

Risposta n. 189/2026

OGGETTO: Welfare aziendale – Trattamento fiscale dei fringe benefit riconosciuti ai lavoratori addetti ordinariamente al servizio domenicale – Articolo 51, comma 3, del TUIR.

Con l'istanza di interpello specificata in oggetto, è stato esposto il seguente

QUESITO

La società (di seguito, *Istante*) rappresenta di essere affidataria di servizi pubblici essenziali non interrompibili, organizzati *"sette giorni su sette, senza distinzione tra giorni feriali e festivi"* e che, *"[a]l fine di promuovere il benessere, la fidelizzazione e la motivazione del personale coinvolto in modalità operative che richiedono strutturalmente il lavoro domenicale, con possibili impatti sulla vita personale e familiare, intende istituire un sistema di "welfare aziendale", per il biennio 2026/2027, per i lavoratori che svolgono attività lavorativa domenicale in regime ordinario*

attraverso il riconoscimento di buoni benzina o buoni spesa multi uso/voucher, in conformità alla normativa vigente in tema di fringe benefit".

Al riguardo, è previsto che i *fringe benefit* siano erogati mensilmente sulla base del valore annuo previsto per la fascia di appartenenza del lavoratore, determinata secondo i seguenti criteri:

"1) contratto individuale o disposizione aziendale antecedente all'emanazione del presente sistema di welfare che prevedano che i lavoratori effettuino il lavoro domenicale in ordinario;

2) unità organizzativa di appartenenza".

Le fasce di appartenenza del lavoratore, individuate con cadenza trimestrale in funzione della frequenza del lavoro domenicale richiesta per garantire la copertura dei servizi dell'unità organizzativa, sono determinate secondo i seguenti criteri:

"Fascia A: valore annuo € X (appartengono a questa fascia i lavoratori di cui al punto 1) del paragrafo precedente o quelli che appartengono a unità organizzativa che richieda svolgimento del servizio per 16 domeniche annue);

Fascia B: valore annuo € Y (appartenenza a unità organizzativa che richiede 12 domeniche annue);

Fascia C: valore annuo € Z (appartenenza a unità che richiede 6 domeniche annue)".

L'Istante chiarisce che l'istituzione di un piano di *"welfare aziendale"* è finalizzato a sostenere quei *"lavoratori che svolgono la prestazione in modalità ordinaria anche nella giornata domenicale, essendo la stessa considerata categoria ontologica chiamata ad assicurare una prestazione lavorativa particolarmente disagiata all'interno del*

sistema di conciliazione vita-lavoro. Tale sistema di welfare aziendale sostanziandosi, pertanto, nella corresponsione di specifici fringe benefit, riconosciuti nei limiti di legge vigenti, non è finalizzato ad incentivare la performance del singolo lavoratore, né, tantomeno, costituisce corrispettivo di prestazioni lavorative, premio di produttività o risultato, non concorrendo, quindi, a formare reddito da lavoro dipendente ai sensi dell'art. 51, comma 3."

Precisa, a tal fine, che "l'art. 32, lettera c), del vigente CCNL Utilitalia Ambiente, prevede il riconoscimento di una specifica indennità per il lavoro domenicale, il cui importo è stato successivamente rimodulato mediante accordo integrativo aziendale, con conseguente incremento del valore".

Tanto premesso, l'Istante chiede di "confermare se i benefit descritti, erogati nell'ambito del sistema di welfare aziendale rappresentato, possano essere qualificati come fringe benefit ai sensi dell'art. 51, comma 3, del TUIR e, conseguentemente, non concorrano alla formazione del reddito di lavoro dipendente nei limiti previsti dalla normativa vigente".

SOLUZIONE INTERPRETATIVA PROSPETTATA DAL CONTRIBUENTE

L'Istante non prospetta alcuna soluzione interpretativa.

PARERE DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE

L'articolo 51, comma 1, del Testo unico delle imposte sui redditi, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917 (TUIR), stabilisce che costituiscono reddito di lavoro dipendente «*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».

La disposizione sancisce il c.d. "*principio di onnicomprensività*", in base al quale sia gli emolumenti in denaro sia i valori corrispondenti ai beni, ai servizi e alle opere forniti dal datore di lavoro ai propri dipendenti (c.d. *fringe benefit*) costituiscono redditi imponibili e, in quanto tali, concorrono alla determinazione del reddito di lavoro dipendente.

Al comma 2 e all'ultimo periodo del comma 3 del medesimo articolo 51 sono individuate le opere, i servizi, le prestazioni e i rimborsi spesa che non concorrono a formare la base imponibile o vi concorrono solo parzialmente.

In particolare, l'ultimo periodo del comma 3 prevede che *«Non concorre a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta a lire 500.000 [n.d.r. euro 258,23] se il predetto valore superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito».*

La norma detta, dunque, una previsione di carattere generale in materia di determinazione del reddito di lavoro dipendente e fissa il limite entro il quale il valore dei beni e dei servizi concessi al dipendente non assume rilevanza reddituale, ferma restando la sua integrale imponibilità in caso di superamento della soglia di esclusione prevista dalla norma.

Nel corso degli ultimi anni il predetto limite di 258,23 euro è stato modificato più volte. In particolare, da ultimo, per i periodi d'imposta 2025, 2026 e 2027, l'articolo 1, comma 390, della legge 30 dicembre 2024, n. 207, ha stabilito la non concorrenza alla formazione del reddito, entro il limite complessivo di 1.000 euro (innalzato a 2.000 euro

per i lavoratori dipendenti con figli fiscalmente a carico), del valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti.

Ai sensi del successivo comma 3-bis dell'articolo 51 *«l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro può avvenire mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale»*.

Come chiarito nella circolare del Ministero delle Finanze n. 326 del 23 dicembre 1997, paragrafo 2.3 - Beni e servizi forniti al dipendente (*Fringebenefit*) - il citato comma 3 dell'articolo 51 individua nel valore normale di cui all'articolo 9 del TUIR il criterio generale di valutazione dei beni ceduti e dei servizi prestati al dipendente.

Il reddito da assoggettare a tassazione è pari al valore normale soltanto se il bene è ceduto o il servizio è prestato gratuitamente (ciò vale anche nel caso dei beni prodotti dall'azienda e ceduti gratuitamente al dipendente); se, invece, per la cessione del bene (anche in caso di bene prodotto dall'azienda e ceduto al dipendente) o la prestazione del servizio, il dipendente corrisponde delle somme (con il sistema del versamento o della trattenuta) è necessario determinare il valore da assoggettare a tassazione sottraendo tali somme dal valore normale del bene o del servizio.

Con la circolare 15 giugno 2016, n. 28/E, è stato chiarito, inoltre, che le erogazioni in natura sotto forma di beni o servizi e i buoni rappresentativi degli stessi (quali, ad esempio, i buoni carburante), di importo non superiore al limite previsto dall'articolo 51, comma 3, del TUIR, rientrano nell'ambito applicativo di tale disposizione, come già evidenziato con la circolare 22 ottobre 2008, n. 59/E.

Come evidenziato, al riguardo, con la risposta a istanza di interpello n. 5, pubblicata il 16 gennaio 2025, con la citata circolare n. 28/E del 2016 è stato chiarito che *"la specifica disciplina delle caratteristiche e delle modalità di fruizione dei titoli di legittimazione è dettata dall'articolo 6 del decreto [del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, emanato il 25 marzo 2016], il quale al comma 1 stabilisce che «[t]ali documenti non possono essere utilizzati da persona diversa dal titolare, non possono essere monetizzati o ceduti a terzi e devono dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale senza integrazioni a carico del titolare».*

Il comma 1 dell'articolo 6 del decreto connota il documento di legittimazione come un titolo rappresentativo di una specifica utilità la previsione secondo cui il documento deve dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale prefigura una esatta corrispondenza tra il valore indicato nel documento di legittimazione ed il valore della prestazione offerta che, ai sensi della prima parte del comma 3 dell'articolo 51 del TUIR, deve essere determinato in base al valore normale, come definito dall'articolo 9 del TUIR.

Pertanto, nel citato documento di prassi, i voucher di cui al citato comma 1:

1) non possono essere emessi a parziale copertura del costo della prestazione, opera o servizio e, quindi, non sono integrabili;

2) non possono rappresentare più prestazioni opere o servizi di cui all'articolo 51, comma 2, del TUIR.

I voucher hanno lo scopo di identificare il soggetto che ha diritto alla prestazione sottostante e richiedono, pertanto, la previa intestazione del titolo all'effettivo fruitore

della prestazione, opera o servizio anche nei casi di utilizzo da parte dei familiari del dipendente.

L'oggetto della prestazione alla quale il titolo può dare diritto deve consistere in un bene o un servizio e, pertanto, il voucher non può essere rappresentativo di somme di denaro.

L'uso del voucher agevola l'utilizzo di strutture di soggetti terzi per erogare ai dipendenti le prestazioni e i servizi rappresentati, alle quali il datore di lavoro può fare ricorso a condizione che il dipendente non intervenga nel rapporto economico con la struttura che eroga la prestazione, potendo altrimenti configurarsi un aggiramento del divieto di erogare la prestazione in denaro ove non previsto.

Anche nel caso dei voucher il dipendente assume la veste di mero destinatario della prestazione, estraneo al contratto in virtù del quale acquista il relativo diritto.

In deroga al principio in base al quale i voucher «devono dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale», il comma 2 dell'articolo 6 del citato decreto prevede che «i beni e servizi di cui all'articolo 51, comma 3, ultimo periodo del TUIR possono essere cumulativamente indicati in un unico documento di legittimazione purché il valore complessivo degli stessi non ecceda il limite di importo di 258,23 euro».

La deroga alle regole generali contenute nel comma 1 costituisce una eccezione al "divieto di cumulo", potendo un unico voucher rappresentare più beni e servizi di importo complessivo non superiore a 258,23 euro.

La pluralità di beni e servizi erogabili attraverso l'utilizzo di un unico voucher si riflette sulle modalità di individuazione dei beni e servizi rappresentati dal titolo di legittimazione.

Nella citata circolare n. 28/E del 2016 è stato chiarito che mentre il voucher monouso deve dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio, predeterminato ab origine e definito nel valore, il voucher cumulativo può rappresentare una pluralità di beni, determinabili anche attraverso il rinvio, ad esempio, ad una elencazione contenuta su una piattaforma elettronica, che il dipendente può combinare a sua scelta nel "carrello della spesa", per un valore non eccedente 258,23 euro.

Depone in tal senso la ratio della norma, che ha riguardo al valore complessivo dei beni e servizi di cui all'articolo 51, comma 3, del TUIR, che non deve eccedere 258,23 euro.

È sufficiente, pertanto, che il valore dei beni e servizi erogati non ecceda il limite di 258,23 euro, diversamente l'intero importo concorre alla determinazione del reddito di lavoro dipendente.

La soglia di esenzione di euro 258,23 riguarda le sole erogazioni in natura, con esclusione di quelle in denaro, per le quali resta applicabile il principio generale secondo cui qualunque somma percepita dal dipendente in relazione al rapporto di lavoro costituisce reddito di lavoro dipendente, ad eccezione delle esclusioni specificatamente previste.

La soglia, inoltre, deve essere verificata, anche per i voucher, con riferimento all'insieme dei beni e servizi di cui il dipendente ha fruito a titolo di fringe benefit nello stesso periodo di imposta. Qualora il valore dei fringe benefit, complessivamente erogati

nel periodo d'imposta sia sotto forma di voucher che nelle modalità ordinarie superi il citato limite di 258,23 euro, lo stesso concorre interamente a formare il reddito".

Nel caso di specie, secondo quanto rappresentato dall'Istante, i *benefit* saranno erogati *"in conformità alla normativa vigente in tema di fringe benefit"* e *"tale sistema di welfare aziendale sostanziandosi, pertanto, nella corresponsione di specifici fringe benefit, riconosciuti nei limiti di legge vigenti, non è finalizzato ad incentivare la performance del singolo lavoratore, né, tantomeno, costituisce corrispettivo di prestazioni lavorative, premio di produttività o risultato"*.

In base a quanto affermato, assunto acriticamente, e in linea con la normativa e i chiarimenti di prassi sopra riportati, si ritiene che i buoni carburante e i buoni spesa multiuso, assegnati ai dipendenti nell'ambito del piano di *welfare* aziendale prospettato, rientrino tra i *fringe benefit* disciplinati dall'articolo 51, commi 3 e 3-bis, del TUIR e che, conseguentemente, non concorrano alla formazione del reddito di lavoro dipendente ai fini fiscali e contributivi, entro il limite complessivo previsto dalla normativa vigente nel periodo d'imposta di riferimento.

Il presente parere viene reso sulla base degli elementi rappresentati, assunti acriticamente come illustrati nell'istanza di interpello, nel presupposto della loro veridicità e concreta attuazione del contenuto restando, dunque, impregiudicato ogni potere di controllo dell'Amministrazione finanziaria.

**firma su delega del Direttore Centrale
atto di delega prot. R.I. 7107 del 13.05.2026**

**IL CAPO SETTORE
(firmato digitalmente)**