

La risposta dell'Agenzia delle entrate che ha negato l'applicazione dell'art. 51 del Tuir

Indennità obsolete nel reddito

La quota in welfare non può fruire del regime di esclusione

La quota di retribuzione relativa a indennità obsolete, sopresse dal datore di lavoro e convertite in prestazioni di welfare aziendale, non può fruire del regime di esclusione dalla formazione del reddito di lavoro dipendente. Questo è quanto precisato nella Risposta a interpello n. 195 del 30 luglio 2025, con cui l'Agenzia delle Entrate ha negato l'applicazione dell'articolo 51, comma 2 e comma 3, ultimo periodo, del Tuir al caso rappresentato dalla società istante; questa, nel merito, si interrogava sull'applicabilità del regime di esclusione dalla formazione del reddito di lavoro dipendente, previsto per i benefit concessi sotto forma di prestazioni di welfare, in relazione ad alcune indennità obsolete, sopresse sulla base di un apposito accordo sindacale. La risposta, come anche sostenuto dal Presidente Enbic Caratelli può considerarsi in linea con i precedenti di prassi. Nel rispondere al contribuente, infatti, l'Agenzia ha ricordato la valenza del principio di onnicomprensività di cui all'articolo 51, comma 1, del Tuir (secondo cui tutte le somme e i valori percepiti in relazione al rapporto di lavoro costi-

tuiscono reddito imponibile), parimenti ricordando che tale principio può essere oggetto di deroghe solamente nei casi puntualmente declinati ai sensi del comma 2 e dell'ultimo periodo del comma 3 del medesimo articolo 51. Segnatamente, si tratta dei casi per i quali il legislatore ha previsto che determinate opere o servizi non concorrono, o concorrono solo in parte, alla formazione della base imponibile soggetta a imposizione del dipendente, nel presupposto fondamentale che l'erogazione di questi non comporti l'aggravamento degli ordinari criteri di determinazione del reddito di lavoro dipendente. Sul punto, l'Agenzia ha richiamato quanto già precisato con la Risoluzione n. 55/E/2020, dove ampio spazio era stato riservato al corretto trattamento fiscale da riservare ai benefit offerti ai dipendenti nell'ambito di un piano di welfare aziendale. Al riguardo, ha evidenziato l'Agenzia, nel caso in cui i benefit concessi al dipendente rispondessero a finalità retributive per lo stesso, il regime di totale o parziale esclusione dalla formazione del reddito tassabile non potrebbe trovare applicazione; perciò, nell'ipotesi in cui il piano

di welfare fosse finanziato (anche) da somme costituite dalla retribuzione fissa o variabile del dipendente, dovrebbero applicarsi le regole ordinarie di tassazione del reddito. Allo stesso modo, ancora richiamando la Risoluzione n. 55/E/2020, l'Agenzia ha ricordato l'ulteriore deroga al predetto principio di onnicomprensività, introdotta dal legislatore ai sensi dell'articolo 1, commi 182-188, della Legge di Stabilità 2016, per cui ai premi di risultato ivi specificamente descritti viene riconosciuta l'applicazione di un trattamento fiscale agevolato, anche laddove fruiti dai beneficiari sotto forma di prestazioni di welfare aziendale. Da un lato, infatti, il legislatore ha previsto l'applicazione di un'imposta sostitutiva dell'Irpef sui premi di risultato di ammontare variabile, la cui corresponsione è legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, come individuati sulla base di un apposito decreto ministe-

riale (co. 182). Da un altro lato, lo stesso legislatore ha pure previsto (co. 184) che, ove le somme e i valori di cui al comma 2 e al comma 3, ultimo periodo, dell'articolo 51 del Tuir fossero fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione (in tutto o in parte) dei predetti premi di risultato, non concorrerebbero comunque alla formazione del reddito di lavoro dipendente, né sarebbero soggetti all'imposta sostitutiva di cui al comma 182; ciò, a condizione che la contrattazione di secondo livello abbia attribuito al dipendente la facoltà di convertire detti premi nei benefit di cui ai commi 2 e 3, ultimo periodo, dell'articolo 51 del Tuir. Ciò posto, venendo alle conclusioni raggiunte nella Risposta n. 195 in esame, l'Agenzia ha innanzitutto escluso l'applicabilità al caso di specie delle norme agevolative (LdS 2016) sui premi di risultato fruiti mediante l'erogazione di servizi welfare, non sussistendo gli elementi richiesti da tali particolari disposizioni di favo-

re. In secondo luogo, sconfessando la soluzione proposta dall'istante, l'Agenzia ha rimarcato il fatto che dalla soppressione delle indennità ritenute ormai obsolete sarebbe conseguita la possibilità per i dipendenti di optare, in loro sostituzione, (i) per la corresponsione di una somma pari al 100% del valore medio percepito negli ultimi cinque anni, oppure (ii) per la corresponsione di prestazioni di welfare aziendale. Proprio la presenza di un'alternativa per il dipendente, secondo l'Agenzia, sarebbe sintomatica del fatto che per le prestazioni di welfare in argomento (sostitutive delle indennità obsolete) non potrebbe trovare applicazione la disciplina fiscale di favore prevista per i benefit offerti ai dipendenti ai sensi dell'articolo 51, commi 2 e 3, ultimo periodo, del Tuir. Infatti, l'eventuale detassazione di tali benefit sostitutivi delle indennità sopresse sarebbe contraria alla ratio sottostante ai predetti commi dell'articolo 51 del Tuir, potendo dar luogo a un aggravamento degli ordinari criteri di determinazione del reddito di lavoro dipendente.

a cura del Centro Studi Enbic

— © Riproduzione riservata —

Centro Studi EN.B.I.C. - ENTE BILATERALE CONFEDERALE
ANPIT, CIDEF, UNICA, CISAL, CISAL TERZIARIO, FEDERAGENTI.
SEDE IN ROMA, Via Cristoforo Colombo 112, 00147.
Tel. 0683816384/5 - Sito www.enbic.it

Optional sull'auto aziendale, il valore del fringe benefit non si riduce

DI GIUSEPPE SCALIA
E ANTONIO COLELLA*

Qualora il datore di lavoro trattiene le somme in capo ai dipendenti per consentire l'installazione di optional aggiuntivi sulle auto concesse in uso promiscuo, gli importi trattenuti non concorrono alla riduzione del valore del fringe benefit tassabile ai sensi dell'articolo 51, comma 4, lettera a), del Tuir. Queste le conclusioni raggiunte nella Risposta a interpello n. 233 del 9 settembre 2025, con cui l'Agenzia delle Entrate è intervenuta sull'applicazione delle regole sottese alla tassazione forfetaria in capo ai dipendenti delle auto aziendali, precisando l'ambito applicativo del predetto comma 4, lettera a), laddove prevede che la base imponibile del fringe benefit da tassare dev'essere considerata al netto delle somme eventualmente trattenute al dipendente. Le precisazioni dell'Agenzia si inseriscono nel contesto delle novità 2025 in materia di auto aziendali; con le modifiche recentemente apportate all'articolo 51, comma 4, lettera a), del Tuir, infatti, è stato, da un lato, confermato l'impianto forfetario di tassazione di tali benefit in capo ai dipendenti ma, da un altro lato, sono state rimodulate le percentuali di imponibilità in funzione

della tecnologia di trazione (elettrica, ibrida, endotermica). Nel merito dell'istanza, il contribuente (datore di lavoro), in qualità di sostituto d'imposta, chiedeva di conoscere le corrette modalità di determinazione del valore (forfetario) dell'auto aziendale imponibile in capo al dipendente, qualora allo stesso fosse stata riconosciuta la possibilità di richiedere - a suo carico - l'installazione di optional aggiuntivi sul veicolo; dunque, dovendo operare delle trattenute in busta paga a carico del dipendente che avrebbe richiesto l'installazione degli optional, il dubbio della società istante riguardava la possibilità di considerare (o meno) le somme trattenute al dipendente in diminuzione della base imponibile tassabile del fringe benefit in parola. Sul punto, dapprima richiamando la generale applicazione del c.d. principio di onnicomprensività (articolo 51, comma 1, del Tuir) a proposito della tassazione del reddito di lavoro dipendente, l'Agenzia delle entrate ha ricordato come il legislatore abbia previsto nel medesimo articolo 51 specifici casi di deroga all'applicazione di detto principio; tra questi, per i veicoli concessi in uso promiscuo ai dipendenti, al comma 4, lettera a), dell'articolo 51 viene stabilito che - in deroga al generale criterio di tassazione basato

sul valore normale - possa applicarsi un criterio di determinazione forfetaria del quantum da assoggettare a tassazione, basato sul costo di percorrenza esposto nelle c.d. tabelle Aci. L'Agenzia, richiamando la circolare n. 326 del 1997, ha evidenziato che tale determinazione forfetaria della base imponibile del fringe benefit in argomento prescinde da ogni valutazione sugli effettivi costi di utilizzo del mezzo nonché dalla percorrenza effettiva dello stesso; parimenti, risulta irrilevante che il dipendente sostenga a proprio carico tutti o alcuni degli elementi già inclusi nella base di commisurazione del costo di percorrenza Aci. In questo contesto, tuttavia, il datore di lavoro può concedere al dipendente beni e servizi aggiuntivi (es., box auto) volti a consentire una migliore fruizione del veicolo aziendale; dunque, ha evidenziato l'Agenzia, l'articolo 51, comma 4, lettera a), del Tuir prevede che se il dipendente fosse chiamato dal datore a corrispondere delle somme in relazione alla possibilità di utilizzare in uso promiscuo il veicolo che gli è stato concesso, queste dovrebbero essere scomutate dal valore del veicolo stabilito forfetariamente dal legislatore sulla base delle tabelle Aci. Ed è qui che viene fornita un'importante precisazione da parte dell'Agenzia: la regola

secondo cui il valore forfetario dell'auto aziendale deve essere assoggettato a tassazione "al netto delle somme eventualmente trattenute al dipendente", non può riguardare qualsiasi somma trattenuta al lavoratore o dallo stesso versata al datore in relazione al veicolo assegnatogli. Al contrario, la base imponibile del veicolo aziendale da tassare - come determinata sulla base delle tabelle Aci - può essere diminuita delle somme trattenute al dipendente solamente se richiestegli dal datore di lavoro per l'uso a fini personali del veicolo stesso (Circolare n. 1 del 2007). Pertanto, laddove il dipendente abbia versato al datore di lavoro delle somme per la fruizione di benefit di natura diversa legati al veicolo aziendale, tali somme non possono essere portate in diminuzione della base imponibile del veicolo, ancorata al costo chilometrico d'esercizio individuato mediante le tabelle Aci. Pertanto, ha concluso l'Agenzia, ove la società istante intenda trattenere delle somme in capo ai dipendenti per l'installazione di optional aggiuntivi sulle auto concesse in uso promiscuo, le stesse non andranno a ridurre il valore del fringe benefit da tassare ai sensi dell'articolo 51, comma 4, lettera a), del Tuir.

***Studio e-Ius Tax & Legal**

— © Riproduzione riservata —