

Ai Sig.ri Clienti
Loro Sedi

OGGETTO: FRINGE BENEFITS: LE REGOLE 2026

La retribuzione in natura (fringe benefits) riconosciuta dall'azienda ai dipendenti può assumere forme diverse e avere impatti diversi sul calcolo di contributi e tasse. La "**Legge di Bilancio 2026**", in vigore dal 1° gennaio, è **intervenuta** sul tema dei fringe benefits **modificando** la **soglia di esenzione dei buoni pasto elettronici**. In questa scheda ne riepiloghiamo la disciplina.

FRINGE BENEFITS: LE REGOLE 2026					
PREMESSA	La retribuzione che il datore di lavoro eroga a fronte della prestazione manuale e/o intellettuale resa dal dipendente, oltre a concretizzarsi in somme di denaro liquidate a mezzo elaborazione del cedolino paga, può altresì assumere la forma di beni e servizi riconosciuti dall'azienda. In tal caso si parla di retribuzione in natura o fringe benefits che, in virtù del principio di onnicomprensività della base imponibile ai fini fiscali e contributivi¹, può avere o meno effetti sul calcolo di: ♦ IRPEF a carico del dipendente; ♦ contributi previdenziali e assistenziali a carico dell'azienda; ♦ contributi previdenziali e assistenziali a carico del dipendente.				
BENI E SERVIZI DI MODICO VALORE	In generale, non concorre a formare il reddito imponibile ai fini fiscali, previdenziali e contributivi il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente non superiore, nel periodo d'imposta, ad euro 258,23. In deroga a ciò, la soglia di esenzione fiscale e contributiva è eccezionalmente aumentata per i periodi d'imposta 2024, 2025, 2026 e 2027 a: <table border="1"> <tr> <td>1.000 euro annui</td><td>generalità dei lavoratori dipendenti</td></tr> <tr> <td>2.000 euro annui</td><td>per i lavoratori dipendenti con figli fiscalmente a carico, considerando anche i figli nati fuori del matrimonio, riconosciuti, adottivi, affiliati o affidati e, dal 2025, i figli conviventi del coniuge deceduto.</td></tr> </table> Sono incluse nei limiti le somme riconosciute entro il 12 gennaio dell'anno successivo per il pagamento delle utenze domestiche di gas, luce e acqua con riferimento a immobili ad uso abitativo posseduti o detenuti, sulla base di un titolo idoneo, da: ♦ dipendente;	1.000 euro annui	generalità dei lavoratori dipendenti	2.000 euro annui	per i lavoratori dipendenti con figli fiscalmente a carico , considerando anche i figli nati fuori del matrimonio, riconosciuti, adottivi, affiliati o affidati e, dal 2025, i figli conviventi del coniuge deceduto.
1.000 euro annui	generalità dei lavoratori dipendenti				
2.000 euro annui	per i lavoratori dipendenti con figli fiscalmente a carico , considerando anche i figli nati fuori del matrimonio, riconosciuti, adottivi, affiliati o affidati e, dal 2025, i figli conviventi del coniuge deceduto.				

¹ sancito dall'art. 51, comma 1 del Tuir

- ◆ **coniuge/familiari** del dipendente,

a prescindere che negli stessi abbiano o meno stabilito la residenza o il domicilio, a condizione che ne sostengano effettivamente le relative spese, nonché le spese pagate per il contratto di locazione (regolarmente registrato) dell'abitazione principale ovvero per gli interessi sul mutuo relativo alla medesima (in caso di rimborso **il dipendente non può beneficiare delle detrazioni IPREF previste per le medesime spese**).

I datori di lavoro provvedono all'attuazione dell'agevolazione fiscale **previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie**, laddove presenti.



L'agevolazione fiscale (soglia di esenzione a 2.000 euro) è **riconosciuta in misura intera ad ogni genitore**, titolare di reddito di lavoro dipendente e / o assimilato, anche in presenza di un unico figlio, purché lo stesso sia fiscalmente a carico di entrambi.

Sempre la soglia a 2.000 euro è attribuita al contribuente che non può ottenere la detrazione fiscale per figli a carico dal momento che per questi ultimi percepisce l'Assegno Unico e Universale (AUU) ovvero perché il figlio ha più di 30 anni.



I dipendenti che perdono nel corso dell'anno i requisiti per ottenere la soglia di esenzione maggiorata **sono tenuti a darne immediata comunicazione al datore di lavoro**. Quest'ultimo deve provvedere al **recupero del beneficio non spettante** dagli emolumenti corrisposti nei **periodi paga successivi** a quello in cui è stata **resa la comunicazione** e, in ogni caso, entro i termini di effettuazione delle operazioni di congruaggio di fine anno o di fine rapporto, nel caso di cessazione dello stesso nel corso dell'anno.

Al datore di lavoro è fatto carico di acquisire e conservare, per eventuali controlli, **la documentazione per giustificare la spesa sostenuta dal dipendente** o, in alternativa, farsi rilasciare dal dipendente una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà, con la quale si attesta di essere in possesso della documentazione comprovante il pagamento delle utenze domestiche, di cui si riportano gli elementi necessari per identificarle, come:

- ◆ numero e intestatario della fattura;
- ◆ tipologia di utenza;
- ◆ importo pagato;
- ◆ data e modalità di pagamento.

L'azienda deve peraltro acquisire un'ulteriore dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà attestante che le medesime fatture non siano già state

	rimborsate, in tutto o in parte, dal medesimo datore di lavoro o da soggetti terzi.  Le dichiarazioni sostitutive vanno rilasciate dal dipendente con sottoscrizione in originale e va allegata copia del proprio documento di identità. Se i beni ceduti e / o i servizi prestati e / o le somme rimborsate dal datore di lavoro hanno un valore superiore alla soglia di 1.000/2.000 euro l'intero valore concorre interamente a formare il reddito.  Se il rapporto di lavoro ha una durata inferiore al periodo d'imposta il limite di esenzione non dev'essere ragguagliato, ma da considerarsi per intero; in caso di diversi rapporti di lavoro nel corso dell'anno, ai fini del computo del limite, si considerano tutti i beni e i servizi ricevuti dal dipendente.								
SOMMINISTRAZIONI DI VITTO DA PARTE DELL'AZIENDA	A norma della "Legge di Bilancio 2026" la soglia di esenzione dei buoni pasto elettronici passa da 8 a 10 euro giornalieri. La legge di bilancio non ritocca la disciplina del Tuir con riguardo alle altre forme di somministrazione del vitto o prestazioni sostitutive. Pertanto, le regole in vigore nel periodo d'imposta 2026 prevedono, con riguardo a: <table border="1"> <tr> <td>a)</td><td>somministrazioni di vitto da parte del datore di lavoro (ad esempio i pasti consumati dai camerieri o dal cuoco di un ristorante, i pasti forniti al personale imbarcato su navi o aerei, nonché la fornitura di cestini preconfezionati contenenti il pasto dei dipendenti) l'esenzione fiscale e contributiva</td></tr> <tr> <td>b)</td><td>somministrazioni di pasti in mense organizzate direttamente dal datore di lavoro o gestite da terzi (comprese le somministrazioni di pasti derivanti da convenzioni con i ristoranti) l'esenzione fiscale e contributiva</td></tr> <tr> <td>c)</td><td>prestazioni sostitutive della somministrazione del vitto l'esenzione fiscale e contributiva fino all'importo complessivo giornaliero (al netto dei contributi e delle somme poste a carico dei lavoratori) di 4 euro per il buono pasto cartaceo ovvero di 10 euro (fino al 2025 la soglia era pari a 8 euro) per i buoni pasto elettronici (l'eccedenza rispetto alle soglie descritte concorre a formare il reddito imponibile)</td></tr> <tr> <td>d)</td><td>indennità sostitutiva della mensa (erogata in denaro a mezzo elaborazione del cedolino paga) è esente fino all'importo complessivo giornaliero di 5,29 euro 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</td></tr> </table>	a)	somministrazioni di vitto da parte del datore di lavoro (ad esempio i pasti consumati dai camerieri o dal cuoco di un ristorante, i pasti forniti al personale imbarcato su navi o aerei, nonché la fornitura di cestini preconfezionati contenenti il pasto dei dipendenti) l'esenzione fiscale e contributiva	b)	somministrazioni di pasti in mense organizzate direttamente dal datore di lavoro o gestite da terzi (comprese le somministrazioni di pasti derivanti da convenzioni con i ristoranti) l'esenzione fiscale e contributiva	c)	prestazioni sostitutive della somministrazione del vitto l'esenzione fiscale e contributiva fino all'importo complessivo giornaliero (al netto dei contributi e delle somme poste a carico dei lavoratori) di 4 euro per il buono pasto cartaceo ovvero di 10 euro (fino al 2025 la soglia era pari a 8 euro) per i buoni pasto elettronici (l'eccedenza rispetto alle soglie descritte concorre a formare il reddito imponibile)	d)	indennità sostitutiva della mensa (erogata in denaro a mezzo elaborazione del cedolino paga) è esente fino all'importo complessivo giornaliero di 5,29 euro 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
a)	somministrazioni di vitto da parte del datore di lavoro (ad esempio i pasti consumati dai camerieri o dal cuoco di un ristorante, i pasti forniti al personale imbarcato su navi o aerei, nonché la fornitura di cestini preconfezionati contenenti il pasto dei dipendenti) l'esenzione fiscale e contributiva								
b)	somministrazioni di pasti in mense organizzate direttamente dal datore di lavoro o gestite da terzi (comprese le somministrazioni di pasti derivanti da convenzioni con i ristoranti) l'esenzione fiscale e contributiva								
c)	prestazioni sostitutive della somministrazione del vitto l'esenzione fiscale e contributiva fino all'importo complessivo giornaliero (al netto dei contributi e delle somme poste a carico dei lavoratori) di 4 euro per il buono pasto cartaceo ovvero di 10 euro (fino al 2025 la soglia era pari a 8 euro) per i buoni pasto elettronici (l'eccedenza rispetto alle soglie descritte concorre a formare il reddito imponibile)								
d)	indennità sostitutiva della mensa (erogata in denaro a mezzo elaborazione del cedolino paga) è esente fino all'importo complessivo giornaliero di 5,29 euro 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 (il requisito della temporaneità ricorre anche nelle ipotesi di stagionalità dell'attività svolta dal dipendente) Come ha chiarito la circolare MEF n. 326 del 23.12.1997, il datore di lavoro può prevedere più sistemi contemporaneamente tra quelli sopra descritti, in funzione delle proprie esigenze organizzative.  Lo stesso dipendente, tuttavia, con riferimento alla medesima giornata non può fruire di più sistemi. L'esclusione dal reddito dell'indennità di mensa, fino a 5,29 euro, può riguardare soltanto quelle categorie di lavoratori per le quali ricorrano contemporaneamente le seguenti condizioni ◆ avere un orario di lavoro che comporti la pausa per il vitto (si escludono i dipendenti cui viene attribuita un'indennità sostitutiva di mensa proprio in funzione della particolare articolazione dell'orario di lavoro che non consente di fruire della pausa pasto); ◆ essere addetti ad un'unità produttiva (sono esclusi quanti sono stabilmente assegnati ad un'unità intesa come sede di lavoro); ◆ l'unità produttiva dev'essere ubicata in un luogo che, in relazione al periodo di pausa concesso per il pasto, non consenta di recarsi, senza l'utilizzo di mezzi di trasporto, al più vicino luogo di ristorazione, per l'utilizzo di buoni pasto.
AZIONI SOTTOSCRITTE DAI DIPENDENTI	Il valore delle azioni sottoscritte o acquistate dai dipendenti (sia di nuova emissione che già in circolazione) è escluso dal reddito imponibile ai fini fiscali e contributivi per un importo, al netto di quanto corrisposto dal dipendente a fronte dell'assegnazione, non superiore complessivamente nel periodo d'imposta a 2.065,83 euro². Se il valore supera tale soglia viene tassata solo la parte eccedente.  L'assegnazione si intende effettuata quando viene rilasciata, dal titolare del diritto di opzione, la dichiarazione di esercizio del diritto di opzione medesimo. L'agevolazione interessa i piani di azionariato diffuso e, in presenza delle seguenti condizioni, concede la franchigia sopra descritta: ◆ le azioni devono essere offerte alla generalità dei dipendenti con contratto a tempo indeterminato, sia full-time che part-time (le agevolazioni non operano con riguardo alle assegnazioni di azioni effettuate a soggetti che non sono più in forza in azienda);

² art. 51, comma 2, lettera g) e comma 2-bis del Tuir.

	- le azioni non devono essere riacquistate dalla società emittente, dal datore di lavoro, ovvero dalla società che controlla l'emittente; - le azioni devono essere mantenute per un periodo di tre anni dall'assegnazione.														
SERVIZI E SOMME DI CARATTERE SOCIALE E COLLETTIVO	Sono esenti³ i seguenti servizi e somme offerti alla generalità dei dipendenti o a intere categorie degli stessi: <table> <tr> <td>a)</td><td>servizi di trasporto collettivo per lo spostamento dei lavoratori dall'abitazione al luogo di lavoro e viceversa (il servizio può essere organizzato dal datore di lavoro ovvero affidato a terzi, compresi gli esercenti di pubblici servizi – sono invece imponibili le indennità sostitutive del servizio di trasporto corrisposte in maniera forfettaria dal datore di lavoro)</td></tr> <tr> <td>b)</td><td>somme erogate o rimborsate per l'acquisto di abbonamenti per il trasporto pubblico (l'esclusione rileva sia con riguardo alle somme erogate che a quelle rimborsate dal datore di lavoro o 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 degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente e dei familiari dei dipendenti a carico)</td></tr> <tr> <td>c)</td><td>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, gli ausili per la DSA, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali</td></tr> <tr> <td>d)</td><td>utilizzo di opere e servizi aventi finalità di istruzione, educazione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto</td></tr> <tr> <td>e)</td><td>somme erogate per borse di studio o simili (come i rimborsi spese scolastiche) a familiari dei dipendenti, anche se non a carico</td></tr> <tr> <td>f)</td><td>somme e prestazioni per servizi di assistenza (anche psicologica) a familiari anziani (almeno 75 anni di età) o non autosufficienti</td></tr> <tr> <td>g)</td><td>contributi e premi per prestazioni socio-sanitarie a persone non autosufficienti o con gravi patologie</td></tr> </table>	a)	servizi di trasporto collettivo per lo spostamento dei lavoratori dall'abitazione al luogo di lavoro e viceversa (il servizio può essere organizzato dal datore di lavoro ovvero affidato a terzi, compresi gli esercenti di pubblici servizi – sono invece imponibili le indennità sostitutive del servizio di trasporto corrisposte in maniera forfettaria dal datore di lavoro)	b)	somme erogate o rimborsate per l'acquisto di abbonamenti per il trasporto pubblico (l'esclusione rileva sia con riguardo alle somme erogate che a quelle rimborsate dal datore di lavoro o 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 degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente e dei familiari dei dipendenti a carico)	c)	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, gli ausili per la DSA, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali	d)	utilizzo di opere e servizi aventi finalità di istruzione, educazione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto	e)	somme erogate per borse di studio o simili (come i rimborsi spese scolastiche) a familiari dei dipendenti, anche se non a carico	f)	somme e prestazioni per servizi di assistenza (anche psicologica) a familiari anziani (almeno 75 anni di età) o non autosufficienti	g)	contributi e premi per prestazioni socio-sanitarie a persone non autosufficienti o con gravi patologie
a)	servizi di trasporto collettivo per lo spostamento dei lavoratori dall'abitazione al luogo di lavoro e viceversa (il servizio può essere organizzato dal datore di lavoro ovvero affidato a terzi, compresi gli esercenti di pubblici servizi – sono invece imponibili le indennità sostitutive del servizio di trasporto corrisposte in maniera forfettaria dal datore di lavoro)														
b)	somme erogate o rimborsate per l'acquisto di abbonamenti per il trasporto pubblico (l'esclusione rileva sia con riguardo alle somme erogate che a quelle rimborsate dal datore di lavoro o 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 degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente e dei familiari dei dipendenti a carico)														
c)	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, gli ausili per la DSA, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali														
d)	utilizzo di opere e servizi aventi finalità di istruzione, educazione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto														
e)	somme erogate per borse di studio o simili (come i rimborsi spese scolastiche) a familiari dei dipendenti, anche se non a carico														
f)	somme e prestazioni per servizi di assistenza (anche psicologica) a familiari anziani (almeno 75 anni di età) o non autosufficienti														
g)	contributi e premi per prestazioni socio-sanitarie a persone non autosufficienti o con gravi patologie														
RIMBORSO SPESE PER L'AFFITTO	Per i dipendenti assunti nel corso dell'annualità 2025⁴ con nuovi contratti a tempo indeterminato e un reddito da lavoro dipendente 2024 non superiore a 35.000 euro, è prevista l'esenzione delle somme rimborsate dal datore di lavoro (o da questi erogate) per: - le spese di locazione dei fabbricati presi in affitto con contratto registrato; - le spese di manutenzione dei fabbricati in affitto; sostenute dai lavoratori dalla data di assunzione, nel limite di 5.000 euro annui														

³ ex art. 51, comma 2, lettere d), d-bis), f, f-bis), f-ter), f-quater) del Tuir.

⁴ art. 1, comma 386 della Legge 207/2024.

	(se il rimborso eccede la soglia in argomento, l'eccedenza è tassata). L'esenzione riguarda: ♦ i soli dipendenti che trasferiscono la propria residenza a oltre 100 chilometri rispetto alla precedente; ♦ i rimborsi effettuati nei primi 24 mesi dalla data di assunzione. Il dipendente rilascia al datore di lavoro un'apposita dichiarazione sottoscritta in originale con allegata copia del documento di identità, che attesta il luogo di residenza nei sei mesi precedenti la data di assunzione.
MEZZI DI TRASPORTO AZIENDALI	I mezzi di trasporto aziendali concessi ai dipendenti per un utilizzo esclusivamente professionale non rilevano per il calcolo di contributi e tasse. Al contrario, se il mezzo è utilizzato per motivi esclusivamente personali si assume per la tassazione e la contribuzione il criterio generale di valutazione regolato dal Tuir e basato sul valore normale. Se i mezzi (terza ipotesi) sono assegnati per un utilizzo personale e aziendale (uso promiscuo) a norma dell'art. 51, comma 4 del Tuir si assume come base imponibile un valore convenzionale, diverso in ragione della data di assegnazione e immatricolazione del veicolo. In particolare, per i contratti stipulati dal 01.01.2025 in relazione a veicoli immatricolati dal 2025 si assume come base imponibile il 50% dell'importo corrispondente a una percorrenza convenzionale di 15.000 chilometri, calcolato in base alle tabelle ACI, al netto delle somme eventualmente trattenute al dipendente. La percentuale in argomento è ridotta: ♦ per veicoli a batteria a trazione esclusivamente elettrica al 10%; ♦ per i veicoli elettrici ibridi plug-in al 20%.  La nuova disciplina opera a condizione che dal 01.01.2025 i veicoli siano immatricolati, oggetto di contratti di concessione in uso promiscuo e consegnati al dipendente. Al contrario, se i veicoli vengono ordinati entro il 31.12.2024 e i requisiti di immatricolazione, stipulazione del contratto e consegna al dipendente si verificano dal 01.01.2025 al 30.06.2025, resta ancora applicabile la disciplina vigente nel 2024, basata sui valori di emissione di Co2. In quest'ultima fattispecie è comunque possibile applicare la nuova disciplina, se più favorevole.  In caso di veicoli ordinati e / o concessi in uso promiscuo con contratti sottoscritti entro il 31.12.2024, ma immatricolati nel 2025 e consegnati dopo il primo semestre 2025, non si può applicare nessuna delle discipline citate ma opera il criterio generale della tassazione in base al valore

	normale, assumendo a riferimento la sola parte riguardante l'uso privato del veicolo (dal valore normale complessivo dell'utilizzo dell'auto dev'essere scorporato quello relativo all'interesse del datore di lavoro).
--	---

Lo Studio è a disposizione per ogni chiarimento
Distinti saluti