



Novità in materia di IRPEF e di redditi di lavoro dipendente - Chiarimenti dell'Agenzia delle Entrate

INDICE

1	Premessa	Pag.	2
2	Misure per la riduzione del c.d. “cuneo fiscale”	Pag.	2
3	Nuova disciplina delle detrazioni IRPEF per carichi di famiglia	Pag.	4
4	Fringe benefit	Pag.	6
5	Canoni di locazione per i neoassunti trasferiti - esclusione dal reddito di lavoro dipendente - condizioni	Pag.	7



1 PREMESSA

Con la circ. 16.5.2025 n. 4, l'Agenzia delle Entrate ha analizzato e fornito chiarimenti in relazione alle novità in materia di IRPEF e di redditi di lavoro dipendente contenute:

- nel DLgs. 13.12.2024 n. 192, emanato in attuazione della delega per la riforma fiscale di cui alla L. 9.8.2023 n. 111;
- nella L. 30.12.2024 n. 207 (legge di bilancio 2025).

Di seguito si segnalano i chiarimenti più rilevanti in relazione agli argomenti di maggiore interesse.

2 MISURE PER LA RIDUZIONE DEL C.D. “CUNEO FISCALE”

L'art. 1 co. 4 - 9 della L. 207/2024 prevede dal 2025, in favore dei lavoratori dipendenti:

- un *bonus* (o somma), se il reddito complessivo non supera i 20.000,00 euro (l'importo si determina applicando una specifica percentuale al reddito di lavoro dipendente);
- un'ulteriore detrazione d'imposta se il reddito complessivo supera i 20.000,00 e fino a 40.000,00 euro (il cui importo massimo è di 1.000,00 euro e si riduce progressivamente fino ad azzerarsi).

L'Agenzia delle Entrate, con la circ. 16.5.2025 n. 4 (§ 1.2), ha fornito chiarimenti sulla modalità di determinazione del *bonus*, sul reddito complessivo, sulla fruizione delle misure, nonché sugli adempimenti del sostituto d'imposta e del lavoratore.

2.1 DETERMINAZIONE DEL *BONUS*

In merito al *bonus*, esso si determina applicando al reddito di lavoro dipendente la percentuale del:

- 7,1%, se il reddito di lavoro dipendente non è superiore a 8.500,00 euro;
- 5,3%, se il reddito di lavoro dipendente è superiore a 8.500,00 ma non a 15.000,00 euro;
- 4,8%, se il reddito di lavoro dipendente è superiore a 15.000,00 euro e fino a 20.000,00 euro.

Lavoro per una parte dell'anno

Per individuare la percentuale applicabile e determinare il *bonus*, il reddito di lavoro dipendente è rapportato all'intero anno. Nel caso in cui un contribuente abbia lavorato per una parte dell'anno, per determinare la somma spettante, occorre:

- calcolare il reddito di lavoro dipendente che lo stesso avrebbe percepito se avesse lavorato per l'intero anno (reddito annuale teorico);
- determinare la corrispondente percentuale con riferimento al reddito annuale teorico;
- applicare detta percentuale al reddito di lavoro dipendente effettivamente percepito nell'anno.

Presenza di più rapporti di lavoro

In presenza di più redditi di lavoro dipendente, nel calcolare il numero dei giorni per i quali dividere il reddito percepito nell'anno ai fini del calcolo del reddito annuale teorico, i giorni compresi in periodi contemporanei devono essere computati una sola volta.

2.2 FRUIZIONE DELL'ULTERIORE DETRAZIONE

L'ulteriore detrazione spetta per un importo pari:

- a 1.000,00 euro, se l'ammontare del reddito complessivo è superiore a 20.000,00 euro ma non a 32.000,00 euro;
- al prodotto tra 1.000,00 euro e l'importo corrispondente al rapporto tra 40.000,00 euro, diminuito del reddito complessivo, e 8.000,00 euro, se l'ammontare del reddito complessivo è superiore a 32.000,00 euro ma non a 40.000,00 euro (in tal caso l'ulteriore detrazione decresce fino ad azzerarsi).



Per fruire dell'ulteriore detrazione è necessario che il contribuente abbia una capienza in termini di imposta lorda e, in caso di capienza parziale di quest'ultima, il beneficio spetta entro tale limite.

In particolare, in sede di determinazione dell'imposta netta, l'importo massimo spettante dell'ulteriore detrazione è sommato a quello relativo alle altre detrazioni eventualmente riconosciute; l'importo complessivo così determinato va portato in diminuzione dell'imposta lorda fino a concorrenza della stessa.

2.3 DETERMINAZIONE DEL REDDITO COMPLESSIVO

Per espressa previsione di legge, nella determinazione del reddito complessivo e del reddito di lavoro dipendente (quest'ultimo necessario per calcolare il *bonus*) rileva anche:

- la quota esente del reddito agevolato per il rientro in Italia di ricercatori e docenti residenti all'estero (art. 44 co. 1 del DL 78/2010);
- la quota esente del reddito agevolato per i lavoratori impatriati (art. 16 del DLgs. 147/2015 e art. 5 del DLgs. 209/2023).

Il reddito complessivo è invece assunto al netto del reddito dell'unità immobiliare adibita ad abitazione principale e di quello delle relative pertinenze, di cui all'art. 10 co. 3-*bis* del TUIR.

In relazione alla determinazione del reddito complessivo, la circ. Agenzia delle Entrate 16.5.2025 n. 4 precisa che occorre considerare anche l'ammontare del c.d. "reddito di riferimento" e quindi occorre tenere conto altresì:

- dei redditi da locazione assoggettati alla cedolare secca (art. 3 del DLgs. 23/2011);
- dei redditi assoggettati a imposta sostitutiva in applicazione del regime forfetario per gli esercenti attività d'impresa, arti o professioni (art. 1 co. 75 della L. 190/2014);
- della quota di agevolazione ACE di cui all'art. 1 del DL 201/2011;
- delle mance del personale dei settori alberghiero e ristorazione assoggettate a imposta sostitutiva ai sensi dell'art. 1 co. 58 - 62 della L. 197/2022.

Adesione al concordato preventivo biennale

Per i soggetti che aderiscono al concordato preventivo biennale si tiene comunque conto del reddito effettivo e non di quello concordato (art. 35 co. 2 del DLgs. 13/2024).

2.4 ADEMPIMENTI DEL SOSTITUTO DI IMPOSTA

Il sostituto d'imposta deve:

- riconoscere il *bonus* o l'ulteriore detrazione all'atto dell'erogazione delle retribuzioni, senza necessità di richiesta del lavoratore (il quale può invece chiedere di non applicare tali benefici), in base al reddito previsionale e alle detrazioni riferiti alle somme e ai valori che saranno corrisposti durante l'anno, nonché in base ai dati comunicati dal lavoratore mediante la consegna della Certificazione Unica relativa ai redditi rivenienti da altri rapporti di lavoro intercorsi nell'anno di riferimento;
- recuperare in compensazione nel modello F24 il credito generato dall'erogazione del *bonus* (utilizzando i codici istituiti con la ris. Agenzia delle Entrate 31.1.2025 n. 9);
- verificare in sede di conguaglio la spettanza del *bonus* o dell'ulteriore detrazione e procedere all'eventuale recupero (in 10 rate a partire dalla retribuzione alla quale si applicano gli effetti del conguaglio se l'importo è superiore a 60,00 euro, salvo recupero in un'unica soluzione in caso di conguaglio di fine rapporto);
- riportare i dati nella Certificazione Unica e nel modello 770;
- conservare la documentazione presentata dal lavoratore.



2.5 ADEMPIMENTI DEL LAVORATORE

L'Agenzia delle Entrate ha precisato che, in caso di più rapporti di lavoro durante l'anno, il lavoratore deve:

- comunicare al datore di lavoro che riconosce il *bonus* o l'ulteriore detrazione le informazioni relative ai redditi degli altri rapporti di lavoro (se i rapporti di lavoro si collocano in momenti diversi durante l'anno); se il lavoratore non comunica tali dati il sostituto d'imposta utilizzerà i dati reddituali a propria disposizione;
- individuare il datore di lavoro che dovrà riconoscere il *bonus* o l'ulteriore detrazione, se tali rapporti di lavoro si collocano nello stesso momento dell'anno (ad esempio, più rapporti di lavoro *part time*). In tal caso, occorre che il lavoratore comunichi all'altro datore di lavoro di non applicare i benefici.

2.6 FRUIZIONE NELLA DICHIARAZIONE DEI REDDITI

Il lavoratore può fruire del *bonus* o dell'ulteriore detrazione (fermo restando i requisiti) anche in sede di dichiarazione dei redditi.

Ad esempio, questo può verificarsi quando:

- il datore di lavoro non è sostituto d'imposta (ad esempio, il datore di lavoro domestico);
- il datore di lavoro non abbia riconosciuto il *bonus* o l'ulteriore detrazione in sede di conguaglio.

2.7 RESTITUZIONE IN SEDE DI DICHIARAZIONE DEI REDDITI

Qualora il lavoratore dipendente abbia, invece, beneficiato del *bonus* o dell'ulteriore detrazione in assenza dei presupposti richiesti o in misura superiore a quella spettante e non sia più possibile per il sostituto d'imposta effettuare il conguaglio a debito, il lavoratore deve restituire l'ammontare indebitamente ricevuto nell'ambito della relativa dichiarazione dei redditi, determinando quindi un maggior debito IRPEF da versare o un minor credito.

3 NUOVA DISCIPLINA DELLE DETRAZIONI IRPEF PER CARICHI DI FAMIGLIA

Per effetto dell'art. 1 co. 11 della L. 207/2024, è stata modificata la disciplina delle detrazioni IRPEF per carichi di famiglia, di cui all'art. 12 del TUIR.

Decorrenza

Le nuove disposizioni sono entrate in vigore l'1.1.2025 e si applicano dal periodo d'imposta 2025. Non rilevano quindi nei modelli 730/2025 e REDDITI PF 2025, relativi al periodo d'imposta 2024.

3.1 ABOLIZIONE DELLE DETRAZIONI PER I FIGLI A CARICO CON ALMENO 30 ANNI DI ETÀ NON DISABILI

Viene stabilito che le detrazioni IRPEF per i figli fiscalmente a carico spettino in relazione:

- ai figli di età pari o superiore a 21 anni ma inferiore a 30 anni, non disabili;
- a ciascun figlio di età pari o superiore a 21 anni, con disabilità accertata ai sensi dell'art. 3 della L. 104/92.

In pratica, sono state abolite le detrazioni IRPEF per i figli a carico con almeno 30 anni di età non disabili, mentre in precedenza non c'erano limiti di età "massima". Resta fermo che le detrazioni IRPEF non spettano per i figli con meno di 21 anni di età, in quanto sostituite dall'assegno unico e universale di cui al DLgs. 230/2021.

Al riguardo, la circ. Agenzia delle Entrate 16.5.2025 n. 4 (§ 1.3) chiarisce che la detrazione spetta fino al mese antecedente al compimento dei 30 anni del figlio.



3.2 ESTENSIONE DELLE DETRAZIONI IN RELAZIONE AI FIGLI DEL SOLO CONIUGE DECEDUTO

Rispetto alla precedente disciplina, è ora prevista la possibilità di beneficiare della detrazione anche per i figli del solo coniuge deceduto, a condizione che siano conviventi con il coniuge superstite.

Al riguardo, la circ. Agenzia delle Entrate 16.5.2025 n. 4 (§ 1.3) chiarisce che:

- la detrazione spetta anche all'altro genitore (in vita) del medesimo figlio del coniuge deceduto; in tale caso, la ripartizione della detrazione tra il contribuente convivente con il figlio del coniuge deceduto e l'altro genitore non convivente segue le regole ordinarie;
- il contribuente che convive con il figlio del coniuge deceduto e l'altro genitore superstite non possono beneficiare, laddove più conveniente, della detrazione prevista per il coniuge a carico.

3.3 ABOLIZIONE DELLE DETRAZIONI PER ALTRI FAMILIARI A CARICO DIVERSI DAGLI ASCENDENTI CONVIVENTI

Per effetto della nuova disciplina, le detrazioni IRPEF per gli altri familiari fiscalmente a carico, cioè diversi dal coniuge non legalmente ed effettivamente separato e dai figli, spettano solo più in relazione a ciascun ascendente che conviva con il contribuente.

In pratica, vengono abolite le detrazioni IRPEF in relazione agli altri familiari che non sono ascendenti (cioè genitori, nonni o bisnonni), vale a dire, ad esempio:

- il coniuge legalmente ed effettivamente separato;
- i fratelli e le sorelle (anche unilaterali);
- i generi e le nuore;
- il suocero e la suocera.

Diventa inoltre indispensabile che l'ascendente conviva con il contribuente; in precedenza, infatti, in alternativa alla convivenza era possibile attestare che il familiare percepiva assegni alimentari non risultanti da provvedimenti dell'Autorità giudiziaria.

3.4 EFFETTI SULLE ALTRE DISPOSIZIONI CHE FANNO RIFERIMENTO AI "FAMILIARI" DEL CONTRIBUENTE

La circ. Agenzia delle Entrate 16.5.2025 n. 4 (§ 1.3) precisa che le modifiche apportate dalla L. 207/2024 esplicano effetti anche sulle altre disposizioni che rinviano ai soggetti di cui all'art. 12 del TUIR, ad esempio in relazione:

- alla possibilità di fruire delle deduzioni dal reddito e delle detrazioni d'imposta spettanti per gli oneri e le spese sostenuti nell'interesse dei familiari (ai sensi degli artt. 10 e 15 del TUIR);
- all'esclusione dal reddito di lavoro dipendente di somme corrisposte, di cessioni di beni o prestazioni di servizi in relazione ai familiari del lavoratore, anche nell'ambito del c.d. "*welfare* aziendale" (art. 51 del TUIR);
- all'incremento a 2.000,00 euro annui della soglia di non imponibilità dei *fringe benefit*, in presenza di figli fiscalmente a carico (art. 51 co. 3 del TUIR e art. 1 co. 390 - 391 della L. 207/2024).

Clausola di salvaguardia per i figli

La circ. Agenzia delle Entrate 16.5.2025 n. 4 (§ 1.3) conferma che rimane però applicabile quanto già previsto dal co. 4-*ter* dell'art. 12 del TUIR, il quale, a seguito dell'introduzione dell'assegno unico e universale, ha stabilito che, ai fini delle disposizioni fiscali che fanno riferimento alle persone indicate nell'art. 12 del TUIR, anche richiamando le condizioni ivi previste, i figli per i quali non spetta la detrazione sono considerati al pari dei figli per i quali spetta tale detrazione.

Tale disposizione, infatti, può ora essere estesa anche ai figli di età pari o superiore ai 30 anni, senza disabilità accertata.



Pertanto, l'esclusione dal reddito di lavoro dipendente delle misure di *welfare* riconosciute dal datore di lavoro in favore dei figli del dipendente, e la possibilità di fruire delle detrazioni e delle deduzioni spettanti per gli oneri e le spese sostenuti nell'interesse dei figli, continuano ad applicarsi a prescindere dai requisiti anagrafici del figlio, fermo restando, ove richiesto, il rispetto del requisito reddituale affinché il figlio possa essere considerato fiscalmente a carico (2.840,51 euro annui, elevati a 4.000,00 euro annui per i figli fino a 24 anni di età).

Figli del solo coniuge deceduto conviventi con il coniuge superstite

Per effetto della nuova disciplina, le disposizioni in materia di deduzioni/detrazioni per oneri e di *welfare* aziendale diventano comunque applicabili in relazione ai figli del solo coniuge deceduto conviventi con il coniuge superstite.

Altri familiari

In relazione agli altri familiari (diversi dal coniuge non legalmente ed effettivamente separato e dai figli), invece, secondo quanto indicato nella circ. Agenzia delle Entrate 16.5.2025 n. 4 (§ 1.3, 2.1 e 2.2), dall'1.1.2025 le disposizioni in materia di deduzioni/detrazioni per oneri e di *welfare* aziendale sono applicabili solo più con riferimento agli ascendenti conviventi con il contribuente.

4 FRINGE BENEFIT

L'Agenzia delle Entrate, nella circ. 16.5.2025 n. 4, ha fornito chiarimenti anche in relazione ai *fringe benefit*, con particolare riferimento:

- al valore dei beni e servizi alla cui produzione o al cui scambio è diretta l'attività dell'impresa e ceduti ai dipendenti (§ 2.3);
- all'incremento della soglia di non imponibilità dei *fringe benefit* (§ 2.7).

4.1 DETERMINAZIONE DEL VALORE DEI BENI E SERVIZI AUTOPRODOTTI E CEDUTI AI DIPENDENTI - NUOVO CRITERIO

Con riferimento ai beni e servizi alla cui produzione o al cui scambio è diretta l'attività del datore di lavoro e ceduti ai dipendenti, il secondo periodo dell'art. 51 co. 3 del TUIR, nella previgente formulazione, indicava quale specifico criterio di individuazione del valore da assegnare a tali beni o servizi il prezzo mediamente praticato dalla stessa azienda nelle cessioni al grossista.

Con l'intervento dell'art. 3 co. 1 lett. b) n. 2.1 del DLgs. 192/2024 è stato modificato il criterio di determinazione del valore dei suddetti beni e servizi, considerando che il previgente criterio era divenuto inidoneo a regolare fattispecie sempre più diverse ed eterogenee tra loro, in un mercato dei beni e servizi in costante evoluzione.

Il suddetto valore è ora determinato in base al prezzo mediamente praticato nel medesimo stadio di commercializzazione in cui avviene la cessione di beni o la prestazione di servizi a favore del lavoratore o, in mancanza, in base al costo sostenuto dal datore di lavoro.

Pertanto, come chiarito dall'Agenzia delle Entrate, per i beni e servizi prodotti dall'azienda e ceduti ai dipendenti sono ora previsti unicamente due criteri di determinazione del valore del *fringe benefit*, in ordine graduato tra loro, vale a dire:

- il prezzo mediamente praticato nel medesimo stadio di commercializzazione in cui avviene la cessione di beni o la prestazione di servizi a favore del lavoratore;
- o, in mancanza, il costo sostenuto per la sua produzione.

4.2 INCREMENTO DELLA SOGLIA DI NON IMPONIBILITÀ DEI FRINGE BENEFIT

Con riferimento all'incremento a 1.000,00 o 2.000,00 euro della soglia di non imponibilità dei *fringe benefit* per i periodi d'imposta 2025, 2026 e 2027, previsto dall'art. 1 co. 390 - 391 della L. 207/2024, viene precisato, tra l'altro, che:

.....



- l'ammontare del limite è innalzato a 2.000,00 euro qualora si tratti di un lavoratore dipendente con figli fiscalmente a carico ai sensi dell'art. 12 co. 2 del TUIR, considerando anche i figli nati fuori del matrimonio, riconosciuti, adottivi, affiliati o affidati e, per ragioni logico-sistematiche, i figli conviventi del solo coniuge deceduto;
- la suddetta agevolazione è riconosciuta in misura intera a 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;
- l'agevolazione spetta, altresì, nel caso in cui il contribuente non possa beneficiare della detrazione per figli fiscalmente a carico di cui all'art. 12 del TUIR poiché per gli stessi percepisce l'assegno unico e universale o non sono soddisfatti i previsti presupposti anagrafici;
- qualora i genitori si accordino per attribuire l'intera detrazione per figli fiscalmente a carico a quello dei due che possiede il reddito complessivo di ammontare più elevato, ai sensi dell'art. 12 co. 1 lett. c) del TUIR, l'agevolazione spetta a entrambi, in quanto il figlio è considerato fiscalmente a carico – anche in assenza dei requisiti anagrafici di cui alla citata disposizione – sia dell'uno sia dell'altro genitore.

Superamento del limite

Il superamento del limite di 1.000,00 euro o 2.000,00 euro (a seconda che il lavoratore dipendente, rispettivamente, non abbia o abbia figli fiscalmente a carico) comporta la concorrenza dell'intero ammontare alla determinazione del reddito imponibile secondo le modalità ordinarie, e non soltanto della quota parte eccedente tali limiti.

Adempimenti

Il datore di lavoro provvede all'attuazione della misura previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie, laddove presenti.

L'aumento del limite di non concorrenza al reddito a 2.000,00 euro è riconosciuto se il lavoratore dipendente dichiara al datore di lavoro di avervi diritto, indicando il codice fiscale di ciascun figlio a carico. In assenza di un'esplicita indicazione al riguardo, l'Agenzia delle Entrate ritiene che la dichiarazione possa effettuarsi secondo modalità concordate tra datore di lavoro e lavoratore dipendente.

La dichiarazione deve essere conservata per un eventuale controllo da parte degli organi competenti.

5 CANONI DI LOCAZIONE PER I NEOASSUNTI TRASFERITI - ESCLUSIONE DAL REDDITO DI LAVORO DIPENDENTE - CONDIZIONI

L'Agenzia delle Entrate, con la circ. 16.5.2025 n. 4 (§ 2.7), ha fornito i primi chiarimenti sul regime temporaneo di esenzione dalle imposte sui redditi per i lavoratori dipendenti assunti a tempo indeterminato nel 2025 che trasferiscono la propria residenza, in presenza di determinate condizioni (art. 1 co. 386 - 389 della L. 207/2024).

5.1 REQUISITI

Le somme erogate o rimborsate dai datori di lavoro per il pagamento dei canoni di locazione e delle spese di manutenzione dei fabbricati locati dai suddetti dipendenti non concorrono, per i primi 2 anni dalla data di assunzione, a formare il reddito ai fini fiscali entro il limite complessivo di 5.000,00 euro annui.

Reddito non superiore a 35.000,00 euro nel 2024

La non concorrenza alla formazione del reddito del lavoratore delle predette somme opera in relazione ai lavoratori dipendenti, assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato nel 2025, che



abbiano percepito un reddito da lavoro dipendente non superiore a 35.000,00 euro nell'anno precedente alla data di assunzione a tempo indeterminato, ossia nell'anno 2024, fermo restando il c.d. "principio di cassa allargato".

Ai fini della verifica del limite, occorre considerare solo il reddito soggetto a tassazione ordinaria (non anche quello a tassazione separata).

Fabbricati locati

Il beneficio ha ad oggetto le somme erogate o rimborsate dai datori di lavoro per il pagamento dei canoni di locazione e delle spese di manutenzione di *"fabbricati locati"*, purché il neoassunto trasferisca *"la residenza nel comune di lavoro, qualora questo sia situato a più di cento chilometri di distanza dal comune di precedente residenza"*.

In altri termini, il lavoratore deve essere titolare di un contratto di locazione, di qualunque tipo, purché riferito all'unità immobiliare ubicata nel Comune di lavoro, qualora quest'ultimo disti più di 100 km dal Comune di precedente residenza.

Quanto ai "canoni di locazione", l'Agenzia ritiene che:

- per "canoni di locazione" deve farsi riferimento al canone risultante dal contratto di locazione regolarmente registrato e pagato nell'anno;
- con riferimento alle "spese di manutenzione", rilevano quelle sostenute in relazione all'immobile relativo al predetto contratto (ai sensi dell'art. 9 della L. 392/78);
- le copie del contratto di locazione e degli altri documenti utili ad attestare le spese devono essere rese disponibili al datore di lavoro e conservate per un eventuale controllo.

Distanza di 100 km

Per verificare il rispetto del requisito della distanza di più di 100 km fra il Comune di residenza e quello di lavoro, va considerata la distanza chilometrica più breve tra i due Comuni, calcolata in riferimento a una qualsiasi delle vie di comunicazione esistenti, ad esempio ferroviaria o stradale.

Il requisito è rispettato se almeno uno dei suddetti collegamenti risulti superiore a 100 km.

Limite di 5.000,00 euro

Con riguardo al *"limite complessivo di 5.000 euro annui"* delle somme erogate o rimborsate al lavoratore, che spettano per *"i primi due anni dalla data di assunzione"*, tale limite deve essere riferito ai 24 mesi decorrenti dalla data di assunzione a tempo indeterminato nel periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2025.

Ad esempio, un lavoratore assunto con un contratto a tempo indeterminato l'1.10.2025 ha diritto al beneficio fino al 30.9.2027 e il limite complessivo annuo di 5.000,00 euro delle somme erogate o rimborsate per il pagamento dei canoni di locazione e delle spese di manutenzione dei fabbricati opera per i periodi dall'1.10.2025 al 30.9.2026 (primo anno) e dall'1.10.2026 al 30.9.2027 (secondo anno).

La somma erogata o rimborsata non può comunque superare il limite di 5.000,00 euro per ciascuna delle due annualità. Ad esempio, se nel primo anno, a fronte di un canone annuo di 10.000,00 euro, è stata erogata o rimborsata la somma di 3.000,00 euro, nel secondo anno non è possibile rimborsare o erogare la somma di 7.000,00 euro, stante il limite annuo di 5.000,00 euro

Viene comunque chiarito che la somma annuale di 5.000,00 euro rappresenta una franchigia, per cui se il rimborso operato dal datore di lavoro è superiore, per la parte eccedente il limite concorre alla determinazione del reddito di lavoro dipendente.

Trasferimento della residenza

Il lavoratore interessato deve rilasciare al datore di lavoro un'apposita autocertificazione, ai sensi dell'art. 46 del DPR 445/2000, in cui attesti il luogo di residenza nei 6 mesi precedenti la data di



assunzione (autocertificazione con sottoscrizione in originale e allegata copia del documento d'identità del sottoscrittore).

Il beneficio spetta dalla data di assunzione purché:

- la residenza nel Comune della sede di lavoro sia trasferita entro il termine delle operazioni di conguaglio (o entro la data di cessazione del rapporto di lavoro);
- le spese erogate e/o rimborsate dal datore di lavoro riguardino l'immobile situato nel predetto Comune oggetto di un contratto di locazione regolarmente registrato;
- si tratti di spese sostenute a decorrere dalla data di assunzione.

5.2 CUMULABILITÀ CON LA SOGLIA DI NON IMPONIBILITÀ DEI *FRINGE BENEFIT*

L'agevolazione in commento e la soglia di non imponibilità dei *fringe benefit* di cui all'art. 1 co. 390 e 391 della L. 207/2024 sono autonome e cumulabili, ancorché possano riguardare spese della medesima natura.

Il datore di lavoro deve indicare separatamente l'importo del valore dei beni ceduti, dei servizi prestati e delle somme erogate o rimborsate ai sensi delle diverse disposizioni agevolative, al fine di quantificare il corretto importo che deve concorrere alla determinazione del reddito di lavoro in caso di superamento dei rispettivi limiti.

In particolare:

- in caso di superamento del limite di 5.000,00 euro annui previsto dal co. 386, l'eccedenza concorre alla determinazione del reddito secondo le regole ordinarie;
- in caso di superamento del limite di 1.000,00 euro o 2.000,00 euro annui previsti dal co. 390, invece, l'intero importo erogato deve concorrere alla determinazione del reddito.