

I buoni carburante e i voucher spesa erogati nell'ambito di un piano di welfare aziendale per i dipendenti addetti al servizio domenicale ordinario sono fringe benefit esclusi dal reddito entro i limiti di legge

Una società affidataria di servizi pubblici essenziali non interrompibili intende istituire un piano di welfare aziendale per i lavoratori addetti ordinariamente al servizio domenicale, erogando buoni carburante e buoni spesa multiuso. L'Agenzia delle Entrate conferma che tali benefit rientrano tra i fringe benefit disciplinati dall'art. 51, commi 3 e 3-bis, del TUIR e non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente entro il limite complessivo vigente nel periodo d'imposta. Il parere si colloca nel solco della prassi precedente in materia di voucher e documenti di legittimazione, richiamando la circolare n. 28/E del 2016, la circolare n. 326 del 1997 e la risposta n. 5/2025. Le pronunce del corpus sull'art. 51 del TUIR attengono a profili distinti, relativi principalmente alla qualificazione fiscale di rimborsi chilometrici e indennità di trasferta.

DOCUMENTO	Agenzia delle entrate · risposta a interpello 23 ottobre 2026, n. 189
TEMA	Welfare aziendale e fringe benefit per lavoro domenicale · IRPEF · Reddito di lavoro dipendente
NORME	Art. 51, commi 1, 3 e 3-bis, TUIR (d.P.R. n. 917/1986) · Art. 1, comma 390, legge n. 207/2024 · Art. 6, commi 1 e 2, d.m. 25 marzo 2016

1. MASSIMA

I buoni carburante e i buoni spesa multiuso (voucher), erogati nell'ambito di un piano di welfare aziendale istituito a favore dei lavoratori strutturalmente addetti al servizio domenicale, rientrano tra i fringe benefit disciplinati dall'articolo 51, commi 3 e 3-bis, del TUIR e non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente ai fini fiscali e contributivi, a condizione che il valore complessivo dei beni ceduti e dei servizi prestati nel periodo d'imposta non superi il limite previsto dalla normativa vigente. Presupposto del parere è che il piano non sia finalizzato a incentivare la performance del singolo lavoratore e non costituisca corrispettivo di prestazioni lavorative, premio di produttività o di risultato.

2. RIFERIMENTI NORMATIVI

Il documento interpreta l'articolo 51 del TUIR nei commi 1, 3 e 3-bis. Il comma 1 enuncia il principio di onnicomprensività del reddito di lavoro dipendente, in base al quale tutte le somme e i valori percepiti in relazione al rapporto di lavoro, a qualunque titolo, costituiscono reddito imponibile. L'ultimo periodo del comma 3 stabilisce che il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati non concorre a formare il reddito se complessivamente non superiore, nel periodo d'imposta, alla soglia ordinaria di euro 258,23, con integrale imponibilità in caso di superamento. Il comma 3-bis prevede che l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi possa avvenire mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale. La risposta richiama altresì l'articolo 1, comma 390, della legge n. 207 del 2024, che per i periodi d'imposta 2025, 2026 e 2027 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. Il regime dei documenti di legittimazione è disciplinato dall'articolo 6, commi 1 e 2, del decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, del 25 marzo 2016.

3. IL QUESITO E IL CHIARIMENTO

L'istante è una società affidataria di servizi pubblici essenziali non interrompibili, organizzati sette giorni su sette senza distinzione tra giorni feriali e festivi. Per promuovere il benessere e la fidelizzazione del personale impiegato strutturalmente nel lavoro domenicale, la società intende istituire un sistema di welfare aziendale per il biennio 2026-2027, articolato su tre fasce di appartenenza determinate in base alla frequenza del lavoro domenicale richiesta dall'unità organizzativa del lavoratore. L'erogazione è prevista in forma di buoni carburante o buoni spesa multiuso. L'istante precisa che il contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile prevede già una specifica indennità per il lavoro domenicale, rimodulata mediante accordo integrativo aziendale, e che il piano di welfare non è finalizzato a incentivare la performance individuale né costituisce corrispettivo di prestazioni lavorative o premio di produttività.

La società chiede se i benefit possano qualificarsi come fringe benefit ai sensi dell'articolo 51, comma 3, del TUIR e, conseguentemente, non concorrere alla formazione del reddito di lavoro dipendente entro i limiti vigenti.

L'Agenzia delle Entrate risponde affermativamente. Muovendo dal principio di onnicomprensività sancito dal comma 1 dell'articolo 51, il documento ricostruisce le deroghe previste dai commi 2, 3 e 3-bis, con particolare riguardo al meccanismo della soglia di esclusione: il valore dei beni e servizi concessi non rileva ai fini reddituali se non supera il limite complessivo nel periodo d'imposta, mentre in caso di superamento concorre interamente alla formazione del reddito. L'Agenzia si sofferma sulla disciplina dei voucher monouso e cumulativi e, assumendo acriticamente le dichiarazioni dell'istante circa la natura non retributiva e non incentivante del piano, conclude che i buoni carburante e i buoni spesa multiuso assegnati ai dipendenti nell'ambito del piano descritto rientrano tra i fringe benefit e non concorrono al reddito entro il limite vigente nel periodo d'imposta di riferimento.

4. LA PRASSI PRECEDENTE

La risposta richiama in funzione confermativa tre documenti di prassi. La circolare del Ministero delle Finanze n. 326 del 23 dicembre 1997, paragrafo 2.3, è citata per il principio secondo cui il 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. La circolare n. 28/E del 15 giugno 2016 è richiamata per il chiarimento secondo cui le erogazioni in natura sotto forma di beni o servizi e i buoni rappresentativi degli stessi, compresi i buoni carburante, di importo non superiore al limite previsto dal comma 3, rientrano nell'ambito applicativo di tale disposizione; il documento ne riprende inoltre la distinzione fra voucher monouso, destinato a dare diritto a un solo bene predeterminato e definito nel valore, e voucher cumulativo, che può rappresentare una pluralità di beni combinabili dal dipendente purché il valore complessivo non ecceda 258,23 euro, come previsto dall'articolo 6, comma 2, del decreto ministeriale 25 marzo 2016. La circolare n. 59/E del 22 ottobre 2008 è menzionata quale precedente della medesima linea interpretativa, già richiamata dalla circolare n. 28/E del 2016. La risposta a istanza di interpello n. 5, pubblicata il 16 gennaio 2025, è richiamata per la puntuale ricostruzione della disciplina dei documenti di legittimazione dettata dall'articolo 6 del decreto ministeriale 25 marzo 2016, con la distinzione fra i vincoli del comma 1 (divieto di cessione, di monetizzazione, corrispondenza tra valore nominale e valore della prestazione) e la deroga del comma 2 (possibilità di cumulare più beni e servizi in un unico documento purché il valore complessivo non ecceda la soglia ordinaria). Il rapporto tra la risposta n. 189/2026 e i documenti richiamati è di continuità: l'Agenzia ne riprende i principi senza apportarvi integrazioni o correzioni e li applica alla fattispecie del welfare aziendale per il lavoro domenicale strutturale.

5. LA PRASSI IN GIUDIZIO

Nelle pronunce del corpus la circolare n. 326/1997, la circolare n. 28/E/2016 e gli articoli 51, commi 1, 3 e 3-bis, del TUIR ricorrono soltanto per profili diversi da quello affrontato dalla risposta, sul quale non risultano decisioni.

Pubblicato il 26 ottobre 2026 · Simmaco Riccio

Il commento espone la decisione e il relativo contesto giurisprudenziale a fini informativi; non costituisce parere professionale né sostituisce la valutazione della fattispecie concreta.