

OGGETTO	WELFARE AZIENDALE – I FRINGE BENEFIT DAL 2025 AL 2027
RIFERIMENTI	Art. 1, co. 390, L. 207/2024 - Art. 3, co. 1, lett. b), n. 2), D.Lgs. n. 192/2024 - Art. 51, co. 3, TUIR
CIRCOLARE DEL	03/02/2025

*Sintesi: per i lavoratori dipendenti/co.co.co. la legge di Bilancio 2025 ha esteso al triennio 2025-2027 la deroga al regime di non imponibilità dei fringe benefit già in vigore in precedenza, l'ordinario limite di € 258,23 per la non imponibilità del benefit "in natura":*

- ✓ è elevato a € 1.000 (a € 2.000 per i soggetti con figli a carico)
- ✓ da riferire, oltre al valore dei beni ceduti/servizi prestati ai lavoratori, anche alle somme erogate/rimborsate ai medesimi dai datori di lavoro per il pagamento:
  - delle utenze domestiche (servizio idrico integrato, energia elettrica e gas naturale)
  - delle spese relative alla prima casa per affitto o per gli interessi sul mutuo.

Il comma 390 dell'art. 1, L. n. 207/2024 (Legge di Bilancio 2025) è nuovamente intervenuto in materia di fringe benefit ai lavoratori dipendenti e co.co.co. (cd. "welfare aziendale") **estendendo al triennio 2025-2027** il regime transitorio di potenziamento dell'**esenzione da Irpef**, già applicato in passato.

#### REGIME ORDINARIO DEI FRINGE BENEFIT

L'art. 51 del Tuir disciplina i cd. "fringe benefit" come segue:

Co.	Valore	Disciplina "a regime"
1	somme in	<b>è imponibile</b> qualsiasi <b>somma</b> percepita o <b>valore normale dei beni/servizi</b> ricevuti (sia a titolo oneroso che a titolo gratuito), ad <b>eccezione di ipotesi tassativamente previste</b>
2	denaro/ valori in natura	<ul style="list-style-type: none"><li>- elenca le somme/valori che, in deroga al comma 1, sono esclusi da tassazione</li><li>- tra di esse rientrano [da lett. f) a lett. f-quater)] i servizi erogati (non ad personam) in natura o sotto forma di rimborso spese, aventi finalità di rilevanza sociale (cd. "welfare aziendale")</li></ul>
3	valori in natura ("fringe benefit")	<ul style="list-style-type: none"><li>- <b>NEW</b>: non sono più quantificati in base al valore "normale" ex art. 9 Tuir (v. oltre)</li><li>- possono essere corrisposti anche al coniuge o ai <b>familiari dell'art. 12 Tuir</b></li><li>- <b>non sono tassati</b> (anche se ad personam) se d'<b>importo complessivo ≤ € 258,23</b> nel periodo d'imposta (<b>in caso contrario, l'intero valore concorre a formare il reddito</b>; dunque la soglia non opera sotto forma di "franchigia")</li></ul>
3-bis		l'erogazione può avvenire tramite documenti di legittimazione (cartacei o elettronici – cd. voucher)
4		determina il valore convenzionale di alcuni beni/servizi in natura: concessione in uso di autovetture ( <b>NEW</b> : modificati dal 2025 e trattati in una prossima informativa); concessione di unità immobiliari; concessione di prestiti; servizi di trasporto ferroviario di persone prestati gratuitamente

#### NEW – IL NUOVO "VALORE NORMALE" DEI FRINGE BENEFIT DAL 2025

Il D.Lgs. n. 192/2024, di revisione della disciplina di Irpef ed Ires, ha modificato il criterio di determinazione dei fringe benefit dei valori corrisposti in relazione al rapporto di lavoro a decorrere **dal 1/01/2025**.

##### REGIME FINO AL 31/12/2024

Fino al 31/12/2024, il comma 3 del citato art. 51 individuava l'entità del fringe benefit riferito ai valori in natura nel "**valore normale**" dei relativi beni/servizi erogati contenuto **nell'art. 9, TUIR** e, dunque:

- nel prezzo/corrispettivo **mediamente praticato** per beni/servizi della stessa specie o similari
- in condizioni di libera concorrenza ed al medesimo stadio di commercializzazione (come chiarito nella Relazione Illustrativa, si trattava del prezzo mediamente praticato dall'impresa nelle cessioni "al grossista")
- nel tempo e nel luogo in cui i beni/servizi sono stati acquisiti/prestati (o in mancanza, nel tempo e nel luogo più prossimi).

Il citato art. 9 prevede, inoltre, debba farsi riferimento:

- ai listini o alle tariffe del fornitore che ha ceduto i beni/servizi
- o, in mancanza, alle mercuriali/listini delle CCIAA ed alle tariffe professionali tenendo conto degli "sconti d'uso".

### REGIME DAL 1/01/2025

Dal 1° gennaio 2025, per individuare il valore da attribuire ai beni/servizi ceduti ai dipendenti occorre distinguere tra quelli:

- alla cui produzione/al cui scambio è diretta l'attività del datore di lavoro: si assume:
  - il **prezzo mediamente praticato dal datore di lavoro** nel medesimo stadio di commercializzazione in cui avviene la citata cessione ai dipendenti (dovrebbe trattarsi del prezzo "al dettaglio")
  - in mancanza: il **costo sostenuto** dal datore di lavoro (oltre al caso di beni/servizi non ancora oggetto di commercializzazione da parte del datore di lavoro, potrebbe interessare il caso in cui quest'ultimo non effettui la cessione "al dettaglio", esistendo un solo prezzo "all'ingrosso")
- in caso contrario: torna applicabile il valore normale di cui all'art. 9 del Tuir.

**Redditi "assimilati"**: i precedenti concetti si estendono al reddito assimilato a quello di lavoro dipendente (giusto il rinvio dell'art. 52 del Tuir); è il caso di benefit erogati ad **amministratori di società di capitali**.

**Fringe benefit - Familiari anche non a carico**: il richiamo del co. 3 ai familiari di cui all'art. 12 Tuir è "atecnico", nel senso che:

- ✓ fa riferimento al solo rapporto di parentela con il lavoratore dipendente
- ✓ non essendo richiesto che il familiare sia anche a carico, sia convivente o meno (né se sia destinatario di assegni alimentari disposti dal giudice).

Dunque il citato trattamento si applica anche nel caso in cui i beni/servizi siano ceduti/prestati non solo al coniuge (anche non convivente), ma anche (e indipendentemente dal reddito da essi dichiarato):

- ai figli
- o ai genitori/altri familiari ex art. 433 C.C. .

**Principio di cassa allargato**: si considerano percepiti nel periodo d'imposta anche le somme/valori corrisposti entro il 12 gennaio del periodo di imposta successivo a quello cui si riferiscono.



Si ricorda che:

- non è più richiesto che l'erogazione liberale sia concessa in occasione di festività/ricorrenze (CM 59/2008)
- il benefit va quantificato al netto del corrispettivo eventualmente richiesto (CM 28/2016).



**Voucher**: il fringe benefit può essere erogato tramite documento di legittimazione (cd. "voucher" o "buono"); in tal caso il benefit si considera percepito

- nel momento in cui tale utilità viene consegnata ("entra nella disponibilità del lavoratore")
- a prescindere dal fatto che il servizio venga fruito in un momento successivo.

### Esempio

Un datore di lavoro consente ai dipendenti di acquistare per €. 50 un bene che ha un valore normale di €. 200 (prezzo del bene prodotto dal datore di lavoro offerto al dettaglio):

- il benefit (pari alla differenza di €. 200) non è tassato in quanto inferiore al limite di €. 258,23
- alla stessa conclusione si giunge ove, in luogo della vendita a prezzo ridotto del bene, sia consegnato un voucher del valore nominale di €. 200 che dà diritto al medesimo bene.

Laddove nel medesimo periodo di imposta sia consegnato un ulteriore bene/voucher alle medesime condizioni, entrambi i benefit (€. 500) divengono imponibili ai fini Irpef/Inps.

## FRINGE BENEFIT DAL 2025 AL 2027 – REGIME TRANSITORIO

Come anticipato, il comma 3 dell'art. 51, Tuir è stato oggetto di alcune **modifiche transitorie** negli ultimi anni, prorogate più volte fino al 2024.

Ora, per i fringe benefit fruiti **dal 1/01/2025 e fino al 31/12/2027** opera il seguente regime:

<b>Soglie di esenzione</b>	l'ordinario limite di esenzione di €. 258,23 viene aumentato: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>a €. 1.000:</b> per la <b>generalità</b> dei dipendenti/co.co.co.</li> <li>▪ <b>a €. 2.000:</b> per i dipendenti/co.co.co. con <b>figli fiscalmente a carico</b></li> </ul>
<b>Somme interessate</b>	l'esenzione opera: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) non solo per tutti i <b>valori in natura</b> (beni ceduti/servizi resi gratuitamente ai dipendenti)</li> <li>b) ma anche alle <b>somme</b> (denaro) <b>erogate o rimborsate</b> per il pagamento: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ delle <b>utenze domestiche</b> (cd. "bonus bollette"): <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ del servizio idrico integrato</li> <li>✓ dell'energia elettrica</li> <li>✓ e del gas naturale</li> </ul> </li> <li>▪ e/o delle <b>spese per l'affitto dell'abitazione principale</b></li> <li>▪ e/o degli <b>interessi sul mutuo relativo all'abitazione principale</b>.</li> </ul> </li> </ul>

Come nel regime ordinario, l'eventuale supero della soglia (quale cumulo di tutti i benefit fruiti nel medesimo periodo d'imposta) implica la tassazione dell'intero importo.

L'Agenzia delle Entrate ha fornito chiarimenti con le CM 23/2023 e CM 35/2022, ancora attuali.

Anno	Soglia max benefit (in natura)	Incluso denaro per utenze/abitz. princ.	Riferimento
<b>2019 e 2020</b>	2019: €. 258,23; 2020: €. 516,46	<b>NO</b>	Art. 112, DL 104/2020
<b>2021</b>	<b>€. 516,46</b>	<b>SI</b> (sole utenze)	Art. 6-quinquies, DL 41/2021
<b>2022 e 2023</b>	<b>€. 3.000,00 se Figli a carico</b>	<b>SI</b>	Art. 12, DL 115/2022; art. 3, c. 10, DL 176/2022; art. 40, DL n. 48/2023
<b>Dal 2024</b>	<b>€. 2.000,00 se Figli a carico</b>	<b>SI</b>	Art. 1, co. 16, L. 213/2023
<b>Dal 2025 al 2027</b>	<b>€. 1.000,00 in caso contrario</b>	<b>SI</b>	Art. 1, co. 309, L. 207/2024

### EROGAZIONI AD PERSONAM E DI DENARO

Come anticipato, **in generale** l'erogazione (CM 28/2016):

- **del benefit superiori a €. 258:** è subordinato ai seguenti principi:
  - ✓ non discriminazione (cioè deve essere corrisposto alla generalità dei dipendenti o a categorie di essi)
  - ✓ non comprende le erogazioni in denaro (che, dunque, dunque, sono sempre tassate):
    - anche se corrisposte a titolo di rimborso spese (anche documentate)
    - ed anche se utilizzate per acquistare opere/servizi di rilevanza sociale



Nota: a detta regola fanno eccezione le sole fattispecie di cui al comma 2 dell'art. 51, Tuir, lett. d-bis) (Rimborsi degli abbonamenti al trasporto pubblico), lett. f-bis) (Prestazioni e servizi di educazione e istruzione) e lett. f-ter) (Servizi di assistenza a familiari anziani o non autosufficienti).

- ✓ **dei benefit inferiori a €. 258:** può avvenire anche con erogazione ad personam (dunque, senza necessità di preventivi accordi), per quanto sempre non in denaro.



**REGIME TRANSITORIO:** tali principi sono derogati nel regime transitorio, nel senso che:

- somme e benefit in natura **possono essere erogati "ad personam"**
- le **somme in denaro erogate/o rimborsate** per il pagamento di **specifiche spese** permangono **non imponibili** (entro le soglie massime previste).

Tuttavia la CM 35/2022 ha chiarito che il datore di lavoro deve acquisire e conservare:

- ✓ la **documentazione probatoria** delle utenze (anche di 2° case) e/o spese per la locazione/per interessi riferiti all'abitazione principale
- ✓ o una **autodichiarazione** (ex Dpr 445/21000) del suo possesso da parte del dipendente.

Dunque, per quanto le somme **possono essere erogate in anticipo**, si deve, comunque, trattare di importi che trovano capienza in "spese vive" sostenute nel 2025/2027 (**non di somme forfetarie**).

### LE SPESE “RIMBORSATE”

L'Agenzia delle entrate ha fornito i seguenti chiarimenti in merito alla natura delle spese a fronte delle quali il lavoratore può ottenere una “compartecipazione” o un rimborso dal datore di lavoro.

### UTENZE

Sono comprese nel perimetro applicativo della non imponibilità le utenze (CM 35/2022):

- ✓ riguardanti **immobili ad uso abitativo**, a prescindere si tratti dell'abitazione principale o meno (es: il rimborso può riguardare le utenze di una casa per le vacanze)
- ✓ posseduti o detenuti sulla base di un titolo idoneo (es: locazione o in comodato gratuito)
- ✓ dal dipendente o dal suo coniuge/familiari

alla sola condizione che le spese siano rimaste effettivamente a carico.

#### Spese riaddebitate dal locatore o dal condominio

Sono comprese le utenze intestate ad un terzo e riaddebitate in via analitica. E' il caso delle utenze riaddebitate analiticamente al dipendente:

- ✓ in qualità di condòmino (indipendentemente dai criteri utilizzati e cioè sia nel caso di ripartizione in base a tabelle millesimali o in base al consumo effettivo in presenza di “contatori”)
- ✓ o in qualità di conduttore (è il caso in cui il contratto rimanga intestato al locatore il quale abbia previsto una forma di addebito analitico, e non forfettario, di tali utenze).

### ABITAZIONE PRINCIPALE

La CM 5/2024 ha fornito chiarimenti in ordine alle erogazioni in denaro riferite ai canoni di locazione/interessi passivi per l'abitazione principale, chiarendo che:

- ✓ deve trattarsi dell'unità immobiliare in cui il dipendente/suoi familiari **dimorino abitualmente** e ne sostengano effettivamente le relative spese
- ✓ il **contratto di locazione** deve essere regolarmente **registrato**
- ✓ la **spesa rimborsata non dà più diritto** ad alcuna **detrazione Irpef** (non essendo rimasta “a carico”; il concetto trova applicazione non solo per la detrazione degli interessi passivi, ma anche per poter fruire della detrazione forfettaria riferita) ai canoni di locazione dell'abitazione principale, ex art. 16, Tuir).



Nota: posto il generico riferimento agli “interessi passivi relativi all'abitazione principale”, si deve ritenere che l'esenzione trovi applicazione per gli interessi relativi ad un mutuo contratto:

- sia per l'**acquisto** dell'abitazione principale, da parte del dipendente
- che per la **costruzione** dell'abitazione principale

### REQUISITO DEI FIGLI “A CARICO”

Come anticipato, l'ampliamento della soglia di esenzione a €. 2.000 è subordinata alla presenza di figli a carico, ex art. 12, co. 2, Tuir.



Nota: si ricorda che si tratta dei figli che:

- **ove superano i 24 anni di età**: hanno percepito nel periodo un **reddito ≤ €. 4.000**
- **se superano i 24 anni**: hanno percepito nel periodo un reddito complessivo annuo **≤ €. 2.840,51**.

Il requisito anagrafico deve ritenersi sussistere per l'intero anno in cui il figlio raggiunge il limite di età, a prescindere dal giorno e dal mese in cui ciò accade (es: se nel 2025 il figlio compie 24 anni, la soglia di reddito a cui fare riferimento è di €. 4.000, a prescindere dal giorno e dal mese del compleanno).

Considerato che lo status di figlio carico può essere verificato solo alla fine dell'anno (in base ai redditi percepiti dal figlio), l'Agenzia chiarisce che:

- ✓ il datore di lavoro può applicare il regime transitorio in via provvisoria durante l'anno
- ✓ salvo recuperare il beneficio non spettante, in caso di eventuale venir meno dei presupposti, sugli emolumenti successi (o, quale termine ultimo, in sede di conguaglio dei redditi 2025-2027, entro febbraio 2026-2028).



**Agevolazione per ciascun genitore:** la CM 35/2022 ha chiarito che l'agevolazione:

- si applica **in misura piena a ciascun genitore** (titolare di reddito di lavoratore dipendente e/o assimilato) **anche in presenza di un unico figlio** a carico (per un totale di € 2.000 + € 2.000)
- a nulla rilevando se i genitori si siano accordati per attribuire l'intera detrazione a quello che possiede il reddito complessivo più elevato (art. 12, co.1, lett. c), TUIR).

Tuttavia, i genitori non possono considerare, per ciascuno di loro, la medesima spesa ai fini del "bonus bollette" o dei canoni di locazione/interessi passivi per la prima casa.



**Nota:** si deve ritenere che il medesimo concetto trovi applicazione **anche nel caso di coniugi separati** (purché non ancora divorziati), in quanto il figlio rimane comunque considerato a carico di entrambi (anche nel caso di affidamento esclusivo per disaccordo tra i coniugi).

### PREMI DI RISULTATO

Come già nel 2022 e 2023, l'agevolazione opera:

- ✓ non solo ai fini della ordinaria tassazione Irpef
- ✓ ma anche in relazione all'imposta sostitutiva nell'ipotesi di erogazione "premi di risultato" (art. 1, co. 182-198, L. 208/2015), o delle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa.



**N.B.:** detta sostituzione dei premi di risultato (assoggettabili all'imposta sostitutiva che, per il 2025 opera nella misura ridotta dal 10% al 5%) con beni/servizi o col "bonus bollette/abitazione principale" può avvenire **solo qualora i contratti aziendali o territoriali prevedano la sostituibilità con benefit**.

Si noti che il concetto non troverà applicazione nel caso in cui il dipendente abbia rinunciato alla monetizzazione dei premi di risultato, convertendoli in determinati benefit (contributi alla previdenza complementare; di assistenza sanitaria a enti/casse con finalità assistenziali; o di assegnazione di stock option), posto che, in tal caso, non opera, ex sé, alcuna tassazione.

### SUPERO DEI LIMITI – ASPETTI FISCALI

Il datore di lavoro è chiamato a determinare l'eventuale raggiungimento della soglia massima di esenzione, considerato che, in ipotesi di supero, deve portare a tassazione.

**ESENZIONE:** si ricorda che:

- i benefit, anche se non tassati, devono transitare dalla busta paga (e, si ritiene, dal Libro Unico)
- l'esenzione opera **sia ai fini Irpef/Addizionali Irpef che ai fini previdenziali**.

**Mod. CU:** il dato va indicato nel mod. CU (nella Sezione "Altri dati", a col. 475 richiede le erogazioni cui si applicava la soglia maggiorata fino a € 3.000 ed a col. 475 gli altri benefit)

EROGAZIONI IN NATURA	
Art. 51, comma 3 del Tuir	Con figli fiscalmente a carico
474	475

**Premi di risultato:** secondo l'Agenzia, tali concetti operano anche qualora il lavoratore dipendente abbia scelto la sostituzione dei premi di risultato con il bonus bollette e/o con i fringe benefit.

#### Esempio

Il sig. Rossi, con 2 figli a carico, è dipendente della Alfa Srl, la quale da anni gli concede in uso promiscuo una propria autovettura.

La società si accorda col dipendente per il rimborso parziale delle utenze della propria abitazione, che quest'ultimo documenta al datore di lavoro.

Si ponga il seguente benefit per l'utilizzo dell'automezzo, come da dati ricavati dal sito dell'ACI:

Km annui	Costo	Benefit	% imponib.	Benefit imp.
15.000	0,4337	6.506	30%	1.952

La società può procedere a corrispondere il rimborso per le utenze per soli € 48 (in caso contrario, il supero del limite di € 2.000 porterebbe alla tassazione dell'intero benefit, incluso quello per l'autoveicolo).

**ADEMPIMENTI**

La norma prevede alcuni oneri documentali a carico delle parti.

**ADEMPIMENTI DEL LAVORATORE**

Il lavoratore può essere interessato a due tipi di dichiarazione.

**DICHIARAZIONE DEI FIGLI A CARICO**

Per poter fruire dell'aumento della soglia a €. 2.000, il lavoratore è tenuto a dichiarare **preventivamente** al datore di lavoro:

- la presenza di figli a carico
- **il relativo codice fiscale**



**N.B.:** in assenza di tale dichiarazione, spetta la soglia di €. 1.000, a nulla rilevando l'eventuale analoga dichiarazione rilasciata per fruire delle detrazioni per figli a carico

**DICHIARAZIONE DELLE SPESE PER UTENZE/ONERI PER ABITAZIONE PRINCIPALE**

L'esenzione delle somme incassate dal lavoratore è condizionata ad alcuni suoi adempimenti.



**N.B.:** la CM 5/2024 ha chiarito che per le erogazioni in denaro riferite ai canoni di locazione/interessi passivi per l'abitazione principale valgono, ove compatibili, i chiarimenti già rilasciati per le erogazioni per le utenze.

In particolare il lavoratore è tenuto a produrre la seguente documentazione alternativa:

ALTERNATIVE		DESCRIZIONE
1)	Esibizione dei documenti di spesa	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ <b>documento di spesa intestato:</b><ul style="list-style-type: none"><li>✓ a sé stesso</li><li>✓ al coniuge o ad un familiare indicato nell'art. 12 del TUIR</li></ul></li></ul> <p><u>Ad esempio:</u> sono sufficienti:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- per le utenze: le relative fatture dell'impresa che le somministra</li><li>- per i canoni dell'abitazione principale: il pagamento dei canoni (quietanze di pagamento) ed il contratto di locazione</li><li>- per gli interessi passivi per l'abitazione principale: il pagamento degli interessi passivi (inclusa la documentazione rilasciata dalle banche ai fini della detrazione dell'onere in dichiarazione dei redditi) e, eventualmente, la documentazione catastale che dimostra la proprietà dell'immobile (con un estratto delle risultanze anagrafiche che indicano l'unità quale residenza del dipendente).</li></ul> <p><u>Rimborso utenze:</u> in tal caso rilevano anche i riaddebiti analitici effettuati:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- dal locatore (il quale ha mantenuto l'intestazione del contratto)</li><li>- dall'Amministratore di condominio (la ripartizione della spesa può avvenire in base alle letture dei contatori, alle tabelle millesimali o altri criteri previsti dal Cod. Civ.)</li></ul> <p><b>N.B.:</b> l'emissione delle fatture può essere anche nel 2026, ma i consumi oggetto di bonus devono essere riconducibili al 2025 (analogo concetto opera per i fringe benefit riferiti agli anni d'imposta 2026 e 2027).</p>
2)	Autocertificazione	<p><b>Dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà</b> con la quale il lavoratore <b>attesti:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ <b>di essere in possesso della documentazione comprovante il pagamento</b> delle utenze domestiche o dei canoni di locazione/interessi passivi per l'abitazione principale</li><li>▪ che le medesime fatture non siano già state oggetto di richiesta di rimborso, totale o parziale, presso altri datori di lavoro.</li></ul>

**Modalità di comunicazione delle dichiarazioni:** l'Agenzia ritiene possa essere effettuata **"con modalità concordate"** fra lavoratore e datore di lavoro.



**Nota:** sarà opportuno poter dimostrare la consegna di tale dichiarazione (l'Agenzia chiarisce che è ammessa la sottoscrizione "in forma digitale").

### ADEMPIMENTI DEL DATORE DI LAVORO

il datore di lavoro

- oltre ad **acquisire la dichiarazione prima dell'applicazione del beneficio**, nonché a dover **conservare le dichiarazioni** dei lavoratori
- ha un ulteriore onere nel solo **caso in cui in azienda sia costituita la RSU** (rappresentanza sindacale unitaria): in tal caso a quest'ultima va fornita **apposita informativa** sull'attuazione dell'agevolazione.

### DICHIARAZIONE SOSTITUTIVA DELL'ATTO DI NOTORIETÀ (FAC-SIMILE)

(Art.47 D.P.R. 28 dicembre 2000, n.445)

Il/La sottoscritto/a \_\_\_\_\_ nato/a \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_) il \_\_\_\_\_  
residente a \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_) in via \_\_\_\_\_ n. \_\_\_\_\_  
in qualità di lavoratore/lavoratrice dipendente, presso \_\_\_\_\_, codice fiscale (P.IVA) \_\_\_\_\_,  
consapevole delle sanzioni penali di cui all'art. 76 del D.p.r. n. 445/2000 in caso di dichiarazioni mendaci e di  
formazione o uso di atti falsi

#### DICHIARA

**a) di avere i seguenti figli a carico**, ai sensi del comma 2 dell'art. 12 del Tuir:

<b>Romina Rossi</b>	C.F.	<b>RSSRMN....</b>
<b>Luca Rossi</b>	C.F.	<b>RSSLCA....</b>

**b.1) (utenze)** con riferimento all'immobile ad uso abitativo sito in \_\_\_\_\_ via \_\_\_\_\_  
posseduto [o detenuto a titolo di locazione/comodato gratuito] dal sottoscritto [o dal coniuge/da altro familiare]

✓ **di essere in possesso della documentazione** comprovante **il pagamento delle seguenti utenze domestiche**, rientranti nel limite di cui all'articolo 51, co. 3, del TUIR

N° Fattura	Data fattura	Emittente	Tipologia di utenza	Intestata a	Importo	Data pagamento	Modalità di pagamento
...							
...							

**b.2) (canoni abitazione principale)** con riferimento all'immobile ad uso abitativo sito in \_\_\_\_\_ via \_\_\_\_\_,  
presso il quale il sottoscritto risiede, oggetto di locazione passiva con contratto debitamente registrato in data \_\_\_\_\_ (n. registrazione \_\_\_\_\_)

✓ **di essere in possesso delle ricevute a quietanza del pagamento dei canoni di locazione** [o delle fatture]

**b.3) (interessi passivi abitazione principale)** con riferimento all'immobile ad uso abitativo \_\_\_\_\_, presso il  
quale il sottoscritto risiede, acquistato con atto data \_\_\_\_\_, a fronte del quale il sottoscritto ha stipulato mutuo  
ipotecario in data \_\_\_\_\_ (n. registrazione \_\_\_\_\_)

✓ **di essere in possesso dell'attestazione della banca mutuante relativa alla quota di interessi pagati**  
[o dei relativi bonifici di pagamento]

✓ **che tali spese non sono già state oggetto di richiesta di rimborso**, totale o parziale, non solo presso il datore  
di lavoro sopra indicato, ma anche presso altri.

\_\_\_\_\_ (luogo e data)

Il dichiarante