Ultime novità su welfare e benefit (auto) ai lavoratori

Nel mese di agosto sono state introdotte alcune novità normative in materia di welfare aziendale e fringe benefit per l'auto ad uso promiscuo. Gli interventi, che modificano la disciplina del TUIR e la definizione di "altri familiari", derivano sia dalle disposizioni del Decreto Omnibus (D.Lgs. n. 148/2026) sia da due pubblicazioni dell'Agenzia delle Entrate (risposte n. 159 e n. 163).

Di seguito una sintesi delle principali novità.

Novità per il calcolo del fringe benefit auto

Il D.Lgs. n. 148/2026 (c.d Decreto Omnibus) correttivo della delega fiscale, modifica la disciplina in materia di determinazione del fringe benefit per i veicoli concessi in uso promiscuo al personale, contenuta nell'art. 51, comma 4, lettera a) del TUIR.

In sintesi:

- il fringe benefit dei veicoli concessi in uso promiscuo si determina assumendo il **50%** dell'importo corrispondente a una percorrenza convenzionale di **15.000 chilometri**, calcolato sulla base del costo chilometrico di esercizio desumibile dalle tabelle nazionali ACI. La percentuale è ridotta:
    - al **10%** per i veicoli a trazione esclusivamente elettrica;
    - al **20%** per i veicoli ibridi plug-in.
- è introdotta una specifica disciplina in materia di determinazione del reddito imponibile in presenza accessori e allestimenti dell'auto aziendale, prevedendo una maggiorazione forfetaria del **5%** del valore del fringe benefit nei casi in cui il veicolo assegnato in uso promiscuo sia dotato di accessori o allestimenti non valorizzati nelle tabelle ACI e non direttamente acquistati dal lavoratore;
- è stabilita, a partire dal 1° gennaio dell'anno successivo al **quinto anno** di prima immatricolazione del veicolo (cioè dal 6° anno d'età del mezzo), l'applicazione di una maggiorazione del 50% del valore del fringe benefit auto.

In merito a quest'ultimo punto la norma farebbe riferimento ai veicoli immatricolati a partire dal 2020, per questi ultimi l'incremento del 50% del fringe benefit può scattare già a partire dall'anno in corso (2026), essendo trascorsi i cinque anni previsti dal periodo d'imposta dell'immatricolazione. L'adeguamento verrà applicato in sede di conguaglio. In sintesi:

- anno di immatricolazione 2020 => maggiorazione +50% dal 1° gennaio 2026
- anno di immatricolazione 2021 => maggiorazione +50% dal 1° gennaio 2027
- anno di immatricolazione 2022 => maggiorazione +50% dal 1° gennaio 2028
- …….

Novità sul welfare aziendale

Il Decreto Omnibus chiarisce (se non "corregge") i requisiti per l'accesso ai bonus e ai piani di welfare aziendali. L'articolo 1 del D.Lgs. n. 148/2026 elimina infatti il requisito generale della convivenza e il vincolo di percezione di assegni alimentari per l'inclusione dei parenti rientranti nella categoria degli "altri familiari" (ex art. 433 c.c.) ai fini dei fringe benefit e del welfare aziendale.

Le novità correggono un'imperfezione normativa che aveva penalizzato i beneficiari, risolvendo un nodo interpretativo che aveva creato non poche incertezze tra datori di lavoro e dipendenti.

Alla luce delle nuove disposizioni del decreto, quando le disposizioni di welfare o di esenzione fanno riferimento ai "familiari di cui all'articolo 12, TUIR", senza richiedere la sussistenza delle condizioni del carico fiscale (e quindi anche se i familiari dispongono di un reddito autonomo) è indifferente il fatto che gli "altri familiari" di cui all'articolo 433 c.c. siano o meno conviventi con il contribuente ovvero percepiscano o meno assegni alimentari risultanti da provvedimenti dell'autorità giudiziaria.

Esempio pratico: *azienda introduce un regolamento welfare per il personale; un dipendente richiede l'erogazione di un benefit (o di un rimborso previsto dal welfare aziendale) a favore del suocero (soggetto rientrante tra gli "altri familiari"). Il suocero ha un reddito proprio di 20.000 €/anno e abita in un'altra città (non è convivente). Esito a seguito Decreto Omnibus: il dipendente può accedere legittimamente al beneficio/rimborso per il suocero, poiché la norma richiede solo il legame di parentela/affinità e non impone né la convivenza né il carico fiscale.*

NB: Nulla cambia invece laddove la norma esiga espressamente lo status di "familiari fiscalmente a carico": quando si fa riferimento a questi ultimi, richiamando le condizioni di cui al comma 2, articolo 12, TUIR o quando si fa generico riferimento ai familiari fiscalmente a carico con riguardo agli "altri familiari" di cui all'articolo 433 c.c., viene sempre richiesto l'ulteriore requisito della convivenza – o della percezione di assegni alimentari risultanti da provvedimenti dell'autorità giudiziaria – oltre ai requisiti reddituali previsti dal comma 2, articolo 12, TUIR (reddito complessivo non superiore a 2.840,51 euro, al lordo degli oneri deducibili, elevato a 4.000 euro per i figli di età non superiore a ventiquattro anni).

Gli interventi dell'agenzia delle entrate

Anche sulla scia dei nuovi orientamenti ministeriali sopra riportati, l'Agenzia delle Entrate ha fornito due importanti chiarimenti in materia di welfare aziendale, ampliando e precisando l'ambito di applicazione.

I chiarimenti riguardano, in particolare, le due situazioni seguenti:

1) il rimborso delle spese di assistenza sostenute per familiari anziani o non autosufficienti del dipendente;

2) il rimborso delle spese di istruzione sostenute nell'interesse dei familiari del dipendente.

Assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti

Per quanto concerne il primo punto, si tratta di un chiarimento relativamente al caso di rimborso, nell'ambito di un piano di welfare aziendale, delle spese sostenute per il ricovero e l'assistenza del genitore del dipendente presso una residenza sanitaria assistenziale (RSA), nonostante quest'ultimo non sia convivente con il lavoratore.

L'Agenzia – confermando le disposizioni del Decreto Omnibus – stabilisce che, nel rispetto delle altre condizioni previste dalla normativa, il rimborso delle spese RSA sostenute in favore del genitore non convivente non concorre alla formazione del reddito di lavoro dipendente.

È importante che il datore di lavoro acquisisca la documentazione riguardante la spesa affrontata dal dipendente e una dichiarazione sostitutiva attestante il fatto che non richiederà il rimborso della spesa ad altri soggetti (ad esempio altri datori di lavoro), ovvero che non beneficerà di deduzione o detrazione fiscale.

Spese di istruzione

Per quanto concerne il secondo punto, si tratta di un chiarimento relativamente al caso in cui le spese di istruzione – sostenute nell'interesse dei figli del dipendente – siano materialmente pagate dal coniuge mediante un conto corrente a lui esclusivamente intestato. L'Agenzia ha confermato che tali somme possono essere rimborsate nell'ambito del piano di welfare senza concorrere alla formazione del reddito di lavoro dipendente. Ai fini dell'agevolazione, pertanto, non è necessario che il pagamento sia materialmente eseguito dal lavoratore beneficiario del credito welfare.

Lo stesso principio può essere applicato anche alla parte di un'unione civile, in considerazione dell'equiparazione prevista dalla normativa (L.76/2016).

Resta fermo il principio del divieto di duplicazione del beneficio: la spesa rimborsata in regime di esenzione non potrà essere utilizzata dal dipendente o dal coniuge per beneficiare anche di una deduzione o detrazione fiscale. A tal fine, il datore di lavoro dovrà acquisire una dichiarazione sostitutiva attestante che le medesime fatture/ricevute non siano già state, né saranno, oggetto di ulteriori richieste di rimborso, anche presso altri soggetti.

Si ricorda che l'adozione del welfare aziendale rappresenta una scelta volontaria del datore di lavoro. Tuttavia, per accedere alle agevolazioni fiscali, le misure devono essere rivolte alla generalità dei dipendenti o a specifiche categorie. È pertanto fondamentale formalizzare l'iniziativa tramite un accordo aziendale o un regolamento unilaterale che definisca chiaramente i servizi offerti e i destinatari.

Per ulteriori informazioni
UFFICIO PAGHE
tel. 0173/226687
e-mail libripaga@acaweb.it

Categoria

1. News Paghe

Data di creazione
7 Settembre 2026