato rende la prestazione lavorativa alle dipendenze e sotto la direzione altrui;
* Le somme e i valori, anche se riconosciuti da soggetti terzi rispetto al datore di lavoro, siano comunque riconducibili al rapporto di lavoro dipendente (principio di omnicomprensività).

Alla luce dei due criteri citati il reddito di lavoro dipendente non è formato solo dalle “somme” riconosciute in busta paga ma altresì dai “valori” percepiti nel periodo d’imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro.

Nel concetto di “valori” entrano a pieno titolo anche i compensi in natura o *fringe benefit*, rappresentati da tutti quei beni e servizi che il dipendente percepisce nel periodo d’imposta in funzione del rapporto di lavoro in essere.

Da notare che i *fringe benefit*:

* Ricomprendono anche i beni e i servizi corrisposti al coniuge del dipendente o ai familiari fiscalmente a carico;
* Si differenziano dalle erogazioni liberali in quanto derivano da obbligazioni contrattuali assunte dal datore di lavoro;
* Possono essere generali, se corrisposti a determinate categorie di lavoratori ovvero attribuiti ad alcuni di essi.

Con riguardo a quest’ultimo aspetto i *fringe benefit* assumono anche la funzione di rappresentate vantaggi accessori rispetto al riconoscimento di aumenti retributivi, indennità speciali o superminimi.

Nelle pagine che seguono affronteremo la variegata casistica dei *fringe benefit* e le regole di tassazione che li governano.

La nostra analisi inizia con le ipotesi di compensi in natura non tassati (capitoli da 1 a 5), salvo poi concentrarsi sulla valutazione e sulle fattispecie di *fringe benefit* al contrario soggetti a tassazione (capitoli da 6 a 10).

# 1.

# Beni e servizi di modico valore

La normativa (articolo 51, comma 3, ultimo periodo, TUIR) dispone l’esclusione dell’imposizione fiscale per i beni e i servizi di modico valore. Tali si intendono “*il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d’imposta a lire 500.000 (*258,23 euro)*; se il predetto valore è superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito*”.

Di conseguenza, è escluso dal reddito il valore normale dei beni ceduti e dei servizi prestati, anche con l’utilizzo di appositi voucher, se complessivamente non superiore, nel periodo d’imposta, ad euro 258,23.

La soglia in questione, oltre ad essere stata derogata per il periodo d’imposta 2023 beneficia, con riferimento al periodo d’imposta 2024, di un’ulteriore disciplina derogatoria, di cui all’articolo 1, comma 16, Legge 30 dicembre 2023 numero 213.

Da notare che, se i beni, i servizi e / o le somme rimborsate hanno un valore superiore alla soglia di 258,23 euro (o a quella diversa figlia della Legge numero 213/2023), il suddetto valore concorre interamente a formare il reddito.

Inoltre, se il rapporto di lavoro ha una durata inferiore al periodo d’imposta, i limiti di legge non devono essere ragguagliati, ma considerati per intero. In caso poi di rapporti di lavoro diversi, nel corso dell’anno, ai fini del computo del limite, si assumono tutti i beni e i servizi ricevuti dal dipendente.

# 2.

# Vitto, mense e indennità sostitutive

Non concorrono a formare il reddito imponibile ai fini fiscali (articolo 51, comma 2, lettera c), TUIR) le prestazioni di vitto di seguito descritte:

|  |  |
| --- | --- |
| ***Valori*** | ***Descrizione*** |
| Somministrazioni di vitto da parte del datore di lavoro | Ad esempio, pasti consumati dai camerieri o il cuoco di un ristorante, pasti forniti al personale imbarcato su navi o aerei, fornitura di cestini preconfezionati contenenti il pasto dei dipendenti |
| Somministrazioni di pasti in mense organizzate direttamente dal datore o gestite da terzi\*\* | Sono comprese quelle derivanti da convenzioni con ristoranti. Tuttavia, il rimborso al dipendente della spesa sostenuta per pasti consumati in ristoranti non convenzionati, in occasione diversa dalla trasferta, quindi nel Comune ove viene svolta la prestazione, è soggetto a tassazione |
| Prestazioni sostitutive, come ticket restaurant, app mobile per smartphone, somministrazione di alimenti e bevande effettuate da pubblici esercizi, cessioni di prodotti di gastronomia per il consumo immediato | L’agevolazione fiscale opera fino all’importo complessivo giornaliero, al netto dei contributi e delle somme poste a carico dei lavoratori, di:* 4 euro, in caso di buono cartaceo;
* 8 euro, per i buoni in forma elettronica.

L’eventuale eccedenza concorre a formare il reddito imponibile\* |
| Indennità sostitutiva della mensa (erogazione in denaro)\*\*\* | L’esclusione ai fini fiscali opera fino all’importo complessivo giornaliero di 5,29 euro, solamente se corrisposta agli addetti ai cantieri edili, ad altre strutture lavorative a carattere temporaneo o ad unità produttive situate in zone prive di strutture o servizi di ristorazione |
| \*I limiti operano anche per i lavoratori in smart-working, nonché per quelli a tempo parziale il cui orario di lavoro non preveda il diritto alla pausa pranzo. Come sottolineato nella Risoluzione Agenzia entrate del 29 marzo 2010 numero 26/E l’importo del valore nominale dei ticket che eccede il limite di legge non può “*essere considerato assorbibile dalla franchigia di esenzione prevista dal comma 3 dell’art. 51 e, quindi, concorre alla formazione del reddito di lavoro dipendente*”\*\*La somministrazione di alimenti e bevande a mezzo card elettroniche che consentono di verificare in tempo reale l’utilizzo conseguente alla maturazione del diritto da parte del dipendente, è assimilata alla mensa “diffusa” e, come tale, esente da tassazione, a prescindere dal superamento del limite di 8 euro (Risoluzione Agenzia entrate 17 maggio 2005 numero 63/E)\*\*\*Come sottolineato nella Risoluzione ministeriale del 30 marzo 2000 numero 41/E l’esclusione dal reddito dell’indennità di mensa, fino a 5,29 euro, può riguardare soltanto quelle categorie di lavoratori per i quali ricorrano contemporaneamente le seguenti condizioni:* Avere un orario di lavoro che comporti la pausa per il vitto (con esclusione dei lavoratori cui viene attribuita un’indennità sostitutiva di mensa in funzione della particolare articolazione dell’orario di lavoro che non consente di fruire della pausa pasto);
* Essere addetti ad un’unità produttiva (esclusi quanti non sono stabilmente assegnati ad un’unità intesa come sede di lavoro);
* L’unità produttiva dev’essere ubicata in luogo che, in relazione al periodo di pausa concesso per il pasto, non consenta di recarsi, senza l’utilizzo di mezzi trasporto, al più vicino luogo di ristorazione, per l’utilizzo di buoni pasto
 |

Da notare che il datore di lavoro può contemplare più sistemi contemporaneamente, tra quelli citati in tabella. Tuttavia, lo stesso dipendente non può, nella stessa giornata, fruire di più sistemi.

[**RISOLUZIONE AGENZIA ENTRATE 29 MARZO 2010 NUMERO 26/E”**](https://www.fiscoetasse.com/files/17711/risoluzione-agenzia-entrate-29-marzo-2010-26e.pdf)

# 3.

# Azioni offerte alla generalità dei dipendenti

L’articolo 51, comma 2, lettera g) del TUIR prevede che non concorre a formare il reddito imponibile ai fini fiscali il “*valore delle azioni offerte alla generalità dei dipendenti per un importo non superiore complessivamente nel periodo d’imposta a lire 4 milioni, a condizione che non siano riacquistate dalla società emittente o dal datore di lavoro o comunque cedute prima che siano trascorsi almeno tre anni dalla percezione; qualora le azioni siano cedute prima del predetto termine, l’importo che non ha concorso a formare il reddito al momento dell’acquisto è assoggettato a tassazione nel periodo d’imposta in cui avviene la cessione*”.

In sostanza, la normativa prevede un regime fiscale di favore alle sole assegnazioni, in favore della generalità dei dipendenti, delle azioni emesse dall’impresa con la quale il contribuente intrattiene il rapporto di lavoro ovvero da società italiane o estere che, direttamente o indirettamente, controllano la medesima impresa, ne sono controllate o sono controllate dalla stessa società che controlla l’impresa.

Il requisito del controllo è quello stabilito dall’articolo 2359 del Codice civile. Lo stesso può essere:

* Di fatto, che si concretizza con la presenza di voti sufficienti per esercitare un’influenza dominante nell’assemblea ordinaria;
* Di diritto, quindi con maggioranza dei voti esercitabili nell’assemblea ordinaria.

Da notare che il controllo non ricorre in caso di partecipazione paritetica del 50% per ciascun socio, nell’ambito di una *joint venture* che prevede il consenso di entrambi i soci per le decisioni più importanti.

La misura in parola interessa i piani di azionariato diffuso e, in presenza di determinate condizioni di seguito descritte, concede una franchigia che, se rispettata, permette al valore delle azioni offerte di non concorrere alla formazione del reddito dei lavoratori dipendenti.

È importante precisare che le agevolazioni in esame non si applicano alle assegnazioni di azioni effettuate a soggetti che, pur avendo lavorato per l’azienda, non sono più in forza presso di essa (ex dipendenti).

## 3.1 Le condizioni

Come anticipato, l’agevolazione fiscale in argomento spetta al ricorrere delle seguenti condizioni:

* Le azioni devono essere offerte a tutti i dipendenti a tempo indeterminato, siano essi a tempo pieno che part-time;
* Le azioni non devono essere riacquistate dalla società emittente, dal datore di lavoro o dalla società che controlla il soggetto emittente (a prescindere dal periodo di possesso delle azioni stesse);
* Le azioni devono essere mantenute per un periodo di tre anni dall’assegnazione (a tal proposito si considera il periodo che va dal giorno dell’assegnazione allo stesso giorno del terzo anno solare successivo).

Con riguardo a quest’ultimo punto, il datore di lavoro è tenuto ad informare i lavoratori interessati dall’assegnazione agevolata circa l’obbligo di comunicargli in maniera tempestiva le eventuali cessioni delle azioni, anche successivamente all’eventuale cessazione del rapporto di lavoro.

Se le azioni sono cedute prima del triennio (o in qualunque momento sono riacquistate dalla società emittente o dal datore) l’importo che non ha concorso a formare il reddito al momento dell’acquisto è tassato, quale compenso in natura, nel periodo di paga in cui avviene la cessione. A tal proposito fanno eccezione le azioni ottenute in sostituzione del premio di risultato.

Tuttavia, se la cessione nel triennio avviene in forma obbligatoria perché imposta dalla legge, il valore delle azioni assegnate gratuitamente non è tassato, come chiarito dalla Risoluzione Agenzia entrate del 12 agosto 2005 numero 118/E. Al contrario, se la cessione nel triennio è imposta dal regolamento del piano azionario il valore delle azioni è soggetto a tassazione.

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro durante il triennio, se il dipendente che cede le azioni (sempre nel triennio) intrattiene un rapporto con un nuovo datore (o ente pensionistico) l’azienda precedente deve comunicare al primo soggetto l’importo del valore che questi deve assumere a tassazione, unitamente al reddito di lavoro dipendente o al trattamento pensionistico erogato. In mancanza, o in caso di comunicazione tardiva dell’ex datore di lavoro, il nuovo datore di lavoro (o ente pensionistico), dietro segnalazione del soggetto interessato è tenuto ad attivare al fine di conoscere il predetto importo.

## 3.2 Franchigia

Al ricorrere delle suddette condizioni il valore delle azioni sottoscritte o acquistate dai dipendenti (siano esse di nuova emissione o già in circolazione) è escluso dal reddito per un importo non superiore complessivamente nel periodo d’imposta a 2.065,83 euro, al netto di quanto corrisposto dal dipendente a fronte dell’assegnazione.

Se un dipendente beneficia di diverse attribuzioni di azioni nello stesso periodo d’imposta, bisogna sommarle per verificare l’eventuale superamento della franchigia. Se il valore ottenuto supera tale importo viene tassata solo la parte eccedente.

Per esempio, in caso di assegnazione di azioni del valore di 5 mila euro, per un corrispettivo di 2 mila euro, l’importo soggetto a tassazione è di 934,17 euro risultante dalla sottrazione:

3.000,00 euro – 2.065,83 euro.

## 3.3 Il valore delle azioni

È importante ricordare che il valore delle azioni da prendere a riferimento corrisponde al cosiddetto “valore normale”, in particolare:

* Per i titoli quotati in mercati regolamentati italiani o esteri (azioni, obbligazioni, etc.) si assume la media aritmetica dell’ultimo mese, cioè per il periodo che va dal giorno di riferimento (quello della valutazione) allo stesso giorno del mese solare precedente;
* Con riguardo agli altri titoli se trattasi di:
1. Azioni, quote o titoli di partecipazione rileva il valore della quota spettante di patrimonio netto della società o dell’ente partecipato;
2. Altri titoli, comprese le obbligazioni non quotate, si effettua una comparazione con il valore normale dei titoli aventi analoghe caratteristiche negoziati in mercati regolamentati italiani o stranieri e, in mancanza, si devono assumere altri elementi determinabili in modo obiettivo.

Nella determinazione del valore non rilevano eventuali limitazioni quantitativa e temporali in ordine alla spettanza dei dividendi.

## 3.4 Singoli dipendenti

Con riguardo ai singoli dipendenti, per le assegnazioni (anche conseguenti ad aumenti di capitale) si considera soggetta a tassazione la differenza tra il valore delle azioni, al momento dell’assegnazione stessa, e l’ammontare corrisposto dal dipendente.

# 4.

# Servizi e somme di carattere sociale e collettivo

La normativa fiscale esclude la tassazione per una serie di somme e servizi riconosciuti per finalità di carattere sociale e collettivo, a patto che gli stessi siano forniti alla generalità dei dipendenti o a categorie di essi.

Nel concetto di “categorie di dipendenti” non rientrano solo quelle previste nel Codice civile (come dirigenti, quadri, impiegati ed operai) ma altresì le categorie relative a tutti i dipendenti di un certo tipo, ad esempio con lo stesso livello o qualifica), a patto che i criteri in parola siano tali da impedire, in senso teorico, l’erogazione di somme / servizi *ad personam* in esenzione totale o parziale da imposte.

Le casistiche in parola sono quelle descritte in tabella:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Norma*** | ***Somme / servizi*** | ***Descrizione*** |
| Articolo 51, comma 2, lettera d) | I servizi di trasporto collettivo per lo spostamento dei lavoratori dall’abitazione al luogo di lavoro e viceversa | Può essere organizzato dal datore di lavoro ovvero dallo stesso affidato a terzi, compresi gli esercenti di servizi pubblici, con o senza una partecipazione economica da parte dei lavoratori |
| Sono invece soggette a tassazione le indennità sostitutive del servizio di trasporto, riconosciute in via forfettaria dal datore di lavoro, nonché i rimborsi chilometrici |
| Articolo 51, comma 2, lettera d-*bis*) | Somme erogate o rimborsate per l’acquisto di abbonamenti per il trasporto pubblico | Sono escluse da tassazione le somme erogate o rimborsate dal datore di lavoro (ovvero le spese da quest’ultimo direttamente sostenute, volontariamente e / o in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento aziendale, per l’acquisto di abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale o interregionale del dipendente e dei familiari fiscalmente a carico. L’esclusione compete anche se la somma erogata non copre interamente il costo dell’abbonamento |
| L’agevolazione fiscale non opera con riferimento a:* Singoli titoli di viaggio;
* Carte di trasporto integrate con altri servizi;
* Voucher corrisposti ai dipendenti per favorire gli spostamenti casa-lavoro-casa, tramite ad esempio biciclette o servizi di *car sharing* a meno che non superino il limite annuo previsto dall’articolo 51, comma 3, ultimo periodo del TUIR
 |
| Articolo 51, comma 2, lettera f-*bis*) | Somme, servizi e prestazioni erogati per servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare (asili nido e scuole materne) compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, l’acquisto di libri di testo, ausili per la DSA, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali (sono altresì comprese le prestazioni delle scuole non paritarie) | La casistica in questione interessa le somme e i servizi erogati, volontariamente o in conformità ad accordi o contratti di lavoro, dal datore di lavoro ai familiari dei dipendenti, anche se non fiscalmente a carico.Al datore di lavoro è fatto obbligo di acquisire e conservare la documentazione comprovante il soggetto che ha fruito del servizio e l’utilizzo delle somme da parte del dipendente per le finalità citate.Se il dipendente ha beneficiato del bonus asilo nido riconosciuto dall’Inps, il rimborso del datore di lavoro non è soggetto a tassazione solo per la parte effettivamente rimasta a carico del dipendente (differenza tra rimborso e bonus asilo nido) |
| Somme erogate per borse di studio o simili | Somme erogate dall’azienda per le borse assegnate ai familiari dei dipendenti, anche se non fiscalmente a carico. In base a quanto previsto dalla Circolare Agenzia entrate del 15 giugno 2016 numero 28/E sono ricompresi:* I contributi versati dal datore di lavoro per rimborsare al lavoratore le spese sostenute per le rette scolastiche, tasse universitarie, libri di testo scolastici;
* Gli incentivi economici agli studenti che conseguono livelli di eccellenza nell’ambito scolastico\*;
* Servizi di trasporto scolastico, rimborso delle somme per le gite didattiche, visite di istruzione ed altre iniziative incluse nei piani di offerta formativa scolastica;
* L’offerta, anche sotto forma di rimborso spese, di servizi di baby-sitting.

Al datore di lavoro è fatto obbligo di acquisire e conservare la documentazione comprovante l’utilizzo delle somme da parte del dipendente per le citate finalità |
| Articolo 51, comma 2, lettera f) | Utilizzo di opere e servizi aventi finalità di istruzione, educazione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria, culto | Trattasi di servizi ed opere di proprietà dell’azienda o messi a disposizione da strutture esterne alla stessa, aventi le finalità citate, le cui spese sono sostenute dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo, fruibili dai dipendenti e dai loro familiari / conviventi (anche non fiscalmente a carico)\*\* |
| Articolo 51, comma 2, lettera f-*ter*) | Somme e prestazioni per servizi di assistenza (anche psicologica) a familiari anziani (almeno 75 anni di età) o non autosufficienti | Trattasi delle somme erogate dal datore di lavoro, volontariamente o in base a contratti aziendali per i familiari dei dipendenti, anche non fiscalmente a carico. Lo stato di non autosufficienza deve risultare da certificazione medica |
| Articolo 51, comma 2, lettera f-*quater*) | Contributi e premi per prestazioni sociosanitarie a persone non autosufficienti o con gravi patologie | Sono ricompresi nella casistica in argomento i contributi e i premi versati dal datore di lavoro, volontariamente o in base a contratti aziendali, a favore dei dipendenti (esclusi i familiari) per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana ovvero aventi per oggetto il rischio di gravi patologie |
| \*Se le somme non sono vincolate al raggiungimento di un risultato di eccellenza sono soggette a tassazione \*\*Per i servizi messi a disposizione da strutture esterne all’azienda la non rilevanza ai fini fiscali opera a patto che il dipendente risulti estraneo al rapporto che intercorre tra l’azienda e l’effettivo prestatore del servizio |

Per quanto riguarda la fattispecie di cui all’articolo 51, comma 2, lettera d-*bis*) al datore di lavoro, nei casi di erogazione o rimborso delle somme al dipendente, è fatto obbligo di:

* Indicare le somme in parola nella Certificazione Unica;
* Conservare la documentazione comprovante l’utilizzo delle somme da parte del lavoratore coerentemente con le finalità per le quali le<https://www.fiscoetasse.com/files/17711/risoluzione-agenzia-entrate-29-marzo-2010-26e.pdf> somme stesse sono state corrisposte (si intendono ad esempio titoli di viaggio nominativi o comunque riconducibili all’avente diritto, ovvero, se non riconducibili, è necessaria un’autocertificazione del dipendente).

# 5.

# Altri beni e servizi

## 5.1 Personal computer

La cessione ai lavoratori dipendenti di personal computer di nuova fabbricazione, acquistati dal datore di lavoro (imprese o enti soggetti ad IRES) non costituisce un’ipotesi fiscalmente rilevante, in presenza delle seguenti condizioni:

* L’acquisto dev’essere effettuato dal datore di lavoro nello stesso esercizio della cessione al dipendente;
* Al dipendente viene addebitato un importo pari al prezzo di acquisto sostenuto dal datore di lavoro.

L’agevolazione, rappresentata dalla differenza tra il valore di mercato del Pc ed il costo di acquisto addebitato al lavoratore, sussiste anche se la cessione ricomprende i programmi di funzionamento dell’apparecchio.

## 5.2 Telefono cellulare

Il telefono cellulare messo a disposizione del dipendente dal datore di lavoro rappresenta un compenso in natura tassabile, in considerazione di una base imponibile rappresentata dai costi delle telefonate private addebitati dal gestore di telefonia mobile all’azienda.

Nelle ipotesi di telefono di proprietà del dipendente l’Agenzia entrate ha affermato che “*si è dell’avviso che la parte di costo relativo al servizio di telefonia e al traffico dati che la società istante rimborsa al dipendente sulla base di un criterio forfetario, non supportato da elementi e parametri oggettivi (es. numero e/o durata delle telefonate, ecc.), nel silenzio del legislatore al riguardo, non possa essere escluso dalla determinazione del reddito di lavoro dipendente*” (Risoluzione Agenzia entrate 20 giugno 2017 numero 74/E).

[**RISOLUZIONE AGENZIA ENTRATE 20 GIUGNO 2017 NUMERO 74E**](https://cdn.fiscoetasse.com/upload/Risoluzione-del-20062017-74.pdf)

# 6.

# Valutazione dei compensi in natura tassati

Dal momento che i *fringe benefit* sono un esempio di retribuzione corrisposta, anziché in denaro, in beni e servizi, sorge il problema della loro valutazione ai fini dell’applicazione del calcolo dell’Irpef e relative addizionali.

A tal proposito la regola generale è tracciata dall’articolo 51, comma 3, del TUIR con cui si prevede che, fatte salve le ipotesi di valutazione convenzionale della retribuzione in natura, di cui parleremo tra poco, la base imponibile dei *fringe benefit* è costituita dal “*valore normale dei beni e dei servizi*” secondo le disposizioni di cui all’articolo 9 del TUIR.

È tuttavia opportuno precisare che il valore normale “*dei generi in natura prodotti dall’azienda e ceduti ai dipendenti è determinato in misura pari al prezzo mediamente praticato dalla stessa azienda nelle cessioni al grossista*” (articolo 51, comma 3).

Ad ogni modo la tassazione sui *fringe benefit* opera esclusivamente nell’ipotesi in cui il loro valore superi la soglia prevista dall’articolo 51, comma 3, ultimo periodo. La regola appena citata vale anche per i beni / servizi soggetti a tassazione sulla base di un valore convenzionale.

Nell’ipotesi in cui il datore di lavoro addebiti al dipendente una quota a titolo di concorso per le spese relative al bene / servizio, il reddito imponibile dev’essere diminuito per lo stesso importo addebitato.

Da ultimo, in conformità alle disposizioni citate, per i beni e i servizi offerti dal datore di lavoro, il valore normale può “*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*” (Risoluzione Agenzia entrate 29 marzo 2010 numero 26/E).

[**RISOLUZIONE AGENZIA ENTRATE 29 MARZO 2010 NUMERO 26/E**](https://www.fiscoetasse.com/files/17711/risoluzione-agenzia-entrate-29-marzo-2010-26e.pdf)

## 6.1 Valore normale

L’articolo 9 del TUIR dispone innanzitutto (commi 2 e 3) che i beni e i servizi in natura sono valutati secondo il valore normale degli elementi che li compongono e, cioè, il prezzo o il corrispettivo mediamente praticato “*per i beni e i servizi della stessa specie o similari, in condizioni di libera concorrenza e al medesimo stadio di commercializzazione, nel tempo e nel luogo in cui i beni o servizi sono stati acquistati o prestati e, in mancanza, nel tempo e nel luogo più prossimi*” (comma 3).

Il prezzo o il corrispettivo citati vanno assunti al netto dell’IVA, come chiarito dalla Risoluzione Agenzia entrate del 26 marzo 2004 numero 54/E.

La normativa prevede comunque alcuni criteri di confronto, di tipo oggettivo. In particolare, per i beni / servizi in regime di libero mercato, si fa riferimento “*in quanto possibile, ai listini o alle tariffe del soggetto che ha fornito i beni o i servizi e, in mancanza, alle mercuriali e ai listini delle camere di commercio e alle tariffe professionali, tenendo conto degli sconti d’uso*” (comma 3).

Al contrario, per i beni e i servizi soggetti a disciplina dei prezzi, si “*fa riferimento ai provvedimenti in vigore*” (comma 3).

## 6.2 Valore convenzionale

L’articolo 51, comma 4, del TUIR elenca tutta una serie di ipotesi in cui la quantificazione del valore del bene / servizio rilevante ai fini fiscali avviene in maniera convenzionale, sulla base di criteri definiti dallo stesso Testo Unico.

Appartengono alla casistica in parola le ipotesi di cui alle lettere da a) a c-*bis*) dell’articolo 51, comma 4, nello specifico:

* Mezzi di trasporto aziendali (lettera a);
* Prestiti (lettera b);
* Fabbricati concessi ai dipendenti (lettera c);
* Servizi di trasporto ferroviario (lettera c-*bis*).

# 7.

# Mezzi di trasporto aziendali

Tra i *fringe benefit* più diffusi figura la concessione al lavoratore dell’auto aziendale.

Le ricadute a livello contributivo e fiscale, connesse all’utilizzo dell’automezzo, si differenziano a seconda che lo stesso sia:

* Ad uso esclusivamente aziendale;
* Ad uso promiscuo (aziendale e privato) quando, per intenderci, il mezzo è lasciato nella disponibilità del dipendente al di fuori dell’uso lavorativo;
* Ad uso esclusivamente privato.

La prima ipotesi non ha alcuna rilevanza a livello contributivo e fiscale.

La terza casistica, al contrario, prevede l’assoggettamento a contributi e imposte secondo il valore normale del bene.

Per quanto riguarda poi l’utilizzo promiscuo del mezzo, si prende a riferimento un valore convenzionalmente previsto dalla normativa che identifica l’uso del mezzo stesso per motivi personali.

Il riferimento normativo è rappresentato dall’articolo 51, comma 4, lettera a) del TUIR. La norma prevede che, ai fini della determinazione del valore del *fringe benefit* rappresentato dall’assegnazione del mezzo ad uso promiscuo, per:

* Gli autoveicoli indicati nell’articolo 54, comma 1, lettere a), c) ed m) del Codice della strada (di cui al Decreto legislativo 30 aprile 1992 numero 285);
* I motocicli e i ciclomotori di nuova immatricolazione;

concessi in uso promiscuo dal 1° luglio 2020 opera un sistema di tassazione differenziato in base alle emissioni del veicolo. Discorso diverso invece per i mezzi assegnati fino al 30 giugno 2020, le cui modalità di assoggettamento a contributi e tasse sono le stesse a prescindere dalle emissioni.

Il discrimine ante 30 giugno 2020 / 1° luglio 2020 è figlio delle modifiche operate dalla Manovra 2020.

Da ultimo è opportuno precisare che gli automezzi interessati al regime fiscale in argomenti, indicati nelle lettere a), c) ed m) del Decreto legislativo 30 aprile 1992 numero 285 sono:

* Autovetture, da intendersi come i veicoli destinati al trasporto di persone, aventi al massimo nove posti, compreso quello del conducente (lettera a);
* Autoveicoli per trasporto promiscuo, con una massa complessiva a pieno carico non superiore a 3,5 o 4,5 tonnellate se a trazione elettrica o a batteria, destinati al trasporto di persone e di cose e capaci di contenere al massimo nove posti compreso quello del conducente (lettera c);
* Autocaravan, da intendersi come i veicoli aventi una speciale carrozzeria ed attrezzati permanentemente per essere adibiti al trasporto e all’alloggio di sette persone al massimo, compreso il conducente.

## 7.1 Le modifiche della Legge di bilancio 2020

Come precisato dall’Agenzia entrate con la Risoluzione del 14 agosto 2020 numero 46/E “*il comma 4, lettera a), del Tuir nel definire il regime fiscale degli autoveicoli, motocicli e ciclomotori concessi in uso promiscuo ai dipendenti, prevede per gli stessi, in deroga al generale criterio di tassazione dei fringe benefit basalto sul loro valore normale, un criterio di determinazione forfetaria del quantum da assoggettare a tassazione*”.

La disposizione in argomento, nella formulazione antecedente alle modifiche apportate dall’articolo 1, comma 632, della Legge 27 dicembre 2019 numero 160 prevede che i “*veicoli concessi in uso promiscuo concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente per un ammontare pari al 30 per cento dell’importo corrispondente ad una percorrenza convenzionale di 15 mila chilometri calcolato sulla base del costo chilometrico di esercizio desumibile dalle tabelle nazionali dell’ACI, al netto degli ammontari eventualmente trattenuti al dipendente*” (Risoluzione AE).

La Manovra 2020, in vigore dal 1° gennaio 2020, ha modificato la lettera a) al fine di incentivare il ricorso all’utilizzo di veicoli meno inquinanti. In particolare, per i veicoli “*di nuova immatricolazione, con valori di emissione di anidride carbonica non superiori a 60 per chilometro (g/km di CO2) concessi in uso promiscuo con contratti stipulati a decorrere dal 1° luglio 2020, si assume il 25 per cento dell’importo corrispondente ad una percorrenza convenzionale di 15.000 chilometri calcolato sulla base del costo chilometrico di esercizio desumibile dalle tabelle nazionali che l’Automobile club d’Italia deve elaborare entro il 30 novembre di ciascun anno e comunicare al Ministero dell’economia e delle finanze, che provvede alla pubblicazione entro il 31 dicembre, con effetto dal periodo d’imposta successivo, al netto degli ammontari eventualmente trattenuti al dipendente*” (articolo 51, comma 4, lettera a), TUIR).

La citata percentuale, sempre a norma dell’articolo 51 citato, è elevata “*al 30 per cento per i veicoli con valori di emissione di anidride carbonica superiori a 60 g/km ma non a 160 g/km. Qualora i valori di emissione dei suindicati veicoli siano superiori a 160 g/km ma non a 190 g/km, la predetta percentuale è elevata a 40 per cento per l’anno 2020 e al 50 per cento a decorrere dall’anno 2021. Per i veicoli con valori di emissione di anidride carbonica superiori a 190 g/km, la predetta percentuale è pari al 50 per cento per l’anno 2020 e al 60 per cento a decorrere dall’anno 2021*”.

In definitiva, le modifiche normative introdotte “*confermano la tassazione forfetaria dei veicoli concessi in uso promiscuo ai dipendenti, seppur graduata in ragione delle emissioni di anidride carbonica dei veicoli stessi*” (Risoluzione AE).

[**RISOLUZIONE AGENZIA ENTRATE 14 AGOSTO 2020 NUMERO 46/E”**](https://www.fiscoetasse.com/files/10328/risoluzione-del-14082020-46.pdf)

## 7.2 Contratti stipulati sino al 30 giugno 2020

In caso di contratti di concessione stipulati sino al 30 giugno 2020 per auto immatricolate fino al 30 giugno 2020, continua a valere la percentuale del 30%, applicata *erga omnes* in virtù della normativa previgente alle modifiche introdotte dalla Manovra 2020, approvata con Legge 27 dicembre 2019 numero 160).

La suddetta percentuale dev’essere applicata sull’importo corrispondente ad una percorrenza convenzionale annua di 15 mila chilometri, calcolata in base alle Tabelle ACI comunicate annualmente dall’Agenzia delle Entrate.

Come precisato dalla Risoluzione del 14 agosto 2020 il discrimine per l’applicazione della disciplina ante o post 30 giugno 2020 è rappresentato dal “*momento della sottoscrizione dell’atto di assegnazione da parte del datore di lavoro e del dipendente*”.

Da ultimo, sempre con riguardo ai veicoli concessi in uso promiscuo con contratti stipulati entro il 30 giugno 2020, è lo stesso legislatore che dispone l’applicazione della vecchia normativa (ante Manovra 2020) che, di conseguenza, continuerà “*a vivere per tutta la durata del contratto, così come precedentemente inteso*” (Risoluzione AE).

## 7.3 Contratti stipulati dal 1° luglio 2020

Discorso diverso rispetto a quanto appena descritto per i veicoli immatricolati dal 1° luglio 2020, assegnati in uso promiscuo al dipendente, sulla base di contratti stipulati a decorrere dalla predetta data.

In questa situazione operano le modifiche intervenute con la Legge 27 dicembre 2019 numero 160, con applicazione di una percentuale variabile in funzione dei livelli di emissione di anidride carbonica, da calcolare con riguardo all’importo corrispondente ad una percorrenza convenzionale annua di 15 mila chilometri, definita dalle Tabelle ACI, come descritto in tabella:

|  |  |
| --- | --- |
| ***Valori di emissione di CO2 (indicati sul libretto di circolazione del mezzo ed ottenuti in base al test europeo WLTP sulle emissioni)*** | ***% dell’importo corrispondente a una percorrenza convenzionale di 15 mila km*** |
| Non superiori a 60 grammi per km | 25% |
| Tra 61 e 160 grammi per km | 30% |
| Tra 161 e 190 grammi per km | 50% |
| Da 191 grammi per km in poi | 60% |

## 7.4 Veicoli immatricolati prima del 1° luglio 2020

Per i veicoli:

* Assegnati con contratto stipulato dopo il 1° luglio 2020;
* Immatricolati fino al 30 giugno 2020;

il *fringe benefit* dev’essere fiscalmente valorizzato per la sola “*parte riferibile all’uso privato dell’autoveicolo, motociclo o ciclomotore, scorporando dal suo valore normale, l’utilizzo nell’interesse del datore di lavoro*” (Risoluzione AE).

## 7.5 Valore al netto delle trattenute al dipendente

L’importo del *fringe benefit* risultante dall’applicazione delle Tabelle ACI, secondo le modalità di calcolo sopra descritte, dev’essere assunto al netto degli importi, comprensivi di IVA, eventualmente trattenuti al dipendente o da quest’ultimo corrisposti.

Nel consegue che, se la trattenuta (o il corrispettivo) è superiore all’importo forfettario derivante dalle Tabelle ACI, nessun ammontare dev’essere assoggettato a tassazione per l’utilizzo del mezzo.

## 7.6 Percorrenza convenzionale annua

Posto che il valore fiscalmente rilevante del *fringe benefit* in argomento si determina considerando una percorrenza convenzionale annua, l’importo dev’essere giocoforza ragguagliato ai periodi dell’anno nel corso dei quali al lavoratore interessato è concesso l’uso promiscuo del veicolo.

A tal proposito, si assumono i giorni di assegnazione del mezzo, a prescindere dal suo effettivo utilizzo.

## 7.7 Le Tabelle ACI

Ogni anno, l’Agenzia delle Entrate comunica le Tabelle ACI da utilizzare per il rimborso chilometrico ed il calcolo del *fringe benefit* derivante dall’uso, da parte del lavoratore dipendente o parasubordinato, dell’automezzo aziendale.

L’articolo 51, comma 4, lettera a) del TUIR prevede infatti la determinazione del valore convenzionale del mezzo assegnato al lavoratore ad uso promiscuo sulla base del “*costo chilometrico desumibile dalle tabelle nazionali che l’Automobile club d’Italia deve elaborare entro il 30 novembre di ciascun anno e comunicare al Ministero dell’economia e delle finanze, che provvede alla pubblicazione entro il 31 dicembre, con effetto dal periodo d’imposta successivo*”.

Nello specifico, le tariffe ACI sono divise in:

* Autovetture in produzione;
* Autovetture fuori produzione;

con un’ulteriore suddivisione in autovetture con alimentazione:

* Benzina;
* Gasolio;
* Benzina – gpl;
* Benzina – metano;
* Ibrido – benzina;
* Ibrido – gasolio;
* Elettrica;
* Ibrido plug-in.

Nelle tabelle sono altresì compresi i costi relativi a motoveicoli ed autocaravan.

Si precisa che se il mezzo non è compreso nelle tabelle ACI, si prende in considerazione il veicolo più simile fra quelli inclusi nelle tabelle.

# 8.

# Fabbricati

Il TUIR prevede all’articolo 51, comma 4, lettera c) l’assoggettamento a tassazione sulla base di un valore convenzionale, per i fabbricati, di proprietà del datore di lavoro o dallo stesso presi in locazione, concessi “*in locazione, in uso o in comodato*”.

In tal caso si assume a riferimento la differenza tra:

* La rendita catastale effettiva del fabbricato o, in mancanza, presunta, aumentata di tutte le spese riguardanti l’immobile, diverse da quelle già utilizzate per la determinazione della rendita, purché non sostenute dal dipendente utilizzatore (come spese condominiali ed utenze gas, luce ed acqua);
* Quanto corrisposto dal dipendente stesso per lo sfruttamento dell’immobile.

Per i fabbricati non soggetti all’iscrizione nel catasto, come i fabbricati rurali e quelli esteri, si considera reddito la differenza tra il valore del canone di locazione, determinato in regime vincolistico o in mancanza in regime di libero mercato, e quanto corrisposto per il godimento dell’immobile.

Se lo stesso fabbricato è concesso a più dipendenti l’importo da assoggettare a tassazione dev’essere ripartito in proporzione alle parti dell’immobile assegnate a ciascun lavoratore.

Un caso particolare concerne i custodi di aziende. Per questi ultimi, a fronte dell’obbligo di dimorare nell’alloggio stesso, si assume come compenso in natura (soggetto a tassazione) il 30% della differenza sopra citata.

Non si applica invece alcuna tassazione sulla differenza ma l’intero importo è soggetto ad Irpef, qualora il datore di lavoro riconosca una somma per contribuire al pagamento del canone di locazione.

# 9.

# Prestiti agevolati

A norma dell’articolo 51, comma 4, lettera b) del TUIR per i prestiti erogati dal datore di lavoro, a prescindere dalla loro durata, ovvero da terzi con cui l’azienda ha stipulato accordi o convenzioni, dal 2023 si assume come reddito:

* Per i prestiti a tasso fisso, il 50% della differenza tra l’importo degli interessi calcolato al tasso ufficiale di riferimento vigente alla data di concessione del prestito e l’importo degli interessi calcolato al tasso applicato sui prestiti;
* Per i prestiti a tasso variabile il 50% della differenza tra l’importo degli interessi calcolato al tasso ufficiale di riferimento vigente alla data di scadenza di ciascuna rata e l’importo degli interessati calcolato al tasso applicato sui prestiti.

La misura fiscale in parola opera altresì quando il datore di lavoro:

* Non sostiene alcun onere specifico, come ad esempio nel caso di prestiti concessi sotto forma di scoperto di conto corrente, di mutuo ipotecario e di cessione dello stipendio;
* Versa direttamente ad un istituto di credito scelto dal dipendente, un contributo in conto interessi sul conto corrente del dipendente dedicato al pagamento del prestito (il cui piano di ammortamento è stato inviato in precedenza all’azienda) e senza che la somma interessata entri nella disponibilità del dipendente medesimo.

In quest’ultima ipotesi il dipendente deve presentare al datore, entro il 31 gennaio di ogni anno, la certificazione attestante la regolarità dei pagamenti delle rate del finanziamento, rilasciata periodicamente dall’istituto di credito, a conferma che le somme accreditate sono state utilizzate per far fronte agli oneri finanziari attinenti al mutuo.

Il datore di lavoro, dal canto suo, è tenuto ad indicare in 770 l’ammontare del contributo erogato.

Come precisato dall’Agenzia entrate nella Risoluzione del 25 luglio 2023 numero 44/E “*nel caso in cui il mutuo (o il finanziamento) sia intestato ad un familiare o cointestato con un familiare (ad esempio il coniuge) il calcolo deve essere effettuato sulla base dell’intera quota interessi*”.

Al contrario, se il prestito è intestato ad un soggetto diverso il calcolo avviene sulla base della sola quota interessi imputabile al dipendente che ha sottoscritto il finanziamento.

**[“**[**RISOLUZIONE AGENZIA ENTRATE 25 LUGLIO 2023 NUMERO 44/E”]**](https://www.fiscoetasse.com/files/16716/risoluzione-ade-44-2023.pdf)

## 9.1 Applicazione della tassazione

Una volta determinato il reddito lo stesso dev’essere tassato, mediante ritenuta d’acconto, in sede di pagamento delle singole rate del prestito, previste dal piano di ammortamento.

## 9.2 Somme non tassate

Tra le forme di sostegno economico garantite dal datore di lavoro non sono soggetti a tassazione:

* I prestiti aventi una durata inferiore a dodici mesi concessi, a seguito di accordi aziendali, dall’azienda ai dipendenti in contratto di solidarietà / Cassa integrazione guadagni ovvero ai dipendenti vittime dell’usura o ammessi a fruire delle erogazioni pecuniarie a ristoro dei danni conseguenti a rifiuto opposto a richieste estorsive;
* Acconti e anticipazioni di retribuzione, trattandosi di una modalità di pagamento del compenso;
* Dilazioni di pagamento previste per beni e servizi ceduti o prestati direttamente dal datore.

Da ultimo è importante precisare che gli acconti e le anticipazioni di Tfr erogati al di fuori dei casi previsti dalla legge (o in misura superiore rispetto a quella fissata dalla legge o dal contratto) sono soggetti all’applicazione della norma sulla tassazione della somma convenzionalmente stabilita.

# 10.

# Trasporto ferroviario

Ai sensi dell’articolo 51, comma 4, del TUIR per i servizi di trasporto ferroviario di persone prestati gratuitamente dalle aziende ferroviarie ai propri dipendenti o a dipendenti di società dello stesso gruppo societario, concorre a formare il reddito, al netto delle somme eventualmente trattenute, l’importo forfettario di 0,072 euro / chilometro.

# 11.

# Le novità della Manovra 2024

In Gazzetta Ufficiale Serie Generale numero 303 del 30 dicembre 2023 è stata pubblicata la Legge 30 dicembre 2023 numero 213 “*Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2024 e bilancio pluriennale per il triennio 2024-2026*”, in vigore dal 1° gennaio 2024.

In tema di *fringe benefit* la Manovra 2024 introduce una disposizione che opera in deroga a quanto previsto dall’articolo 51, comma 3 del TUIR.

Nello specifico, l’articolo 1, comma 16, dispone che, limitatamente al periodo d’imposta 2024, 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*” comprese “*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;
* Delle spese per l’affitto della prima casa ovvero per gli interessi sul mutuo relativo alla prima casa.

Il limite appena citato passa da 1.000 a 2.000 euro a beneficio dei lavoratori dipendenti con figli, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti e i figli adottivi o affidati, che si trovano nelle condizioni previste dall’articolo 12, comma 2 del TUIR.

Al fine di poter dare attuazione a quanto previsto dall’articolo 1, comma 16 della Manovra 2024 i datori di lavoro sono tenuti a trasmettere un’apposita informativa “*alle rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti*” (articolo 1, comma 16, ultimo periodo).

Come anticipato, la disposizione di cui alla Legge numero 213/2023 opera “*in deroga a quanto previsto dall’articolo 51, comma 3, prima parte del terzo periodo, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917*” (articolo 1, comma 16).

I limiti suddetti comprendono anche le somme riconosciute entro il 12 gennaio 2025, in virtù del principio di cassa allargato, per il pagamento delle utenze domestiche citate, nonché le spese per il contratto di locazione della prima casa ovvero per gli interessi sul mutuo relativo alla prima casa.

## 11.1 Vivenza a carico

Come poc’anzi anticipato, la soglia di detassazione dei *fringe benefit* è elevata, per il solo periodo d’imposta 2024, a 2.000 euro per i lavoratori dipendenti con figli che si trovano nella condizione prevista dall’articolo 12, comma 2 del TUIR.

La condizione in parola è quella della vivenza a carico. Tali si considerano i figli con un reddito complessivo non superiore a 2.840,51 euro, al lordo degli oneri deducibili, computando anche le retribuzioni corrisposte da enti e organismi internazionali, rappresentanze diplomatiche e consolari e missioni, nonché quelle corrisposte dalla Santa Sede, dagli enti gestiti direttamente da essa e dagli enti centrali della Chiesa cattolica.

Per i figli di età non superiore a ventiquattro anni il limite di reddito complessivo è elevato a 4.000 euro.

## 11.2 Come ottenere la soglia di detassazione a 2.000 euro?

Il limite di detassazione a 2.000 euro opera soltanto a fronte di una dichiarazione del dipendente interessato, trasmessa al datore di lavoro, in cui si afferma di aver diritto alla misura in parola.

Nella missiva dev’essere altresì riportato “*il codice fiscale dei figli*” (articolo 1, comma 17).

# 12.

# Tabelle ACI per l’anno 2024

Sulla Gazzetta Ufficiale del 22 dicembre 2023 numero 298 è stato pubblicato il Comunicato dell’Agenzia delle Entrate contenente le tabelle nazionali dei costi chilometrici di esercizio di autovetture e motocicli elaborate dall’ACI, a valere per l’anno 2024.

I valori in questione, come già anticipato, devono essere utilizzati ai fini della tassazione del reddito in natura, derivante dall’assegnazione ad uso promiscuo (sia per lavoro che per fini personali) delle autovetture aziendali a dipendenti e collaboratori.

Si ricorda che per la quantificazione del *fringe benefit* assume rilevanza il momento di immatricolazione e di assegnazione del mezzo. In particolare, per autoveicoli, motocicli e ciclo motori aziendali immatricolati ed assegnati:

* Entro il 30 giugno 2020, il *fringe benefit* dev’essere calcolato considerando la percorrenza convenzionale annua di 15 mila chilometri, moltiplicata per il costo chilometrico, applicando al prodotto ottenuto la percentuale del 30%;
* Successivamente al 1° luglio 2020, il *fringe benefit* va calcolato, ferma restando la percorrenza convenzionale annua di 15 mila chilometri ed i valori di riferimento ACI, applicando le seguenti percentuali, differenti a seconda dei livelli di emissione di anidride carbonica del mezzo:
1. 25% per i veicoli con valori di emissioni di anidride carbonica non superiori a 60 g/km;
2. 30% per i veicoli con emissioni di anidride carbonica superiori a 60 g/km e fino a 160 g/km;
3. 50% per i veicoli con emissioni di anidride carbonica a 160 g/km e fino a 190 g/km;
4. 60% per i veicoli con emissioni di anidride carbonica superiori a 190 g/km.

Da ultimo, il *benefit* dev’essere quantificato al netto dell’eventuale somma trattenuta al dipendente per l’utilizzo del mezzo.

[**ALLEGATO “TABELLE ACI ANNO 2024”**](https://www.fiscoetasse.com/files/17713/tabelle-aci-2024.pdf)

## 12.1 Cambia la soglia di detassazione

La soglia di detassazione dei *fringe benefit* eccezionalmente fissata, per il periodo d’imposta 2024, a 1.000 / 2.000 euro a norma della Legge numero 213/2023 ha effetti anche sulla tassazione dei veicoli assegnati ad uso promiscuo, dal momento che la stessa tassazione è regolamentata dall’articolo 51, comma 3, del TUIR.

Si ricorda che al raggiungimento del limite di esenzione (1.000 euro / 2.000 euro) concorrono, oltre al valore dei veicoli in uso promiscuo e ad altri beni e servizi prestati ai lavoratori, anche eventuali somme loro rimborsate per le spese per le utenze domestiche (acqua, luce e gas), per l’affitto della prima casa nonché per gli interessi sul mutuo relativo alla prima casa.