

Circolare 5/2026

DISCIPLINA RIMBORSI SPESE DIPENDENTI PER VIAGGI E TRASFERTE

Vi ricordiamo di prestare attenzione alla disciplina fiscale dei **rimborsi spese dipendenti** è individuare quando siamo di fronte ad una **trasferta di lavoro**. La corretta definizione di trasferta di lavoro è riscontrabile nella C.M. n 207/E/2000. In particolare occorre tenere in considerazione quanto segue:

“si ha una trasferta quando il collaboratore è chiamato a svolgere una attività fuori dalla sede naturale a cui è tenuto contrattualmente a svolgere le sue funzioni”

C.M. 207/E/2000 – TRASFERTA

La trasferta del lavoratore dipendente si concretizza quando l'**attività di lavoro** viene svolta **fuori dal Comune** sede di lavoro, che corrisponde ad una delle sedi del datore di lavoro. Per individuare la tipologia di trasferta è necessario individuare in modo esatto la sede di lavoro di ciascun lavoratore. In caso di rapporto di lavoro dipendente individuare la sede di lavoro è relativamente semplice. È necessario andare a leggere il proprio **contratto di lavoro**, in quanto deve essere riportata la **sede di lavoro**.

Cosa fare se non si riesce ad individuare la sede di lavoro?

Deve essere sottolineato che per alcune attività non è possibile determinare contrattualmente la sede di lavoro, e nemmeno identificare la sede di lavoro con quella della società. Ad esempio, può essere il caso dell'**amministratore di società**. In questi casi, potrebbe non essere stato specificato nel mandato (verbale di nomina) il luogo ove espletare l'incarico. Pertanto, occorre fare riferimento convenzionale al luogo di **residenza** (domicilio fiscale) dell'amministratore stesso.

Deve essere evidenziato che il TUIR prevede le indennità o i rimborsi spese per trasferte nell'ambito del territorio comunale, tranne per le spese di trasporto comprovate da documenti provenienti dal vettore, concorrono a formare il reddito del percettore.

Differenze tra trasferta e trasferimento del lavoratore

Spesso si tende a fare confusione su due concetti molto simili, ma altrettanto diversi, ovvero la **trasferta** ed il **trasferimento** del lavoratore.

TRASFERTA	TRASFERIMENTO
La trasferta del lavoratore è uno spostamento temporaneo dello stesso per esigenze di lavoro.	Il trasferimento , invece, è uno spostamento duraturo e stabile nel tempo del lavoratore.

La norma non prende in considerazione un numero di giorni massimo per le trasferte di lavoro. Questo significa che il numero dei giorni deve essere sempre valutato caso per caso in relazione al tipo di attività esercitata. Ad esempio, nel settore edile le trasferte possono essere molto lunghe e durare anche dei mesi. Pensa al caso dell'apertura di un cantiere edile all'estero.

Tipologie di rimborsi spese in busta paga

Il trattamento fiscale in capo ai **lavoratori dipendenti** ed assimilati dei rimborsi spese dipendenti per trasferte fuori dal territorio comunale, prevede tre **tipologie** (alternative). In particolare, possiamo avere:

- Il rimborso spese **forfettario**;
- Il rimborso spese a piè di lista o **analitico**;
- Il sistema **misto**.

Vediamo, di seguito ciascuna tipologia di rifusione delle spese, per quanto riguarda la tassazione in capo al lavoratore dipendente. Tieni presente che è possibile scegliere liberamente la tipologia di preferita da applicare. La scelta deve essere effettuata con riferimento a ciascuna trasferta e nel caso di trasferte di più giorni deve essere utilizzato necessariamente un unico metodo. In pratica, nell'ambito della stessa trasferta non si può utilizzare diverse tipologie di rimborso per giornate diverse.

Rimborso forfettario delle spese

La decisione sulla tipologia di rimborso da assegnare al dipendente spetta all'**azienda**. Qualora questa decida di erogare al dipendente in trasferta temporanea il **rimborso spese forfettario** deve fare riferimento al **comma 5 dell'articolo 51 del TUIR**. Questa norma prevede che la **rifusione delle spese non concorra alla formazione del reddito del lavoratore dipendente** fino all'importo di:

- **46,48 euro** al giorno per le trasferte **fuori dal territorio comunale** effettuate in Italia;
- **77,46 euro** al giorno per le **trasferte all'estero**.

Questi importi sono giornalieri. Non conta la durata in giorni della trasferta, la quale può essere anche inferiore alle 24 ore. Ad esempio, in caso di trasferta fuori dal territorio comunale può essere riconosciuta una indennità sino al massimo di 46,48 euro non tassata in campo al lavoratore dipendente.

Il rimborso forfettario può riguardare le spese per vitto, alloggio e piccole spese non documentate.

La documentazione della spesa

Nel caso in cui si scelga i **rimborsi spese dipendenti forfettari** non deve essere conservato alcun documento giustificativo di spesa. Il rimborso forfettario è determinato dall'azienda a *forfait*. Questo significa che non è determinato analiticamente sulla base dei giustificativi di spesa conservati dal dipendente. L'unica documentazione da conservare, ai fini dell'esenzione da tassazione, è quella relativa alle spese viaggio e trasporto (anche come chilometrico) corrisposti in aggiunta all'indennità forfettaria. Eventuali ulteriori oneri aggiuntivi, di qualsiasi natura, anche se analiticamente documentati saranno imponibili rispetto all'indennità forfettaria prescelta.

Tabella di riepilogo

Sono escluse dal reddito di lavoro dipendente le indennità, al netto delle spese di viaggio e trasporto, fino a:

Quota esente	Quota imponibile
– 46,48 euro al giorno per le trasferte in Italia; – 77,47 euro al giorno per le trasferte all'estero.	La parte eccedente tali importi concorre, invece, a formare il reddito.

Esempio di rimborso forfettario fuori dal Comune

Poniamo che il dipendente dell'azienda Omega SRL si rechi in trasferta fuori dal territorio comunale, e che gli venga erogata una somma pari ad 100,00, così suddivisa:

- 60,00 euro indennità forfettaria;
- 40,00 euro spese di viaggio documentate dal biglietto del treno.

Nella tabella seguente vediamo gli importi assoggettati a tassazione.

Tipologia di spesa rimborsata	Quota imponibile	Quota esente
Spese forfettarie	€ 13,52	€ 46,48
Spese di viaggio	–	€ 40
Totale	€ 13,52	€ 86,48

Il datore di lavoro, come visto, ha facoltà di accordare importi superiori o inferiori rispetto a quelli fiscali. La conseguenza, in caso di importi superiori è l'imponibilità fiscale. Nell'esempio, infatti, la differenza tra l'indennità forfettaria erogata ed il limite di esenzione pari ad:

$$€ 60 - € 46,48 = € 13,52$$

dovrà essere assoggettata a tassazione sia fiscale che previdenziale.

Rimborso forfettario nel Comune

Infine, nel caso di **trasferte nell'ambito del territorio comunale** per le quali il datore di lavoro riconosce un'indennità forfettaria, la norma prevede che **tale indennità forfettaria deve concorrere integralmente a formare il reddito del dipendente**. Mentre, i **rimborsi delle spese di trasporto**, se comprovate da documenti che provengono dal vettore **sono comunque esenti da tassazione**.

Rimborso analitico delle spese

L'azienda, in alternativa al rimborso forfettario può effettuare quello a piè di lista (**analitico**). In questo caso non concorrono a formare reddito gli **oneri documentati** relativi a:

- Al **vitto**;
- All'**alloggio**;
- Al **viaggio** e al **trasporto**;

- Ad **altre spese** sostenute fino ad un massimo di 15,49 euro, elevate a 25,82 per le trasferte all'estero

Il trattamento fiscale da applicare è disciplinato dal **comma 5 dell'articolo 51 del TUIR**.

Con questa soluzione l'azienda ha la possibilità di **gestire i rimborsi spese dipendenti in modo analitico per spese di vitto, alloggio, viaggio e trasporto**. Questi importi, nei limiti sopra indicati, non concorrono alla formazione del reddito del lavoratore. Questo purché sia fornita dettagliata **documentazione** a giustificazione delle spese sostenute. Il tutto, è opportuno precisarlo, senza limiti di importo.

Solo nel caso di in cui dovessero essere rimborsate ulteriori spese, anche non documentate, oltre a quelle indicate (quali, ad esempio parcheggio, telefono, lavanderia) allora sarebbero esenti da tassazione. Questo però solo nei limiti sopra indicati (15,49 euro se la trasferta è in Italia ed 25,82 euro se la trasferta è all'estero).

Documentazione per il rimborso spese analitico

Per ottenere la rifusione delle spese il lavoratore deve presentare una nota spese.

Si tratta di una apposita richiesta indicando i dati relativi alla trasferta ed allegando la documentazione giustificativa delle spese sostenute di vitto, alloggio, viaggio e trasporto oltre che di eventuali altre spese. Per le imprese che adottano il sistema analitico è necessario identificare la documentazione necessaria a comprovare le trasferte effettuate. Tutto questo tenendo presente che l'Agenzia delle Entrate ha ribadito che non è necessaria l'autorizzazione preventiva alla trasferta. Nella CM n 188/E/1998 è stato precisato che la trasferta e le spese ad essa collegate "devono risultare dalla normale documentazione conservata dal datore di lavoro".

Tipologia di documentazione da conservare

Le spese di vitto e alloggio, per le quali il legislatore non ha previsto limitazioni né di importo né sul tipo di struttura recettiva, sono documentabili attraverso:

- **Fattura elettronica**. Può essere intestata al lavoratore o all'azienda. In questo secondo caso l'azienda può detrarsi l'IVA;
- Documento commerciale o ricevuta fiscale.

Le spese di **viaggio e trasporto**, per le quali non sono previste limitazioni al tipo di mezzo utilizzato dal dipendente, **sono documentabili attraverso l'esibizione dei documenti di viaggio, quindi biglietti nominativi o ricevute rilasciate dal vettore**.

La C.M. n. 188/E/1998 ha precisato che è sufficiente anche la documentazione costituita da biglietti anonimi.

Tabella di riepilogo

Spese per vitto alloggio trasporto e viaggio	Altre spese
Spese per vitto, alloggio, trasporto e viaggio (anche indennità chilometriche) documentate non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente se rimborsate.	Per altre spese (es. telefono, lavanderia, parcheggio) non concorrono a formare il reddito nel limite giornaliero di: – 15,49 euro per le trasferte in Italia; – 25,82 euro per le trasferte all'estero.

Esempio di rimborso a piè di lista

Immagina che il dipendente della ditta Gamma SRL si rechi in trasferta in Italia, fuori dal territorio comunale, per due giornate a fronte delle quali viene rimborsata una somma pari ad € 400 di cui:

- € 140 del vitto documentato da vari scontrini fiscali;
- Importo di € 100 relative alle spese di viaggio documentate dal biglietto;
- € 120 dell'alloggio documentato da ricevuta fiscale;
- Infine, € 40 di rimborso di ulteriori spese non documentate.

Nella tabella seguente sono riportati gli importi che dovranno essere assoggettati a tassazione e gli importi esenti.

Tipologia di spesa rimborsata	Quota imponibile	Quota esente
Vitto documentato	–	€ 140
Alloggio documentato	–	€ 120
Spese di viaggio documentate	–	€ 10
Ulteriori spese non documentate	€ 9,02	€ 30,98
Totale	€ 9,02	€ 390,98

I rimborsi di spese documentati di vitto, viaggio ed alloggio, non concorrono alla determinazione del reddito del dipendente, indipendentemente dall'importo sostenuto. Questo purché risultino dalla nota spese, mentre concorrerà a determinare il reddito del dipendente l'importo delle ulteriori spese, anche documentate, diverse da quelle di viaggio, vitto, alloggio e trasporto solo per l'importo che eccede il limite di € 15,49 giornaliero (nell'esempio € 15,49 * 2 = 30,98 euro).

Trasferte nel territorio comunale

Infine, nel caso di **rimborso spese analitico per trasferte effettuate all'interno del territorio comunale** dove si trova la sede di lavoro **gli importi percepiti dal dipendente concorreranno alla determinazione del reddito**. Questo con la **sola esclusione delle spese di viaggio e trasporto, se documentate** dai giustificativi di spesa rilasciati dal vettore.

Tabella: effetti per il datore di lavoro per i rimborsi analitici

Spesa	Lavoratore	Datore di lavoro
Vitto e alloggio	Nessuna tassazione	Deduzione di un ammontare massimo giornaliero di 180, 76 euro per l'Italia e 258,23 per l'estero (eccedenza non deducibile) .
Viaggi e trasporti con veicolo di terzi	Nessuna tassazione	Deduzione integrale
Viaggi e trasporti	Nessuna tassazione nei limiti delle	Deduzione nei limiti del costo di

Spesa	Lavoratore	Datore di lavoro
con veicolo proprio (chilometrici)	tabelle ACI corrispondenti al veicolo (eccedenza tassata)	percorrenza ACI relativo ad autoveicoli di potenza non superiore a 17 cavalli fiscali, ovvero 20 se con motore diesel (eccedenza non deducibile)
Piccole spese non documentate	Nessuna tassazione, nei limiti di un massimo giornaliero di 15,49 euro in Italia e 25,82 euro all'estero (eccedenza tassata)	Deduzione nei limiti di un massimo giornaliero di 15,49 euro in Italia e 25,82 euro all'estero (eccedenza non deducibile)

Rimborsi spese misti

Accanto al rimborso spese forfettario e a quello analitico l'azienda ha la possibilità di effettuare dei **rimborsi spese misti**. Si tratta di una soluzione intermedia tra il sistema analitico e quello forfettario. Questa soluzione prevede che venga corrisposto oltre al **recupero analitico delle spese di vitto e alloggio** anche una **indennità di trasferta**. In particolare, questa procedura prevede che:

- Nel caso di rimborso analitico delle spese di vitto e alloggio è possibile che il datore di lavoro riconosca in aggiunta un'indennità di trasferta forfettaria esente da tassazione nel limite di
 - o € 30,99 al giorno per le trasferte in Italia ed
 - o € 51,65 in caso di trasferte all'estero (si tratta di un'indennità forfettaria pari a 2/3 di quella prevista dal metodo forfettario);
- Nel caso di rimborso forfettario delle spese di vitto e alloggio è possibile che il datore di lavoro riconosca in aggiunta un'indennità di trasferta forfettaria esente da tassazione nel limite di:
- € 15,49 al giorno per le trasferte in Italia ed
- € 25,82 in caso di trasferte all'estero (in questo caso si tratta di un'indennità forfettaria pari ad 1/3 di quella prevista dal metodo forfettario).

In aggiunta, la norma prevede che possano essere riconosciute dal datore di lavoro anche le spese di viaggio e le spese di trasporto (compresa l'indennità chilometrica) senza concorrere alla determinazione del reddito di lavoro dipendente nel caso in cui tali spese siano analiticamente documentate. Eventuali ulteriori spese anche se analiticamente documentate dovranno essere invece assoggettate interamente a tassazione.

Tabella di riepilogo

I limiti di esenzione da tassazione in questo scenario sono ridotti a:

Aggiunta al metodo forfettario	Aggiunta al metodo analitico
15,49 euro per trasferte in Italia e 25,82 euro per trasferte all'estero, in caso di spese di vitto che di alloggio, nonché in caso di vitto e alloggio fornito	30,99 euro per trasferte in Italia e 51,65 euro per trasferte all'estero, in caso di spese di vitto o alloggio, nonché in caso di vitto o alloggio fornito

Aggiunta al metodo forfettario	Aggiunta al metodo analitico
gratuitamente.	gratuitamente;

Esempio di rimborso misto

Ipotizziamo che il dipendente della ditta Omega SRL si rechi in trasferta fuori dal territorio comunale per due giornate a fronte delle quali viene rimborsata una somma pari ad € 420 come di seguito dettagliata:

- € 200 del vitto documentato da ricevute fiscali;
- importo di € 100 di indennità forfetaria;
- € 100 relative alle spese di viaggio documentate dal biglietto;
- € 20 di rimborso di ulteriori spese non documentate.

Nella tabella seguente viene evidenziato l'importo che dovrà essere assoggettato a tassazione e l'importo esente.

Tipologia di spesa rimborsata	Quota imponibile	Quota esente
Vitto documentato	–	€ 200
Indennità di trasferta	€ 38,02	€ 61,98
Spese di viaggio documentate	–	€ 100
Ulteriori spese non documentate	€ 20	–
Totale	€ 58,02	€ 361,98

Nell'esempio deve essere assoggettato a tassazione per il lavoratore dipendente l'importo dell'indennità di trasferta che eccede la soglia di esenzione giornaliera (€ 30,99 a giornata per complessivi € 61,98) e la rifusione delle spese non documentate, in quanto non previsto per il metodo misto.

Rimborso misto per le trasferte comunali

Infine, nel caso di adozione del **rimborso misto per le trasferte effettuate all'interno del territorio comunale** dove si trova la sede di lavoro **verranno assoggettati a tassazione sia l'indennità forfetaria sia i rimborsi delle spese documentate**. Questo, **ad esclusione delle spese di trasporto comprovate** da documenti provenienti dal vettore.

Calcolo del rimborso chilometrico auto

Quando si tratta di rimborsare il lavoratore dipendente per una trasferta, spesso le imprese si avvalgono del **rimborso chilometrico**. Il lavoratore dipendente che deve spostarsi per effettuare una trasferta anziché utilizzare l'autoveicolo messo a disposizione dall'azienda può utilizzare un mezzo proprio. Questo al fine di poter chiedere all'azienda una **rifusione per il costo sostenuto**. Per l'applicazione concreta di questo meccanismo e del relativo calcolo dell'importo spettante al dipendente l'azienda deve attentamente valutare l'**impatto di natura fiscale** che presentano questi rimborsi. Ovvero:

- **Tassazione in capo al lavoratore dipendente;**
- **Deduzione in capo all'azienda.**

Trattamento in capo al lavoratore

Per quanto riguarda il trattamento in capo al lavoratore bisogna mettere in evidenza che:

- In generale, come anche precisato nella C.M. n. 329/E/1997 i rimborsi analitici delle spese di viaggio, anche sotto forma di indennità chilometrica e di trasporto **non concorrono comunque a formare il reddito se le spese sono rimborsate sulla base di idonea documentazione;**
- Tale regola generale di non imponibilità **non trova certamente applicazione** nel caso di rimborsi chilometrici erogati per trasferte effettuate **all'interno del territorio comunale**. Per tali tipologie di oneri non è applicabile l'esenzione prevista per le spese di trasporto comprovate da documenti provenienti dal vettore. Questo in quanto manca proprio la documentazione giustificativa richiesta;
- **Non è necessario il rilascio da parte del datore di lavoro di un'autorizzazione preventiva alla trasferta.** La quale, in caso di controllo, dovrà risultare dalla normale documentazione conservata dal datore di lavoro dove sia desumibile il calcolo dell'indennità spettante.

Il rimborso chilometrico non è quindi soggetto a tassazione in capo al dipendente, in quanto non è classificabile come remunerazione, ma come indennizzo per costi sostenuti dal dipendente per conto dell'impresa. Fatte queste necessarie premesse è necessario verificare se la normativa impone comunque dei vincoli ovvero se esiste un limite all'importo erogabile al dipendente (non tassato) come indennità chilometrica: la stessa CM n. 326/E/97 chiarisce che **è necessario che, in sede di liquidazione, l'ammontare dell'indennità sia determinato avuto riguardo alla percorrenza, al tipo di automezzo usato dal dipendente e al costo chilometrico ricostruito secondo il tipo di autovettura.**

Trattamento in capo all'azienda

Per quanto riguarda invece il trattamento fiscale in capo all'azienda la disciplina di riferimento è contenuta nel **comma 3 dell'articolo 95 del TUIR**. In particolare, la norma dispone quanto segue:

"Se il dipendente o il titolare dei predetti rapporti (di collaborazione coordinata e continuativa) sia stato autorizzato ad utilizzare un autoveicolo di sua proprietà ovvero noleggiato al fine di essere utilizzato per una specifica trasferta, la spesa deducibile è limitata, rispettivamente, al costo di percorrenza o alle tariffe di noleggio relative ad autoveicoli di potenza non superiore a 17 cavalli fiscali, ovvero 20 se con motore diesel"

Art. 95, co. 3 TUIR

I limiti di deducibilità sono pertanto i seguenti:

- Se il dipendente utilizza una **vettura nella sua disponibilità**, l'indennità chilometrica è fiscalmente deducibile entro il limite delle vetture di 17 cavalli fiscali ovvero 20 cavalli fiscali se alimentate a gasolio;
- Se il dipendente prende a **noleggio direttamente una vettura per effettuare la trasferta**, l'indennità può avvenire nel limite delle tariffe di noleggio previste per le vetture di 17 cavalli fiscali ovvero 20 cavalli fiscali se alimentate a gasolio.

Nel caso in cui venga utilizzata un'auto con una potenza superiore in termine di cavalli fiscali, la deduzione dovrà essere quindi **"ridimensionata"** conseguentemente. Secondo il legislatore, quindi, il rimborso chilometrico **non deve** essere **assoggettato a tassazione in capo al dipendente** in quanto non classificabile come remunerazione, ma come indennizzo per costi sostenuti per conto dell'impresa.

Aspetto importante da evidenziare riguarda l'identificazione del luogo di partenza della trasferta del lavoratore. Per individuarlo è necessario individuare la sede di lavoro del dipendente (collaboratore). Si tratta della sede di lavoro indicata nel contratto di lavoro. Qualora, nel contratto non trovi evidenza la sede di lavoro si prendere a riferimento l'unità produttiva dell'impresa presso la quale si svolge abitualmente la prestazione di lavoro.

Infine, in mancanza di altri riferimenti deve essere preso in considerazione il **domicilio fiscale del collaboratore**. Inoltre, con la **Risoluzione n. 92/E/2005** l'Agenzia delle Entrate ha evidenziato che se il dipendente parte per la trasferta dal proprio domicilio (residenza) anziché dalla sede di lavoro, l'eccedenza di indennità per il tragitto casa/trasferta, più lungo rispetto a quello sede di lavoro / trasferta, concorre alla formazione del reddito di lavoro dipendente imponibile, determinato in base all'art. 51, co. 1, TUIR.

Calcolo attraverso le tabelle ACI

Il riferimento da utilizzare per l'individuazione degli importi da prendere in considerazione in relazione ai diversi veicoli è rappresentata dalle **tabelle ACI**, che vengono aggiornate due volte all'anno. La gestione dell'indennità chilometrica deve quindi essere condotta avendo a riguardo **due distinti limiti**:

- Un limite di deducibilità fiscale per l'**azienda**;
- Un limite generalmente superiore al primo di non imponibilità in capo al **lavoratore**.

Esempio di calcolo

Il sig. Rossi, dipendente di Rossi Srl, si reca con la propria vettura da Milano a Torino e ritorno, percorrendo 300 km, utilizzando la sua vettura con percorrenza media annua di 20.000 km. Sulla base di quanto riportato dalle tariffe ACI, il dipendente per la tipologia di auto utilizzata potrebbe richiedere la liquidazione di un rimborso chilometrico pari a $0,650223 \text{ €/km} \times 300 \text{ km} = 195,07 \text{ euro}$, senza vedersi tassato l'importo.

Il limite di 20 CVF Cavalli Fiscali (17 CVF in caso di benzina) di cui all'articolo 95 TUIR comporta un'indennità chilometrica massima deducibile dalle tabelle ACI, pari a $0,4767 \text{ €/km} \times 300 \text{ km} = \text{€ } 143,01$.

Di conseguenza a seconda dell'importo che viene rimborsato le conseguenze fiscali saranno le seguenti: fino a 143,01 euro. L'importo è deducibile per l'azienda e non imponibile per il dipendente.

La casistica dei lavoratori in smart working

Negli ultimi mesi l'intensificarsi dell'attività lavorativa in **smart working** ha portato l'Amministrazione finanziaria a chiarire alcuni aspetti importanti. In particolare, per quanto riguarda le spese sostenute dai dipendenti in **smart working**, l'Agenzia delle Entrate ha affermato che (Risposte interpello nn. 314/E/2021, 328/E/2021, 371/E/2021):

- **Concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente le somme rimborsate dal datore di lavoro sulla base di un criterio forfetario**, non supportato da elementi e parametri oggettivi accertabili sotto il profilo documentale, considerata l'assenza di una specifica disposizione normativa che individua la quota esclusa da imposizione fiscale;
- **Non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente i rimborsi spese riconosciuti con criteri analitici**, che consentono di determinare per ciascuna tipologia di spesa (es. connessione internet, energia elettrica, etc.) la quota di costi risparmiati dal datore di lavoro che sono stati sostenuti dal dipendente.

Lato impresa, la refusione delle spese, sostenute per soddisfare un'esigenza del dipendente legata alle modalità di prestazione dell'attività in *smart working*, è **deducibile ai sensi dell'art. 95 co. 1 del TUIR** (risposta interpello Agenzia delle Entrate n. 371/E/

La **circolare n. 15/E** pubblicata il 22 dicembre fa il punto delle novità introdotte dalla **Legge di Bilancio 2025 (Legge n. 207/2024)**, con la quale sono state ridefinite le regole per la non concorrenza al reddito dei rimborsi e per la deducibilità dei costi aziendali e professionali.

Le novità interessano lavoratrici e lavoratori dipendenti, ma anche autonomi titolari di partita IVA. Ovviamente la novità riguarda indirettamente anche le aziende.

Pur non cambiando le regole generali relativi alle **spese di trasferta deducibili**, a partire dal 1° gennaio 2025 la possibilità di beneficiarne è **subordinata all'obbligo di pagamento con mezzi tracciabili**.

Stesse regole anche ai fini dell'esclusione dal reddito imponibile delle **somme rimborsate** ai dipendenti.

Con il decreto legge fiscale approvato dal Governo il 12 giugno 2025 (Consiglio dei Ministri numero 131) la nuova regola sull'obbligo di tracciabilità è stata parzialmente modificata, **prevedendo il solo obbligo per le spese sostenute in Italia**, ma prevedendo l'**esclusione di questa regola per le spese e i rimborsi relativi alle trasferte estere**.

Spese di trasferta dipendenti, come funziona la deducibilità dei costi per l'azienda

A disciplinare le regole generali per la **deducibilità delle spese di trasferta** sostenute dai lavoratori dipendenti e dai collaboratori è l'**articolo 95 del TUIR**, il testo unico delle imposte sui redditi.

Il comma 3 prevede che le **spese di vitto e alloggio** sostenute per le **trasferte** effettuate fuori dal territorio comunale sono ammesse in deduzione per le aziende fino ad un importo di **180,76 euro al giorno**, elevato a 258,23 euro in caso di trasferte all'estero.

Regole specifiche sono previste in caso di utilizzo di **veicoli di proprietà, o di veicoli noleggiati**, utilizzati nell'ambito della trasferta.

In tal caso la deducibilità è calcolata prendendo a riferimento le **tabelle ACI** e nei limiti relativi al costo di percorrenza o tariffe di noleggio previsti per le autovetture con potenza superiore a 17 CV fiscali, o 20 CV per le autovetture con motore diesel.

La Legge di Bilancio 2025, con il comma 81 lettera c) dell'articolo 1, ha previsto che per le spese di vitto e alloggio e per quelle di viaggio mediante autoservizi pubblici non di linea, così come per i rimborsi analitici per le stesse spese sostenute per trasferte dei dipendenti in Italia, sono deducibili a patto che il pagamento avvenga con mezzi tracciabili (versamento bancario o postale o altri sistemi di pagamento diversi dal contante).

Come chiarito dall'Agenzia delle Entrate con la **circolare n. 15/E del 22 dicembre 2025**, per effetto di tale modifica normativa, la deducibilità dal reddito d'impresa delle spese di vitto, alloggio, viaggio e trasporto mediante taxi e NCC, nonché dei rimborsi analitici relativi alle stesse spese, sostenute per le trasferte dei dipendenti, è subordinata all'utilizzo di metodi di pagamento tracciabile.

Il pagamento deve essere effettuato tramite:

- Bonifico bancario o postale;

- Carte di credito, debito o prepagate;
- Assegni bancari e circolari;
- App via smartphone (collegate a conti correnti, es. istituti di moneta elettronica);
- Sistemi PagoPA e MAV.

Ai fini documentali è necessario prova che il pagamento è avvenuto in modalità tracciabile. Il dipendente può esibire l'estratto conto, avendo cura di oscurare i dati non pertinenti per la liquidazione della trasferta.

Buoni Pasto

I **buoni pasto ("ticket restaurant")** costituiscono **prestazioni sostitutive delle somministrazioni di vitto erogate dal datore di lavoro ai dipendenti**. Secondo l'Allegato II.17 del Decreto Legislativo 31 marzo 2023 numero 36, il buono pasto è un documento di legittimazione, anche in forma elettronica, che attribuisce al titolare il diritto a ottenere il servizio sostitutivo di mensa per un importo pari al valore facciale del buono. La definizione di questo strumento è data dall'art. 2, co. 1, lett. c), **D.M. 122/2017**:

"il documento di legittimazione, anche in forma elettronica (...) che attribuisce, al titolare, ai sensi dell'articolo 2002 del codice civile, il diritto ad ottenere il servizio sostitutivo di mensa per un importo pari al valore facciale del buono e, all'esercizio convenzionato, il mezzo per provare l'avvenuta prestazione nei confronti delle società di emissione"

La normativa attuale, contenuta nell'**articolo 51, comma 2, lettera c) del TUIR**, prevede che i buoni pasto **non concorrano a formare il reddito di lavoro dipendente** entro limiti giornalieri ben precisi. Il sistema si inserisce in una logica più ampia di welfare aziendale, dove il datore di lavoro può scegliere tra diverse modalità per assicurare la pausa pranzo ai dipendenti: servizio mensa diretto, convenzioni con ristoranti, indennità sostitutiva in denaro etc.

La *ratio* della detassazione risiede nella volontà del legislatore di agevolare le erogazioni ai dipendenti che si ricollegano alla necessità di provvedere alle esigenze alimentari del personale durante l'orario di lavoro. L'Agenzia delle Entrate ha più volte ribadito questo principio, riconoscendo la natura particolare di questo benefit rispetto ad altre forme di compenso.

Caratteristiche

Le caratteristiche che devono possedere i buoni (sia in forma cartacea che elettronica) sono le seguenti:

- Non sono cedibili;
- Non sono commercializzabili;
- Non sono convertibili in denaro;
- Sono utilizzabili soltanto dal titolare;
- Non sono cumulabili oltre il limite sancito che, dall'introduzione del D.M. 122/17, corrisponde a 8 buoni al giorno.

Lavoratori beneficiari

I buoni possono essere erogati in favore di:

- **Lavoratori subordinati**, a tempo pieno o parziale, anche qualora l'orario giornaliero non preveda una pausa per il pasto;
- Titolare di un **rapporto di collaborazione** (esempio co.co.co.).

Le aziende non sono obbligate ad erogarli, a meno che questi non siano espressamente previsti nei **contratti collettivi** o nella contrattazione di secondo livello o individuale.

In assenza di disposizioni limitative si ritiene che i buoni siano spendibili anche nei giorni in cui il dipendente non presta attività di lavoro.

Lavoratori part time

Per i lavoratori part time la posizione dell'Amministrazione finanziaria è evoluta nel tempo. Inizialmente l'Agenzia richiedeva l'esistenza di un periodo giornaliero di pausa per la consumazione del pasto, escludendo di fatto i lavoratori part time dal regime agevolato. Con la risoluzione 30 ottobre 2006 numero 118, tale posizione è stata superata: anche quando l'articolazione dell'orario di lavoro non prevede il diritto alla pausa pranzo, è possibile beneficiare dell'agevolazione.

Lavoratori in smart working

La disciplina si applica anche ai dipendenti in smart working. L'Agenzia delle Entrate lo ha chiarito con la risposta a interpello 22 febbraio 2021 numero 123 e con l'interpello della Direzione Regionale Lazio febbraio 2021 numero 956-2631/2020. Questa apertura ha particolare rilievo dopo l'emergenza pandemica, che ha reso strutturale il lavoro agile in molte realtà aziendali.

Amministratori

Il trattamento fiscale dei buoni concessi agli amministratori varia in funzione della natura del rapporto. Nel caso di amministratore collaboratore, si applica la disciplina prevista dall'articolo 51 del TUIR per quanto riguarda il soggetto percipiente, trattandosi di reddito assimilato a quello di lavoro dipendente. Lato società, opera la disciplina dell'articolo 95 del TUIR con deducibilità integrale dei costi.

Quando l'attività di amministratore rientra nell'oggetto della professione esercitata, come nel caso di un commercialista, i compensi in natura vengono attratti nel reddito di lavoro autonomo. Le spese per i buoni pasto sostenute direttamente dall'impresa committente non costituiscono compensi in natura per il professionista ai sensi dell'articolo 54, comma 3 del TUIR. Se invece l'amministratore professionista acquista i buoni e richiede un rimborso analitico delle relative spese, qualora il pagamento avvenga mediante mezzi tracciabili, il rimborso non è tassato per effetto dell'articolo 54, comma 2-bis del TUIR.

Amministratori senza compenso

Nelle società di persone può verificarsi che gli amministratori non ricevano un compenso specifico per l'attività svolta, essendo remunerati con gli utili della società. L'Agenzia delle Entrate, con la risposta a interpello 13 dicembre 2019 numero 522, ha affermato che in assenza di compenso i benefit assolvono una funzione essenzialmente remunerativa e devono essere assoggettati a tassazione. Tuttavia questa impostazione appare criticabile: l'assenza di corrispettivo per la carica può essere fisiologica, ma non per questo gli amministratori che ricevono un benefit sono sottratti alle regole di determinazione del loro reddito.

Soci lavoratori di società di persone

La qualità di socio di società di persone è compatibile con quella di lavoratore dipendente nel caso in cui vi sia la sussistenza del vincolo di subordinazione. In tale caso dovrebbero ritenersi applicabili le regole previste per il dipendente ordinario.

Gli esercizi convenzionati

Il servizio sostitutivo di mensa effettuato attraverso i buoni pasto deve essere esercitato dai soggetti che possono effettuare:

- Somministrazione di alimenti e bevande;
- Attività di mensa aziendale;
- Vendita al dettaglio, sia in sede fissa che su area pubblica, dei prodotti appartenenti al settore alimentare;
- La vendita al dettaglio nei locali di produzione e nei locali attigui dei prodotti alimentari;
- La vendita al dettaglio e la vendita a consumo sul posto dei prodotti provenienti da propri fondi effettuata dagli imprenditori agricoli, coltivatori diretti e dalle società semplici esercenti attività agricola;
- Nell'ambito dell'attività di agriturismo, con somministrazione di pasti e bevande, costituiti prevalentemente dai prodotti propri e da prodotti di aziende agricole della zona;
- Nell'ambito dell'attività di ititurismo;
- La vendita al dettaglio di prodotti alimentari.

La tassazione per il dipendente sopra la soglia esente

L'**art. 51, co. 2, lett. c) del TUIR** prevede che non concorrono a formare il reddito da lavoro dipendente le somministrazioni di vitto da parte del datore di lavoro nonché quelle in mense organizzate direttamente dal datore di lavoro o gestite da terzi; le prestazioni sostitutive delle somministrazioni di vitto fino all'importo di:

- **4 euro** in formato **cartaceo**,
- **10 euro** in formato **elettronico**.

Fino a tali importi vi è esclusione dal reddito da lavoro dipendente. Viene consentita la cumulabilità dei singoli buoni, ancorché nel limite di 8.

Soltanto il **maggiore valore** deve essere **soggetto a tassazione**. Quindi, coloro che ricevono **buoni** in formato **cartaceo** sono **esenti da contribuzione e tassazione** fino ad un **massimo di 4 euro al giorno**, la cifra corrisponde al valore facciale del buono. Coloro che ricevono buoni in formato **elettronico** sono esenti fino ad un valore massimo di **10 euro al giorno**.

Un aspetto ulteriore riguarda il rapporto tra buoni pasto e la soglia generale di esenzione dei fringe benefit. L'Agenzia delle Entrate ha precisato con la risoluzione 29 marzo 2010 numero 26 che l'importo dei buoni eccedente i limiti specifici non può essere assorbito dalla soglia di esenzione prevista dall'articolo 51, comma 3 del TUIR. Attualmente questa soglia ordinaria è fissata a 1.000 euro annui, elevati a 2.000 euro per i dipendenti con figli a carico.

Secondo quanto stabilito dal **Ministero dello Sviluppo economico**, i buoni pasto elettronici e cartacei 2022 possono essere utilizzati solo dai prestatori di lavoro subordinato, a tempo pieno o parziale, anche quando

l'orario di lavoro non preveda una pausa per il pranzo, e dai soggetti che hanno instaurato con il cliente un rapporto di collaborazione anche non subordinato.

Esempio di calcolo di tassazione in busta paga per il dipendente

Cartacei

- **Valore del buono pasto:** € 10,00
- **Numero di Buoni:** 15
- **Totale:** € 10,00 x 15 = **€ 150,00**
- **Valore dei buoni:** € 150,00
- **Quota imponibile IRPEF da inserire in busta paga:** € 90,00 (calcolato come € 6,00 per 15 buoni)
- **INPS da versare** (aliquota 9,19%): € 8,27 (calcolato su € 90,00)
- **IRPEF da versare** (aliquota convenzionale al 43%): € 38,70 (calcolato su € 90,00)

La deducibilità fiscale del costo per l'azienda

Per l'azienda che acquista i **buoni pasto** da distribuire ai dipendenti, il **costo** che sostiene è totalmente **deducibile** per competenza ai fini delle **imposte dirette (IRPEF/IRES/IRAP)**. Questo significa che il costo relativo all'acquisto dei **buoni** deve essere dedotto in riferimento al periodo d'imposta in cui il dipendente ha usufruito del servizio **buono pasto**.

In merito alla totale **deducibilità del costo di acquisto**, con la **Circolare n. 6/E/2009** (§ 8) l'Agenzia delle Entrate ha chiarito che:

“Atteso che la fornitura dei ticket restaurant rappresenta un servizio sostitutivo di mensa, si ritiene che la limitazione della deducibilità al 75% (fissato per le spese di vitto e alloggio) non sia applicabile alle spese sostenute dal datore di lavoro per il loro acquisto. Tali spese, infatti, analogamente a quelle relative ad una convenzione con un esercizio pubblico, rappresentano il costo per l'acquirente di un servizio complesso non riconducibile alla semplice somministrazione di alimenti e bevande”

Il datore di lavoro non dovrà operare nessuna ritenuta contributiva e previdenziale sul valore dei buoni pasto come stabilito dall'art. 51, comma 2, lett. c), TUIR, il quale non concorre alla determinazione della retribuzione imponibile ai fini contributivi, come riporta la Circolare INPS n. 15/22.

Le aziende possono scegliere anche decidere di erogare un'**indennità sostitutiva** di mensa, ossia una somma erogata direttamente in busta paga a integrazione della retribuzione mensile. In questo caso, però, le somme sono interamente soggette a **tassazione contributiva e fiscale**, al versamento di quote INPS, TFR, IRAP e IRES su IRAP.

Per i **liberi professionisti e le ditte individuali senza dipendenti** la deduzione dei costi sostenuti per l'acquisto dei buoni è ammessa, ai fini delle imposte dirette, nella misura del **75%**, per un importo massimo nel limite del 2% del fatturato, mentre le regole concernenti l'IVA rimangono invariate rispetto a quelle previste per il datore di lavoro.

Disciplina contabile

Sotto il profilo contabile, i costi per i buoni pasto distribuiti ai dipendenti si rilevano nella voce **“B.7 – Costi per servizi”** del Conto economico e non, invece, nella voce **“B.9 – Costi per il personale”** (documento OIC 12, §

63), in applicazione del criterio di classificazione dei costi per natura. In contropartita, si rileva il debito verso la società che emette i buoni, nella voce "**D.7 – Debiti verso fornitori**" del passivo di Stato patrimoniale.

Deducibilità del costo per il professionista

Il **principio di integrale deducibilità dei costi** sostenuti per l'acquisto di buoni pasto affermato nella Circolare n. 6/E/09 (§ 8) opera nel caso in cui il professionista assegni i buoni ai propri dipendenti. Nonostante l'assenza di chiarimenti ufficiali, i costi dovrebbero essere deducibili nei limiti previsti dall'art. 54 co. 5 del TUIR, vale a dire al 75% e per un importo non superiore al 2% dei compensi percepiti nel periodo d'imposta.

Principio di cassa allargato

Il momento di tassazione dei buoni pasto per il dipendente è regolato dal **principio di cassa allargato** previsto dall'articolo 51, comma 1 del TUIR. Secondo tale disposizione, si considerano percepiti nel periodo d'imposta anche le somme e i valori corrisposti dai datori di lavoro entro il giorno 12 del mese di gennaio del periodo d'imposta successivo a quello cui si riferiscono.

La Circolare 326 del 1997 ha precisato che questa disposizione sancisce un principio obbligatorio che comporta l'automatica retrodatazione ai fini fiscali dei pagamenti effettuati a inizio anno. Quindi, nel caso in cui il dipendente riceva i buoni maturati nel 2025 entro il 12 gennaio 2026, questi si considerano percepiti fiscalmente nel 2025. Questo meccanismo ha rilevanza pratica per il calcolo delle ritenute fiscali e per la compilazione della Certificazione Unica.

Disciplina IVA

Per quanto riguarda la **disciplina IVA** applicabile ai buoni pasto, in base alle modifiche intervenute ad opera dell'articolo 83, co. 28-bis del D.L. n. 112/08, le imprese hanno facoltà di **detrarre interamente l'IVA** (con aliquota del **4%**) relativa alle spese sostenute in relazione ai servizi alberghieri e di ristorazione (nel rispetto del principio di inerenza), ivi comprendendo anche i **costi per l'acquisto di buoni pasto**. La base imponibile è costituita dal prezzo convenuto tra le parti, non rilevando la circostanza che tale prezzo sia pari, inferiore o superiore al valore facciale indicato nel buono pasto.

La **prestazione resa dagli esercizi o dalle mense convenzionate** alla società emittente i buoni è soggetta ad **aliquota IVA del 10%** ai sensi del n. 121 della Tabella A, Parte III, allegata al DPR n. 633/72 (Risoluzione n. 75/E/20, Risoluzione n. 63/E/05 e R.M. 49/96). Si tratta, infatti, di una somministrazione di alimenti e bevande non riconducibile tra quelle effettuate presso mense aziendali.

Certificazione dei corrispettivi

Gli esercenti che accettano i buoni pasto come mezzo di pagamento della somministrazione di alimenti e bevande e che sono soggetti all'**obbligo di memorizzazione e invio dei corrispettivi** ex art. 2 co. 1 del D.Lgs. n. 127/15. Con maggiore dettaglio, tali operatori sono tenuti a:

- Memorizzare il corrispettivo in tutto od in parte non riscosso collegato al ticket restaurant;
- Emettere il documento commerciale indicando l'importo pagato mediante ticket.

Gli importi dei ticket devono essere inclusi nel totale dei corrispettivi inviati tramite registratori telematici, nonostante siano oggetto di successiva fatturazione verso la società che emette i buoni. L'imposta deve essere computata soltanto nella liquidazione relativa al periodo in cui si è verificato il pagamento del controvalore del buono o in cui è stata emessa, in via anticipata, la fattura.

Studio R.M. & PARTNERS Stp Srl

*via Valformazza 17 - 20811 Cesano Maderno (Mb)
Tel: 0362/550666
e-mail: info@rmpartners.it*

Vantaggi per dipendenti e aziende

Il sistema dei buoni pasto genera vantaggi concreti per entrambe le parti del rapporto di lavoro. Per i dipendenti, fino alle soglie indicate, i buoni rappresentano un concreto sostegno economico totalmente esentasse. Attraverso l'integrazione di buoni, si ottiene un reddito annuo detassato destinato all'alimentazione calcolabile in 880 euro nel caso del formato cartaceo e in 1.760 euro nel caso del formato elettronico.

Per le aziende, la convenienza deriva dalla deducibilità integrale dei costi e dalla detrazione dell'IVA al 4 per cento. Inoltre, i buoni pasto costituiscono uno strumento di retention e motivazione del personale che non comporta incrementi dei costi contributivi. La flessibilità del sistema consente alle imprese di modulare il benefit in base alle diverse esigenze organizzative, offrendo soluzioni differenziate per categorie di dipendenti che operano in contesti lavorativi diversi

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti