Risposta n. 189 del 23/10/2026

Welfare per chi lavora la domenica: buoni carburante e spesa esenti entro la soglia dei fringe benefit

Con la risposta a interpello n. 189 del 23 ottobre 2026 l'Agenzia delle entrate conferma che i buoni riservati ai lavoratori addetti ordinariamente al servizio domenicale sono fringe benefit: esenti ai fini fiscali e contributivi entro la soglia annua vigente, che per il 2026 è di 1.000 o 2.000 euro.

Redazione Trovanorma · 27 ottobre 2026 · 10 min di lettura

IN BREVE

- Buoni carburante e buoni spesa multiuso riservati ai lavoratori addetti ordinariamente al servizio domenicale rientrano tra i fringe benefit dell'art. 51, commi 3 e 3-bis, del TUIR e non concorrono al reddito, ai fini fiscali e contributivi, entro il limite vigente (risposta n. 189/2026).
- Per il 2025, il 2026 e il 2027 la soglia è di 1.000 euro, 2.000 per chi ha figli fiscalmente a carico (art. 1, comma 390, l. 207/2024); se è superata, è imponibile l'intero valore.
- Il parere assume «acriticamente» che i buoni non remunerino la prestazione né premino risultati: la tenuta del piano dipende dal regolamento e dalla sua attuazione (risposta n. 189/2026).
- L'esenzione del comma 3 non richiede l'offerta alla generalità o a categorie di dipendenti, condizione prevista invece per i servizi delle lettere f), f-bis) e f-ter) del comma 2 dell'art. 51 TUIR.
- L'indennità domenicale in denaro segue un altro regime: per il 2026 sostitutiva del 15% entro 1.500 euro sulla quota prevista dal CCNL (art. 1, commi 10-11, l. 199/2025), esclusa

Articolo a finalità informative, non costituisce parere professionale.

> la parte da accordi aziendali (circolare n. 2/E del 2026).

I buoni carburante e i buoni spesa riconosciuti ai dipendenti che lavorano ordinariamente di domenica sono fringe benefit: non concorrono al reddito di lavoro dipendente, ai fini fiscali e contributivi, finché il loro valore complessivo nell'anno resta entro la soglia vigente. Lo conferma l'Agenzia delle entrate con la risposta a interpello n. 189 del 23 ottobre 2026, resa a una società affidataria di servizi pubblici essenziali che vuole istituire un piano di welfare per il biennio 2026/2027.

La risposta non introduce regole nuove. È utile perché applica la disciplina dei fringe benefit a un piano riservato a una platea precisa, i lavoratori del servizio domenicale, con importi graduati secondo il numero di domeniche richieste, e perché la conclusione poggia su alcune affermazioni dell'istante che l'Agenzia assume senza verificarle. Per chi progetta piani simili, i limiti passano da lì.

Il piano presentato

La società gestisce servizi non interrompibili, organizzati «sette giorni su sette, senza distinzione tra giorni feriali e festivi». Applica il CCNL Utilitalia Ambiente, che all'art. 32, lettera c), prevede già un'indennità per il lavoro domenicale, il cui importo è stato aumentato da un accordo integrativo aziendale.

Oltre a quell'indennità, l'istante vuole riconoscere ai lavoratori che svolgono attività domenicale in regime ordinario buoni benzina o buoni spesa multiuso, erogati ogni mese sulla base di un valore annuo che dipende dalla fascia di appartenenza:

Fascia	Chi vi rientra	Valore annuo
A	Lavoratori il cui contratto individuale o una disposizione aziendale anteriore al piano prevede il lavoro domenicale ordinario; addetti a unità che richiedono 16 domeniche l'anno	X (non indicato nella risposta)
B	Addetti a unità che richiedono 12 domeniche l'anno	Y (non indicato)
C	Addetti a unità che richiedono 6 domeniche l'anno	Z (non indicato)

Articolo a finalità informative, non costituisce parere professionale.

Le fasce sono individuate ogni trimestre, in funzione della frequenza del lavoro domenicale necessaria a coprire il servizio dell'unità organizzativa. Nell'istanza la società precisa che il piano non serve a incentivare la performance del singolo e non costituisce «corrispettivo di prestazioni lavorative, premio di produttività o risultato», e chiede conferma che i buoni rientrino nell'art. 51, comma 3, del TUIR. Non propone una propria soluzione.

Il ragionamento dell'Agenzia

Il punto di partenza è il principio di onnicomprensività dell'art. 51, comma 1, del TUIR: è reddito di lavoro dipendente tutto ciò che il lavoratore percepisce «in relazione al rapporto di lavoro», compresi i beni e i servizi forniti dal datore. L'eccezione sta nell'ultimo periodo del comma 3: non concorre al reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se nel periodo d'imposta non supera 258,23 euro; se lo supera, concorre per intero.

Per il 2025, il 2026 e il 2027 quella soglia è sostituita dall'art. 1, comma 390, della legge n. 207/2024: 1.000 euro, elevati a 2.000 per i dipendenti con figli fiscalmente a carico. L'Agenzia richiama poi:

- il comma 3-bis dell'art. 51, che consente di erogare beni e servizi mediante documenti di legittimazione, cartacei o elettronici, con un valore nominale;
- il criterio del valore normale dell'art. 9 del TUIR, secondo la circolare del Ministero delle finanze n. 326 del 1997;
- la circolare n. 28/E del 2016, che riconduce al comma 3 i buoni rappresentativi di beni e servizi, come i buoni carburante, come già la circolare n. 59/E del 2008;
- la risposta n. 5/2025, che riepiloga le regole dei voucher fissate dall'art. 6 del decreto ministeriale 25 marzo 2016: titoli nominativi, non monetizzabili né cedibili, mai rappresentativi di somme di denaro; cumulabili in un unico titolo solo per i beni e servizi del comma 3.

La conclusione è questa:

> *si ritiene che i buoni carburante e i buoni spesa multiuso, assegnati ai dipendenti nell'ambito del piano di welfare aziendale prospettato, rientrino tra i fringe benefit disciplinati dall'articolo 51, commi 3 e 3-bis, del TUIR e che, conseguentemente, non concorrano alla formazione del reddito di lavoro dipendente ai fini fiscali e contributivi, entro il limite*

Articolo a finalità informative, non costituisce parere professionale.

> *complessivo previsto dalla normativa vigente nel periodo d'imposta di riferimento.*

Il riferimento ai contributi si spiega con l'art. 12 della legge n. 153/1969, che per la base imponibile previdenziale rinvia alle regole del TUIR sul reddito di lavoro dipendente.

Le soglie che valgono per il piano

Situazione	Soglia annua di esenzione	Note
Regola ordinaria del TUIR	258,23 euro	Torna applicabile dal 2028, salvo proroghe
Periodi d'imposta 2025, 2026 e 2027	1.000 euro	Nello stesso limite rientrano le somme per utenze domestiche, affitto o interessi sul mutuo dell'abitazione principale
Dipendente con figli fiscalmente a carico	2.000 euro	Serve la dichiarazione al datore con il codice fiscale dei figli (comma 391)
Soglia superata	Nessuna	Concorre al reddito tutto il valore, non solo l'eccedenza

Il comma 390 aggiunge un adempimento: il datore attua la misura «previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti». La circolare n. 4/E del 2025 precisa che nel computo entrano anche i beni e servizi forniti al coniuge e ai familiari e che la dichiarazione sui figli va conservata per i controlli.

Il piano dell'istante copre il 2026 e il 2027, cioè gli ultimi due anni della deroga. Un piano che prosegua nel 2028 andrà ricalibrato, se la soglia maggiorata non sarà prorogata.

Cosa la risposta non dice

- **Le categorie di dipendenti.** L'ultimo periodo del comma 3 non chiede che i beni siano offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di essi. Quella condizione è scritta per le opere e i servizi delle lettere f), f-bis) e f-ter) del comma 2, per i quali la circolare n. 28/E del 2016 la definisce «caratteristica essenziale». L'Agenzia non affronta il punto: la scelta di riservare i buoni ai lavoratori domenicali, e di graduarli per fasce, non è esaminata né come requisito né

Articolo a finalità informative, non costituisce parere professionale.

come ostacolo.

- **La funzione dei buoni.** L'istante afferma che i buoni non remunerano la prestazione domenicale né premiano risultati. L'Agenzia lo assume «acriticamente», come scrive due volte. La risposta non dice cosa accadrebbe se i buoni fossero, nei fatti, una parte dell'indennità domenicale convertita in natura.
- **Gli importi.** I valori delle tre fasce non sono resi noti. La soglia si verifica sul totale dei fringe benefit fruiti dal dipendente nell'anno, erogati sia con voucher sia nelle modalità ordinarie, anche fuori dal piano.
- **Il voucher cumulativo.** La risposta riporta il limite di 258,23 euro che il decreto del 2016 fissa per indicare più beni in un unico titolo, senza coordinarlo in modo espresso con le soglie maggiorate. La conclusione rinvia però al «limite complessivo previsto dalla normativa vigente», e già la risposta n. 5/2025 aveva ammesso una carta nominativa con vincoli di spesa «conformi al massimale previsto dalla legislazione vigente».

L'indennità domenicale in denaro segue un'altra strada

Accanto ai buoni resta l'indennità domenicale del contratto collettivo. È una somma in denaro, e la soglia del comma 3 riguarda solo le erogazioni in natura. Per il 2026, però, l'art. 1, commi 10 e 11, della legge n. 199/2025 assoggetta a imposta sostitutiva del 15 per cento, entro 1.500 euro annui, le maggiorazioni e le indennità per lavoro nei giorni festivi e di riposo settimanale previste dai CCNL. Il regime riguarda i dipendenti del settore privato con reddito di lavoro dipendente 2025 non superiore a 40.000 euro, salvo rinuncia scritta, e lascia ferme le regole contributive ordinarie.

Due chiarimenti di prassi pesano su un caso come questo:

- la circolare n. 2/E del 2026 esclude le somme erogate in base ad accordi territoriali e aziendali: la parte dell'indennità che deriva dall'accordo integrativo resta fuori dalla sostitutiva, la quota prevista dal CCNL può rientrarvi;
- la circolare n. 3/E del 2026 ammette la sostitutiva sulla maggiorazione prevista dal CCNL per il lavoro di domenica anche quando la domenica non è il giorno di riposo settimanale, perché tutte le domeniche sono giorni festivi.

Articolo a finalità informative, non costituisce parere professionale.

Per un affidatario di servizi pubblici va verificata anche l'appartenenza al settore privato: la circolare n. 2/E rinvia alla circolare n. 28/E del 2016, che lo individua per esclusione rispetto alle amministrazioni pubbliche del d.lgs. n. 165/2001 e vi comprende gli enti pubblici economici. La risposta n. 189 non mette in relazione i due regimi: riguardano oggetti diversi, i buoni in natura da una parte e le somme in denaro del contratto collettivo dall'altra.

Cosa fare in studio

- **Tenere separati i due binari.** Nel regolamento del piano i buoni (art. 51, comma 3) vanno distinti dall'indennità domenicale in denaro (CCNL e, per il 2026, sostitutiva del 15 per cento): limiti, condizioni ed effetti contributivi sono diversi.
- **Scrivere la funzione dei buoni.** Il parere regge sull'assenza di nesso con la performance e con il corrispettivo della prestazione. Criteri di fascia oggettivi, come la frequenza domenicale richiesta dall'unità organizzativa, e nessun collegamento con obiettivi individuali rendono il regolamento coerente con quanto dichiarato.
- **Controllare la soglia per persona.** Con erogazione mensile e fasce riviste ogni trimestre, il valore cumulato va monitorato in corso d'anno insieme agli altri fringe benefit: se la soglia è superata, in sede di conguaglio diventa imponibile l'intero importo.
- **Raccogliere le dichiarazioni sui figli.** Il limite di 2.000 euro richiede la dichiarazione del dipendente con i codici fiscali dei figli, da conservare.
- **Informare le RSU** prima di attuare la misura, dove sono presenti.
- **Verificare i voucher.** Titoli nominativi, non convertibili in denaro né cedibili; per le carte multiuso, utilizzo limitato agli esercenti e ai beni previsti dal piano.
- **Programmare il 2028.** Le soglie di 1.000 e 2.000 euro valgono fino al 2027: gli importi fissati oggi potrebbero doversi confrontare di nuovo con 258,23 euro.
- **Valutare un interpello** per i piani che si discostano dallo schema esaminato: buoni legati alle presenze, conversione di indennità, importi variabili nel corso dell'anno.

La risposta vale per il caso descritto e sugli elementi rappresentati dall'istante: ogni piano va verificato sul regolamento, sul contratto collettivo applicato e sul totale dei benefit di ciascun dipendente.

Articolo a finalità informative, non costituisce parere professionale.

Domande frequenti

I buoni dati solo a chi lavora di domenica sono esenti?

Sì, secondo la risposta a interpello n. 189/2026: i buoni carburante e i buoni spesa multiuso del piano descritto sono fringe benefit ai sensi dell'art. 51, commi 3 e 3-bis, del TUIR e non concorrono al reddito di lavoro dipendente, ai fini fiscali e contributivi, entro il limite complessivo vigente nel periodo d'imposta.

Qual è la soglia di esenzione dei fringe benefit nel 2026?

Per i periodi d'imposta 2025, 2026 e 2027 è di 1.000 euro, elevata a 2.000 euro per i dipendenti con figli fiscalmente a carico che lo dichiarano al datore indicando il codice fiscale dei figli (art. 1, commi 390 e 391, l. 207/2024). Dal 2028, salvo proroghe, torna la soglia ordinaria di 258,23 euro.

Serve che il piano sia rivolto alla generalità o a categorie di dipendenti?

Per i beni e servizi dell'ultimo periodo del comma 3 dell'art. 51 TUIR la norma non lo richiede; la condizione è prevista per le opere e i servizi delle lettere f), f-bis) e f-ter) del comma 2. La risposta n. 189/2026 non affronta il punto.

Cosa succede se il valore dei buoni supera la soglia?

Concorre al reddito l'intero valore dei fringe benefit dell'anno, non solo l'eccedenza. Nel computo rientrano tutti i beni e servizi fruiti dal dipendente, con voucher o nelle modalità ordinarie (circolare n. 4/E del 2025; risposta n. 189/2026).

L'indennità domenicale del CCNL ha la sostitutiva del 15%?

Per il 2026 sì, entro 1.500 euro e per i dipendenti del settore privato con reddito di lavoro dipendente 2025 fino a 40.000 euro (art. 1, commi 10-11, l. 199/2025). Restano escluse le somme erogate in base ad accordi aziendali o territoriali (circolare n. 2/E del 2026); la maggiorazione domenicale del CCNL rientra anche se la domenica non è il giorno di riposo (circolare n. 3/E del 2026).

Fonti citate

1. **Risposta n. 189 del 23/10/2026** · 23 ottobre 2026

Articolo a finalità informative, non costituisce parere professionale.

2. **LEGGE 30 dicembre 2024, n. 207** - art. 1 (commi 301-400) · 30 dicembre 2024
3. **TUIR** - artt. 9, 51 · 22 dicembre 1986
4. **LEGGE 30 dicembre 2025, n. 199** - art. 1 (commi 1-100) · 30 dicembre 2025
5. **Circolare n. 2 del 24/02/2026** · 24 febbraio 2026
6. **Circolare n. 28/E del 15/06/2016** · 15 giugno 2016
7. **Circolare n. 59 del 22/10/2008** · 22 ottobre 2008
8. **Risposta n. 5 del 15/01/2025** · 15 gennaio 2025
9. **LEGGE 30 aprile 1969, n. 153** - art. 12 · 30 aprile 1969
10. **Circolare n. 4 del 16/05/2025** · 16 maggio 2025
11. **Circolare n. 3 del 24/06/2026** · 24 giugno 2026

CHIEDILO A TROVANORMA

Il tuo caso è diverso? Poni il tuo quesito

Per esempio:

- Dopo l'interpello 189/2026, posso riservare i buoni carburante ai soli dipendenti che lavorano la domenica e graduare l'importo per fasce senza perdere l'esenzione dei fringe benefit?
- Un dipendente turnista riceve buoni spesa mensili da un piano welfare e ha anche altri fringe benefit: come verifico nel 2026 la soglia di 1.000 o 2.000 euro e cosa succede se la supero?
- L'indennità domenicale prevista dal CCNL e aumentata da un accordo integrativo aziendale può essere tassata con la sostitutiva del 15% prevista dalla legge di bilancio 2026?
- Posso convertire una parte dell'indennità per lavoro domenicale in buoni carburante esenti ai sensi dell'art. 51, comma 3, del TUIR, alla luce della risposta 189/2026?

Trovanorma risponde citando norme, prassi e giurisprudenza aggiornate, con le fonti apribili una a una. Leggi l'articolo online e poni il tuo quesito: www.trovanorma.it/news/fringe-benefit-lavoro-domenicale-welfare-interpello-189-2026