L'Agenzia delle entrate sul trattamento fiscale dei benefici concessi a chi lavora la domenica

Buoni domenicali esentasse

I voucher spese multiuso e carburanti come fringe benefit

I buoni carburante e i buoni spesa multiuso assegnati ai dipendenti addetti in regime ordinario al lavoro domenicale sono qualificati quali fringe benefit, ai sensi dell'art. 51, comma 3, ultimo periodo, Tuir, in deroga al principio di onnicomprensività (art. 51, comma 1, Tuir). Questa è la conclusione raggiunta dall'Agenzia delle entrate, nella risp. 189/E/2026, laddove l'Istante chiedeva di conoscere il corretto trattamento fiscale dei benefit che intendeva assegnare ai propri dipendenti. In particolare, l'Istante – ossia una società affidataria di servizi pubblici essenziali non interrompibili – aveva manifestato l'intenzione di istituire un piano di welfare aziendale per i propri dipendenti, con l'obiettivo di compensare il maggior sacrificio degli stessi, chiamati a svolgere la propria attività lavorativa sette giorni su sette, senza distinzione tra giorni feriali e festivi. A tal fine, l'Istante si è rivolto all'Agenzia delle entrate per comprendere se i benefit, consistenti in buoni carburante e buoni spesa multiuso, potessero qualificarsi come fringe benefit, di cui all'art. 51, comma 3, ultimo periodo, Tuir, con la conseguente esclusione dalla formazione della base imponibile del reddito da lavoro. Sul punto, è intervenuta l'Agenzia delle entrate, la quale ha dapprima ricordato il principio di onnicomprensività alla formazione del reddito di lavoro dipendente, sancito all'art. 51, comma 1, Tuir, secondo il quale tutte le somme e i valori percepiti dal dipendente concorrono alla formazione della base imponibile del proprio reddito. A tal proposito, l'Amministrazione finanziaria ricorda altresì le specifiche e tassative deroghe al suddetto principio, contenute nello stesso art. 51, Tuir (commi 2 e 3, ultimo periodo). Nel caso di specie, l'ultimo periodo del comma 3, art. 51, Tuir, riconosce il beneficio fiscale della non concorrenza al reddito di lavoro dipendente, dei beni e dei servizi assegnati, il cui valore complessivo non superi il limite di 258,23 euro. Come previsto dalla stessa disposizione (cfr., risp. 5/E/2025; circ. 4/E/2025; circ. 59/E/2008), il limite di 258,23 euro rappresenta una soglia e non una franchigia: pertanto, il superamento dello stesso determina l'imponibilità dell'intero valore assegnato. Con la l n. 207/2024 (i.e. legge di bilancio 2025), il limite di 258,23 euro è stato innalzato; per i periodi d'imposta 2025, 2026, 2027, infatti, l'attuale limite all'esenzione fiscale per i fringe benefit ammonta a 1.000 euro per tutti i dipendenti e a 2.000 euro, limitatamente ai dipendenti con figli a carico. Inoltre, a seguito delle modifiche intervenute con la l n. 208/2015 (i.e. legge di stabilità 2016), è stata prevista la possibilità che le opere, prestazioni, utilità, beni e servizi – di cui all'art. 51, commi 2 e 3, ultimo periodo, Tuir - possano essere erogati anche mediante documenti di legittimazione (2002 cc), in formato cartaceo o elettronico (i.e. voucher), nel rispetto del comma 3-bis dell'art. 51, Tuir. Le caratteristiche dei voucher sono contenute nell'art. 6 del decreto interministeriale 25 marzo 2016, il cui comma 1 introduce la regola generale: i documenti di legittimazione assegnati al dipendente, per la fruizione dei benefit 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; tuttavia, il successivo comma 2 stabilisce che i benefit, di cui all'art. 51, comma 3, ultimo periodo, Tuir, possono comunque essere cumulativamente indicati in un unico documento di legittimazione, purché il valore complessivo degli stessi non ecceda il limite di importo di cui alla medesima disposizione. Le precisazioni circa le modalità di erogazione di benefit, riconducibili all'ambito del welfare aziendale, mediante voucher sono state oggetto di prime indicazioni nella circ. 28/E/2016. In tale documento di prassi, l'Amministrazione finanziaria ha provveduto ad illustrare la disciplina inerente alle caratteristiche e alle modalità di fruizione dei documenti di legittimazione. In riferimento al caso di specie, trattandosi di fringe benefit, è ammessa la loro fruizione attraverso voucher cumulativi (o multiuso), di cui all'art. 6, comma 2, dm 25 marzo 2016. Pertanto, l'assegnazione ai dipendenti di voucher per specifici beni o servizi, non preclude la qualificazione di fringe benefit degli stessi. In conclusione, l'attribuzione di benefit erogati nelle modalità di cui al comma 3-bis (cit.) non concorre alla formazione del reddito di lavoro dipendente; il piano di welfare aziendale che l'Istante intende implementare non si sostanzia nel riconoscimento di un corrispettivo economico - di prestazioni di lavoro, premi produzione o risultato - per i dipendenti avendo il solo fine di incentivare e promuovere unicamente il benessere dei dipendenti, che svolgono attività domenicale in regime ordinario, in orario continuato, compresa la domenica.

Con la legge di bilancio 2025 il limite di 258,23 euro è stato innalzato; per i periodi d'imposta 2025, 2026, 2027, infatti, l'attuale limite all'esenzione fiscale per i fringe benefit ammonta a 1.000 euro per tutti i dipendenti e a 2.000 euro, limitatamente ai dipendenti con figli a carico

Centro Studi EN.BI.C. - ENTE BILATERALE CONFEDERALE
ANPIT, CIDEC, UNICA, CISAL, CISAL TERZIARIO, FEDERAGENTI.
SEDE IN ROMA, Via Cristoforo Colombo 112, 00147.
Tel. 0688816384/5 – Sito www.enbic.it

a cura del Centro studi Enbic

© Riproduzione riservata

Bonus mamme 2026, arrivano le istruzioni dell'Inps

Bonus mamme: pubblicate le istruzioni. Questo quanto emerge dalla circ. n. 106/2026. Come noto, per l'anno 2026, è riconosciuta un'integrazione al reddito in favore delle lavoratrici madri con due o più figli, nella misura di 60 euro mensili per ciascun mese o frazione di mese, in cui risulta attivo il rapporto di lavoro nel corso del 2026, fino a un massimo di dodici mensilità e nel limite complessivo di 720 euro annui (l'art. 1, comma 207, Legge 30 dicembre 2025, n. 199). La misura, nota come "Nuovo Bonus Mamme 2026", si pone in un'ottica di continuità con l'integrazione al reddito già prevista per l'anno 2025, dall'art. 6, dl n. 95/2025, riconfermando, quindi, il sostegno economico alle madri lavoratrici, ampliandone la portata; il contributo, infatti, passa da 40 a 60 euro mensili, con un beneficio annuo complessivo da 480 a 720 euro. La ratio della suddetta misura è ravvisabile nel differimento all'anno 2027 dell'esonero contributivo parziale, introdotto dalla l n. 207/2024 (i.e. legge di bilancio 2025), ad opera della l n. 199/2025 (i.e. legge di bilancio 2026). Da tale dettato normativo emergono i presupposti richiesti ai fini dell'accesso alla misura, i quali sono stati oggetto di approfondimento nella circolare in oggetto. Nello specifico, in ordine ai requisiti soggettivi, l'accesso al contributo varia sulla base del numero di figli (intendendosi con tale locuzione anche i figli adottati e in affidamento preadottivo) e della rispettiva età anagrafica. A tal proposito, ai fini dell'erogazione del contributo è richiesto che il figlio più piccolo abbia un'età inferiore a 10 anni; nel caso, invece, di madri con tre o più figli, è richiesto che il figlio più piccolo abbia un'età inferiore a 18 anni (comma 207 primo e secondo periodo). Per quanto attiene ai requisiti oggettivi, il riconoscimento del c.d. "Nuova Bonus Mamme 2026" è subordinato alla tipologia di contratto di lavoro della madre. In particolare, le madri lavoratrici devono essere titolari di un rapporto di lavoro dipendente o essere lavoratrici autonome, iscritte alle gestioni previdenziali obbligatorie autonome (ivi comprese la Gestione separata e le Casse di previdenza professionali). Per le madri lavoratrici con tre o più figli il regime assume una connotazione diversa: il "Nuovo bonus mamme 2026" non è riconosciuto laddove i soggetti in questione siano titolari di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato (comma 207, secondo periodo). In ultimo, la norma dispone come l'agevolazione spetti esclusivamente a chi, per l'anno 2026, presenta un reddito da lavoro non superiore a 40.000 euro annui. L'Istituto, con la circolare in commento, ha fornito le istruzioni operative per la gestione del beneficio, specificando, come detto, la portata dei presupposti. Con riferimento ai requisiti oggettivi, sopra richiamati, ha chiarito che sono ammesse al beneficio anche le madri lavoratrici con rapporti di lavoro intermittenti, nonché quelli a scopo di somministrazione. Inoltre, illustrando il caso specifico di erogazione del bonus alle mamme lavoratrici con tre o più figli, ha precisato come, nel genus del contratto a tempo indeterminato, rientrano altresì i contratti di apprendistato. Specifica, inoltre, che la ratio della mancata erogazione del bonus nei confronti delle mamme lavoratrici con tre o più figli titolari di un rapporto di lavoro con contratto a tempo indeterminato, risieda nel riconoscimento a tali soggetti dell'esonero del 100 per cento dei contributi previdenziali per invalidità, vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore per la quota posta a loro carico, ai sensi dell'articolo 1, comma 180, della l n. 213/2023. Inoltre, secondo le precisazioni fornite dall'Inps, il riconoscimento della misura del c.d. "Nuovo bonus mamme 2026" cesserebbe nell'eventualità in cui il contratto di lavoro, della madre lavoratrice con tre o più figli, si trasformasse da contratto a tempo determinato a contratto a tempo indeterminato. Dal punto di vista temporale, la sussistenza dei requisiti – soggettivi e oggettivi – deve avvenire già al 1° gennaio 2026 o, in alternativa, entro il 31 dicembre 2026. Quanto all'ambito operativo, il beneficio spetta esclusivamente per i mesi o le frazioni di mese di vigenza del rapporto di lavoro o dell'attività di lavoro autonomo, non è ammessa la fruizione in costanza di eventuali periodi di sospensione. Per accedere al "Nuovo bonus mamme 2026", le lavoratrici interessate devono presentare la domanda all'Inps, che provvede alla verifica dei requisiti. In caso di esito positivo, l'importo della misura in esame spettante alla lavoratrice verrà accreditato in un'unica soluzione nel mese di dicembre 2026, nei limiti del fondo statale dedicato. In conclusione, il "Nuovo bonus mamme 2026" si sostanzia in una misura fondamentale, sotto il profilo fiscale e previdenziale, avendo natura di puro incentivo alla genitorialità.

a cura del Centro studi Enbic

© Riproduzione riservata