



Ente Bilaterale Nazionale Terziario

# IL WELFARE PRIVATO

## NUOVI STRUMENTI E OPPORTUNITÀ PER IMPRESE E LAVORATORI

IL WELFARE PRIVATO - NUOVI STRUMENTI E OPPORTUNITÀ PER IMPRESE E LAVORATORI



Ente Bilaterale Nazionale Terziario



## ENTE BILATERALE NAZIONALE TERZIARIO

Via Marco e Marcelliano, 45 – 00147 – Roma - Tel. 06/57305405 - Fax 06/57135472  
info@ebinter.it - ebinter@ebinter.it - www.ebinter.it

### I SOCI



### COME NASCE

L'Ente Bilaterale Nazionale Terziario è un organismo paritetico costituito nel 1995 dalle Organizzazioni Nazionali Confcommercio e Filcams - Cgil, Fisascat - Cisl e Uiltucs - Uil sulla base di quanto stabilito dal CCNL del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi. L'Ente ha natura giuridica di associazione non riconosciuta e non persegue finalità di lucro.

### GLI SCOPI

L'Ente Bilaterale Nazionale Terziario ha tra i suoi scopi di incentivare e promuovere studi e ricerche nel settore Terziario, con riguardo alle analisi dei fabbisogni formativi, di promuovere iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con Istituti nazionali, europei, internazionali e di fornire e attuare procedure per accedere ai programmi comunitari finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo. Le azioni individuate dalle parti sociali vengono avviate dall'Ente sia sulla base delle proprie risorse sia ricorrendo all'apporto di professionalità esterne di Enti di formazione, Centri di Ricerca, Centri studi.

### LE ATTIVITÀ

Ricerche, Formazione/Progetti, Osservatorio Nazionale sul settore Terziario, Statistiche, Archivio della contrattazione decentrata. L'Ente è posto al centro di una rete capillare che comprende oltre 100 Enti Bilaterali territoriali costituiti su tutto il territorio nazionale. Nel corso di questi anni l'attività istituzionale di Ebinter è stata caratterizzata dalla partecipazione anche a progetti formativi finanziati dal FSE. L'Ente Bilaterale Nazionale Terziario, avvalendosi della collaborazione di istituti di ricerca, ha realizzato e continua a realizzare, nel rispetto dei propri obiettivi istituzionali, una serie di pubblicazioni su temi di estrema attualità e di forte valenza per il sistema, in grado di valorizzare le esigenze e le specificità del settore terziario. Sono state editate nel corso di questi anni una serie di ricerche che hanno suscitato l'interesse di tutte le componenti sociali del sistema associativo. Altre iniziative sono state realizzate nel formato cd-rom nell'ottica di un sempre maggiore sviluppo della formazione a distanza.



UNITER S.r.l. è un Organismo di certificazione accreditato Accredia con un'esperienza consolidata nella certificazione dei sistemi di gestione aziendali (qualità, ambiente, sicurezza sul lavoro) e nella certificazione del servizio.

Nel tempo ha integrato la propria offerta con servizi all'impresa complementari volti alla semplificazione.

Dal un lato svolge, infatti, l'attività di asseverazione di reti di impresa come Organo di Confcommercio autorizzato dall'Agenzia delle Entrate, dall'altro svolge l'attività di Agenzia per le Imprese di Confcommercio accreditata dal Ministero per lo Sviluppo Economico.

Si tratta di consentire alle imprese in un caso di poter usufruire dei benefici fiscali, valutando il contratto di rete e comunicando all'Agenzia delle Entrate la relativa asseverazione, dall'altro si tratta di inviare ai SUAP le pratiche dopo averle valutate da un punto di vista formale e da un punto di vista sostanziale, dichiarandone la piena conformità alle normative applicabili.

L'attività di formazione, infine, completa il quadro dei servizi alle imprese. Si tratta di formazione specialistica settoriale di alto livello per accrescere le competenze e per fornire indicazioni utili nella gestione e organizzazione aziendale.



**Ente Bilaterale Nazionale Terziario**

# **IL WELFARE PRIVATO**

## **NUOVI STRUMENTI E OPPORTUNITÀ PER IMPRESE E LAVORATORI**



## **INDICE**

### **IL WELFARE PRIVATO**

#### **NUOVI STRUMENTI E OPPORTUNITA' PER IMPRESE E LAVORATORI**

INTRODUZIONE	7
1. Perché il welfare aziendale	9
2. I vantaggi del welfare aziendale	14
3. I canali welfare	35
4. Modalità di implementazione e di erogazione delle prestazioni welfare	42
5. Il welfare territoriale	49
Allegati	55



## INTRODUZIONE



Grazie al recente impulso dato dalle leggi di bilancio per il 2016 e il 2017 si è assistito ad un rinnovato interesse rispetto la tematica del welfare aziendale, soprattutto a seguito dell'emanazione di provvedimenti che collegano gli incentivi fiscali del salario di produttività al welfare contrattuale, eliminando alcuni vincoli che lo penalizzavano rispetto al welfare aziendale di tipo unilaterale e ampliando il novero delle prestazioni fiscalmente incentivate.

Il quadro normativo del welfare aziendale risulta oggi molto più chiaro e preciso del passato. La Legge di Stabilità 2016 ha introdotto numerose novità e ha delineato in maniera precisa le prestazioni, i beni e i servizi che possono rientrare nella disciplina del welfare aziendale, le modalità di erogazione e i criteri di accesso ai benefici fiscali previsti.

Questo nuovo intervento legislativo testimonia la continua e crescente incentivazione delle forme sussidiarie di welfare. Il welfare aziendale ha acquisito un nuovo e più ampio significato: uno strumento per rafforzare la sostenibilità dell'impresa occupandosi del benessere dei lavoratori e delle loro famiglie. Una leva di politica del personale, certamente, ma di rilievo strategico perché permette di gestire il ruolo sociale dell'impresa, non solo nei confronti della comunità aziendale ma anche all'esterno di essa.

I provvedimenti del governo hanno incentivato la diffusione del welfare aziendale considerato anche come fattore positivo sul piano delle relazioni sindacali, divenendo argomento di dialogo e confronto concretizzato poi in accordi di secondo livello.

La ricerca si propone di analizzare le possibili applicazioni pratiche del welfare aziendale ed i vantaggi che la legislazione offre ad aziende e dipendenti mediante un focus sui profili legislativi del nostro ordinamento.

Sono stati illustrati gli strumenti di intervento utili ad introdurre servizi e benefici all'interno delle variegate realtà aziendali, soprattutto in funzione delle diverse complessità organizzative e delle dimensioni delle imprese, nonché le principali ragioni che orientano gli operatori economici verso le dinamiche positive del welfare aziendale.

Segue lo studio delle modalità di implementazione e di erogazione dei benefici, anche tramite providers specializzati.

Infine, poiché il tessuto italiano è composto prevalentemente da aziende di piccola e media dimensione, è stato affrontato il tema delle reti di impresa e del welfare territoriale, fenomeno in via di sviluppo che ha consentito di applicare il welfare anche a queste realtà, ovviando ai loro limiti strutturali.



## 1. Perché il welfare aziendale

Prima di analizzare i principali motivi che spingono le aziende a strutturare piani di welfare aziendale, occorre chiarirne la nozione. Il welfare aziendale può essere generalmente inteso come l'insieme di benefits e servizi forniti dall'azienda ai propri dipendenti al fine di migliorarne la vita privata e lavorativa, partendo dal sostegno al reddito familiare, allo studio, alla genitorialità, alla tutela della salute, fino a proposte per il tempo libero e agevolazioni di carattere commerciale.

L'Agenzia delle Entrate identifica il welfare aziendale con l'insieme di prestazioni aventi finalità di rilevanza sociale ed escluse dal reddito di lavoro dipendente (circ. 28/E 15 giugno 2016).

Dal punto di vista normativo la disciplina sul welfare aziendale è rinvenibile in diverse leggi:

- previdenza complementare (D.lgs. n. 252/2005)
- assistenza sanitaria integrativa (D.L. n. 502/1992, D.M. 31 marzo 2008, D.M. 27 ottobre 2009)
- disciplina fiscale che regola la retribuzione non monetaria (D.P.R. n. 917/1986 TUIR)

Le finalità per cui tali trattamenti vengono riconosciuti sono di varia natura. Una delle possibili ragioni potrebbe essere quella del miglioramento del clima aziendale e del benessere dei dipendenti attraverso l'erogazione di beni e servizi. La valorizzazione del capitale umano e l'aumento della soddisfazione dei lavoratori comporta una migliore percezione dell'ambiente lavorativo, e, conseguentemente, uno stimolo al maggior impegno e alla produttività.

E ancora, l'attribuzione di benefits può compiutamente rispondere all'esigenza di fidelizzazione del personale, di attrazione delle risorse qualificate, di promozione dell'immagine e della reputazione aziendale (good social reputation), di incentivare il raggiungimento degli obiettivi programmati, di miglioramento delle relazioni interne e della flessibilità organizzativa. Tutte queste ragioni di carattere non economico derivano da politiche gestionali finalizzate alla valorizzazione delle risorse umane e all'aumento della soddisfazione dei lavoratori che, proprio grazie all'attribuzione di beni e servizi, vengono motivati verso la stabilità del rapporto, incrementa negli stessi il senso di appartenenza al gruppo, favorendo una maggiore identificazione con gli obiettivi aziendali.

Accanto alle ragioni non economiche occorre collocare anche quelle di tipo economico, soprattutto in considerazione del fatto che il welfare aziendale si pone come strumento alternativo mediante il quale le aziende possono integrare il trattamento retributivo dei dipendenti usufruendo dei particolari vantaggi fiscali e contributivi che l'ordinamento prevede (il cui approfondimento verrà trattato nel capitolo 2).

Difatti, il riconoscimento dei benefici è stato largamente recepito nelle policy retributive aziendali per garantire forme di sostegno indiretto al reddito e una maggiore disponibilità economica che si concretizza, per i dipendenti, nel mancato sostenimento di oneri contributivi e fiscali e nella possibilità di accedere a beni e servizi che l'erogazione in denaro non avrebbe potuto consentire nella stessa misura.

Inoltre, dal punto di vista aziendale, l'esigenza di riduzione del costo del lavoro si pone come questione costante che necessita in interventi strutturali sul trattamento economico dei lavoratori al fine di garantire una maggiore competitività delle imprese. Una valida risposta a tale esigenza si riscontra, pertanto, nell'introduzione di piani di welfare aziendale da cui derivano non solo vantaggi fiscali per gli stessi lavoratori che possono in tal modo usufruire di prestazioni esenti da imposizione, ma anche per l'azienda che viene esonerata dal versamento dei contributi sul valore dei beni e servizi riconosciuti.

Il welfare aziendale assume, dunque, una esplicita funzione economica in grado di unire l'esigenza di competitività delle imprese con quella di integrazione del trattamento retributivo dei lavoratori. Il tradizionale scambio lavoro contro retribuzione ha subito profondi cambiamenti negli ultimi anni e vede parti delle componenti retributive erogate sotto forma di benefits e servizi.

Per ciò che concerne gli interventi normativi di promozione delle politiche di welfare privato, questi sono stati in gran parte dovuti alla profonda crisi dei sistemi di welfare pubblico in un contesto di risorse sempre più scarse da cui deriva l'impossibilità di fruizione dei servizi sociali indispensabili per larga parte di cittadini.

Pertanto, la direzione legislativa intrapresa negli ultimi anni di valorizzazione del welfare privato è in parte anche dovuta all'arretramento dei sistemi di welfare pubblico divenuti oggi economicamente insostenibili. In conseguenza di ciò accanto al welfare pubblico sono emerse negli ultimi anni forme di welfare privato al quale possono essere ricondotte tutte le

tipologie di welfare con funzioni integrative o, in taluni casi, anche alternative o parzialmente sostitutive del primo welfare (pubblico e statale).

Il welfare privato non è un fenomeno nuovo, ma si è strutturato nelle diverse epoche storiche per soddisfare bisogni sociali espressi da singoli gruppi in assenza di interventi pubblici. Nel corso del secolo scorso l'istituzione dell'assistenza e della previdenza pubblica ha determinato un cambiamento nella funzione del welfare privato, il quale perde il suo carattere di supplenza all'azione statale per assumere un ruolo complementare e integrativo rispetto all'azione pubblica.

All'interno del welfare privato si colloca il welfare aziendale, ossia quelle iniziative e benefit che rispondono a una specifica domanda sociale proveniente dai dipendenti e dalle loro famiglie e che sono attivate dall'interno delle imprese.

La possibilità da parte di privati di perseguire finalità di carattere sociale è già insita nel principio di libertà associativa di cui all'art. 18 della Costituzione. L'impresa che promuove e implementa forme di welfare dà concretezza al principio di solidarietà sociale sancito dall'articolo 2 e si conforma ai valori della cosiddetta responsabilità sociale d'impresa ai quali rimanda lo stesso articolo 41, secondo cui: *«l'iniziativa economica privata è libera. Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana. La legge determina i programmi e i controlli opportuni perché l'attività economica pubblica e privata possa essere indirizzata e coordinata a fini sociali»* (cfr. "il welfare aziendale" Fondazione Istud).

Ebbene, a fronte dell'impegno delle aziende ad integrare il welfare pubblico sempre meno efficiente, lo stato è disposto a rinunciare agli oneri contributivi e fiscali. In quest'ottica assume valore il tema del welfare aziendale recentemente rilanciato dal legislatore come strumento di ampliamento delle forme di assistenza pubbliche non più sostenibili. E in tale contesto si inserisce la promozione del welfare privato in Italia, sempre più indispensabile per sopperire alle carenze del sistema pubblico.

Il welfare aziendale, infine, può rappresentare uno stimolo alle relazioni sindacali in quanto, la legge di stabilità del 2016, recependo le istanze delle parti sociali, ha previsto espressamente la possibilità di applicare le agevolazioni fiscali anche alle misure di welfare di natura obbligatoria, dedotte in contratti collettivi aziendali, territoriali e nazionali o in regolamenti aziendali, e ha introdotto la possibilità di usufruire dei beni e

servizi di welfare in sostituzione totale o parziale del premio di risultato, con la conseguente estensione dei benefici fiscali. Tale previsione denota il *favor* espresso dal legislatore per il coinvolgimento delle parti sociali nella definizione dei piani di welfare e per la loro negoziazione bilaterale.

Lo sviluppo attuale del welfare aziendale è la risultante della sinergia tra numerose fonti istitutive: i contratti collettivi nazionali, la negoziazione integrativa (aziendale e territoriale), l'iniziativa unilaterale volontaria delle imprese.

Il welfare aziendale sta quindi assumendo un valore concreto come leva di gestione dell'azienda. Due sono gli obiettivi prevalenti che le imprese si prefiggono attuando politiche di welfare. Il primo, considerato principale dal 42,1% delle imprese, è migliorare la soddisfazione dei lavoratori e quindi il clima aziendale. Le imprese italiane di tutti i settori e di tutte le classi dimensionali danno molta importanza alle relazioni interne: un clima positivo favorisce sotto ogni aspetto la gestione del business. Ma il secondo obiettivo, incentivare la produttività del lavoro, è cresciuto moltissimo di importanza: le imprese che lo considerano prioritario sono passate in un solo anno dal 16,6% al 29,2% (rapporto welfare index PMI 2018).

Pertanto molte aziende considerano il welfare come una efficace leva operativa finalizzata al miglioramento della produttività. Gli altri obiettivi, dall'utilizzo dei vantaggi fiscali alla fidelizzazione dei lavoratori al miglioramento dell'immagine, appaiono secondari e di supporto ai due scopi principali.

E' quindi possibile individuare prestazioni che hanno una funzione sociale e/o redistributiva rivolte al lavoratore o alla famiglia, altre prestazioni che hanno una funzione economica e produttiva riguardanti lo scambio contrattuale tra lavoratore e datore di lavoro e incidono sui processi organizzativi e produttivi aziendali.

Inoltre, la possibilità di collegare l'erogazione di beni e servizi welfare al raggiungimento di determinati obiettivi aziendali o individuali specificamente individuati rappresenta un importante strumento che consente di stimolare maggiormente la produttività e proattività del personale incentivato in tal modo a traggare i target richiesti.

Dalle ragioni sopra esposte deriva un sempre più crescente interesse per il tema del welfare aziendale da parte delle imprese, ed una incentivazione a livello fiscale e normativo dello stesso attore pubblico.

Occorre ora passare all'analisi dettagliata dei vantaggi in termini economici che derivano dalla strutturazione di piani di welfare sia per le aziende che per i lavoratori, ampliando altresì l'esame agli accordi collettivi sulla detassazione dei premi di risultato quale possibile alternativa all'introduzione di piani welfare e delle relative agevolazioni.

BENESSERE DEI DIPENDENTI E MIGLIORAMENTO DEL CLIMA AZIENDALE



RIDUZIONE DEL COSTO DEL LAVORO



PROMOZIONE DELL'IMMAGINE AZIENDALE



AUMENTO DEL POTERE DI ACQUISTO



## 2. I vantaggi del welfare aziendale

L'attribuzione di benefits da parte dell'azienda implica dei vantaggi di tipo fiscale e contributivo sia per i lavoratori sia per i datori di lavoro. Preliminarmente è utile individuare a titolo esemplificativo i principali benefits riconosciuti dalle aziende raggruppandoli in specifiche aree di intervento definite in base all'art. 51 del TUIR:

- **previdenza integrativa:** contributi aggiuntivi a fondi pensione nazionali di categoria, contributi per assicurazioni previdenziali o a fondi aziendali o interaziendali di previdenza integrativa
- **assistenza sanitaria:** contributi aggiuntivi a fondi sanitari nazionali, aziendali o aperti, polizze sanitarie aziendali, check up periodici, medicina preventiva e diagnostica, cure odontoiatriche o specialistiche, terapie e riabilitazione, assegni per cure familiari, rimborso cure
- **assicurazioni:** polizze assicurative vita e morte, RC, grandi interventi chirurgici, assicurazioni contro il rischio di non autosufficienza e gravi patologie, assicurazione contro il rischio di infortunio extraprofessionale
- **formazione e istruzione per i dipendenti e per i loro familiari:** rette scolastiche, tasse universitarie, libri di testo, borse di studio, mense scolastiche, master, corsi di lingua, viaggi studio, partecipazione a convegni, corsi di musica e arte, ludoteche, centri estivi, business school, iscrizione a ordini professionali, gite didattiche, premi di merito
- **attività ricreative per i dipendenti e per i loro familiari:** viaggi, teatro, palestra, cinema, corsi, ludoteche, colonie, circoli, trattamenti di benessere, spa, abbonamenti per eventi sportivi
- **mense aziendali, buoni pasto, convenzioni con mense e ristoranti**
- **servizi di trasporto collettivo**
- **rimborso abbonamenti dei mezzi pubblici**
- **assistenza e cura dei familiari:** assistenza domiciliare, badanti, case di riposo e di cura
- **buoni acquisto** (buoni spesa, buoni benzina, gift card), **beni e servizi prodotti dall'azienda**
- **beni ad uso promiscuo**

- **concessioni di alloggio**
- **azioni**
- **mutui e finanziamenti:** mutui per acquisto casa, lavori di ristrutturazione, prestiti, rimborso interessi passivi

I benefits, pur rientrando nella categoria delle retribuzioni in natura ai sensi dell'art. 2099 del c.c., vengono concessi per finalità extra-remunerative di tipo organizzativo (es. servizi di trasporto collettivo e di mensa), incentivante (es. azionariato a favore dei dipendenti, uso di autoveicoli), previdenziale e di utilità sociale (es. formazione per sé e per i propri familiari, assistenza sociale e sanitaria per figli o anziani, attività ricreative ecc.), in aggiunta alla retribuzione monetaria.

La convenienza economica dell'erogazione di benefits sussiste, come evidenziato, per azienda e lavoratore. Difatti, dal punto di vista aziendale, a parità del valore monetario dell'attribuzione l'assenza di contribuzione comporta una riduzione del costo del lavoro. Per i dipendenti il vantaggio è rappresentato da una maggiore disponibilità economica che si concretizza nel mancato sostenimento di oneri fiscali e contributivi<sup>1</sup>, e pertanto nel maggior potere di acquisto a seguito dell'azzeramento del cuneo fiscale.

L'eliminazione degli oneri fiscali che sarebbero normalmente dovuti dal contribuente costituisce un'eccezione al principio di onnicomprensività<sup>2</sup> del reddito da lavoro dipendente con riferimento al valore di determinate categorie di beni, opere e servizi erogati dal datore di lavoro. Il legislatore ha stabilito, con l'art. 51 del TUIR, che non concorrono a formare reddito da lavoro dipendente (in modo totale o parziale) una molteplicità di benefici, specificamente individuati, purché concessi nei limiti in esso indicati. Il motivo di tale esclusione deve rinvenirsi nel fatto che l'ordinamento ritiene tali beni e servizi idonei a soddisfare esigenze considerate meritevoli di tutela.

<sup>1</sup> A seguito del processo di armonizzazione della base imponibile introdotto dal D.Lgs. n. 314/1997, la non concorrenza reddituale determina anche la non imponibilità retributiva.

<sup>2</sup> L'art. 51, comma 1, del TUIR prevede che qualsiasi utilità percepita dal dipendente nel periodo d'imposta concorre a formare il suo reddito imponibile sempreché sussista una specifica relazione causale con il rapporto di lavoro. Tale principio (c.d. di onnicomprensività) comporta quindi la potenziale imponibilità di tutto ciò che il dipendente riceve in relazione al rapporto di lavoro, anche da parte di soggetti terzi, in virtù di accordi o convenzioni che questi ultimi abbiano stipulato con il datore di lavoro.

Di seguito si riporta un esempio pratico per mezzo di calcoli approssimati del vantaggio economico derivante dall'attribuzione di benefits per azienda e dipendente:

<b>I VANTAGGI DEL WELFARE AZIENDALE</b>	<b>1.000 € RAL IN BUSTA PAGA</b>	<b>1.000 € BENEFITS</b>
BENEFICIO LORDO PER IL DIPENDENTE	1.000 €	1.000 €
CONTRIBUTI PREVIDENZIALI A CARICO DEL DIPENDENTE	100 €	0
ONERI FISCALI PER IL DIPENDENTE	200 €	0
RETRIBUZIONE NETTA	700 €	1.000 €
CONTRIBUTI PREVIDENZIALI A CARICO AZIENDA + ACCANTONAMENTO TFR	400 €	0
COSTO AZIENDALE	1.400 €	1.000 €

Inoltre la normativa fiscale prevede la possibilità di dedurre in maniera totale o parziale i costi sostenuti dal datore di lavoro per l'attribuzione delle diverse tipologie di benefits.

Per quel che riguarda il trattamento fiscale in capo al datore di lavoro, i fringe benefits rientrano fra le spese per prestazioni da lavoro dipendente ordinariamente deducibili dal reddito d'impresa ai fini IRES. Nel caso però dei benefit di cui all'art. 51, comma 2, lett. f, la deducibilità dei costi sostenuti spetta in misura limitata se sostenuti volontariamente, ed è commisurata alle spese per prestazioni di lavoro dipendente e più precisamente entro il limite del «5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente», come risultanti dalla dichiarazione dei redditi del datore di lavoro (art. 100, comma 1, TUIR).

Resta inteso che l'erogazione di benefits non può assolvere alla funzione di sostituire somme erogate a titolo di stipendio (infungibilità tra retribuzione monetaria e benefits). Inoltre, in caso di non utilizzo da parte dei dipendenti del budget assegnato per la fruizione di beni e servizi, questo non può essere convertito in denaro e rimborsato al lavoratore.

I benefits possono essere attribuiti singolarmente ai dipendenti, ovvero assegnati a tutti o a determinate categorie dei medesimi, oppure essere offerti come un insieme di beni e servizi nell'ambito di un piano welfare ovvero a seguito di conversione del premio di risultato nell'ambito degli accordi sulla detassazione (vedi paragrafo 3). Nel caso del piano welfare si entra in una logica di benefici collettivi con finalità, il più delle volte, di sostegno al reddito e alla vita familiare, o di carattere premiale.

In ordine al termine "categoria" di dipendenti, come più volte ribadito dall'Agenzia delle Entrate, questa non va intesa esclusivamente come categoria ai sensi dell'articolo 2095 c.c. (dirigenti, quadri, impiegati e operai), ma ad un qualsiasi gruppo di lavoratori omogeneo (può riguardare ad es. tutti i lavoratori di un settore aziendale, di una turnazione, ecc.).

Sul punto è utile richiamare la circolare n. 326/E del 23 dicembre 1997, ove il Ministero delle Finanze precisava che *"per quanto riguarda l'espressione "generalità o categorie di dipendenti" si ritiene che la prassi aziendale deve essere riferita a tutti i dipendenti di un certo tipo (ad esempio tutti i dirigenti, o tutti quelli che hanno un certo livello o una certa qualifica)"*.

Tale interpretazione era stata confermata anche successivamente con la circolare n. 188/E del 16 luglio 1998, secondo cui *"l'espressione "categorie di dipendenti", utilizzata dal legislatore, non va intesa soltanto con riferimento alle categorie previste nel codice civile (dirigenti, operai, etc.), bensì "a tutti i dipendenti di un certo tipo" (in quest'ultima sede a fronte di specifico quesito rilevava che anche l'esempio "tutti gli operai del turno di notte" è idoneo ad individuare una categoria di dipendenti nel senso richiesto dal legislatore poiché sufficiente ad impedire in senso teorico che siano concesse erogazioni ad personam in esenzione totale o parziale da imposte)*.

Per alcune tipologie di benefits elencati dall'art. 51 TUIR il legislatore specifica espressamente quale debba essere la platea dei soggetti destinatari ai fini dell'applicazione della disciplina fiscale di favore. Ad esempio, con riferimento alle somme ed ai servizi previsti dall'art. 51, comma 2, il legislatore non riconosce l'applicazione delle disposizioni ivi elencate ogni qual volta tali somme e servizi siano rivolti *ad personam* ovvero costituiscano vantaggi solo per alcuni e ben individuati lavoratori (cfr. interpello AE Dir. Reg. Lombardia n. 954 – 1417 del 29 novembre 2016).

Da un lato si intuisce l'intento del legislatore di incoraggiare l'implementazione di fringe benefits in un'ottica più collettiva, riducendo la portata di interventi *ad personam* con la subordinazione del beneficio fiscale

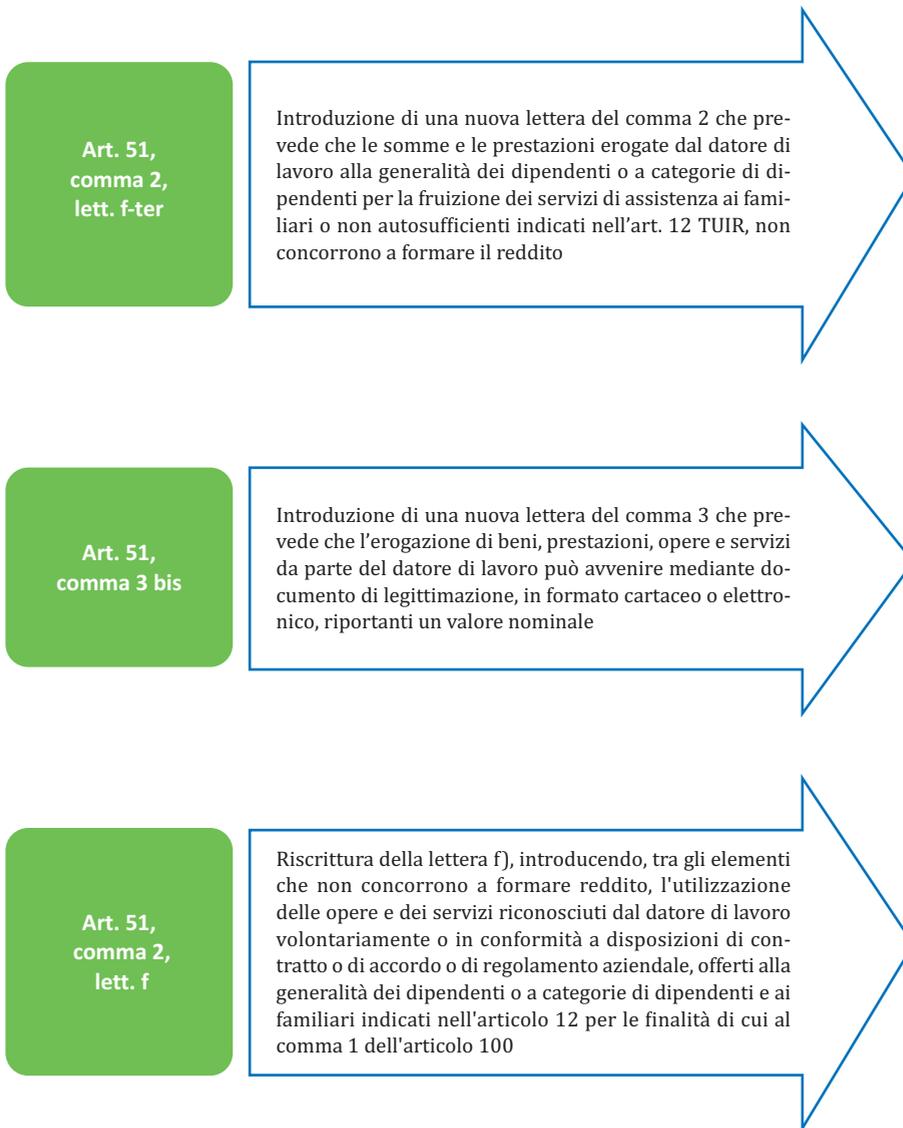
alla fruibilità degli interventi da parte della generalità o categorie di dipendenti (eccezion fatta per le previsioni contenute al comma 3 e 4 dell'art. 51).

In particolare, le deroghe previste dal legislatore riguardano: contributi previdenziali e assistenziali (art. 51, comma 2, lett. a), somministrazioni di vitto (art. 51, comma 2, lett. c), servizi di trasporto collettivo (art. 51, comma 2, lett. d), rimborso per l'acquisto di abbonamenti per il trasporto pubblico (art. 51, comma 2, lett. d-bis), oneri di utilità sociale (art. 51, comma 2, lett. f), somme, servizi e prestazioni con finalità di istruzione (art. 51, comma 2, lett. f-bis), servizi di assistenza ai familiari anziani e non autosufficienti (art. 51, comma 2, lett. f-ter), contributi assicurativi contro il rischio di non autosufficienza (art. 51, comma 2, lett. f-quater), il valore delle azioni offerte ai dipendenti (art. 51, comma 2, lett. g), altri oneri e spese mediche e assistenziali per casi di grave e permanente invalidità o menomazione (art. 51, comma 2, lett. h).

All'elenco appena illustrato sono poi da aggiungere ulteriori deroghe che, pur non essendo state inizialmente previste per soddisfare esigenze e contemperare interessi meritevoli di tutela, vengono oggi sfruttate dall'azienda per ampliare e arricchire l'offerta dei piani di welfare aziendale. Tali deroghe riguardano: convenzioni per l'acquisto di beni e fruizione di servizi, beni prodotti dal datore di lavoro, cessione di beni e/o prestazione di servizi di valore complessivo non superiore 258,23 euro nel periodo d'imposta (art. 51, comma 3); concessione di prestiti a tasso agevolato, veicoli e immobili (art. 51, comma 4).

Per agevolare ancor di più la diffusione di piani di welfare aziendale il legislatore ha modificato i commi 2 e 3 dell'art. 51 del TUIR ampliando la tipologia di somme o prestazioni agevolate per renderle più idonee a rispondere alle richieste dei lavoratori, come l'introduzione fra i servizi agevolati della fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti, della copertura del rischio di non autosufficienza e di gravi patologie ed alla possibilità che tali erogazioni avvengano mediante Voucher "documenti di legittimazione nominativi, in formato cartaceo o elettronico".

In particolare, la Legge di Stabilità 2016, art. 1 commi 182 e ss., ha introdotto importanti modifiche alla disciplina del reddito da lavoro dipendente di rilevante impatto sul welfare aziendale:



Con la Legge di Bilancio 2017 (n. 232/2016) sono state apportate ulteriori integrazioni alla normativa sul welfare aziendale nell'ottica, da un lato, di estendere gli effetti del beneficio fiscale introdotto con la manovra del 2016, dall'altro, di incentivare il ricorso a forme di welfare ritenute dal legislatore maggiormente meritevoli di tutela:

**Art. 51,  
comma 2,  
lett. f-quater**

Non concorrono a formare reddito di lavoro dipendente i contributi o premi versati per l'erogazione di prestazioni legate ai rischi di non autosufficienza o di gravi patologie del lavoratore

**premi  
di produttività**

Nei casi in cui il PdR venga fruito sotto forma di contributi previdenziali o assistenziali, tali valori non concorrono alla formazione del reddito anche se eccedenti i limiti di deducibilità previsti dalle normative di riferimento (5.164,57 euro annui per i fondi pensione, 3.615,20 euro annui per i contributi di assistenza sanitaria integrativa)

**Art. 51,  
comma 2, lett. f  
norma di  
interpretazione  
autentica**

Le opere e i servizi di utilità sociale possono essere riconosciuti anche in conformità a disposizioni di CCNL, di accordo interconfederale o di contratto collettivo territoriale

La legge di Bilancio per il 2018 ha previsto la possibilità per le aziende di inserire nei loro piani welfare il pagamento o il rimborso dell'abbonamento per bus, tram, metro e treno dei dipendenti e dei loro familiari.

**Art. 51,  
comma 2,  
lett. d - bis**

Non formano reddito di lavoro dipendente le somme erogate o rimborsate ai dipendenti o ai loro familiari dal datore di lavoro per l'acquisto di abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale o interregionale

Di seguito verranno analizzati i principali benefits che vengono generalmente fatti rientrare in piani welfare di carattere collettivo ed il relativo regime fiscale.

### • I CONTRIBUTI ALLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE (Art.51 comma 2 lettera a)

Non costituiscono reddito i contributi versati dal datore di lavoro e dai lavoratori a fondi di previdenza complementare in conformità di disposizioni di contratto, accordo o regolamento aziendale nel limite annuo di 5.164,57<sup>3</sup> euro. Tale ammontare comprende sia la quota di contributi versati dal datore di lavoro, sia quella versata volontariamente dal dipendente. Inoltre, ai fini del computo del predetto limite annuo, si deve tenere conto anche delle quote accantonate dal datore di lavoro ai fondi di previdenza di cui all'art. 105, comma 1, TUIR che sono quei fondi istituiti presso la stessa azienda ai sensi dell'art. 2117 c.c., e costituiti in conti individuali dai singoli dipendenti.

Le forme pensionistiche complementari cui il legislatore si riferisce sono quelle previste dal D.Lgs. n. 252/2005 che trovano la propria fonte normativa nell'art. 2117 c.c. in base al quale è possibile costituire dei fondi speciali per l'assistenza e la previdenza, alimentati sia del datore di lavoro sia dei lavoratori.

Le forme pensionistiche complementari possono essere istituite da :

- contratti o accordi collettivi nazionali;
- contratti o accordi collettivi aziendali;
- regolamenti aziendali, laddove il rapporto non sia disciplinato dalla contrattazione nazionale o aziendale.

Il finanziamento delle forme pensionistiche complementari può essere attuato mediante il versamento dei contributi a carico del datore di lavoro e del lavoratore e attraverso il conferimento del TFR maturando.

La legge di Bilancio 2017 ha introdotto misure di particolare favore nelle ipotesi in cui il premio di risultato sia erogato, su scelta del dipendente, sotto forma di contribuzione alla previdenza complementare prevedendo che tali erogazioni in natura non concorrono alla determinazione del reddito di lavoro dipendente anche se effettuate in misura superiore.

In particolare, per quanto concerne la sostituzione dei premi di risultato agevolabili con il versamento di contributi a fondi di previdenza complementare, la lett. c) del comma 160 dell'art. 1 della legge di Bilancio 2017, inserendo il comma 184-bis nell'articolo 1 della legge di Stabilità 2016, dispone che *“Ai fini dell'applicazione del comma 184, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dai commi da 182 a 191:*

<sup>3</sup> Tale limite è stabilito dall'art. 8, legge n. 252/2005.

*a) i contributi alle forme pensionistiche complementari di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, versati, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182 del presente articolo, anche se eccedenti i limiti indicati all'articolo 8, commi 4 e 6, del medesimo decreto legislativo n. 252 del 2005".*

Con la disposizione in commento, il legislatore del 2017 ha espressamente menzionato la sostituzione del premio di risultato con i contributi alle forme pensionistiche complementari ed ha disposto che il premio di risultato erogato sotto forma di contribuzione non è assoggettato a tassazione anche se i contributi superano il limite di deducibilità dal reddito di euro 5.164,57 previsto dall'articolo 8, commi 4 e 6, del decreto legislativo n. 252 del 2005.

Pertanto, i contributi alla previdenza complementare se versati in sostituzione del premio di risultato possono, pertanto, essere esclusi dalla formazione del reddito complessivo del lavoratore per un importo di euro 8.164,57 potendo aggiungersi al limite di deducibilità di euro 5.164,57.

• **ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA (Art.51 comma 2 lettera a)**

L'assistenza sanitaria integrativa può far parte dei benefits che l'azienda mette a disposizione dei propri dipendenti. I contributi di assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro o dal lavoratore ai fondi aventi esclusivamente finalità assistenziale (quindi iscritti all'Anagrafe dei fondi integrativi), in conformità a disposizioni di contratto, accordo o regolamento aziendale, non concorrono alla formazione del reddito e sono fiscalmente deducibili fino ad un importo massimo di 3.615,20 euro. Tale agevolazione fiscale, unitamente alla convenienza sanitaria del versamento, consente ad azienda e lavoratore di avere vantaggi ad optare per un versamento di contributi sanitari integrativi, anche in sostituzione parziale di erogazioni monetarie.

L'istituzione di un fondo sanitario integrativo o l'adesione a uno già esistente che raccolga gli iscritti ad una intera categoria di lavoratori, è un atto che le parti disciplinano, di regola, nel CCNL o nella contrattazione aziendale. Nello stesso contratto vengono disciplinate le modalità di finanziamento del fondo a carico di datore di lavoro e lavoratore. Le misure di assistenza sanitaria integrativa possono essere altresì previste nel contratto individuale, nei regolamenti aziendali o far parte dei benefits che le aziende offrono ai loro lavoratori.

Anche in tal caso il limite introdotto dal legislatore rappresenta una sorta di franchigia nel senso che soltanto i contributi versati entro suddetto limite non concorrono alla formazione del reddito imponibile. Lo stesso valore è complessivo, nel senso che si riferisce cumulativamente ai contributi versati da dipendente e datore di lavoro. Inoltre, ai fini del calcolo del limite dei 3.615,20 euro, si tiene conto dei contributi di assistenza sanitaria versati ai sensi dell'art. 10, comma 1, lett. e-ter) in quanto il lavoratore potrebbe versare per proprio conto una quota maggiore di contributi.

In base alla legge di Stabilità 2016, il premio di risultato può essere sostituito da contributi sanitari alle casse aventi esclusivamente fine assistenziale, che ai sensi della lettera a) dell'articolo 51 del TUIR sono esclusi dalla determinazione del reddito di lavoro dipendente nel limite complessivo di euro 3.615,20.

#### • **MENSE AZIENDALI E BUONI PASTO (Art.51 comma 2 lettera c)**

Non concorre a formare reddito da lavoro dipendente e non è soggetta a contribuzione la fornitura del pasto da parte del datore di lavoro ai propri dipendenti che può essere realizzata mediante:

- mensa aziendale (interna o esterna);
- indennità sostitutiva del servizio mensa;
- buoni pasto entro il limite giornaliero di 5,29 euro ovvero di 7 euro per i soli ticket realizzati in forma elettronica. L'importo dei buoni pasto che eccede 5,29 euro, o 7 euro per i ticket elettronici, concorre pertanto alla formazione del reddito di lavoro dipendente, inoltre, l'importo del loro valore nominale che eccede i predetti limiti non può essere considerato assorbibile dalla franchigia di esenzione prevista dal comma 3 dell'articolo 51 TUIR pari a 258,23 euro, ma è imponibile dal punto di vista previdenziale e fiscale in modo ordinario.

Sul tema dei buoni pasto è recentemente intervenuta l'Agenzia delle Entrate nella circolare 15 giugno 2016 n. 28/E in cui l'Agenzia ha ricordato che la funzione dei buoni pasto resta quella di permettere all'utilizzatore di ricevere un servizio sostitutivo di mensa di importo pari al valore facciale del documento.

Riguardo alle caratteristiche del buono pasto, questo potrà continuare ad essere utilizzato durante la giornata lavorativa anche se domenicale o festiva, esclusivamente dai prestatori di lavoro subordinato, a tempo pieno o

parziale, anche qualora l'orario di lavoro non prevede una pausa per il pasto, nonché dai soggetti che hanno instaurato con il cliente un rapporto di collaborazione anche non subordinato. Non sono cedibili, ne' cumulabili oltre il limite di otto buoni, ne' commercializzabili o convertibili in denaro e sono utilizzabili solo dal titolare per un importa pari al loro valore facciale.

Infine l'erogazione dei buoni pasto dovrà essere rivolta alla generalità dei dipendenti o a categorie omogenee di essi (cfr. circolare n. 326/E del 1997; circolare n. 188/E del 1998).

La disciplina normativa dei buoni pasto è attualmente contenuta nel Decreto del Ministero dello Sviluppo economico n. 122/2017 che ne regola le modalità di utilizzo individuando gli esercizi presso i quali può essere erogato il servizio sostitutivo di mensa a mezzo di buoni pasto, le caratteristiche che devono possedere, i soggetti che ne possono usufruire ed entro quali limiti, nonché il contenuto degli accordi stipulati tra le società di emissione di buoni pasto e i titolari degli esercizi convenzionabili.

### **TRASPORTO COLLETTIVO (Art.51 comma 2 lettera d)**

La prestazione di servizio di trasporto collettivo per lo spostamento dei dipendenti dal luogo dell'abitazione (o da un posto di raccolta) alla sede di lavoro e viceversa. Il servizio può essere prestato direttamente dal datore di lavoro con mezzi propri o da un terzo fornitore sulla base di apposite convenzioni (ad esempio tramite il servizio navetta).

E' indispensabile che tale servizio sia rivolto alla generalità o a categorie di dipendenti e che il dipendente sia estraneo rispetto al rapporto con il vettore.

- **SOMME EROGATE O RIMBORSATE AI DIPENDENTI PER L'ACQUISTO DEGLI ABBONAMENTI PER IL TRASPORTO PUBBLICO LOCALE, REGIONALE O INTERREGIONALE (Art.51 comma 2 lettera d -bis)**

L'articolo 1, comma 28, lett. b), della legge di Bilancio 2018, ha introdotto all'art. 51, comma 2, del TUIR, la lettera d-bis), con la quale è previsto che non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente "le somme erogate o rimborsate alla generalità o a categorie di dipendenti dal datore di lavoro o le spese da quest'ultimo direttamente sostenute, volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento aziendale, per l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente e dei familiari

indicati nell'articolo 12 che si trovano nelle condizioni previste nel comma 2 del medesimo articolo 12".

Il legislatore ha dunque esteso il regime di esenzione anche all'ipotesi di concessione da parte del datore di lavoro di abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale<sup>4</sup> o di somme erogate per l'acquisto degli abbonamenti o a titolo di rimborso della relativa spesa, sia nel caso in cui il datore di lavoro sostenga l'intera spesa, sia in caso di copertura parziale del costo.

Il regime fiscale di favore è riconosciuto sia nell'ipotesi in cui il benefit sia erogato dal datore di lavoro volontariamente sia nell'ipotesi in cui sia erogato in esecuzione di disposizioni di contratto, accordo o di regolamento aziendale; inoltre, la non concorrenza al reddito di lavoro dipendente trova applicazione anche qualora l'abbonamento per il trasporto pubblico sia destinato ad un familiare del dipendente a condizione che risulti fiscalmente a carico di quest'ultimo.

- **BENEFITS CON FINALITA' DI EDUCAZIONE, ISTRUZIONE, RICREAZIONE, ASSISTENZA SOCIALE, SANITARIA E DI CULTO (Art.51 comma 2 lettera f - f bis)**

Rientrano in questa categoria di benefits le opere e i servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto, accordo o regolamento aziendale, offerti ai dipendenti e ai loro familiari per finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto (lett. f), nonché le somme, i servizi e le prestazioni erogati ai dipendenti per la fruizione, da parte dei familiari, dei servizi di educazione e istruzione, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio (lett. f bis).

Affinché i predetti benefits non concorrano a formare reddito è indispensabile che vengano riconosciuti a favore della generalità o categorie

<sup>4</sup> Per abbonamento ai mezzi di trasporto pubblico si intende un titolo di trasporto che consenta al titolare autorizzato di poter effettuare un numero illimitato di viaggi, per più giorni, su un determinato percorso o sull'intera rete, in un periodo di tempo specificato, quindi, sono ricompresi nell'ambito di operatività della norma in esame solo le spese/costi per gli abbonamenti che implicano un utilizzo non episodico del mezzo di trasporto pubblico (circolare 7 marzo 2008, n. 19/E). Per servizi di trasporto pubblico locale, regionale o interregionale devono intendersi quelli aventi ad oggetto il trasporto di persone, ad accesso generalizzato, resi da enti pubblici ovvero da soggetti privati affidatari del servizio pubblico sulla base di specifiche concessioni o autorizzazioni da parte di soggetti pubblici.

di dipendenti. La spesa deve inoltre essere sostenuta dall'azienda volontariamente (*animus donandi*), ovvero in conformità a disposizioni di contratto collettivo di primo o di secondo livello, accordo o regolamento aziendale.

A questo proposito occorre ricordare che l'art. 1, comma 162 della Legge di Bilancio 2017 (n. 232/2016) contiene una norma di interpretazione autentica delle disposizioni di cui la lettera f) nella parte in cui si riferisce al *"contratto, accordo o regolamento aziendale"* nel senso che le stesse disposizioni *"si applicano anche alle opere e servizi riconosciuti dal datore di lavoro (...) in conformità a disposizioni di contratto collettivo nazionale di lavoro, di accordo interfederale o di contratto collettivo territoriale"*.

La disposizione definisce il ruolo della contrattazione collettiva nell'erogazione dei benefits, specificando che gli stessi possono essere oggetto di contrattazione sia a livello nazionale (primo livello), che decentrata (secondo livello), ossia territoriale e aziendale. Tale previsione conferma il *favor* già espresso dal legislatore del 2016 per il coinvolgimento delle parti sociali nella definizione dei piani di welfare e per la loro negoziazione bilaterale.

Come precisato dall'Agenzia delle Entrate nella circolare 5/E del 29 marzo 2018, la norma di natura interpretativa, quindi con effetto retroattivo, si ritiene che operi non solo relativamente alle opere e servizi disciplinati dalla lettera f), ma anche per *"le somme e i valori"* disciplinati dalle successive lettere f-bis), f-ter) e nella nuova lettera f-quater). Si ritiene, infatti, che queste ultime costituiscano una specificazione degli oneri di utilità sociale indicati nella lett. f) e, in quanto tali, da disciplinare unitariamente. La disposizione interpretativa, naturalmente, non fa venir meno la possibilità che i benefit di cui alle lettere f), f-bis), f-ter) ed f-quater) siano erogati volontariamente, ovvero con regolamento aziendale che configuri l'adempimento di un obbligo negoziale.

Tale considerazione si riflette in relazione alla disciplina fiscale dei costi sostenuti dall'azienda per tali finalità, dal momento che l'art. 100 del TUIR prevede che *"le spese relative ad opere o servizi utilizzabili dalla generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti volontariamente sostenute per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, sono deducibili per un ammontare complessivo non superiore al 5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi"*. Conseguentemente, qualora le opere e i servizi siano riconosciuti ai dipendenti in forza di un atto volontario dell'imprenditore, la deducibilità dei costi sostenuti sarà

limitata al 5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente.

Nella diversa ipotesi in cui le predette spese siano sostenute in base a contrattazione collettiva di primo o secondo livello, l'art. 95 del TUIR consente l'integrale deducibilità. Pertanto l'azienda può usufruire dell'integrale deducibilità dei costi sostenuti per l'erogazione di opere o servizi previsti dall'art. 51, co. 2, lett. f), qualora l'erogazione sia prevista dalla contrattazione collettiva di primo o di secondo livello, o da un accordo o regolamento aziendale.

L'Agenzia delle Entrate, con circolare n. 28/E del 15 giugno 2016, è intervenuta sul punto chiarendo che l'erogazione dei benefits in conformità a disposizioni di *contratto, di accordo o di regolamento che configurino l'adempimento di un obbligo negoziale*, determina la deducibilità integrale dei relativi costi da parte del datore di lavoro ai sensi dell'art. 95 del TUIR, e non nel solo limite del cinque per mille, secondo quanto previsto dall'art. 100 del medesimo testo unico. Tale limite di deducibilità continua ad operare, invece, in relazione alle ipotesi in cui le opere ed i servizi siano offerti volontariamente dal datore di lavoro.

Tale impostazione è stata recentemente confermata dall'AE nella circolare 5/E del 29 marzo 2018, nella quale è stata ribadita la necessità predisporre un regolamento interno che abbia natura vincolante ai fini della integrale deducibilità dei costi ex art. 95 TUIR.

Per quel che concerne il regolamento, sono sorti numerosi dubbi in ordine alla sua corretta predisposizione per poter accedere alla integrale deducibilità dei costi. Il regolamento aziendale si pone, infatti, come atto di carattere unilaterale predisposto dal datore di lavoro in assenza della controparte sindacale. La problematica spesso affrontata dagli operatori è stata quella di definire gli elementi necessari per dare coerenza ad un atto unilaterale affinché lo stesso possa configurare l'adempimento di un obbligo negoziale.

A tal proposito l'Agenzia delle Entrate, Dir. Reg. Lombardia, con interpello 29 novembre 2016, ha affermato che non può essere considerato valido, ai fini della deducibilità integrale dei costi, un regolamento aziendale che consenta al datore di lavoro di *"cessare unilateralmente e discrezionalmente l'implementazione e l'efficacia del piano welfare al termine di ciascun anno di riferimento, senza che da questo possa derivare alcun successivo obbligo nei confronti dei collaboratori, né far sorgere diritti di qualsiasi natura in capo a questi ultimi"*.

Più di recente l'Agenzia delle Entrate è intervenuta sulla questione della piena deducibilità con risposta ad interpello del 10 gennaio 2019 in cui viene ribadito che, affinché un regolamento configuri l'adempimento di un obbligo negoziale, lo stesso deve essere non revocabile né modificabile autonomamente da parte del datore di lavoro. In tal caso, infatti, l'atto nella sostanza sarebbe qualificabile come volontario (nel caso di specie l'istante ha precisato che il predetto regolamento ha durata annuale, salvo tacito rinnovo).

Ciò premesso, sul presupposto che il predetto regolamento non sia modificato *in peius* a danno dei lavoratori, nel periodo di vigenza dello stesso - fermo restando che potrà invece essere modificato *in melius* tenendo conto delle esigenze e dei suggerimenti dei lavoratori con finalità di miglioramento dell'offerta e della fruizione di servizi welfare - l'Agenzia ritiene che gli oneri relativi al benefit riconosciuti siano deducibili ai sensi dell'articolo 95 del TUIR.

Pertanto, in base alle indicazioni fornite dall'Amministrazione Finanziaria, la deducibilità integrale del costo presuppone - laddove i benefits vengano offerti in conformità ad un regolamento - che il regolamento contenga statuizioni volte a configurare un vero e proprio vincolo obbligatorio. In assenza di tali previsioni, continuerebbe ad applicarsi il limite di deducibilità del 5 per mille previsto per le erogazioni volontarie.

Tali statuizioni potrebbero, ad esempio, concretizzarsi nel non limitare la durata del regolamento ad una sola annualità, formalizzando l'impegno dell'azienda a non revocare unilateralmente il piano welfare per tutta la durata stabilita nel regolamento stesso, oppure mediante la sua sottoposizione all'approvazione di un organo di vertice aziendale.

Per quanto concerne le opere e i servizi di cui la lettera f), è inoltre indispensabile che siano offerti per le finalità elencate dall'art. 100 TUIR (educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto).

Le opere ed i servizi della lettera f) possono essere messi a disposizione direttamente dal datore o da parte di strutture esterne all'azienda ma a condizione che il dipendente resti estraneo al rapporto economico che intercorre tra l'azienda e il terzo erogatore del servizio.

Inoltre la disposizione si differenzia dalle successive lettere f-bis) ed f-ter) in quanto non comprende le somme di denaro erogate ai dipendenti a titolo di rimborsi di spese, anche se documentate, da impiegare per opere e servizi aventi le citate finalità.

Relativamente alle modalità di erogazioni delle prestazioni di cui alla lettera f-bis), l'attuale formulazione della disposizione conferma la possibilità che il datore di lavoro eroghi i servizi di educazione ed istruzione direttamente o tramite terzi, nonché attraverso la corresponsione ai dipendenti di somme di denaro da destinare alle finalità indicate anche a titolo di rimborso di spese già sostenute, sempreché acquisisca e conservi la documentazione comprovante l'utilizzo delle somme da parte del dipendente coerentemente con le finalità per le quali sono state corrisposte.

L'ampia formulazione della lettera f-bis), sono riconducibili alla norma il servizio di trasporto scolastico, il rimborso di somme destinate alle gite didattiche, alle visite d'istruzione ed alle altre iniziative incluse nei piani di offerta formativa scolastica nonché l'offerta –anche sotto forma di rimborso spese - di servizi di baby-sitting. Inoltre il nuovo testo, come modificato nel 2016, consente di comprendere tra i servizi di istruzione ed educazione, oltre agli asili nido già previsti in precedenza, le scuole materne, precedentemente escluse in quanto non contemplate.

- **ASSISTENZA AI FAMILIARI ANZIANI O NON AUTOSUFFICIENTI (Art.51 comma 2 lettera f - ter)**

Con la lettera f - ter) inserita dall'art. 1, comma 190, lett. b) della Legge di Bilancio 2016 il legislatore ha voluto estendere l'agevolazione fiscale anche alle somme e alle prestazioni relative ai servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti<sup>5</sup>.

La norma, nell'intento di conciliare le esigenze della vita familiare del dipendente con quelle lavorative, consente di detassare le prestazioni di assistenza per i familiari anziani o non autosufficienti erogate anche sotto forma di somme a titolo di rimborso spese.

Anche le misure di assistenza devono essere riconosciute a favore della generalità o categorie di dipendenti ma i beneficiari effettivi sono i familiari dei dipendenti di cui all'art. 12 del TUIR.

---

<sup>5</sup> Con circolare n. 2/E del 2005 è stato precisato che i soggetti non autosufficienti sono coloro che non sono in grado di compiere gli atti della vita quotidiana quali, ad esempio, assumere alimenti, espletare le funzioni fisiologiche e provvedere all'igiene personale, deambulare, indossare gli indumenti. Inoltre, deve essere considerata non autosufficiente la persona che necessita di sorveglianza continuativa. Lo stato di non autosufficienza può essere indotto dalla ricorrenza anche di una sola delle condizioni esemplificativamente richiamate e deve risultare da certificazione medica.

In particolare per i familiari si intendono il coniuge non legalmente ed effettivamente separato, i figli, compresi i figli naturali riconosciuti, i figli adottivi e gli affidati o affiliati e ogni altra persona indicata nell'articolo 433 del codice civile che conviva con il contribuente. Nell'articolo 433 c.c. rientrano, oltre ai soggetti già citati, anche i genitori e, in loro mancanza, gli ascendenti prossimi, gli adottanti, i generi e nuore, il suocero e la suocera i fratelli e le sorelle germani o unilaterali. Nella medesima definizione di familiari sono altresì ricompresi i soggetti sono cui possono essere rivolte le prestazioni ai sensi delle lettere f) e f - bis) dell'art. 51 TUIR.

Il riferimento ai familiari di cui all'articolo 12 del TUIR prescinde dal carico familiare ai fini fiscali in quanto non vengono richiamate anche le condizioni ivi previste<sup>6</sup>.

Per quanto concerne la deducibilità dei costi, si rinvia a quanto precisato nel precedente paragrafo.

- **RISCHIO DI NON AUTOSUFFICIENZA O RISCHIO DI GRAVI PATOLOGIE (Art.51 comma 2 lettera f - quater)**

30

L'articolo 1, comma 161, della legge di Bilancio 2017 inserisce al comma 2 dell'articolo 51 del TUIR, una nuova ipotesi di benefit detassato prevista nella lettera f-quater), in base alla quale non concorrono a formare il reddito i contributi e i premi versati dal datore di lavoro a favore della generalità o di categorie di dipendenti per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana, le cui caratteristiche sono definite dall'art. 2, co. 2, lett. d), n. 1) e 2), del decreto del Ministro del lavoro, salute e politiche sociali 27 ottobre 2009, o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie.

Non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente solo i contributi e i premi versati per le polizze ccdd. "Long Term Care" e "Dread Disease", ovvero per le polizze volte ad assicurare le terapie di lungo corso e le malattie gravi.

Sono riconducibili alla prima tipologia (Long Term Care) le polizze dirette a garantire una copertura assicurativa per stati di non autosufficienza del dipendente, che richiedono generalmente il sostenimento di spese per lunga degenza<sup>7</sup>. Le prestazioni possono consistere in prestazioni sociali a

<sup>6</sup> Min. Fin. Circolare 22 dicembre 2000, n. 238/E.

<sup>7</sup> L'individuazione dei soggetti non autosufficienti avviene secondo i criteri già illustrati con la circolare n. 28/E del 2016 (par. 2.3), omologhi peraltro a quelli considerati dalla

rilevanza sanitaria al fine di favorire l'autonomia e la permanenza a domicilio delle persone non autosufficienti, con particolare riguardo all'assistenza tutelare, all'aiuto personale nello svolgimento delle attività quotidiane, all'aiuto domestico familiare, alla promozione di attività di socializzazione volta a favorire stili di vita attivi, nonché le prestazioni della medesima natura da garantire presso le strutture residenziali e semi-residenziali per le persone non autosufficienti non assistibili a domicilio, incluse quelle di ospitalità alberghiera.

Appartengono, invece, alla seconda categoria (Dread Disease) le polizze dirette a garantire una copertura assicurativa contro il rischio di insorgenza di malattie particolarmente gravi (cfr. circolare 5/E del 29 marzo 2018 dell'Agenzia delle Entrate)<sup>8</sup>.

L'utilizzo, da parte del legislatore, dei termini "contributi e premi" senza altra specificazione, porta a ritenere che la lettera f-quater) trovi applicazione anche nelle ipotesi in cui i contributi siano versati ad enti o casse non aventi i requisiti di cui alla lettera a) del comma 2 dell'articolo 51 del TUIR, o a fondi sanitari non iscritti all'anagrafe, nonché ad enti bilaterali così come definiti dall'articolo 2, comma 1, lett. h), del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

Inoltre la non concorrenza al reddito di lavoro dipendente prevista per i contributi versati ai sensi della lettera f-quater) si realizza sempreché gli stessi siano destinati all'erogazione di prestazioni in favore del dipendente e non anche dei suoi familiari.

### • **BENI E SERVIZI IN NATURA (Art.51 comma 3)**

Il datore di lavoro può riconoscere a favore dei propri dipendenti beni e servizi in natura, come, ad esempio, buoni spesa o buoni carburante, cesto natalizio ecc. che non concorrono a formare reddito se il valore complessivamente non supera 258,23 euro annui. Pertanto a tale importo concorrono tutti i beni e i servizi in natura erogati dal datore di lavoro.

---

lettera f) dell'articolo 15 del TUIR ai fini della detrazione d'imposta dei premi per assicurazioni aventi ad oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana.

<sup>8</sup> In assenza di riferimenti normativi volti a delimitare il contenuto delle 'gravi patologie', si ritiene di poter fare riferimento all'elenco delle malattie professionali per le quali è obbligatoria la denuncia all'Ispettorato del lavoro, di cui all'articolo 139 del d.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124 (Testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali), elenco pubblicato con D.M. 18 aprile 1973, e da ultimo aggiornato con D.M. 10 giugno 2014.

- **MODALITA' DI EROGAZIONE TRAMITE I BUONI ACQUISTO (Art.51 comma 3 - bis)**

L'articolo 1, comma 190, lett. b) delle legge di Bilancio 2016 ha inserito il comma 3-bis secondo cui *“ai fini dell'applicazione dei commi 2 e 3, l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro può avvenire mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale”*.

I documenti di legittimazione, che si sostanziano in buoni acquisto (ad es. buoni spesa di generi alimentari, libri, benzina ecc.) sono connotati da un valore nominale e non configurano denaro. La prestazione offerta dal datore di lavoro è fruibile presso una struttura convenzionata e deve essere individuata nel suo oggetto e nel suo valore nominale.

La specifica disciplina delle caratteristiche e delle modalità di fruizione dei documenti in esame è dettata dall'articolo 6 del D.M. 25 marzo 2016 il quale li definisce “voucher” e stabilisce, al comma 1, che *“...Tali documenti non possono essere utilizzati da persona diversa dal titolare, non possono essere monetizzati o ceduti a terzi e devono dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale senza integrazioni a carico del titolare”*.

32

In deroga al principio in base al quale i voucher devono dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale, il comma 2 dell'articolo 6 del Decreto, prevede che i beni e servizi di cui all'articolo 51, comma 3, ultimo periodo del TUIR possono essere cumulativamente indicati in un unico documento di legittimazione purché il valore complessivo degli stessi non ecceda il limite di importo di 258,23 euro.

I “voucher” hanno lo scopo di identificare il soggetto che ha diritto alla prestazione sottostante e richiedono pertanto la previa intestazione del titolo all'effettivo fruitore della prestazione, opera o servizio anche nei casi di utilizzo da parte dei familiari del dipendente.

Ai fini dell'erogazione del buono acquisto è necessario stipulare una convenzione con gli esercizi commerciali selezionati direttamente da parte dell'azienda, oppure tramite i soggetti cui si demanda la gestione del piano welfare. A tal proposito occorre rilevare il dipendente non deve intervenire nel rapporto economico con la struttura che eroga la prestazione, in quanto egli assume la veste di mero destinatario della prestazione, e pertanto estraneo al contratto in virtù del quale acquista il relativo diritto.

Qualora i buoni acquisto siano offerti ai dipendenti (categorie o generalità) o ai loro familiari per le finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, l'intero ammontare è escluso

dalla formazione del reddito. Nell'ipotesi in cui, invece, sono offerti per finalità diverse, come ad esempio i buoni per la spesa alimentare o per abbigliamento, non concorrono a formare reddito nel limite annuo di 258,23 euro, in base a quanto stabilito dall'art. 51 comma 3 TUIR.

TABELLA RIEPILOGATIVA:

<b>PRESTAZIONI</b>	<b>REDDITO DI LAVORO DIPENDENTE</b>	<b>EROGAZIONE INDIVIDUALE O COLLETTIVA</b>	<b>ACCORDO SINDACALE O ATTO UNILATERALE</b>
<b>ASSISTENZA SANITARIA</b>	esclusione fino a 3.615,20 euro /annui. Nel computo della soglia di esenzione occorre sommare sia la quota a carico del datore di lavoro e del lavoratore	solo collettivo (generalità o categorie di dipendenti)	i contributi possono essere versati in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento aziendale o unilateralmente
<b>PREVIDENZA COMPLEMENTARE</b>	non concorrono alla formazione del reddito fino a 5.164,57 euro/ annui. Tale ammontare comprende sia la quota di contributi versati dal datore di lavoro sia quella versata volontariamente dal dipendente	possono beneficiarne tutti o solo alcuni dipendenti	i contributi possono essere versati in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento aziendale o unilateralmente
<b>BUONI PASTO</b>	non concorrono a formare il reddito del lavoratore nel limite di 5,29 giornalieri, elevabili a 7 euro per i ticket elettronici	solo collettivo (generalità o categorie di dipendenti)	possono essere riconosciuti tramite contratto, accordo o regolamento aziendale o unilateralmente
<b>MENSA AZIENDALE</b>	non concorre a formare il reddito per il dipendente	solo collettivo (generalità o categorie di dipendenti)	può essere introdotta tramite contratto, accordo o regolamento aziendale o unilateralmente
<b>TRASPORTO COLLETTIVO</b>	non concorre a formare il reddito per il dipendente a condizione che il servizio sia fornito direttamente dal datore di lavoro, anche tramite terzi	solo collettivo (generalità o categorie di dipendenti)	può essere introdotto tramite contratto, accordo o regolamento aziendale o unilateralmente

<b>PRESTAZIONI</b>	<b>REDDITO DI LAVORO DIPENDENTE</b>	<b>EROGAZIONE INDIVIDUALE O COLLETTIVA</b>	<b>ACCORDO SINDACALE O ATTO UNILATERALE</b>
<b>BENEFITS CON FINALITA' DI EDUCAZIONE, ISTRUZIONE, RICREAZIONE, ASSISTENZA SOCIALE, SANITARIA E DI CULTO</b>	non concorrono a formare il reddito per il dipendente	solo collettivo (generalità o categorie di dipendenti)	possono essere riconosciuti tramite contratto, accordo o regolamento aziendale o unilateralmente
<b>SERVIZI DI EDUCAZIONE E ISTRUZIONE</b>	non concorrono a formare il reddito per il dipendente	solo collettivo (generalità o categorie di dipendenti)	possono essere riconosciuti tramite contratto, accordo o regolamento aziendale o unilateralmente
<b>ASSISTENZA AI FAMILIARI ANZIANI O NON AUTOSUFFICIENTI</b>	non concorrono a formare il reddito per il dipendente	solo collettivo (generalità o categorie di dipendenti)	possono essere riconosciuti tramite contratto, accordo o regolamento aziendale o unilateralmente
<b>RISCHIO DI NON AUTOSUFFICIENZA O RISCHIO DI GRAVI PATOLOGIE</b>	non concorrono a formare il reddito per il dipendente	solo collettivo (generalità o categorie di dipendenti)	possono essere riconosciuti tramite contratto, accordo o regolamento aziendale o unilateralmente
<b>BENI E SERVIZI IN NATURA</b>	Non concorre a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore a 258,23 euro annui	possono beneficiarne tutti o solo alcuni dipendenti	possono essere riconosciuti tramite contratto, accordo o regolamento aziendale o unilateralmente

### 3. I canali welfare

I benefits possono essere attribuiti singolarmente ai dipendenti, ovvero assegnati a tutti o a determinate categorie dei medesimi, oppure essere offerti come un insieme di beni e servizi nell'ambito di un piano welfare o come conversione del premio di risultato. Nel caso di adozione di un piano welfare si entra in una logica di benefici collettivi con finalità, il più delle volte, di sostegno al reddito e alla vita familiare o di carattere premiale.

Con riferimento alle modalità di implementazione di un piano welfare, si riportano di seguito i principali canali:

WELFARE AZIENDALE	ACCORDI DI SECONDO LIVELLO PER LA DETASSAZIONE DEI PREMI DI PRODUTTIVITÀ
<p>Il piano welfare può essere strutturato tramite</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) <b>welfare aziendale volontario:</b> piani unilateralmente determinati dal datore di lavoro. I costi sostenuti volontariamente dall'azienda per l'erogazione dei servizi welfare sono deducibili con un limite del 5 per mille dal reddito d'impresa (art. 100, co. 1, TUIR) a meno che il regolamento con cui viene implementato il piano welfare configuri l'adempimento di un obbligo negoziale. In tal caso i costi sono completamente deducibili dal reddito di impresa (art. 95 TUIR).</li> <li>2) <b>welfare negoziale:</b> misure di welfare previste da contratti aziendali, territoriali, nazionali e accordi interconfederali. Le spese sostenute dal datore di lavoro sono completamente deducibili dal reddito di impresa se le opere e i servizi offerti ai lavoratori derivano da un vincolo contrattuale (art. 95 TUIR).</li> </ol>	<p>Possibilità di convertire i premi aziendali di produttività in prestazioni welfare di cui all'art. 51 del TUIR comma 2, 3 e 4 (<b>c.d. welfare di produttività</b>). Tale possibilità deve essere prevista dall'accordo di secondo livello che istituisce il premio di risultato (art.1, co. 184, L. n.208/2015).</p> <p>Il lavoratore può decidere se ricevere il premio in denaro ed usufruire della detassazione, oppure optare per una conversione del premio in prestazione sociale che può consistere in un pacchetto di beni e servizi di welfare aziendale, senza versare su queste somme neanche l'imposta sostitutiva del 10 %.</p>

Per l'azienda è possibile, dunque, valutare varie opzioni per l'erogazione di beni e servizi welfare in base alle specificità del contesto aziendale ed alla complessità delle soluzioni che si intendono adottare. Ad esempio, per le aziende di piccole dimensioni in cui non sono presenti rappresentanze sindacali potrebbe essere più agevole strutturare unilateralmente un piano welfare mediante l'adozione di un regolamento interno senza ne-

cessità di ricorrere ad un accordo sindacale. Con l'attivazione unilaterale del piano l'azienda individua un pacchetto di beni e servizi destinato ai dipendenti, definisce le regole di erogazione del pacchetto e comunica ai lavoratori l'avvio del piano.

In alternativa è possibile sottoscrivere un accordo con le organizzazioni sindacali mediante il quale definire il pacchetto di prestazioni da erogare.

In questi anni il welfare aziendale si è affermato come uno dei temi più importanti nella negoziazione sindacale a tutti i livelli, da quella collettiva nazionale a quella integrativa, locale e aziendale. Può considerarsi del tutto superata la barriera che sino a pochi anni fa separava il welfare contrattuale collettivo, oggetto dei contratti nazionali di categoria (i quali hanno istituito i fondi bilaterali per la gestione della previdenza e della sanità integrativa) dal welfare aziendale. La normativa fiscale introdotta nel 2016, equiparando le fonti costitutive del welfare aziendale, ha favorito questa evoluzione.

I contratti collettivi comprendenti misure di welfare sono cresciuti dal 18% al 27% del totale. Si tratta di numerose iniziative: dai servizi aziendali e le convenzioni, presenti nel 63% dei casi (spese scolastiche, mense, trasporti, facilitazioni per altre spese), ai fondi previdenziali e sanitari (49%), a miglioramenti delle norme che regolano il lavoro relativamente a congedi e permessi, genitorialità, malattie e infortuni (23% dei casi). Questo trend è proseguito nel 2018, come indicano le informazioni diffuse dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali: al 14 febbraio 2019, i contratti integrativi che prevedono misure di welfare aziendale sono il 51,3% del totale (il dato si riferisce ai contratti attivi, ovvero quelli il cui il periodo di validità comprende il mese di febbraio 2019).

Inoltre, la Legge di bilancio 2016, all'art. 1 comma 184, ha previsto una importante novità prevedendo la facoltà per il dipendente di ottenere l'erogazione totale o parziale del premio di risultato o degli utili attribuiti sotto forma di beni e servizi di cui all'art. 51 del TUIR comma 2 e comma 3 del TUIR.

In questo caso il valore dei beni e dei servizi erogati in sostituzione del premio o degli utili, nei limiti dell'importo dei medesimi e nei limiti previsti dall'art. 51 per ciascuna tipologia di benefits, non sarà assoggettato nemmeno all'imposta sostitutiva del 10% oltre a non concorrere alla formazione del reddito complessivo di lavoro dipendente.

La Legge di bilancio 2017, con l'art. 1, comma 160, lett. b), ha inoltre attribuito la facoltà di conversione del premio di risultato anche nei beni e servizi previsti dall'art. 51, comma 4 del TUIR (autoveicoli, prestiti, fab-

bricati e servizi di trasporto ferroviario), disponendo che le somme ed i valori ad essi riferibili concorrono a formare il reddito imponibile di lavoro dipendente secondo le regole ivi previste e, qualora la loro attribuzione derivasse dalla conversione del premio, non sarebbero soggette all'imposta sostitutiva.

Così come previsto per l'erogazione del premio di risultato in danaro, anche la facoltà di sostituzione della componente monetaria in beni e servizi, per beneficiare del regime di favore, deve essere contemplata da contratti aziendali o territoriali. Inoltre tale sostituzione può avvenire solo con l'approvazione del singolo lavoratore.

In considerazione della circostanza che la legge non detta ulteriori regole, si deve ritenere che l'eventuale disciplina di dettaglio, riguardante ad esempio le modalità di esercizio di tale scelta o la possibilità di revoca, resta demandata alla autonomia delle parti o al contratto stesso.

Chiaramente per poter accedere alla conversione devono verificarsi tutti i presupposti per l'erogazione del premio di risultato quali sono i limiti di reddito annuali (80.000 euro) e verificabilità e misurabilità degli indicatori prescelti. Occorre inoltre tener presente il doppio limite di valore di beni e servizi nei quali può essere convertito il premio stesso pari a 3.000 euro, e quello previsto per ciascuna tipologia di benefits dei commi 2, 3 e 4 dell'art. 51 (circ. AE n. 28/E 2016).

Tuttavia il legislatore ha introdotto alcune eccezioni al rispetto del doppio limite con l'art. 184 bis della Legge di bilancio 2016 secondo cui non concorre a formare reddito e non sono soggetti all'imposta sostitutiva del 10%:

- a) i contributi alle forme pensionistiche complementari di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, versati, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, del premio di risultato, anche se eccedenti i limiti indicati all'articolo 8, commi 4 e 6, del medesimo decreto legislativo n. 252 del 2005;
- b) i contributi di assistenza sanitaria di cui all'articolo 51, comma 2, lettera a), versati per scelta del lavoratore in sostituzione, in tutto o in parte, del premio di risultato, anche se eccedenti i limiti indicati nel medesimo articolo 51, comma 2, lettera a);
- c) il valore delle azioni di cui all'articolo 51, comma 2, lettera g), ricevute, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, del premio di risultato, anche se eccedente il limite indicato nel medesimo articolo 51, comma 2, lettera g), e indipendentemente dalle condizioni dallo stesso stabilite.

Ulteriore modalità di implementazione sottoposta al vaglio dell'Agenzia delle Entrate, Dir. Reg. Lombardia è la possibilità di strutturare un piano welfare variabile e premiale collegando il riconoscimento dei benefit al raggiungimento di determinati obiettivi aziendali o individuali. Secondo quanto precisato dalla Direzione Regionale con risposta ad interpello n. 904-791/2017, l'azienda può diversificare il "credito welfare" tra dipendenti, o categorie omogenee, in un'ottica premiale e incentivante prevedendo un piano che condiziona l'accesso ai benefit al grado di raggiungimento di specifici obiettivi – individuali o collettivi – prefissati dal datore di lavoro.

La società istante, nella fattispecie esaminata nel predetto interpello, aveva varato un piano welfare a carattere premiale ed incentivante, rivolto a tutti i dipendenti, mediante la messa a loro disposizione di una specifica piattaforma web personalizzabile che consentiva alla generalità di essi la fruizione del basket di servizi attraverso l'assegnazione di un budget di spesa «figurativo» (c.d. «credito welfare»), totalmente a carico del datore di lavoro e non rimborsabile. A ciascun dipendente veniva assegnato la totalità del budget al raggiungimento del 100% di un determinato obiettivo individuale o aziendale, precisando che la somma veniva proporzionalmente ridotta nell'ipotesi di raggiungimento di un risultato inferiore.

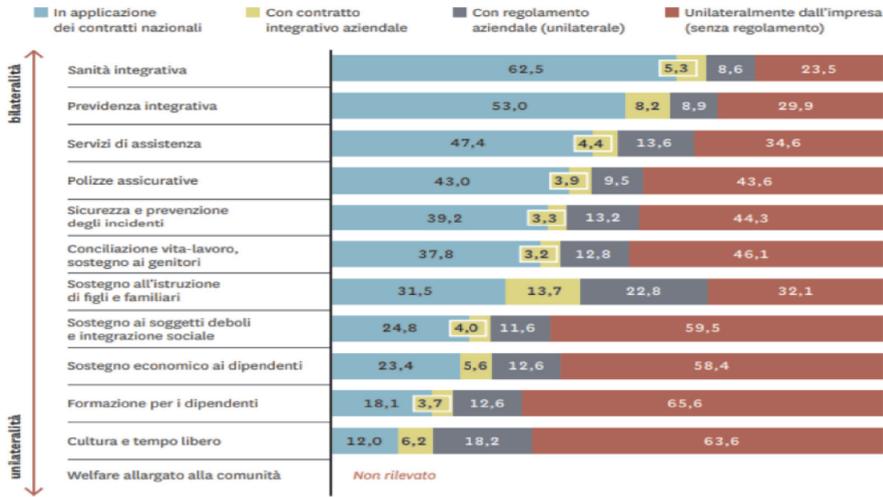
L'Agenzia delle Entrate, Dir. Reg. Lombardia nel rilevare che, nel caso di specie, la struttura del piano welfare (che subordina l'accesso ai vari servizi al raggiungimento di determinati obiettivi di performance aziendale ed individuale con espressa indicazione del «credito welfare» attribuibile in funzione del livello di ottenimento di tali obiettivi), non sembrerebbe contrastare con la finalità delle norme agevolative del TUIR, ha affermato la sussistenza, in capo alla società istante, dei presupposti per escludere da imposizione sul reddito di lavoro dipendente il valore dei servizi offerti alla generalità dei propri dipendenti.

L'interpretazione contenuta nel documento della direzione regionale lombarda, ove non corretta in senso restrittivo da futuri interventi di prassi, è certamente positiva. In primo luogo perché chiarisce meglio un'ulteriore modalità attraverso cui le aziende possono implementare un piano di welfare, contribuendo ad arricchire gli strumenti a disposizione delle stesse per costruire strutture retributive che meglio si adattano alle proprie esigenze e a quelle dei lavoratori.

In secondo luogo viene stimolato un collegamento più diretto tra piani di welfare e produttività, relazione che con la legge di stabilità 2016 (confermata dalla legge di bilancio 2017) era stata realizzata "in via mediata"

attraverso la previsione della sostituibilità tra erogazioni premiali soggette a imposizione sostitutiva del 10% e benefit detassati.

- Le aree di welfare negoziale e unilaterale (quote % - fonte welfare index PMI 2019):



Occorre altresì considerare quali soggetti possano essere i destinatari delle misure di welfare introdotte in azienda. Nello specifico, l'art. 51 del TUIR riguarda la determinazione del reddito da lavoro dipendente, riferendosi al rapporto di lavoro subordinato che intercorre tra l'azienda che eroga beni e servizi e colui che li percepisce.

La prima indicazione viene dunque fornita dalla normativa riguardo i soggetti beneficiari e, partendo da questa prima indicazione, è possibile definirne l'ambito di applicazione limitandolo ai lavoratori dipendenti, con conseguente esclusione di tutte le altre categorie di "lavoratori non dipendenti" che comunque prestano la propria attività lavorativa all'interno dell'organizzazione.

In ordine a tale aspetto sono intervenute precisazioni da parte dell'Amministrazione finanziaria. Con risposta ad interpello n. 954-1417/2016 l'Agenzia delle Entrate Direzione Regionale della Lombardia ha affermato che anche gli amministratori di società i quali percepiscono compensi qualificabili come redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente possono usufruire della disciplina fiscale degli oneri di utilità sociale di cui all'art. 51, lett. f), rientranti nel sistema di welfare aziendale.

Nel caso esaminato nel predetto interpello l'azienda riconosceva il "credito welfare" sia ai lavoratori dipendenti che agli amministratori ancorché sulla base di presupposti diversi: l'ammontare della RAL per i primi, la partecipazione al CdA per i secondi.

I benefit di welfare corrisposti all'amministratore unico di una società non possono, invece, essere esclusi dalla formazione del reddito di lavoro dipendente, perché la sua condizione lavorativa non è compatibile con la condizione di lavoratore subordinato. È uno dei chiarimenti forniti dall'agenzia delle Entrate con la risposta all'interpello 10 del 25 gennaio 2019. Il soggetto che aveva posto il quesito è una società gestita da un amministratore unico, percettore di un compenso fiscalmente inquadrabile tra i redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente, e costituita da alcuni lavoratori dipendenti diretti.

Invero, la compatibilità del ruolo di amministratore con la condizione di lavoratore subordinato alle dipendenze della società, in assenza di specifici limiti normativi, non è esclusa a priori; pur tuttavia, affinché un rapporto di lavoro si configuri, ai fini fiscali, quale rapporto di lavoro dipendente è necessario che la prestazione di lavoro sia svolta, con qualsiasi qualifica, "alle dipendenze e sotto la direzione di altri" (articolo 49, comma 1, del TUIR).

Elemento caratterizzante della dipendenza è, dunque, la circostanza che il dipendente fornisca la propria prestazione di lavoro nel luogo ove deciderà il datore di lavoro, negli orari da questi indicati, usando strumenti o componenti di capitale forniti dallo stesso datore di lavoro e seguendo le prescrizioni tecniche di questo.

In relazione, poi, alla configurabilità di un rapporto di lavoro dipendente tra una società e il suo amministratore, la Corte di Cassazione è più volte intervenuta statuendo, tra l'altro, che "la qualifica di amministratore unico di una società non è compatibile con la condizione di lavoratore subordinato alle dipendenze della stessa società, non potendo ricorrere in tal caso l'effettivo assoggettamento al potere direttivo, di controllo e disciplinare di altri, che si configura come requisito tipico della subordinazione (Cfr. per tutte Cass. 13009/03) e tanto per il contenuto sostanzialmente imprenditoriale dell'attività gestoria svolta dall'amministratore unico in relazione alla quale non è individuabile la formazione di una volontà imprenditoriale distinta, tale da determinare la soggezione dipendente - dell'amministratore unico (Cass. 1662/00 e 381/01)".

Il regime di non concorrenza al reddito di lavoro dipendente è da riconoscersi al titolare di un contratto di somministrazione dal momento che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale adottata, anche questi è titolare di reddito di lavoro dipendente di cui all'articolo 49 del TUIR, la cui base imponibile è determinata ai sensi del successivo articolo 51 del TUIR, ed allo stagista titolare di un reddito assimilato a quello di lavoro dipendente ai sensi dell'articolo 50, comma 1, lettera c), del TUIR.

#### 4. Modalità di implementazione e di erogazione delle prestazioni welfare

L'operazione preliminare che ciascuna azienda deve effettuare per introdurre efficacemente un piano welfare è l'analisi delle esigenze dei dipendenti componenti della popolazione aziendale a cui si intende rivolgere le misure di welfare.

Difatti, l'analisi dei bisogni dei lavoratori per costruire un piano di welfare aziendale che funzioni risulta determinante in quanto, secondo una survey realizzata da ISSIM (Istituto per il Servizio Sociale nell'Impresa), sarebbe molto forte il mismatch tra servizi aziendali offerti e le reali necessità sociali dei dipendenti. Appena il 6% dei piani risulterebbero davvero efficaci.

Questi ultimi avrebbero infatti bisogno di interventi *ad hoc* per rispondere alle esigenze della quotidianità, che tuttavia non sempre sono reperibili tra quelli offerti dalle aziende. Le misure di welfare introdotte possono divenire un «boomerang» per l'organizzazione se non contribuiscono a rispondere alle necessità dei lavoratori. Il rischio è quello che non siano utilizzate e, di conseguenza, non producano gli effetti desiderati, trasformandosi così in un investimento «senza ritorno» per l'impresa.

Proprio per questo, il coinvolgimento diretto dei lavoratori, insieme ad una strategia di comunicazione modulata sulle loro caratteristiche demografiche, socioeconomiche e culturali possono rappresentare dei passi cruciali per la buona riuscita di un piano di welfare. Attivare procedure di ascolto e comunicazione verso i dipendenti e puntare sulla personalizzazione dei servizi, sono degli investimenti essenziali per dar vita ad un circolo virtuoso per l'impresa, i suoi collaboratori e le loro famiglie.

Occorre inoltre considerare che un il coinvolgimento diretto dei lavoratori si rende indispensabile anche in considerazione del fatto che esiste un notevole gap di conoscenza sul fenomeno ed i vantaggi del welfare aziendale. In particolare emerge che meno di 1 lavoratore su 5 ha una conoscenza precisa del welfare aziendale (17,9%), il 58,5% lo conosce per grandi linee, mentre il 23,6% non sa che cosa sia (dati Censis).

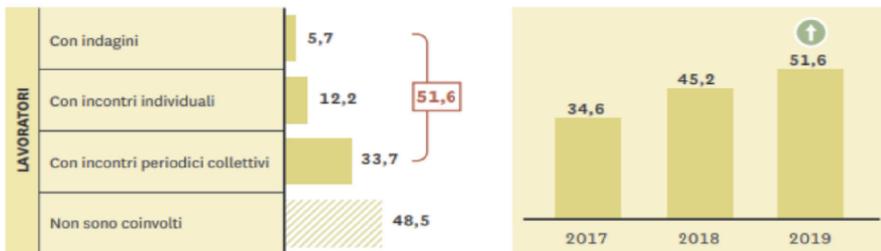
Il tema della percezione del valore del welfare aziendale da parte dei lavoratori è quindi un nodo di grande importanza. Il welfare aziendale per la maggior parte dei lavoratori è un'esperienza recente, pertanto è indispensabile consolidare un ampio riconoscimento della sua utilità anche tramite la capacità dell'azienda di valorizzare le proprie iniziative. Il valore generato dalle imprese consiste nella relazione che esse costruiscono con

i propri collaboratori, realizzando progetti che rispondono alle loro principali esigenze.

Nella normativa del welfare aziendale, l'ampiezza dei servizi incentivati è un fattore importante di flessibilità, perché permette di rispondere ai bisogni dei più diversi profili familiari. Ma comporta anche rischi di dispersione, soprattutto quando le risorse che l'azienda può mettere a disposizione dei piani di welfare non sono elevate.

Quando l'azienda non si limita a questo, ma costruisce un progetto che risponde ai bisogni dei lavoratori, delle loro famiglie e del territorio in cui essa opera, genera un valore che va oltre l'equivalente economico dell'iniziativa e che le persone non faticano a riconoscere.

- Coinvolgimento dei lavoratori nel welfare aziendale (quote % - fonte welfare index PMI 2019):



Spesso le PMI, e soprattutto le imprese di più piccole dimensioni, possono trovare difficoltà ad attuare con efficienza le iniziative di welfare. Hanno bisogno di allearsi con altre imprese per creare bacini di utenza sufficientemente larghi, ma anche questo è difficile quando non si dispone di competenze professionali specifiche. Per aiutare le imprese a uscire dall'isolamento è dunque fondamentale il supporto che può essere dato dalle associazioni imprenditoriali nel territorio.

Le associazioni datoriali che sempre più spesso elaborano strategie per fornire un sostegno alle imprese in materia di welfare. Le attività principali riguardano l'informazione (attraverso sportelli territoriali) sulle principali norme e regolamenti in materia di welfare aziendale e la realizzazione di eventi e convegni volti a sensibilizzare le imprese. Vi sono poi alcuni casi in cui le associazioni si mobilitano – di norma su base locale – per realizzare una proposta di welfare alle proprie imprese associate.

Una volta identificati i servizi offerti, le modalità di fruizione degli stessi, gli strumenti ed i metodi del programma di welfare, l'azienda può decidere anche di avvalersi dell'ausilio di providers specializzati nella ge-

stione dei servizi welfare attraverso piattaforme informatiche. I providers di welfare aziendale sono società private che si occupano di sostenere le imprese nelle varie fasi di ideazione, implementazione e monitoraggio di interventi o piani di welfare.

I providers offrono pacchetti di welfare personalizzabili in base alle esigenze delle singole realtà e al budget stanziato, dotate di un ampio insieme di servizi suddivisi per aree di intervento e, solitamente, accessibili da tutti i lavoratori attraverso un portale informatico. I fornitori selezionati concordano con la società che eroga il servizio le modalità e i costi di fruizione, mentre la spesa varia a seconda dell'investimento aziendale. Sempre più spesso, le società provider non si limitano a proporre servizi di welfare aziendale, ma si occupano anche delle fasi organizzative e di set-up del servizio (consulenza, creazione e gestione del portale e delle richieste, piano di comunicazione interna, ecc.).

Alcuni providers possono contare su una rete di partner e convenzioni molto estesa. In alcuni casi, inoltre, lo stesso collaboratore può segnalare strutture e negozi che non sono ancora convenzionati con il provider e richiedere che questi siano inseriti nella rete di partner.

Attualmente esistono varie realtà inseribili all'interno del mercato dei provider di welfare. Tra questi soggetti che si occupano dei "servizi di supporto al welfare aziendale" (SSWA) vi sono i providers puri che gestiscono in proprio tutti i servizi attraverso la creazione di piattaforme informatiche, e i providers re-seller che si pongono come rivenditori di piattaforme o altri strumenti operativi di proprietà di terzi.

Queste piattaforme contengono tutti i servizi previsti dal piano divisi in categorie – famiglia, previdenza, assistenza sanitaria, mutui, sport, cultura ecc. – l'ammontare del benefit attribuito, la gestione del suo utilizzo (come una sorta di conto corrente), un supporto di help desk e altri servizi. Ciascun dipendente accede alla piattaforma attraverso un'area riservata con credenziali personali username e password. I servizi previsti dal piano sono prestate dai fornitori con i quali le società di gestione stipulano apposite convenzioni riuscendo a coprire tutte le aree geografiche nelle quali sono collocate le imprese.

Dopo le novità apportate dalla Legge di Bilancio del 2016, per l'erogazione dei servizi è sempre più comune il ricorso allo strumento del voucher in formato cartaceo o elettronico, il quale permette di pagare le prestazioni messe a disposizione da società terze convenzionate (art. 51, comma 3 bis, TUIR; art. 6 Decreto Interministeriale 25 marzo 2016).

Pertanto i datori di lavoro possono riconoscere i servizi e i beni mediante buoni di carta, o creare voucher da utilizzare presso i soggetti che erogano i beni e servizi rientranti nel piano di welfare. I voucher devono essere predisposti dall'azienda nel rispetto delle prescrizioni di legge e danno diritto alla prestazione per l'intero valore nominale dello stesso e senza integrazioni a carico del titolare. L'uso del voucher agevola l'utilizzo di strutture di soggetti terzi per erogare ai dipendenti le prestazioni e i servizi rappresentati.

La prestazione rappresentata dal voucher, fruibile presso una delle strutture convenzionate, deve essere individuata nel suo oggetto e nel suo valore nominale e può consistere anche in somministrazioni continuative o ripetute nel tempo, quali, ad esempio, abbonamenti annuali a teatri, alla palestra, cicli di terapie mediche, pacchetto di lezioni di nuoto.

In deroga al principio in base al quale i voucher “devono dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale” (articolo 6, comma 1, del Decreto Interministeriale 25 marzo 2016), il comma 2 dell'articolo 6 del Decreto, prevede che “i beni e servizi di cui all'articolo 51, comma 3, ultimo periodo del TUIR possono essere cumulativamente indicati in un unico documento di legittimazione purché il valore complessivo degli stessi non ecceda il limite di importo di 258,23 euro”.

La deroga alle regole generali contenute nel comma 1 costituisce una eccezione al “divieto di cumulo”, potendo un unico voucher rappresentare più beni e servizi, di importo complessivo non superiore a 258, 23 euro.

Mentre il voucher monouso deve dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio, predeterminato ab origine e definito nel valore, il voucher cumulativo può rappresentare una pluralità di beni, determinabili anche attraverso il rinvio – ad esempio - ad una elencazione contenuta su una piattaforma elettronica, che il dipendente può combinare a sua scelta nel “carrello della spesa”, per un valore non eccedente 258,23 euro (cfr. circolare AE 28/E 2016).

Infine, per alcune prestazioni welfare il datore di lavoro può corrispondere ai dipendenti somme di denaro da destinare a titolo di rimborso di spese già sostenute. Tale modalità di fruizione consiste nel rimborso a carico del datore di lavoro delle spese sostenute e anticipate direttamente dal dipendente per usufruire di determinati servizi individuati alle lettere f-bis) e f-ter), art. 51, co. 2 del TUIR, erogati da soggetti individuati dal medesimo lavoratore che usufruisce del servizio.

In tal caso il datore di lavoro eroga le misure di welfare non direttamente ai propri dipendenti, ma attraverso la forma di rimborso delle spese sostenute per usufruire di servizi indicati nel TUIR. Questa distinzione delle due modalità di erogazione di welfare, diretto o rimborsuale, è individuata dalla stessa normativa fiscale.

Il riferimento è in particolare alle lettere f-bis) e f-ter) dell'art. 51, co. 2, del TUIR, mentre le lettere f) e f-quater) del medesimo comma non prevedono la modalità di gestione rimborsuale in quanto non contemplano la possibilità che il datore di lavoro possa erogare "somme", ma solo opere e servizi. Difatti, le lettere f) e f-quater) dell'art. 51 si differenziano dalle lettere f-bis) ed f-ter) in quanto non comprendono le somme di denaro erogate ai dipendenti a titolo di rimborsi di spese, anche se documentate, da impiegare per opere e servizi aventi le finalità ivi indicate.

Le spese che possono essere rimborsate, previste alla lettera f-bis) dell'art. 51, secondo comma del TUIR, sono quelle inerenti ai «servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi». Secondo l'interpretazione dell'Agenzia delle Entrate (circ. 15 giugno 2016, n. 28/E, 21) l'ampia formulazione della lettera f-bis), è possibile ricondurre nella norma anche «(...) il servizio di trasporto scolastico, il rimborso di somme destinate alle gite didattiche, alle visite d'istruzione ed alle altre iniziative incluse nei piani di offerta formativa scolastica nonché l'offerta – anche sotto forma di rimborso spese – di servizi di baby-sitting» nonché «la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari».

La lettera f-ter), permette di rimborsare le somme e i servizi erogati per la fruizione dei servizi di assistenza agli anziani e ai soggetti non autosufficienti.

A tal proposito è indispensabile che il datore di lavoro acquisisca e conservi la documentazione comprovante l'utilizzo delle somme da parte del dipendente coerentemente con le finalità per le quali sono state corrisposte. Tale onere ricade sul datore di lavoro sia che eroghi direttamente le somme ai dipendenti, sia nell'ipotesi in cui rimborsi l'onere sostenuto dai propri dipendenti.

Inoltre, ai fini della non concorrenza al reddito di lavoro dipendente dei rimborsi delle spese relative alle finalità di cui alle lett. f-bis) ed f-ter) del

comma 2 dell'art. 51 del TUIR, in base a quanto precisato dall'Agenzia delle Entrate non necessariamente i predetti rimborsi debbano essere erogati nel medesimo anno in cui le spese sono state sostenute (circ. AE 5/2018).

La possibilità di erogare prestazioni welfare tramite rimborso è stata recentemente prevista anche con riferimento alle somme riconosciute ai dipendenti per l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale di cui alla lettera d – bis) dell'art. 51. Il datore di lavoro può quindi decidere se concedere direttamente i predetti abbonamenti, erogare somme per il loro acquisto o a titolo di rimborso della relativa spesa.

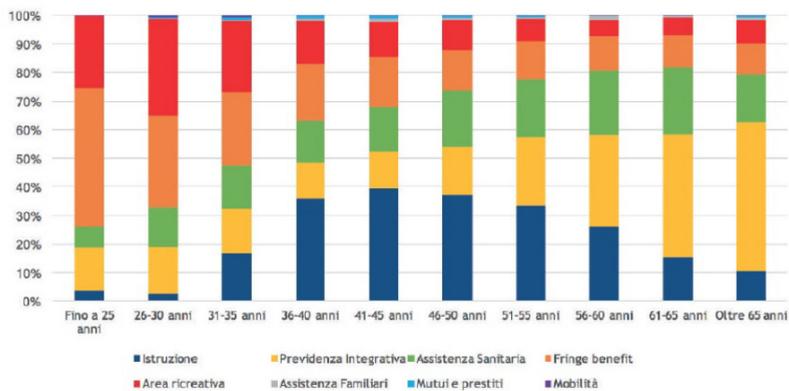
Secondo l'Osservatorio del provider Easy Welfare, nell'ultimo anno è aumentato l'importo medio della spesa dedicato al welfare ma con differenze di genere, età e settore. Tale analisi fornisce degli spunti utili per comprendere le caratteristiche del fenomeno nel nostro Paese.

Dall'indagine emerge che i servizi di natura aziendale sono maggiormente presenti nelle imprese del comparto industriale e manifatturiero, a seguire si trovano le realtà del commercio, quelle che si occupano di servizi finanziari, quelle che operano nel campo dei media e delle telecomunicazioni. Costituiscono un peso inferiore le imprese dei settori dell'energia, dei servizi, della ristorazione, dell'immobiliare, del trasporto e logistica, dell'istruzione e ricerca, della sanità.

Le prestazioni più apprezzate dai lavoratori riguardano l'area dell'istruzione dei figli (31%), la previdenza complementare (20%) e la sanità integrativa (19%). Seguono poi i fringe benefit (16%) – cioè beni e servizi in natura che possono andare dall'autovettura aziendale alle assicurazioni sulla vita e per gli infortuni, dai presiti bancari ai buoni benzina, fino ai buoni spesa – e le prestazioni relative all'area ricreativa e al tempo libero (12%). Sono residuali le aree che si riferiscono all'assistenza a familiari non autosufficienti e disabili, alle concessioni di mutui e finanziamenti a tasso agevolato e al trasporto casa-lavoro.

I servizi di istruzione, sanità e previdenza risultano comporre almeno il 70% circa di spesa per i lavoratori con almeno 46 anni di età. Tra coloro che hanno tra i 31 e i 35 anni la quota imputabile a tali servizi risulta pari a circa il 50% dei consumi complessivi. Al di sotto dei 30 anni il consumo aggregato dei servizi di istruzione, sanità e previdenza non rappresenta in media più di un terzo dei consumi complessivi. I servizi di previdenza complementare compongono almeno un quarto dei consumi complessivi per beneficiari oltre i 50 anni di età.

CATEGORIE DI CONSUMO PER FASCIA D'ETÀ (VALORI %)



Per quanto riguarda la conversione del premio di risultato, solo il 19% dei beneficiari ha scelto di convertirne una quota o la totalità in beni e servizi welfare.

## 5. Il welfare territoriale

Per welfare territoriale si intende l'insieme di misure di welfare, generalmente attuate mediante la contrattazione collettiva territoriale e il contratto di rete, che consentono alle imprese collocate in un determinato territorio di aggregare le proprie competenze e risorse economiche per sostenerne la progettazione e l'implementazione, anche con il coinvolgimento di soggetti pubblici e privati presenti sul territorio di riferimento (imprese, sindacati, organizzazioni datoriali, enti bilaterali, assicurazioni, fondi previdenziali, operatori del terzo settore, pubbliche amministrazioni locali).

Osservando le recenti esperienze aziendali è possibile rilevare che il welfare aziendale si sta diffondendo in maniera non uniforme. Sussiste, difatti, una tendenziale concentrazione di tale fenomeno nelle grandi imprese e nelle multinazionali, e più di frequente al Nord che al Sud.

Per superare i limiti della piccola dimensione e nel tentativo di colmare questa divergenza, negli ultimi anni, numerose aziende hanno preso parte a tavoli di collaborazione, a progetti di condivisione di misure, a iniziative delle organizzazioni di rappresentanza per dare vita a reti strutturate con altre aziende per diffondere il welfare aziendale.

L'aggregazione in rete o la sottoscrizione di accordi territoriali può facilitare l'implementazione di piani di welfare aziendale da parte delle piccole e medie imprese che diversamente non sarebbero in grado di realizzarle autonomamente per le ridotte dimensioni aziendali. Ciò grazie al fatto che tali forme di cooperazione permettono ai soggetti coinvolti di condividere problematiche comuni al fine di individuare collettivamente delle soluzioni, in contatto anche con realtà più esperte sul tema.

Inoltre, la costituzione di reti d'impresa sul territorio permette di sviluppare un welfare aziendale che è anche territoriale, nel senso che il benessere non è circoscritto alle aziende e ai loro lavoratori, ma è in grado di raggiungere le comunità presso cui le reti operano, producendo benefici per tutti i suoi attori come ad esempio le attività economiche locali, generando così in "circolo virtuoso".

Le reti sono generalmente costituite da soggetti che si fanno carico di raccogliere i diversi bisogni, occupandosi della loro gestione e del coordinamento. Si tratta per lo più di società di consulenza, società che si occupano dell'erogazione di servizi o sono specializzate sul tema, oppure le associazioni datoriali o gli Enti Bilaterali.

La finalità della costituzione delle reti può essere la condivisione di

buone pratiche di welfare aziendale e di conoscenze utili a strutturare piani coerenti con le esigenze dei dipendenti, anche in relazione alla specifica realtà territoriale, oppure la progettazione condivisa di servizi innovativi e di welfare aziendale.

La modalità di realizzazione di tale forma di collaborazione può avvenire mediante atti di natura formale, come i contratti di rete o contratti collettivi territoriali, oppure tramite accordi di collaborazione o di partenariato.

La rete di impresa è un contratto che consente ai partecipanti di mettere in comune attività e risorse per migliorare il funzionamento aziendale e rafforzare la competitività delle aziende che ne fanno parte. È uno strumento attraverso il quale le imprese hanno l'opportunità di realizzare, attraverso la collaborazione con altri soggetti, obiettivi che da sole non potrebbero raggiungere a causa delle ridotte dimensioni aziendali.

Le imprese convenzionate alla rete dei servizi possono, ad esempio, godere delle attività di promozione commerciale realizzate dai partner, partecipare a spazi di confronto e ad iniziative di formazione congiunte, accedere all'acquisto agevolato di prodotti tramite convenzioni con i soggetti che fanno parte della rete territoriale e con fornitori locali, usufruire di sportelli di consulenza per la gestione e l'organizzazione dei dispositivi di welfare.

Quindi il welfare territoriale può rappresentare una occasione di sviluppo e supporto del territorio di riferimento e delle attività che lo caratterizzano, contribuendo alla crescita dell'economia locale attraverso la collaborazione con altre aziende delegate alla fornitura di servizi di welfare e aiutando altresì quelle realtà con particolari difficoltà nel mercato, individuando soluzioni e servizi che possano coinvolgere la comunità presso cui le aziende della rete operano.

**Il welfare territoriale:**

- permette anche alle aziende di piccole dimensioni di offrire un sistema di Welfare avvalendosi di convenzioni e strutture realizzate ed organizzate a livello territoriale;
- realizza la condivisione, il confronto e lo scambio di conoscenze ed esperienze delle aziende che ne fanno parte;
- consente di stipulare condizioni contrattuali più vantaggiose in modo tale che le aziende possano ottenere servizi a costi contenuti;
- promuove le varie realtà territoriali incrementandone la produttività.

**Allegati:**

- Artt. 51; 95; 100 TUIR
- Circolare Agenzia Entrate n. 28/E 15 giugno 2016
- Circolare Agenzia Entrate n. 5/E 29 marzo 2018



ALLEGATI



**DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA**  
**22 dicembre 1986, n. 917**

Approvazione del testo unico delle imposte sui redditi.

**Art. 51 (Determinazione del reddito di lavoro dipendente)**

1. Il reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro. Si considerano percepiti nel periodo d'imposta anche le somme e i valori in genere, corrisposti dai datori di lavoro entro il giorno 12 del mese di gennaio del periodo d'imposta successivo a quello cui si riferiscono.
2. Non concorrono a formare il reddito:
  - a) i contributi previdenziali e assistenziali versati dal datore di lavoro o dal lavoratore in ottemperanza a disposizioni di legge; i contributi di assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro o dal lavoratore ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, che operino negli ambiti di intervento stabiliti con il decreto del Ministro della salute di cui all'articolo 10, comma 1, lettera e-ter), per un importo non superiore complessivamente ad euro 3.615,20. Ai fini del calcolo del predetto limite si tiene conto anche dei contributi di assistenza sanitaria versati ai sensi dell'articolo 10, comma 1, lettera e-ter);
  - b) LETTERA SOPPRESSA DAL D.L. 27 MAGGIO 2008, N. 93, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI DALLA L. 24 LUGLIO 2008, N. 126;
  - c) le somministrazioni di vitto da parte del datore di lavoro, nonché quelle in mense organizzate direttamente dal datore di lavoro o gestite da terzi, o, fino all'importo complessivo giornaliero di euro 5,29, aumentato a euro 7 nel caso in cui le stesse siano rese in forma elettronica, le prestazioni e le indennità sostitutive corrisposte agli addetti ai cantieri edili, ad altre strutture lavorative a carattere temporaneo o ad unità produttive ubicate in zone dove manchino strutture o servizi di ristorazione;
  - d) le prestazioni di servizi di trasporto collettivo alla generalità o a categorie di dipendenti; anche se affidate a terzi ivi compresi gli esercenti servizi pubblici; ((d-bis) le somme erogate o rimborsate alla generalità o a categorie di dipendenti dal datore di lavoro o le spese

da quest'ultimo direttamente sostenute, volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento aziendale, per l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente e dei familiari indicati nell'articolo 12 che si trovano nelle condizioni previste nel comma 2 del medesimo articolo 12;))

- e) i compensi reversibili di cui alle lettere b) ed f) del comma 1 dell'articolo 47;
- f) l'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari indicati nell'articolo 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100;
- f-bis) le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari;
- f-ter) le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'articolo 12;
- f-quater) i contributi e i premi versati dal datore di lavoro a favore della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana, le cui caratteristiche sono definite dall'articolo 2, comma 2, lettera d), numeri 1) e 2), del decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali 27 ottobre 2009, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 12 del 16 gennaio 2010, o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie;
- g) il valore delle azioni offerte alla generalità dei dipendenti per un importo non superiore complessivamente nel periodo d'imposta a lire 4 milioni, a condizione che non siano riacquistate dalla società emittente o dal datore di lavoro o comunque cedute prima che siano trascorsi almeno tre anni dalla percezione; qualora le azioni siano cedute prima del predetto termine, l'importo che non ha concorso

a formare il reddito al momento dell'acquisto e' assoggettato a tassazione nel periodo d'imposta in cui avviene la cessione;

g-bis) LETTERA ABROGATA DAL D.L. 25 GIUGNO 2008, N. 112, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI DALLA L. 6 AGOSTO 2008, N. 133;

h) le somme trattenute al dipendente per oneri di cui all'articolo 10 e alle condizioni ivi previste, nonché le erogazioni effettuate dal datore di lavoro in conformità a contratti collettivi o ad accordi e regolamenti aziendali a fronte delle spese sanitarie di cui allo stesso articolo 10, comma 1, lettera b). Gli importi delle predette somme ed erogazioni devono essere attestate dal datore di lavoro; i) le mance percepite dagli impiegati tecnici delle case da gioco (croupiers) direttamente o per effetto del riparto a cura di appositi organismi costituiti all'interno dell'impresa nella misura del 25 per cento dell'ammontare percepito nel periodo d'imposta. i-bis) le quote di retribuzione derivanti dall'esercizio, da parte del lavoratore, della facoltà di rinuncia all'accredito contributivo presso l'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti dei lavoratori dipendenti e le forme sostitutive della medesima, per il periodo successivo alla prima scadenza utile per il pensionamento di anzianità, dopo aver maturato i requisiti minimi secondo la vigente normativa.

2-bis. Le disposizioni di cui alle lettere g) e g-bis) del comma 2 si applicano esclusivamente alle azioni emesse dall'impresa con la quale il contribuente intrattiene il rapporto di lavoro, nonché a quelle emesse da società che direttamente o indirettamente, controllano la medesima impresa, ne sono controllate o sono controllate dalla stessa società che controlla l'impresa. La disposizione di cui alla lettera g-bis) del comma 2 si rende applicabile esclusivamente quando ricorrano congiuntamente le seguenti condizioni:

- a) che l'opzione sia esercitabile non prima che siano scaduti tre anni dalla sua attribuzione;
- b) che, al momento in cui l'opzione è esercitabile, la società risulti quotata in mercati regolamentati;
- c) che il beneficiario mantenga per almeno i cinque anni successivi all'esercizio dell'opzione un investimento nei titoli oggetto di opzione non inferiore alla differenza tra il valore delle azioni al momento dell'assegnazione e l'ammontare corrisposto dal dipendente. Qualora detti titoli oggetto di investimento siano ceduti o dati in garanzia prima che siano trascorsi cinque anni dalla loro assegnazione,

l'importo che non ha concorso a formare il reddito di lavoro dipendente al momento dell'assegnazione è assoggettato a tassazione nel periodo d'imposta in cui avviene la cessione ovvero la costituzione in garanzia.

3. Ai fini della determinazione in denaro dei valori di cui al comma 1, compresi quelli dei beni ceduti e dei servizi prestati al coniuge del dipendente o a familiari indicati nell'articolo 12, o il diritto di ottenerli da terzi, si applicano le disposizioni relative alla determinazione del valore normale dei beni e dei servizi contenute nell'articolo 9. Il valore normale dei generi in natura prodotti dall'azienda e ceduti ai dipendenti è determinato in misura pari al prezzo mediamente praticato dalla stessa azienda nelle cessioni al grossista. Non concorre a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta a lire 500.000; se il predetto valore è superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito.
- 3-bis. Ai fini dell'applicazione dei commi 2 e 3, l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro può avvenire mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale.
4. Ai fini dell'applicazione del comma 3:
  - a) per gli autoveicoli indicati nell'articolo 54, comma 1, lettere a), c) e m), del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, i motocicli e i ciclomotori concessi in uso promiscuo, si assume il 30 per cento dell'importo corrispondente ad una percorrenza convenzionale di 15 mila chilometri calcolato sulla base del costo chilometrico di esercizio desumibile dalle tabelle nazionali che l'Automobile club d'Italia deve elaborare entro il 30 novembre di ciascun anno e comunicare al Ministero delle finanze che provvede alla pubblicazione entro il 31 dicembre, con effetto dal periodo d'imposta successivo, al netto degli ammontari eventualmente trattenuti al dipendente;
  - b) in caso di concessione di prestiti si assume il 50 per cento della differenza tra l'importo degli interessi calcolato al tasso ufficiale di sconto vigente al termine di ciascun anno e l'importo degli interessi calcolato al tasso applicato sugli stessi. Tale disposizione non si applica per i prestiti stipulati anteriormente al 1 gennaio 1997, per quelli di durata inferiore ai dodici mesi concessi, a seguito di accordi aziendali, dal datore di lavoro ai dipendenti in contratto di solidarietà o in cassa integrazione guadagni o a dipendenti vittime del-

l'usura ai sensi della legge 7 marzo 1996, n. 108, o ammessi a fruire delle erogazioni pecuniarie a ristoro dei danni conseguenti a rifiuto opposto a richieste estorsive ai sensi del decreto-legge 31 dicembre 1991, n. 419, convertito con modificazioni, dalla legge 18 febbraio 1992, n. 172;

c) per i fabbricati concessi in locazione, in uso o in comodato, si assume la differenza tra la rendita catastale del fabbricato aumentata di tutte le spese inerenti il fabbricato stesso, comprese le utenze non a carico dell'utilizzatore e quanto corrisposto per il godimento del fabbricato stesso. Per i fabbricati concessi in connessione all'obbligo di dimorare nell'alloggio stesso, si assume il 30 per cento della predetta differenza. Per i fabbricati che non devono essere iscritti nel catasto si assume la differenza tra il valore del canone di locazione determinato in regime vincolistico o, in mancanza, quello determinato in regime di libero mercato, e quanto corrisposto per il godimento del fabbricato.

c-bis) per i servizi di trasporto ferroviario di persone prestati gratuitamente, si assume, al netto degli ammontari eventualmente trattenuti, l'importo corrispondente all'introito medio per passeggero/chilometro, desunto dal Conto nazionale dei trasporti e stabilito con decreto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti, per una percorrenza media convenzionale, riferita complessivamente ai soggetti di cui al comma 3, di 2.600 chilometri. Il decreto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti è emanato entro il 31 dicembre di ogni anno ed ha effetto dal periodo di imposta successivo a quello in corso alla data della sua emanazione.

4-bis. COMMA ABROGATO DALLA L. 28 DICEMBRE 2015, N. 208.

5. Le indennità percepite per le trasferte o le missioni fuori del territorio comunale concorrono a formare il reddito per la parte eccedente lire 90.000 al giorno, elevate a lire 150.000 per le trasferte all'estero, al netto delle spese di viaggio e di trasporto; in caso di rimborso delle spese di alloggio, ovvero di quelle di vitto, o di alloggio o vitto fornito gratuitamente il limite è ridotto di un terzo. Il limite è ridotto di due terzi in caso di rimborso sia delle spese di alloggio che di quelle di vitto. In caso di rimborso analitico delle spese per trasferte o missioni fuori del territorio comunale non concorrono a formare il reddito i rimborsi di spese documentate relative al vitto, all'alloggio, al viaggio e al trasporto, nonché i rimborsi di altre spese, anche non documentabili, eventualmente sostenute dal dipendente, sempre in occasione di dette

- trasferte o missioni, fino all'importo massimo giornaliero di lire 30.000, elevate a lire 50.000 per le trasferte all'estero. Le indennità o i rimborsi di spese per le trasferte nell'ambito del territorio comunale, tranne i rimborsi di spese di trasporto comprovate da documenti provenienti dal vettore, concorrono a formare il reddito.
6. Le indennità e le maggiorazioni di retribuzione spettanti ai lavoratori tenuti per contratto all'espletamento delle attività lavorative in luoghi sempre variabili e diversi, anche se corrisposte con carattere di continuità, le indennità di navigazione e di volo previste dalla legge o dal contratto collettivo, i premi agli ufficiali piloti dell'Esercito italiano, della Marina militare e dell'Aeronautica militare di cui all'articolo 1803 del codice dell'ordinamento militare, i premi agli ufficiali piloti del Corpo della Guardia di finanza di cui all'articolo 2161 del citato codice, nonché le indennità di cui all'articolo 133 del decreto del Presidente della Repubblica 15 dicembre 1959, n. 1229 concorrono a formare il reddito nella misura del 50 per cento del loro ammontare. Con decreto del Ministro delle finanze, di concerto con il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, possono essere individuate categorie di lavoratori e condizioni di applicabilità della presente disposizione.
  7. Le indennità di trasferimento, quelle di prima sistemazione e quelle equipollenti, non concorrono a formare il reddito nella misura del 50 per cento del loro ammontare per un importo complessivo annuo non superiore a lire 3 milioni per i trasferimenti all'interno del territorio nazionale e 9 milioni per quelli fuori dal territorio nazionale o a destinazione in quest'ultimo. Se le indennità in questione, con riferimento allo stesso trasferimento, sono corrisposte per più anni, la presente disposizione si applica solo per le indennità corrisposte per il primo anno. Le spese di viaggio, ivi comprese quelle dei familiari fiscalmente a carico ai sensi dell'articolo 12, e di trasporto delle cose, nonché le spese e gli oneri sostenuti dal dipendente in qualità di conduttore, per recesso dal contratto di locazione in dipendenza dell'avvenuto trasferimento della sede di lavoro, se rimborsate dal datore di lavoro e analiticamente documentate, non concorrono a formare il reddito anche se in caso di contemporanea erogazione delle suddette indennità.
  8. Gli assegni di sede e le altre indennità percepite per servizi prestati all'estero costituiscono reddito nella misura del 50 per cento. Se per i servizi prestati all'estero dai dipendenti delle amministrazioni statali la legge prevede la sorresponsione di una indennità base e di maggiorazioni ad esse collegate concorre a formare il reddito la sola indennità

base nella misura del 50 per cento nonché il 50 per cento delle maggiorazioni percepite fino alla concorrenza di due volte l'indennità base. Qualora l'indennità per servizi prestati all'estero comprenda emolumenti spettanti anche con riferimento all'attività prestata nel territorio nazionale, la riduzione compete solo sulla parte eccedente gli emolumenti predetti. L'applicazione di questa disposizione esclude l'applicabilità di quella di cui al comma 5.

- 8-bis. In deroga alle disposizioni dei commi da 1 a 8, il reddito di lavoro dipendente, prestato all'estero in via continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto da dipendenti che nell'arco di dodici mesi soggiornano nello Stato estero per un periodo superiore a 183 giorni, è determinato sulla base delle retribuzioni convenzionali definite annualmente con il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale di cui all'articolo 4, comma 1, del decreto-legge 31 luglio 1987, n. 317, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 ottobre 1987, n. 398.
9. Gli ammontari degli importi che ai sensi del presente articolo non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente possono essere rivalutati con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, quando la variazione percentuale del valore medio dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati relativo al periodo di dodici mesi terminante al 31 agosto supera il 2 per cento rispetto al valore medio del medesimo indice rilevato con riferimento allo stesso periodo dell'anno 1998. A tal fine, entro il 30 settembre, si provvede alla ricognizione della predetta percentuale di variazione. Nella legge finanziaria relativa all'anno per il quale ha effetto il suddetto decreto si farà fronte all'onere derivante dall'applicazione del medesimo decreto.

### **Art. 95 (Spese per prestazioni di lavoro)**

1. Le spese per prestazioni di lavoro dipendente deducibili nella determinazione del reddito comprendono anche quelle sostenute in denaro o in natura a titolo di liberalità a favore dei lavoratori, salvo il disposto dell'articolo 100, comma 1.
2. Non sono deducibili i canoni di locazione anche finanziaria e le spese relative al funzionamento di strutture recettive, salvo quelle relative a servizi di mensa destinati alla generalità dei dipendenti o a servizi di alloggio destinati a dipendenti in trasferta temporanea. I canoni di locazione anche finanziaria e le spese di manutenzione dei fabbricati con-

- cessi in uso ai dipendenti sono deducibili per un importo non superiore a quello che costituisce reddito per i dipendenti stessi a norma dell'articolo 51, comma 4, lettera c). Qualora i fabbricati di cui al ((secondo)) periodo siano concessi in uso a dipendenti che abbiano trasferito la loro residenza anagrafica per esigenze di lavoro nel comune in cui prestano l'attività, per il periodo d'imposta in cui si verifica il trasferimento e nei due periodi successivi, i predetti canoni e spese sono integralmente deducibili.
3. Le spese di vitto e alloggio sostenute per le trasferte effettuate fuori dal territorio comunale dai lavoratori dipendenti e dai titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa sono ammesse in deduzione per un ammontare giornaliero non superiore ad euro 180,76; il predetto limite è elevato ad euro 258,23 per le trasferte all'estero. Se il dipendente o il titolare dei predetti rapporti 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.
  4. Le imprese autorizzate all'autotrasporto di merci, in luogo della deduzione, anche analitica, delle spese sostenute in relazione alle trasferte effettuate dal proprio dipendente fuori del territorio comunale, possono dedurre un importo pari a euro 59,65 al giorno, elevate a euro 95,80 per le trasferte all'estero, al netto delle spese di viaggio e di trasporto.
  5. I compensi spettanti agli amministratori delle società ed enti ((di cui all'articolo 73)), comma 1, sono deducibili nell'esercizio in cui sono corrisposti; quelli erogati sotto forma di partecipazione agli utili, anche spettanti ai promotori e soci fondatori, sono deducibili anche se non imputati al conto economico.
  6. Fermo restando quanto disposto dall'articolo 109, comma 9, lettera b) le partecipazioni agli utili spettanti ai lavoratori dipendenti, e agli associati in partecipazione sono computate in diminuzione del reddito dell'esercizio di competenza, indipendentemente dalla imputazione al conto economico.

**Art. 100 (Oneri di utilità sociale)**

1. Le spese relative ad opere o servizi utilizzabili dalla generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti volontariamente sostenute per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, sono deducibili per un ammontare complessivo non superiore al 5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi.
2. Sono inoltre deducibili:
  - a) le erogazioni liberali fatte a favore di persone giuridiche che perseguono esclusivamente finalità comprese fra quelle indicate nel comma 1 o finalità di ricerca scientifica, nonché i contributi, le donazioni e le oblazioni di cui all'articolo 10, comma 1, lettera g), per un ammontare complessivamente non superiore al 2 per cento del reddito d'impresa dichiarato;
  - b) le erogazioni liberali fatte a favore di persone giuridiche aventi sede nel Mezzogiorno che perseguono esclusivamente finalità di ricerca scientifica, per un ammontare complessivamente non superiore al 2 per cento del reddito d'impresa dichiarato;
  - c) LETTERA ABROGATA DALLA L. 23 DICEMBRE 2005, N. 266;
  - d) le erogazioni liberali a favore dei concessionari privati per la radio-diffusione sonora a carattere comunitario per un ammontare complessivo non superiore all'1 per cento del reddito imponibile del soggetto che effettua l'erogazione stessa;
  - e) le spese sostenute dai soggetti obbligati alla manutenzione, protezione o restauro delle cose vincolate ai sensi del decreto legislativo 29 ottobre 1999, n. 490 e del decreto del Presidente della Repubblica 30 settembre 1963, n. 1409, nella misura effettivamente rimasta a carico. La necessità delle spese, quando non siano obbligatorie per legge, deve risultare da apposita certificazione rilasciata dalla competente soprintendenza del Ministero per i beni e le attività culturali, previo accertamento della loro congruità effettuato d'intesa con il competente ufficio dell'Agenzia del territorio. La deduzione non spetta in caso di mutamento di destinazione dei beni senza la preventiva autorizzazione dell'Amministrazione per i beni e le attività culturali, di mancato assolvimento degli obblighi di legge per consentire l'esercizio del diritto di prelazione dello Stato sui beni immobili e mobili vincolati e di tentata esportazione non autorizzata di questi ultimi. L'Amministrazione per i beni e le attività culturali da' immediata comunicazione al competente ufficio dell'Agenzia

delle entrate delle violazioni che comportano la indeducibilità e dalla data di ricevimento della comunicazione inizia a decorrere il termine per la rettifica della dichiarazione dei redditi;

- f) le erogazioni liberali in denaro a favore dello Stato, di enti o istituzioni pubbliche, di fondazioni e di associazioni legalmente riconosciute che senza scopo di lucro svolgono o promuovono attività di studio, di ricerca e di documentazione di rilevante valore culturale e artistico, effettuate per l'acquisto, la manutenzione, la protezione o il restauro delle cose indicate nell'articolo 2 del decreto legislativo 29 ottobre 1999, n. 490, e nel decreto del Presidente della Repubblica 30 settembre 1963, n. 1409, ivi comprese le erogazioni effettuate per l'organizzazione di mostre e di esposizioni, che siano di rilevante interesse scientifico o culturale, delle cose anzidette, e per gli studi e le ricerche eventualmente a tal fine necessari. Le mostre, le esposizioni, gli studi e le ricerche devono essere autorizzati, previo parere del competente comitato di settore del Consiglio nazionale per i beni culturali e ambientali, dal Ministero per i beni e le attività culturali, che dovrà approvare la previsione di spesa ed il conto consuntivo. Il Ministero per i beni culturali e ambientali stabilisce i tempi necessari affinché le erogazioni fatte a favore delle associazioni legalmente riconosciute, delle istituzioni e delle fondazioni siano utilizzate per gli scopi preindicati, e controlla l'impiego delle erogazioni stesse. Detti termini possono, per causa non imputabile al donatario, essere prorogati una sola volta. Le erogazioni liberali non integralmente utilizzate nei termini assegnati, ovvero utilizzate non in conformità alla destinazione, affluiscono, nella loro totalità, all'entrata dello Stato;
- g) le erogazioni liberali in denaro, per importo non superiore al 2 per cento del reddito d'impresa dichiarato, a favore di enti o istituzioni pubbliche, fondazioni e associazioni legalmente riconosciute che senza scopo di lucro svolgono esclusivamente attività nello spettacolo, effettuate per la realizzazione di nuove strutture, per il restauro ed il potenziamento delle strutture esistenti, nonché per la produzione nei vari settori dello spettacolo. Le erogazioni non utilizzate per tali finalità dal percipiente entro il termine di due anni dalla data del ricevimento affluiscono, nella loro totalità, all'entrata dello Stato;
- h) le erogazioni liberali in denaro, per importo non superiore a 30.000 euro o al 2 per cento del reddito d'impresa dichiarato, a favore delle ONLUS, nonché le iniziative umanitarie, religiose o laiche, gestite da fondazioni, associazioni, comitati ed enti individuati con decreto del

Presidente del Consiglio dei Ministri ai sensi dell'articolo 15, comma 1, lettera i-bis), nei Paesi non appartenenti all'OCSE;

- i) le spese relative all'impiego di lavoratori dipendenti, assunti a tempo indeterminato, utilizzati per prestazioni di servizi erogate a favore di ONLUS, nel limite del cinque per mille dell'ammontare complessivo delle spese per prestazioni di lavoro dipendente, così come risultano dalla dichiarazione dei redditi;
- l) LETTERA ABROGATA DAL D.LGS. 3 LUGLIO 2017, N. 117;
- m) le erogazioni liberali in denaro a favore dello Stato, delle regioni, degli enti locali territoriali, di enti o istituzioni pubbliche, di fondazioni e di associazioni legalmente riconosciute, per lo svolgimento dei loro compiti istituzionali e per la realizzazione di programmi culturali nei settori dei beni culturali e dello spettacolo. Il Ministro per i beni e le attività culturali individua con proprio decreto periodicamente, sulla base di criteri che saranno definiti sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, i soggetti e le categorie di soggetti che possono beneficiare delle predette erogazioni liberali; determina, a valere sulla somma allo scopo indicata, le quote assegnate a ciascun ente o soggetto beneficiario; definisce gli obblighi di informazione da parte dei soggetti erogatori e dei soggetti beneficiari; vigila sull'impiego delle erogazioni e comunica, entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento all'Agenzia delle entrate, l'elenco dei soggetti erogatori e l'ammontare delle erogazioni liberali da essi effettuate. Nel caso che, in un dato anno, le somme complessivamente erogate abbiano superato la somma allo scopo indicata o determinata, i singoli soggetti beneficiari che abbiano ricevuto somme di importo maggiore della quota assegnata dal Ministero per i beni e le attività culturali versano all'entrata dello Stato un importo pari al 37 per cento della differenza; m-bis) le erogazioni liberali in denaro a favore dello Stato e dei comuni, per contributi volontari versati in seguito ad eventi sismici o calamitosi che hanno colpito l'ente in favore del quale si effettua il versamento. Il Ministro dell'economia e delle finanze, con proprio decreto, in seguito ad eventi sismici o calamitosi, sulla base di criteri da definire sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, individua gli enti che possono beneficiare delle predette erogazioni liberali; determina, a valere sulla somma allo scopo indicata, le quote assegnate a ciascun ente o soggetto beneficiario; definisce gli obblighi di informazione da parte dei soggetti erogatori e dei soggetti beneficiari;

vigila sull'impiego delle erogazioni e comunica, entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, all'Agenzia delle entrate l'elenco dei soggetti erogatori e l'ammontare delle erogazioni liberali da essi effettuate. n) le erogazioni liberali in denaro a favore di organismi di gestione di parchi e riserve naturali, terrestri e marittimi, statali e regionali, e di ogni altra zona di tutela speciale paesistico-ambientale come individuata dalla vigente disciplina, statale e regionale, nonché gestita dalle associazioni e fondazioni private indicate nell'articolo 154, comma 4, lettera a), effettuate per sostenere attività di conservazione, valorizzazione, studio, ricerca e sviluppo dirette al conseguimento delle finalità di interesse generale cui corrispondono tali ambiti protetti. Il Ministro dell'ambiente e della tutela del territorio individua con proprio decreto, periodicamente, i soggetti e le categorie di soggetti che possono beneficiare delle predette erogazioni liberali; determina, a valere sulla somma allo scopo indicata, le quote assegnate a ciascun ente o soggetto beneficiario. Nel caso che in un dato anno le somme complessivamente erogate abbiano superato la somma allo scopo indicata o determinata i singoli soggetti beneficiari che abbiano ricevuto somme di importo maggiore della quota assegnata dal Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio, versano all'entrata dello Stato un importo pari al 37 per cento della differenza;

- o) le erogazioni liberali in denaro a favore dello Stato, delle regioni, degli enti territoriali, di enti o istituzioni pubbliche, di fondazioni e di associazioni legalmente riconosciute, per la realizzazione di programmi di ricerca scientifica nel settore della sanità autorizzate dal Ministro della salute con apposito decreto che individua annualmente, sulla base di criteri che saranno definiti sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, i soggetti che possono beneficiare delle predette erogazioni liberali. Il predetto decreto determina altresì, fino a concorrenza delle somme allo scopo indicate, l'ammontare delle erogazioni deducibili per ciascun soggetto erogatore, nonché definisce gli obblighi di informazione da parte dei soggetti erogatori e dei soggetti beneficiari. Il Ministero della salute vigila sull'impiego delle erogazioni e comunica, entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, all'Agenzia delle entrate, l'elenco dei soggetti erogatori e l'ammontare delle erogazioni liberali deducibili da essi effettuate. o-bis) le erogazioni liberali a favore degli istituti scolastici di ogni ordine e grado, statali e paritari senza scopo di lucro appartenenti

al sistema nazionale di istruzione di cui alla legge 10 marzo 2000, n. 62, e successive modificazioni, nonché a favore degli istituti tecnici superiori di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 86 dell'11 aprile 2008, finalizzate all'innovazione tecnologica, all'edilizia scolastica e all'ampliamento dell'offerta formativa, nel limite del 2 per cento del reddito d'impresa dichiarato e comunque nella misura massima di 70.000 euro annui; la deduzione spetta a condizione che il versamento di tali erogazioni sia eseguito tramite banca o ufficio postale ovvero mediante gli altri sistemi di pagamento previsti dall'articolo 23 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241;

o-ter) le somme corrisposte, anche su base volontaria al fondo istituito, con mandato senza rappresentanza, presso uno dei consorzi cui le imprese aderiscono in ottemperanza a obblighi di legge, in conformità alle disposizioni di legge o contrattuali, indipendentemente dal trattamento contabile ad esse applicato, a condizione che siano utilizzate in conformità agli scopi di tali consorzi. (174)

3. Alle erogazioni liberali in denaro di enti o di istituzioni pubbliche, di fondazioni o di associazioni legalmente riconosciute, effettuate per il pagamento delle spese di difesa dei soggetti ammessi al patrocinio a spese dello Stato, non si applica il limite di cui al comma 1, anche quando il soggetto erogatore non abbia le finalità statutarie istituzionali di cui al medesimo comma 1.
4. Le erogazioni liberali diverse da quelle considerate nei precedenti commi e nel comma 1 dell'articolo 95 non sono ammesse in deduzione.

## **CIRCOLARE N. 28 / E AGENZIA DELLE ENTRATE**

**OGGETTO: Premi di risultato e welfare aziendale – articolo 1 commi 182-190 legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di Stabilità 2016)**

### **PREMESSA**

L'articolo 1, commi 182-190 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di Stabilità 2016) ha previsto misure fiscali agevolative per le retribuzioni premiali, anche in collegamento con la partecipazione dei dipendenti all'organizzazione del lavoro, nonché per lo sviluppo del welfare aziendale, che si sostanzia nell'attribuzione di opere, servizi nonché in alcuni casi somme sostitutive ( di seguito anche benefit), connotati da particolare rilevanza sociale. Si tratta di disposizioni che interessano diverse componenti del reddito di lavoro dipendente collegate tra di loro in un disegno unitario, finalizzato a ridurre l'onere fiscale gravante sul lavoro subordinato, sia a favore dei dipendenti - assoggettati ad una minor tassazione per alcune voci retributive - sia a favore dei datori di lavoro, per il risparmio degli oneri contributivi dovuto all'ampliamento delle componenti escluse dal reddito di lavoro dipendente ed alla possibilità di dedurre - nella determinazione di tale reddito - spese sostenute per il welfare aziendale in precedenza soggette invece a una limitata deducibilità.. Le nuove misure attribuiscono, inoltre, rilevanza alla contrattazione aziendale o territoriale di cui all'articolo 51 del Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, le cui previsioni assumono un ruolo centrale nella applicazione dei benefici. In particolare i commi da 182 a 189 della legge di Stabilità hanno reintrodotta, a decorrere dal 2016, un sistema di tassazione agevolata, consistente nell'applicazione di un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali del 10 per cento per i premi di produttività del settore privato, delineata sulla falsariga delle misure temporanee previste in anni precedenti ma con importanti elementi di novità, tra cui l'estensione del beneficio alla partecipazione agli utili dell'impresa da parte dei lavoratori e la possibilità, a richiesta dei lavoratori, di ricevere i premi sotto forma di benefit detassati. Il comma 190, a complemento di tali previsioni, interviene in materia di benefit che non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente ed, in particolare, amplia le ipotesi che possono essere previste in sede di contrattazione anziché decise unilateralmente dal datore di lavoro, favorendo la loro erogazione in sostituzione delle retribuzioni premiali, ed inoltre, consentendo di corrispondere i benefit mediante titoli di legittimazione, ne rende più agevole la fruizione. Le modalità applicative delle disposizioni sono disciplinate

dal Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, emanato il 25 marzo 2016 e pubblicato sul sito istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali ([www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it)) in data 16 maggio 2016 (di seguito Decreto), di cui è stato dato avviso nella Gazzetta Ufficiale n. 112 del 14 maggio 2016. La presente circolare redatta, d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, illustra l'agevolazione introdotta per i premi di produttività, facendo riferimento anche ai precedenti di prassi che risultino ancora attuali, date le analogie tra la agevolazione in commento e quelle preesistenti, prorogate fino al 2014. Sono inoltre esaminate le nuove disposizioni in materia di benefit, anche al fine di delineare il quadro delle erogazioni detassate che possono essere corrisposte in sostituzione delle retribuzioni premiali ed è chiarito l'ambito entro il quale è consentita la sostituzione tra le due componenti. In seguito, per TUIR si intende il Testo Unico delle Imposte sui Redditi approvato con il Decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917. I documenti di prassi richiamati sono pubblicati nella banca dati documentazione tributaria, sul sito [www.agenziaentrate.it](http://www.agenziaentrate.it)

## **1. TASSAZIONE AGEVOLATA DEI PREMI DI RISULTATO E DELLE SOMME DERIVANTI DALLA PARTECIPAZIONE AGLI UTILI**

Il comma 182 dell'articolo 1 della legge di Stabilità prevede l'applicazione di una imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionale e comunale nella misura del 10 per cento, salvo espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, ai premi di risultato di ammontare variabile la cui

corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, nonché alle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa, entro il limite di importo di 2.000 euro lordi, elevato a 2.500 euro per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

### **1.1 Ambito soggettivo di applicazione dell'agevolazione**

#### **1.1.1 Il settore privato**

L'ambito soggettivo di applicazione dell'agevolazione risulta definito dalle specifiche caratteristiche che devono connotare il datore di lavoro e i dipendenti, sostanzialmente analoghe a quelle previste nel quadro delle precedenti edizioni dell'agevolazione. Per quanto riguarda il datore di la-

voro, ai sensi del comma 186 della legge di Stabilità 2016, l'agevolazione risulta riservata, come per il passato, al settore privato. Si richiama in proposito, pertanto, la circolare n. 59 del 2008 (par. 15) con la quale è stato chiarito che sono escluse dalla applicazione della norma agevolativa le Amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, ossia "tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al Decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300.". Atteso il tenore letterale della norma, sono per contro assoggettabili ad imposta sostitutiva i premi e gli utili erogati ai dipendenti di enti pubblici economici, in quanto tali enti non rientrando tra le amministrazioni pubbliche di cui al richiamato articolo 1, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, possono essere compresi nel settore privato. Nell'ambito del settore privato, individuato, per esclusione, nei datori di lavoro che non rientrano tra le amministrazioni di cui al Decreto legislativo n. 165 del 2001, il beneficio può essere attribuito anche in relazione ai premi erogati ai propri dipendenti da enti del settore privato che non svolgono attività commerciale. Al riguardo, il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali (con nota del 13 marzo 2015), fornendo un parere alla scrivente ha chiarito che, secondo quanto precisato dalla circolare n. 59 del 2008, l'espressione somme erogate a livello aziendale va inteso in senso atecnico, con la conseguenza che il beneficio può essere attribuito anche ai datori di lavoro non imprenditori e che il riferimento al settore privato sembrerebbe finalizzato solo ad escludere le pubbliche amministrazioni. Tale orientamento interpretativo può ritenersi, in linea di principio, aderente anche al contenuto del comma 186 dell'articolo 1 della legge di Stabilità, naturalmente nella misura in cui risultino comunque rispettati gli altri presupposti richiesti dalla normativa agevolativa con riferimento, in particolare, alla correlazione tra i premi e i requisiti di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione come definiti dalla contrattazione collettiva secondo le indicazioni del Decreto. Non osterebbe a tale interpretazione la previsione del comma 182 della legge di Stabilità, che estende l'applicazione del regime agevolato alle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa, in quanto il riferimento agli utili non appare finalizzato a circoscrivere l'ap-

plicazione del beneficio fiscale, bensì ad individuare una ulteriore modalità di erogazione delle retribuzioni premiali agevolabili. Come chiarito con la predetta circolare n. 59/E del 2008, par. 1, nonché con la circolare n. 3/E del 2011, par.3.11, rientrano, infine, nell'ambito del settore privato le Agenzie di somministrazione, anche nel caso in cui i propri dipendenti prestino attività nelle pubbliche amministrazioni, nonché gli esercenti arti e professioni sempreché le retribuzioni che erogano ai propri dipendenti rispondano alle caratteristiche previste dalla norma agevolativa.

### **1.1.2 I dipendenti interessati**

Ai sensi del comma 186 dell'articolo 1 della legge di Stabilità, l'agevolazione trova applicazione con riferimento ai titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente a quello di percezione delle somme agevolate, a euro 50.000. La misura indicata richiede quindi, analogamente alle precedenti agevolazioni due requisiti: uno di natura qualitativa, costituito dalla natura del reddito prodotto, l'altro di natura quantitativa, individuato nel limite reddituale. Per il primo aspetto, il tenore letterale della norma esclude che l'agevolazione sia applicabile ad altre categorie di soggetti, quali, ad esempio, i soggetti titolari di redditi assimilati al lavoro dipendente di cui all'articolo 50, comma 1, lettera c-bis, del TUIR. Per quanto concerne il limite reddituale, si evidenzia che le nuove norme, avendo stabilito un tetto più elevato rispetto a quello previsto dalle precedenti edizioni, fissato in euro 40.000, ampliano la platea dei lavoratori che possono accedere al beneficio. Il limite reddituale di euro 50.000 deve essere calcolato tenendo conto dei redditi di lavoro dipendente conseguiti nell'anno precedente a quello di applicazione dell'agevolazione, anche se derivanti da più rapporti di lavoro, e deve comprendere anche le pensioni di ogni genere e gli assegni di cui all'articolo 49, comma 2, del TUIR, equiparate ai redditi di lavoro dipendente dal medesimo articolo 49 del TUIR (cfr. circolare n. 49/E del 2008, par. 1.1.; circolare n. 11/E del 2013, par. 1). Analogamente a quanto chiarito in relazione alle precedenti agevolazioni, ai fini della verifica del limite, occorre considerare il reddito soggetto a tassazione ordinaria. Dalla determinazione del limite devono, pertanto, essere esclusi eventuali redditi di lavoro assoggettati a tassazione separata (cfr. circolare n. 49 del 2008 par. 1.1.; circolare n. 11/E del 2013, par. 1). In base a quanto espressamente previsto dall'articolo 1, comma 3, del Decreto, e come previsto per il passato, tuttavia, il reddito è determinato "al lordo delle somme assoggettate nel medesimo anno all'imposta sostitutiva di cui al...comma 182". Si evidenzia in proposito che

gli emolumenti premiali non entreranno invece nel computo della soglia reddituale di euro 50.000, cui è subordinato l'accesso al regime agevolato, nel caso in cui siano stati sostituiti – su scelta rimessa al dipendente in base a quanto previsto dalla legge di Stabilità - con le prestazioni di welfare aziendale escluse, nel rispetto dei limiti fissati dall'articolo 51, commi 2 e 3 ultimo periodo, del TUIR, dalla formazione del reddito di lavoro dipendente. Devono inoltre essere considerate nel computo del limite le retribuzioni corrisposte ai lavoratori dipendenti impegnati all'estero, anche se non assoggettate a tassazione in Italia (cfr. circolare n. 59/E del 2008 par. 8). Ad esempio un soggetto che nel 2016 assume la residenza in Italia e riceve retribuzioni premiali, se nel 2015, anno in cui era residente all'estero, ha lì svolto attività di lavoro dipendente, deve verificare se il reddito di lavoro dipendente tassato all'estero sia stato di ammontare superiore a 50.000 euro. I redditi di lavoro dipendente prodotti all'estero da soggetti residenti, assoggettati a tassazione in Italia ai sensi dell'articolo 51, comma 8-bis, del TUIR, devono essere computati nel limite reddituale di euro 50.000 sulla base dell'ammontare convenzionale ivi previsto. Resta fermo, naturalmente che l'applicazione dell'imposta sostitutiva riguarda solo i casi in cui la retribuzione premiale non è assorbita dalla determinazione forfetaria della base imponibile convenzionalmente determinata. Rientra nel computo della soglia reddituale di 50.000 euro anche la quota maturanda di TFR richiesta dal lavoratore e liquidata in busta paga, ai sensi dell'articolo 1, comma 26, della legge n. 190 del 2014 (c.d. Q.u.I.R., quota integrativa della retribuzione, secondo la definizione contenuta nell'articolo 1, comma 1, lettera i) del d.P.C.M. 20.02.2015 n. 29). Tale parte integrativa della retribuzione difatti, per espressa previsione di legge, è assoggettata a tassazione ordinaria e concorre, pertanto, alla formazione del reddito complessivo da assoggettare ad imposizione (comma 756-bis dell'articolo 1 della legge n. 296 del 2006, introdotto dall'articolo 1, comma 26, della legge n. 190 del 2014). Il regime agevolato è applicabile anche se nell'anno precedente non sia stato conseguito alcun reddito di lavoro dipendente (cfr. circolare 59/E del 2008, par. 8; circolare 11/ E del 2013, par. 1) ed anche se il limite di 50.000 euro sia stato superato per effetto del conseguimento di redditi diversi da quelli di lavoro dipendente, compresi i redditi ad essi assimilati. Ai fini dell'applicazione dell'agevolazione, risulta parimenti irrilevante il superamento della soglia di reddito di lavoro dipendente di euro 50.000 nell'anno in cui sono erogati i premi agevolati o gli utili, fermo restando che determinerà l'esclusione del beneficio per i premi eventualmente erogati nell'anno successivo.

## 1.2 Ambito oggettivo: le retribuzioni agevolabili

L'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionale e comunale del 10 per cento si applica, in base a quanto previsto dal comma 182 dell'articolo 1 della legge n. 208 del 2015, ai "premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base dei criteri definiti con il Decreto di cui al comma 188", nonché alle "somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa". L'articolo 2 del Decreto definisce al comma 1 i premi di risultato e, successivamente, al comma 2, individua – con una elencazione esemplificativa – alcuni dei criteri di misurazione degli indici incrementali che possono essere previsti dalla contrattazione aziendale o territoriale ai quali i predetti premi devono essere commisurati. In particolare, il Decreto prevede che per premi di risultato si intendono "le somme di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione" (articolo 2, comma 1 del Decreto). Riguardo ai criteri incrementali ai quali devono essere ancorati i premi di risultato, il comma 2 ne rinvia la definizione alla contrattazione collettiva aziendale o territoriale, la quale deve "prevedere criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, che possono consistere nell'aumento della produzione o in risparmi dei fattori produttivi ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi, anche attraverso la riorganizzazione dell'orario di lavoro non straordinario o il ricorso al lavoro agile quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, rispetto ad un periodo congruo definito dall'accordo, il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati". L'attuale normativa non riserva più il beneficio fiscale alla cosiddetta "retribuzione di produttività", come definita nel d.P.C.M. del 22 gennaio 2013, ma ne limita gli effetti ai soli premi di risultato, escludendo dal regime agevolativo voci retributive quali, a titolo esemplificativo, le maggiorazioni di retribuzione o gli straordinari, corrisposti a seguito di un processo di riorganizzazione del lavoro. In tale ottica deve essere considerato anche il riferimento alla variabilità delle somme – caratteristica tipica dei premi di risultato – che non deve essere intesa necessariamente come gradualità dell'erogazione in base al raggiungimento dell'obiettivo definito nell'accordo aziendale o territoriale. A tal riguardo è necessario tenere ben presente la distinzione tra strutturazione dei premi e condizione di incrementalità degli obiettivi che dà diritto al beneficio fiscale. La strutturazione dei premi è, infatti, l'insieme delle con-

dizioni previste negli accordi al verificarsi delle quali matura il diritto alla corresponsione di una data somma. La combinazione delle varie condizioni può avvenire in vari modi ed è regolata esclusivamente dalla contrattazione collettiva. Ai fini dell'applicazione del beneficio fiscale all'ammontare complessivo del premio di risultato erogato, tuttavia, è necessario che, nell'arco di un periodo congruo definito nell'accordo, sia stato realizzato l'incremento di almeno uno degli obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione richiamati dalla norma e che tale incremento possa essere verificato attraverso indicatori numerici definiti dalla stessa contrattazione collettiva, che dovranno essere riportati nella sezione 6 del modello allegato al Decreto, al momento della presentazione della dichiarazione di conformità. In tale contesto il comma 183 della legge di Stabilità prevede espressamente che ai fini della determinazione dei premi di risultato sia "computato il periodo obbligatorio di congedo di maternità", escludendo quindi che eventuali indicatori stabiliti dalla contrattazione di secondo livello, riferiti ai giorni di presenza, possano penalizzare le assenze di maternità. Si ritiene che, come per il passato (cfr. circolare 3/E del 2011, paragrafo 3.1.), possono essere ammessi al beneficio di cui all'articolo 1, comma 182 della legge n.208 del 2015 anche i ristorni ai soci lavoratori di cooperative di cui all'articolo 1 della legge 3 aprile 2001, n. 142 nella misura in cui siano conformi alle previsioni introdotte dalla legge di Stabilità per il 2016 e dal Decreto. La peculiarità dell'istituto del ristorno comporta che la cooperativa sia tenuta a depositare, in luogo del contratto, il verbale con il quale l'assemblea dei soci ha deliberato la distribuzione dei ristorni, secondo le modalità di cui all'articolo 5 del Decreto. Anche la distribuzione dei ristorni deve risultare dal modello di dichiarazione allegato al Decreto, attraverso la compilazione della sezione relativa alla partecipazione agli utili dell'impresa che, in questo caso, potrà essere utilizzata anche per i ristorni ai soci lavoratori di cooperative. Una novità introdotta dalla legge in esame è data dalla possibilità di assoggettare ad imposta sostitutiva anche le "somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa" (articolo 1, comma 182). Sotto questo profilo, l'articolo 3 del Decreto specifica che "per somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa si intendono gli utili distribuiti ai sensi dell'articolo 2102 del codice civile". Non si tratta quindi dell'attribuzione di quote di partecipazione al capitale sociale bensì della modalità di erogazione della retribuzione, prevista dal libro V del codice civile nell'ambito della disciplina del rapporto di lavoro nell'impresa, secondo la quale il prestatore di lavoro può essere retribuito in tutto o in parte anche con partecipazione agli utili. Ai sensi dell'articolo 2102 del codice civile, la partecipazione agli utili spettante al prestatore di lavoro (ar-

articolo 2554 c.c.) è determinata in base agli utili netti dell'impresa, e, per le imprese soggette alla pubblicazione del bilancio (artt. 2423, 2435, 2464, 2491, 2516 del c.c.), in base agli utili netti risultanti dal bilancio regolarmente approvato e pubblicato (articolo 2433 e seguenti c.c.). Si evidenzia che in base alla formulazione della norma e dello stesso Decreto, la partecipazione agli utili dell'impresa costituisce una fattispecie distinta dalla corresponsione dei premi di produttività ed è quindi ammessa all'agevolazione a prescindere dagli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione. Tali elementi devono, invece, ricorrere in caso di corresponsione dei premi di risultato, agevolabili anche per le imprese in perdita. Anche l'erogazione di somme sotto forma di partecipazione agli utili d'impresa deve risultare dalla compilazione dell'apposita Sezione contenuta nel modello di dichiarazione allegato al Decreto.

### **1.3 Il presupposto della contrattazione collettiva**

Il comma 187 della legge di Stabilità prevede che, ai fini della applicazione delle disposizioni in materia di lavoro dipendente, introdotte dalla stessa legge di Stabilità (commi da 182 a 191), le somme e i valori per i quali può applicarsi l'imposta sostitutiva, e quindi sia i premi di risultato rispondenti ai criteri definiti dal Decreto che gli utili da distribuire, devono essere "erogati in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81" (comma 187). In base al richiamato articolo 51 del d.lgs n. 81 del 2015, concernente la "disciplina organica dei contratti di lavoro" gli agenti negoziali legittimati alla sottoscrizione degli accordi sono individuati "Salvo diversa previsione... nelle associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e nelle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero nella rappresentanza sindacale unitaria". L'espressa menzione dei contratti aziendali o territoriali esclude dall'agevolazione gli elementi retributivi premiali erogati in attuazione di accordi o contratti collettivi nazionali di lavoro ovvero di accordi individuali tra datore di lavoro e prestatore di lavoro, come chiarito già in passato con circolare n. 3/E del 2011 (par. 1.) Ai sensi del comma 187 e degli artt. 2 e 4 del Decreto, risulta demandata al contratto la previsione dei criteri di misurazione degli indici incrementali nonché degli strumenti e delle modalità di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro ai fini dell'incremento da 2.000 a 2.500 euro dell'importo massimo agevolabile. E' inoltre necessario che siano gli accordi contrattuali a riconoscere la possibilità, prevista dal comma 184, di erogare i benefit di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo 51 del TUIR in sostituzione del premio agevolato, su richiesta del dipendente, sottraendo in tal

modo alla contrattazione individuale una scelta che per il dipendente determinerebbe ripercussioni anche sul piano previdenziale. Un'ulteriore condizione che occorre evidenziare riguarda l'articolo 5 del Decreto 25 marzo 2016, laddove si stabilisce che per poter beneficiare dell'imposta sostitutiva introdotta dall'articolo 1, commi 182 e 189, della legge n. 208 del 2015 è necessario che i contratti collettivi aziendali o territoriali, che prevedono la erogazione di premi di risultato e di somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili di impresa siano depositati (in attesa dell'effettivo avvio dell'Ispettorato nazionale del lavoro) presso la Direzione territoriale del lavoro competente entro 30 giorni dalla loro sottoscrizione, unitamente alla dichiarazione di conformità di tali contratti alle disposizioni contenute nel Decreto. Il deposito del contratto e la relativa dichiarazione andranno effettuati utilizzando la modalità telematica messa a disposizione nella sezione "Servizi" del sito internet istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali all'indirizzo: [www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it). In caso di contratti territoriali o aziendali che al 16 maggio, data di pubblicazione del Decreto sul sito istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, risultino già depositati presso la Direzione territoriale del lavoro competente ai sensi dell'articolo 14 del Decreto legislativo n. 151 del 2015 (ad esempio un contratto territoriale già depositato a cura di una delle Parti sociali firmatarie), il datore di lavoro non sarà tenuto a depositare nuovamente il contratto applicato, ma dovrà indicare nel modulo della procedura telematica unicamente i riferimenti dell'avvenuto deposito (data e DTL in cui sia avvenuto il deposito). In caso di contratti collettivi territoriali il datore di lavoro, all'atto della compilazione del modulo, dovrà evidenziare nella Sezione 2 la tipologia di contratto "Territoriale". In via generale, con particolare riferimento ai contratti collettivi territoriali, il termine di 30 giorni previsto dal Decreto è da riferirsi al deposito dei soli contratti, mentre la dichiarazione di conformità potrà essere compilata e trasmessa dal datore del lavoro anche successivamente a tale termine, purché tale adempimento avvenga anteriormente al momento della attribuzione dei premi di risultato ovvero della erogazione delle somme a titolo di partecipazione agli utili di impresa.

#### **1.4 Ammontare dei premi agevolabili**

L'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionale e comunale, pari al 10 per cento dei premi e somme erogati dal sostituto d'imposta, opera entro il limite di importo complessivo di 2.000 euro annui lordi, sia per i premi di risultato che per gli utili distribuiti dalle aziende ai dipendenti. Nella ipotesi di erogazione sia di premi che di utili il limite va ap-

plicato alla somma delle due componenti e non è superabile neanche in presenza di più rapporti di lavoro (cfr. circolare 49/E del 2008, par. 1.4). In entrambi i casi, come già precisato, il limite di 2.000 euro è elevabile, in base a quanto previsto dal comma 189 dell'articolo 1 della legge di Stabilità, a 2.500 euro per le aziende che prevedono il coinvolgimento dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro, secondo le modalità specificate dal Decreto. A questo proposito, è opportuno chiarire come le disposizioni recentemente introdotte siano finalizzate ad incentivare quegli schemi organizzativi della produzione e del lavoro orientati ad accrescere la motivazione del personale e a coinvolgerlo in modo attivo nei processi di innovazione, realizzando in tal modo incrementi di efficienza, produttività e di miglioramento della qualità della vita e del lavoro. Per tale motivo, come specificato nel Decreto, non costituiscono strumenti e modalità utili ai fini del coinvolgimento paritetico dei lavoratori i gruppi di lavoro e i comitati di semplice consultazione, addestramento o formazione. Al fine di beneficiare dell'incremento dell'importo su cui applicare l'imposta sostitutiva, è quindi necessario che i lavoratori intervengano, operino ed esprimano opinioni che, in quello specifico contesto, siano considerate di pari livello, importanza e dignità di quelle espresse dai responsabili aziendali che vi partecipano con lo scopo di favorire un impegno "dal basso" che consenta di migliorare le prestazioni produttive e la qualità del prodotto e del lavoro. In presenza di tali forme di coinvolgimento paritetico dei lavoratori l'agevolazione può essere riconosciuta nel maggior limite di premio o di utile di 2.500 euro a tutti i lavoratori dell'azienda. In base al comma 191 dell'articolo 1 della legge di Stabilità, le erogazioni premiali non usufruiscono, invece, dello sgravio contributivo introdotto dall'articolo 1, comma 67, della legge 24 dicembre 2007, n. 247; le risorse del Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi vengono difatti destinate alla promozione della conciliazione tra vita professionale e vita privata. L'assoggettamento a contribuzione previdenziale dei premi di produttività non altera il limite di importo entro cui questi sono fiscalmente agevolabili, pari, come detto, a 2.000 o a 2.500 euro. Ai fini del calcolo dell'imposta sostitutiva, tale limite deve essere assunto al netto dei contributi previdenziali, sia per la quota a carico del datore di lavoro che per la quota a carico del lavoratore, in quanto gli oneri contributivi sono esclusi dalla concorrenza al reddito di lavoro dipendente, considerata l'armonizzazione tra base retributiva imponibile ai fini fiscali e contributivi (articolo 6 del d.lgs. 2 settembre 1997, n. 314; cfr. circolare INPS n. 263 del 24 dicembre 1997). Il limite di 2.000/2.500 euro deve intendersi, pertanto, al lordo della ritenuta fiscale del 10 per cento e al netto delle trattenute previdenziali obbligatorie (cfr. circolare 59/E del 2008, par. 14); eventuali importi eccedenti sono assoggettati alla tassazione ordinaria.

### **1. 5. Applicazione dell'imposta sostitutiva del 10 per cento**

Il comma 182 dell'articolo 1 della legge di Stabilità prevede, quale misura di favore per le retribuzioni premiali, l'applicazione di una imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali nella misura del 10 per cento, salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro. Per l'accertamento, la riscossione, le sanzioni e il contenzioso, si applicano all'imposta sostitutiva, in quanto compatibili, le ordinarie disposizioni in materia di imposte dirette. La agevolazione, sia per la natura sostitutiva dell'imposta da applicare sia per il livello della aliquota, risulta analoga a quella prevista dalle precedenti disposizioni di favore in materia. Se ne differenzia, tuttavia, in quanto nonostante non sia stata inserita nel TUIR, è divenuta oggi una misura strutturale del sistema, avendo perso il carattere di provvisorietà che l'aveva in passato connotata. Le somme tassate con l'imposta sostitutiva non concorrono alla formazione del reddito complessivo e, pertanto, non rilevano ai fini della determinazione delle detrazioni ad esso commisurate quali, ad esempio, le detrazioni per carichi di famiglia o le detrazioni per reddito di lavoro dipendente; queste ultime, essendo previste in misura decrescente rispetto al reddito complessivo, spetteranno per un maggiore ammontare. L'esclusione dal reddito complessivo di tali somme incide favorevolmente anche sulla spettanza del bonus IRPEF previsto dall'articolo 13, comma 1-bis, del TUIR, posto che le somme assoggettate ad imposta sostitutiva non devono essere computate nel reddito complessivo al fine di calcolare l'importo del credito spettante in relazione alla soglia dei 26.000 euro di cui al comma 1-bis dell'articolo 13 del TUIR. Le medesime somme rilevano invece a favore del contribuente nei casi in cui il diritto a percepire il bonus venisse meno non per assenza del requisito reddituale, ma per assenza di imposta da versare (cfr. circolare 9/E del 14 maggio 2014, par. 3.1). La tassazione dei premi mediante imposta sostitutiva può risultare in alcuni casi sfavorevole al dipendente in quanto esclude la possibilità di far valere oneri deducibili o detraibili - che consentono di ridurre, rispettivamente, la base imponibile da assoggettare all'IRPEF o l'ammontare dell'IRPEF dovuta - i quali, in assenza di una diversa specifica previsione, possono essere computati solo in sede di tassazione ordinaria del reddito complessivo. Da qui la possibilità riconosciuta al dipendente di optare per la tassazione ordinaria se ritenuta più favorevole (cfr. circolare n. 49/E del 2008, par. 1.5; circolare n. 11/E del 2013, par. 4). I redditi assoggettati ad imposta sostitutiva rilevano ai fini della determinazione della situazione economica equivalente (ISEE) in quanto non è presente nella legge di Stabilità la previsione, contenuta nel disegno di legge "recante disposizioni per la formazione del bilancio annuale e plu-

riennale dello stato (legge di Stabilità 2016)” che ne escludeva espressamente la rilevanza a tale fine. Restano applicabili pertanto le regole generali in base alle quali il reddito rilevante ai fini ISEE è ottenuto sommando anche i redditi assoggettati ad imposta sostitutiva (d.P.C.M. 5 dicembre 2013, n. 159, Regolamento concernente le revisione delle modalità di determinazione e i campi di applicazione dell’Indicatore della situazione economica equivalente (ISEE)). I predetti redditi si computano inoltre ai fini dell’accesso alle prestazioni previdenziali e assistenziali.

## **2. BENI E SERVIZI (BENEFIT) NON SOGGETTI A TASSAZIONE**

La legge di Stabilità è intervenuta anche nel ridefinire le erogazioni del datore di lavoro che configurano il cosiddetto “welfare aziendale”. Si tratta di prestazioni, opere, servizi corrisposti al dipendente in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità che è possibile definire, sinteticamente, di rilevanza sociale, escluse dal reddito di lavoro dipendente. In particolare, il comma 190 dell’articolo 1 della legge di Stabilità ha apportato modifiche alla disciplina del reddito di lavoro dipendente, rilevanti anche per i piani di welfare aziendale o di flexible benefit, ovvero i piani che mettono a disposizione del dipendente un paniere di “utilità” tra i quali questi può scegliere quelle più rispondenti alle proprie esigenze. La disposizione ha ampliato le ipotesi di somme e valori che non concorrono alla determinazione del reddito di lavoro dipendente, attraverso un intervento sistematico nell’articolo 51 del TUIR. In particolare, ha modificato le lettere f) ed f-bis) del comma 2, ha introdotto la lettera f-ter) nel medesimo comma nonché il comma 3-bis, in base al quale i benefit indicati nei commi 2 e 3 possono essere erogati mediante la attribuzione di titoli di legittimazione. Le citate lettere f) ed f-bis), che individuano le erogazioni connotate dalle particolari finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, sono state oggetto nel tempo di ripetuti interventi normativi che ne hanno in vario modo definito le modalità di erogazione, al fine di distinguere quelle che potevano essere corrisposte anche in somme di denaro, rispetto alle altre attribuibili solo in prestazioni, opere o servizi, nonché quelle che non potevano essere oggetto di contrattazione ma dovevano essere erogate in via volontaria dal datore di lavoro. Tali aspetti sono stati ora nuovamente ridefiniti dalle modifiche in esame che, tuttavia, hanno mantenuto inalterata la caratteristica essenziale, che connota le citate lettere f), f-bis) nonché la nuova lettera f-ter) dell’articolo 51 del TUIR, in base alla quale la non concorrenza al reddito di lavoro dipendente è subordinata alla condizione che i benefit siano offerti alla ge-

neralità dei dipendenti o a categorie di dipendenti. La precedente prassi ha chiarito che nel concetto di generalità o categorie di dipendenti è ricompresa la messa a disposizione dei benefit, nei confronti di un gruppo omogeneo di dipendenti, a prescindere dalla circostanza che in concreto soltanto alcuni di essi ne usufruiscano. Di conseguenza, le medesime erogazioni messe a disposizione solo di taluni lavoratori concorrono anche in base alle nuove previsioni normative alla formazione del reddito di lavoro dipendente (cfr. circolare 326 del 1997, par. 2.2.6). articolo.

### **2.1 Opere e servizi aventi finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto - articolo 51, co. 2, lettera f)**

In base alla nuova formulazione della lettera f) dell'articolo 51 del TUIR, non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente "l'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari indicati nell'articolo 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100;". La modifica innova rispetto alla precedente formulazione in quanto esclude dal reddito di lavoro dipendente le opere e i servizi di cui al comma 1 dell'articolo 100, anche nelle ipotesi in cui siano riconosciuti sulla base di contratti, accordi o regolamenti aziendali e non solo quando siano volontariamente erogati dal datore di lavoro, uniformandone per tale aspetto la disciplina a quella prevista dalle successive lettere f-bis) ed f-ter). La erogazione dei benefit in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento che configuri l'adempimento di un obbligo negoziale determina la deducibilità integrale dei relativi costi da parte del datore di lavoro ai sensi dell'articolo 95 del TUIR, e non nel solo limite del cinque per mille, secondo quanto previsto dall'articolo 100 del medesimo testo unico. Tale limite di deducibilità continua ad operare, invece, in relazione alle ipotesi in cui le opere ed i servizi siano offerti volontariamente dal datore di lavoro. Resta invariato l'ambito oggettivo di applicazione della norma che comprende opere e servizi aventi finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, utilizzabili dal dipendente o dai familiari indicati nell'articolo 12 del TUIR, che, come affermato dalla precedente prassi (cfr. circolare 326 del 1997; circolare 238 del 2000), possono anche essere non fiscalmente a carico del lavoratore. Rientra ad esempio nel perimetro applicativo della norma, l'offerta di corsi di lingua, di informatica, di musica, teatro, danza. Le opere ed i servizi contemplati dalla norma possono essere messi a di-

sposizione direttamente dal datore o, come chiarito con risoluzione 34/E del 2004 per il servizio di checkup medico, da parte di strutture esterne all'azienda ma a condizione che il dipendente resti estraneo al rapporto economico che intercorre tra l'azienda e il terzo erogatore del servizio. Analogamente a quanto previsto dalla precedente formulazione, la disposizione si differenzia dalle successive lettere f-bis) ed f-ter) in quanto non comprende le somme di denaro erogate ai dipendenti a titolo di rimborsi di spese, anche se documentate, da impiegare per opere e servizi aventi le citate finalità.

## **2.2 Somme, prestazioni e servizi di educazione e istruzione, nonché per la frequenza di ludoteche e centri estivi e per borse di studio - articolo 51, co. 2, lettera f-bis).**

La lettera f-bis), nella nuova formulazione, dispone che non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente "le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari;". Le modifiche apportate sono principalmente volte ad ampliare e meglio definire i servizi di educazione ed istruzione fruibili dai familiari del dipendente, anche fiscalmente non a carico, limitati nella precedente formulazione alle "...somme,.. servizi,.. prestazioni per la frequenza di asili nido e di colonie climatiche .....nonché ... borse di studio". Il nuovo testo, in particolare, consente di comprendere tra i servizi di istruzione ed educazione, oltre agli asili nido già previsti in precedenza, le scuole materne, precedentemente escluse in quanto non contemplate; inoltre, sostituisce la locuzione "colonie climatiche", ormai desueta, con "centri estivi e invernali" e "ludoteche". La menzione delle borse di studio a favore dei familiari dei dipendenti, presente anche nella precedente disposizione, completa la gamma dei benefit con finalità didattiche e di istruzione, per la cui definizione possono tornare utili i chiarimenti forniti con la circolare n. 238 del 2000, con la quale è stato precisato che rientrano nella lettera f-bis) le erogazioni di somme corrisposte al dipendente per assegni, premi di merito e sussidi per fini di studio a favore di familiari di cui all'articolo 12. In tale nozione possono essere ricompresi i contributi versati dal datore di lavoro per rimborsare al lavoratore le spese sostenute per le rette scolastiche, tasse universitarie, libri di testo scolastici, nonché gli incentivi economici agli studenti che conseguono livelli di eccellenza nell'ambito

scolastico. Data l'ampia formulazione della lettera f-bis), sono riconducibili alla norma il servizio di trasporto scolastico, il rimborso di somme destinate alle gite didattiche, alle visite d'istruzione ed alle altre iniziative incluse nei piani di offerta formativa scolastica nonché l'offerta - anche sotto forma di rimborso spese - di servizi di baby-sitting. Per quanto concerne le modalità di erogazioni delle prestazioni, l'attuale formulazione della lettera f-bis) conferma la possibilità che il datore di lavoro eroghi i servizi di educazione ed istruzione direttamente o tramite terzi, nonché attraverso la corresponsione ai dipendenti di somme di denaro da destinare alle finalità indicate anche a titolo di rimborso di spese già sostenute, sempreché acquisisca e conservi la documentazione comprovante l'utilizzo delle somme da parte del dipendente coerentemente con le finalità per le quali sono state corrisposte.

### **2.3 Somme e prestazioni per servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti - articolo 51, co. 2, lettera f-ter)**

Il comma 190 dell'articolo 1 della legge di Stabilità ha introdotto la lettera f-ter) al comma 2 dell'articolo 51 del TUIR. In ragione di tale disposizione, non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente "le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'articolo 12;". La norma, nell'intento di conciliare le esigenze della vita familiare del dipendente con quelle lavorative, consente di detassare le prestazioni di assistenza per i familiari anziani o non autosufficienti erogate anche sotto forma di somme a titolo di rimborso spese. Malgrado la dizione della norma non faccia riferimento ai servizi, tale omissione non appare significativa posto che questi possono comunque rientrare nella previsione della lettera f). Con circolare n. 2/E del 2005 è stato precisato che i soggetti non autosufficienti sono coloro che non sono in grado di compiere gli atti della vita quotidiana quali, ad esempio, assumere alimenti, espletare le funzioni fisiologiche e provvedere all'igiene personale, deambulare, indossare gli indumenti. Inoltre, deve essere considerata non autosufficiente la persona che necessita di sorveglianza continuativa. Lo stato di non autosufficienza può essere indotto dalla ricorrenza anche di una sola delle condizioni esemplificativamente richiamate e deve risultare da certificazione medica. L'esenzione dal reddito pertanto non compete per la fruizione dei servizi di assistenza a beneficio di soggetti come i bambini, salvo i casi in cui la non autosufficienza si ricollegi all'esistenza di patologie. Per quanto concerne la individuazione dei familiari anziani, in assenza di richiami normativi si può ritenere, in via ge-

nerale, di fare riferimento ai soggetti che abbiano compiuto i 75 anni, limite di età considerato ai fini del riconoscimento di una maggiore detrazione d'imposta dall'articolo 13, comma 4, del TUIR.

#### **2.4 Corresponsione di benefit mediante titoli di legittimazione**

L'articolo 1, comma 190, lettera b), ha inserito, dopo il comma 3 dell'articolo 51 del TUIR, il comma 3-bis secondo cui "ai fini dell'applicazione dei commi 2 e 3, l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro può avvenire mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale.". Il comma 3-bis, nel disciplinare in via generale tale modalità di erogazione dei benefit, sancisce che i titoli che li rappresentano, anche se connotati da un valore nominale, non configurano denaro. Sono superate, pertanto, le incertezze interpretative sulla natura del titolo emerse in passato, risolte dalla prassi amministrativa attraverso un esame caso per caso. La specifica disciplina delle caratteristiche e delle modalità di fruizione dei titoli in esame è dettata dall'articolo 6 del Decreto il quale li definisce "voucher" e stabilisce, al comma 1, che "....Tali documenti non possono essere utilizzati da persona diversa dal titolare, non possono essere monetizzati o ceduti a terzi e devono dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale senza integrazioni a carico del titolare". Sono previste poi dai successivi commi 2 e 3 alcune deroghe alle regole generali. Il comma 1 dell'articolo 6 del Decreto connota il documento di legittimazione come un titolo rappresentativo di una specifica utilità; la previsione secondo cui il documento deve dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale prefigura una esatta corrispondenza tra il valore indicato nel documento di legittimazione ed il valore della prestazione offerta che, ai sensi della prima parte del comma 3 dell'articolo 51 del TUIR, deve essere determinato in base al valore normale, come definito dall'articolo 9 del TUIR. Si ricorda che con risoluzione n. 26/E del 2010 è stato chiarito che il valore normale può essere costituito anche dal prezzo scontato, praticato dal fornitore sulla base di apposite convenzioni stipulate dal datore. Pertanto, i voucher di cui al citato comma 1: 1) non possono essere emessi a parziale copertura del costo della prestazione, opera o servizio e quindi non sono integrabili; 2) non possono rappresentare più prestazioni opere o servizi di cui all'articolo 51, comma 2, del TUIR. I "voucher" hanno lo scopo di identificare il soggetto che ha diritto alla prestazione sottostante e richiedono pertanto la previa intestazione del titolo all'effettivo fruitore della prestazione, opera o servizio anche nei casi di utilizzo da parte dei familiari del dipendente. L'oggetto

della prestazione alla quale il titolo può dare diritto, secondo quanto previsto dallo stesso comma 190, deve consistere in un bene o un servizio e, pertanto, il voucher non può essere rappresentativo di somme di denaro. L'uso del voucher agevola l'utilizzo di strutture di soggetti terzi per erogare ai dipendenti le prestazioni e i servizi rappresentati, alle quali, come già detto, il datore di lavoro può fare ricorso a condizione che il dipendente non intervenga nel rapporto economico con la struttura che eroga la prestazione, potendo altrimenti configurarsi un aggiramento del divieto di erogare la prestazione in denaro ove non previsto. Anche nel caso dei voucher il dipendente assume la veste di mero destinatario della prestazione, estraneo al contratto in virtù del quale acquista il relativo diritto. La prestazione rappresentata dal voucher, fruibile presso una delle strutture convenzionate, deve essere individuata nel suo oggetto e nel suo valore nominale e può consistere anche in somministrazioni continuative o ripetute nel tempo, indicate nel loro valore complessivo, quali, ad esempio, abbonamenti annuali a teatri, alla palestra, cicli di terapie mediche, pacchetto di lezioni di nuoto. Non rilevano ai fini in esame, eventuali corrispettivi pagati dal dipendente alla struttura che eroga il benefit, a seguito di un rapporto contrattuale stipulato autonomamente dal dipendente. Ad esempio se la prestazione ricreativa erogata dal datore di lavoro mediante voucher consiste in dieci ingressi in palestra, il pagamento dell'undicesimo ingresso contrattato direttamente dal dipendente non costituisce integrazione del voucher.

## **2.5 Le deroghe dell'articolo 6 del Decreto**

### **2.5.1 I voucher emessi per più beni, prestazioni o servizi**

In deroga al principio in base al quale i voucher “devono dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale” (articolo 6, comma 1, del Decreto), il comma 2 dell'articolo 6 del Decreto, prevede che “i beni e servizi di cui all'articolo 51, comma 3, ultimo periodo del TUIR possono essere cumulativamente indicati in un unico documento di legittimazione purché il valore complessivo degli stessi non ecceda il limite di importo di 258,23 euro”. La deroga alle regole generali contenute nel comma 1 costituisce una eccezione al “divieto di cumulo”, potendo un unico voucher rappresentare più beni e servizi, di importo complessivo non superiore a 258, 23 euro. La pluralità di beni e servizi erogabili attraverso l'utilizzo di un unico voucher si riflette sulle modalità di individuazione dei beni e servizi rappresentati dal titolo di legittimazione. Mentre il voucher monouso deve dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera

o servizio, predeterminato ab origine e definito nel valore, il voucher cumulativo può rappresentare una pluralità di beni, determinabili anche attraverso il rinvio – ad esempio – ad una elencazione contenuta su una piattaforma elettronica, che il dipendente può combinare a sua scelta nel “carrello della spesa”, per un valore non eccedente 258,23 euro. Depone in tal senso la ratio della norma, che ha riguardo al valore complessivo dei beni e servizi di cui all’articolo 51, comma 3, del TUIR, che non deve eccedere 258,23 euro. E’ sufficiente, pertanto, che il valore dei beni e servizi erogati non ecceda il limite di 258,23 euro; diversamente l’intero importo concorre alla determinazione del reddito di lavoro dipendente. Si ricorda che il comma 3 dell’articolo 51 del TUIR -statuisce l’esclusione dalla concorrenza alla formazione del reddito di lavoro dipendente del valore normale dei beni ceduti e dei servizi prestati se, complessivamente, di importo non superiore, nel periodo d’imposta, a euro 258,23. Con circolare n. 59/E del 2008 sono state ricondotte nell’ambito di applicazione di tale ultima norma le erogazioni in natura sotto forma di beni o servizi o di buoni rappresentativi degli stessi (ad es. buoni carburante) di importo non superiore al citato limite. La determinazione del valore da attribuire ai beni e servizi offerti ai fini della verifica della soglia di esenzione avviene ai sensi dell’articolo 9 del TUIR. La soglia di esenzione di euro 258,23, riguarda le sole erogazioni in natura, con esclusione di quelle in denaro, per le quali resta applicabile il principio generale secondo cui qualunque somma percepita dal dipendente in relazione al rapporto di lavoro costituisce reddito di lavoro dipendente, ad eccezione delle esclusioni specificatamente previste. La soglia, inoltre, deve essere verificata, anche per i voucher, con riferimento all’insieme dei beni e servizi di cui il dipendente ha fruito a titolo di fringe benefit nello stesso periodo di imposta. Qualora il valore dei fringe benefit, complessivamente erogati nel periodo d’imposta – sia sotto forma di voucher che nelle modalità ordinarie – superi il citato limite di 258,23 euro, lo stesso concorre interamente a formare il reddito.

### **2.5.2 Buoni pasto**

Il comma 3 dell’articolo 6 del Decreto fa salva la disciplina relativa ai servizi sostitutivi di mensa prevedendo che “l’affidamento e la gestione dei servizi sostitutivi di mensa continuano ad essere disciplinati dal Decreto del Presidente della Repubblica 5 ottobre 2010, n. 207”. L’espressa salvaguardia delle disposizioni di cui al d.P.R. n. 207 del 2010 sottrae i buoni pasto alla disciplina di cui all’articolo 6 del Decreto in considerazione delle loro specificità e funzione, che li differenziano dai voucher. I

voucher di cui all'articolo 6, comma 1, del Decreto costituiscono, pertanto, uno strumento distinto dalle prestazioni sostitutive del servizio di mensa (c.d. buoni pasto o ticket) di cui al comma 2, lettera c), dell'articolo 51 del TUIR, le quali non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente "....fino all'importo complessivo giornaliero di euro 5,29, aumentato a euro 7 nel caso in cui le stesse siano rese in forma elettronica ...". Il mantenimento delle disposizioni disciplinanti le caratteristiche e la regolamentazione dell'utilizzo dei buoni pasto consente di recuperare gli orientamenti interpretativi formati in relazione al trattamento fiscale dei suddetti strumenti, tra cui la risoluzione n. 26 del 2010, con la quale è stato precisato che "L'importo del loro valore nominale che eccede il limite di 5,29 euro non può essere considerato assorbibile dalla franchigia di esenzione prevista dal comma 3 dell'articolo 51...". La funzione dei buoni pasto resta quella di permettere all'utilizzatore di ricevere un servizio sostitutivo di mensa di importo pari al valore facciale del documento (articolo 285, comma 4, lettera a), del d.P.R. n. 207 del 2010). L'importo dei buoni pasto che eccede il citato limite di 5,29 euro, o 7 euro per i ticket elettronici, concorre pertanto alla formazione del reddito di lavoro dipendente. Riguardo alle caratteristiche del c.d. "buono pasto", anche nel contesto delle norme disciplinanti la conversione dei premi di risultato il buono pasto potrà continuare ad essere utilizzato "durante la giornata lavorativa anche se domenicale o festiva, esclusivamente dai prestatori di lavoro subordinato, a tempo pieno o parziale, anche qualora l'orario di lavoro non prevede una pausa per il pasto..." (articolo 285, comma 4, lettera c), del d.P.R. n. 207 del 2010). Dai richiami operati si possono trarre le conclusioni che seguono. Il buono pasto, al pari del voucher, non è "cedibile, commercializzabile, cumulabile o convertibile in denaro" ed è "utilizzabile esclusivamente per l'intero valore facciale" (lettera d) ed e) del d.P.R. n. 207 del 2010); per i buoni pasto, a differenza di quanto previsto per i voucher dall'articolo 6, comma 1, del Decreto, non è preclusa la possibilità di integrazione monetaria da parte del dipendente. L'emissione del buono pasto, a differenza di quella del voucher, è riservata esclusivamente dalle società aventi i requisiti di cui al comma 1 dell'articolo 285 del d.P.R. n. 207 del 2010. Infine, laddove la sostituzione con voucher riguardi i beni e servizi di cui al comma 2 dell'articolo 51 del TUIR, l'erogazione - al pari del buono pasto - dovrà essere rivolta alla generalità dei dipendenti o a categorie omogenee di essi, secondo le precisazioni fornite nei paragrafi precedenti (cfr. circolare n. 326/E del 1997; circolare n. 188/E del 1998).

### **3 BENI E SERVIZI (BENEFIT) EROGATI IN SOSTITUZIONE DI PREMI**

#### **3.1 Ambito applicativo**

L'articolo 1, comma 184, della legge di Stabilità dispone che "le somme e i valori di cui al comma 2 e all'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51 del testo unico di cui al Decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, non concorrono, nel rispetto dei limiti ivi indicati, a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dai commi da 182 a 191, anche nell'eventualità in cui gli stessi siano fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182". La disposizione attribuisce al dipendente un'ulteriore facoltà di scelta in relazione ai premi di risultato, in quanto accanto alla possibilità di avvalersi della tassazione sostitutiva, in luogo di quella ordinaria, gli riconosce anche la possibilità di scegliere se ottenere il premio in denaro o in natura, prevedendo che, in ogni caso, i benefit di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo 51 del TUIR non scontino alcuna tassazione, nei limiti previsti dai citati commi. Ai sensi del successivo comma 187, la fungibilità tra la componente monetaria e i beni e servizi deve essere contemplata dai contratti aziendali o territoriali; l'applicazione del regime di favore in esame, pertanto, è sottratto alla libera disposizione delle parti essendo subordinato alla condizione che sia la contrattazione collettiva di secondo livello ad accordare al dipendente la facoltà di scegliere se ricevere i premi in denaro o in beni e servizi di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo 51 del TUIR. In considerazione della circostanza che né la legge né il Decreto dettano ulteriori regole, si deve ritenere che l'eventuale disciplina di dettaglio, riguardante ad esempio le modalità di esercizio di tale scelta o la possibilità di revoca, resta demandata alla autonomia delle parti o al contratto stesso. L'ambito di applicazione del comma 184, a prescindere dagli aspetti civilistici relativi alla sostituibilità tra remunerazioni monetarie e remunerazioni in natura, sotto il profilo fiscale, deve essere valutato in base a criteri sistematici che pongono la disposizione in connessione con gli altri commi della stessa legge di Stabilità, concernenti il reddito di lavoro dipendente, e con i principi generali dettati dall'articolo 51 del TUIR. In particolare, si evidenzia che il dato testuale del comma 184, nel confermare la detassazione dei benefit, fa riferimento all'ipotesi in cui i beni e i servizi indicati nell'articolo 51, commi 2 e 3 ultimo periodo, del TUIR siano fruiti "...in sostituzione....delle somme di cui al comma 182" ovvero dei premi di risultato e degli utili, altrimenti soggetti all'imposta sostitutiva. La portata del comma 184, limitata ai soli premi di risultato e agli utili assoggettabili ad imposta sostitutiva richiamati al comma 182, risulta, inoltre, confermata dal fatto che non sono pre-

senti né nella relazione tecnica alla legge di Stabilità né nel Decreto elementi che possano far emergere una diversa volontà del legislatore. Pertanto, la disposizione secondo cui i beni e servizi di cui ai commi 2 e 3 del medesimo articolo restano detassati anche se fruiti in sostituzione di somme resta limitata all'ipotesi in cui ricorrano congiuntamente le seguenti condizioni: - le somme costituiscano premi o utili riconducibili al regime agevolato (articolo 1, comma 182, della legge di Stabilità per il 2016); - la contrattazione di secondo livello attribuisca al dipendente la facoltà di convertire i premi o gli utili in benefit di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo 51 del TUIR. Il benefit erogato in sostituzione del premio di risultato, nei termini consentiti dal comma 184, dovrà essere valorizzato ai sensi dell'articolo 9 del TUIR e potrà consistere anche in una somma di denaro, ove ciò sia previsto dai commi 2 e 3 del medesimo articolo 51 del TUIR (es. rimborso spese scolastiche), o essere erogato mediante voucher. La parte di premio non sostituita dal benefit sarà assoggettata all'imposta sostitutiva o alla tassazione ordinaria, a scelta del prestatore di lavoro. Il comma 184 disciplina le fattispecie in cui sia contemplata la possibilità di conversione di premi o utili, aventi i requisiti sopra descritti, in benefit di cui ai commi 2 e 3, ultimo periodo, dell'articolo 51 del TUIR. La norma non trova applicazione di conseguenza nei seguenti casi: 1. Conversione tra remunerazione monetaria e benefit prevista al di fuori delle condizioni stabilite per l'applicazione dell'imposta sostitutiva di cui al comma 182 della legge di Stabilità. Ad esempio nel caso in cui i beni e servizi siano erogati a dipendenti con un reddito superiore, nell'anno precedente a quello di erogazione, ad euro 50.000 in sostituzione dei premi di risultato o utili, o siano erogati a dipendenti con reddito inferiore, nell'anno precedente quello di erogazione, ad euro 50.000 in sostituzione di premi non correlati ad incrementi di produttività, qualità ed efficienza. In tali casi i beni e servizi concorrono alla determinazione del reddito di lavoro dipendente, secondo le disposizioni di cui all'articolo 51, comma 1, del TUIR. 2. I benefit sono erogati senza possibilità di conversione monetaria. L'obbligazione del datore di lavoro ha, quindi, ad oggetto, sin dal suo nascere, la erogazione di beni e servizi e può essere adempiuta solo con tale modalità. In tal caso, i beni e servizi attribuiti ai lavoratori, anche a titolo premiale, non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente se rientrano nelle fattispecie esentative dei commi 2 e 3 dell'articolo 51 del TUIR. Ciò sempreché l'erogazione in natura non si traduca in un aggiramento degli ordinari criteri di determinazione del reddito di lavoro dipendente in violazione dei principi di capacità contributiva e di progressività dell'imposizione. Invero, si ritiene che le novità introdotte dalla legge di Stabilità 2016, sotto il profilo fiscale, non siano volte ad alterare le regole di tassa-

zione dei redditi di lavoro dipendente e il connesso principio di capacità contributiva che comunque attrae nella base imponibile anche le retribuzioni erogate in natura.

### **3.2 Benefit di cui all'articolo 51, comma 2, del TUIR**

L'irrilevanza reddituale dei benefit fruiti in sostituzione di premi o di utili erogati ai dipendenti, in base a quanto già precisato, soggiace ai seguenti limiti: - l'ammontare massimo delle somme assoggettabili ad imposta sostitutiva; - gli importi stabiliti per dette utilità dai commi 2 e dall'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51 del TUIR. Le remunerazioni premiali agevolate possono essere sostituite da uno o più beni e servizi indicati nei commi 2 e 3 dell'articolo 51 del TUIR, tenuto conto delle modifiche normative allo stesso articolo 51, già esaminate. Ad esempio, il lavoratore può chiedere al proprio datore di lavoro di versare il premio di risultato o gli utili assoggettabili ad imposta sostitutiva, ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale ai sensi della lettera a) dell'articolo 51 del TUIR, eventualmente in aggiunta ai contributi già versati dal datore di lavoro o dallo stesso dipendente. In ragione del comma 182 in esame, tale versamento aggiuntivo potrà avvenire in esenzione di imposta entro un importo massimo lordo di euro 2.000, ovvero di euro 2.500. Conseguentemente, la parte di premio destinata alla medesima finalità eccedente tali importi concorrerà alla determinazione del reddito di lavoro dipendente. L'esenzione dei contributi opererà, inoltre, nel limite complessivo di euro 3.615,20 previsto dalla richiamata lettera a). Ad esempio, se ai sensi della lettera a) sono versati alla cassa avente esclusivamente fine assistenziale contributi per euro 3.000, il premio agevolato può essere convertito in contributi esenti per un ammontare non eccedente euro 615,20. Il lavoratore può sostituire il premio di risultato, nel limite di 2.000/2.5000 euro, con prestazioni sostitutive del servizio di mensa, di cui alla lettera c) del comma 2 dell'articolo 51 del TUIR. In tali ipotesi, la conversione dei premi di risultato in buoni pasto - con quota esente giornaliera fino ad euro 5,29 se in formato cartaceo, ovvero fino ad euro 7 se in formato elettronico - deve avvenire nel rispetto delle disposizioni previste al riguardo dal d.P.R. 5 ottobre 2010, n. 207, unitamente ai chiarimenti illustrati dalla scrivente con precedenti documenti di prassi (tra l'altro, circolare 326 del 1997 e ris. n. 63 del 2005). Analogamente, in caso di sostituzione del premio con l'indennità sostitutiva di mensa, devono essere rispettati le condizioni e i limiti previsti dalla citata lettera c) dell'articolo 51 (cfr., anche, circolare 326 del 1997 e risoluzione n. 41 del 2000). In relazione ai servizi di trasporto collettivo di cui alla lettera d), l'esenzione da imposta può ri-

guardare gli abbonamenti annuali ai mezzi di trasporto pubblico, per la tratta abitazione/luogo di lavoro e viceversa, a condizione che risultino rispettate le indicazioni fornite dall'Amministrazione Finanziaria con i documenti di prassi e, in particolare, con la circolare n. 326 del 23 dicembre 1997. I servizi di trasporto non contemplati dalla lettera d), richiesti in sostituzione del premio agevolato, possono essere detassati ai sensi dell'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51, nel limite di euro 258,23. La sostituzione, in esenzione di imposta, del premio di risultato agevolabile con azioni, può avvenire ai sensi della lettera g), entro il limite di valore non eccedente complessivamente nel periodo d'imposta, euro 2.065,83. Pertanto, nell'ipotesi in cui, ricorrendo il presupposto previsto dal comma 189 dell'articolo 1 della legge n. 208 del 2015, il premio di risultato, anche sotto forma di partecipazione agli utili, sia di importo non superiore ad euro 2.500, la sua conversione in azioni, al fine della non concorrenza al reddito di lavoro dipendente, non potrà eccedere euro 2.065,83. In caso di superamento di tale ultimo limite, la restante parte di premio agevolabile di euro 434,17 può essere assoggettata a imposta sostitutiva del 10 per cento, solo se erogata in denaro mentre se convertita in azioni deve essere assoggettata ad imposta progressiva, data l'applicabilità dell'imposta sostitutiva ai soli premi in denaro. Per quanto concerne la lettera h) del comma 2 dell'articolo 51 del TUIR, si ricorda che non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, tra l'altro, "... le somme trattenute al dipendente per oneri di cui all'articolo 10 e alle condizioni ivi previste ...". Come più volte chiarito, con tale disposizione il legislatore mira ad evitare che il lavoratore debba presentare la dichiarazione dei redditi al solo fine di fruire di oneri deducibili di cui il datore di lavoro è a conoscenza, avendo effettuato trattenute per gli stessi. In ragione di ciò il lavoratore può chiedere al datore di lavoro che il proprio premio di risultato sia utilizzato per il sostenimento degli oneri previsti dall'articolo 10, comma 1, del TUIR, alle condizioni e nei limiti ivi indicati. Ad esempio il lavoratore può chiedere al datore di lavoro di versare il premio di risultato al fondo di previdenza complementare di cui alla lettera e-bis) del comma 1 dell'articolo 10 del TUIR, cui risulta iscritto il dipendente, oppure al coniuge separato, a titolo di assegno alimentare. In tali ipotesi, le medesime somme se fossero corrisposte al lavoratore e da questo versate al fondo di previdenza o al coniuge costituirebbero oneri deducibili ai sensi dell'articolo 10, lettera e-bis) o lettera d), e come tali non concorrerebbero alla formazione del suo reddito imponibile. Conseguentemente tale ipotesi è soggetta ai limiti di esenzione previsto per l'onere ma non anche al limite di esenzione previsto per la sostituibilità dei premi di risultato. Ad esempio in caso di premio di risultato di euro 4.000, convertito in contributi alla previdenza

complementare, euro 2000 sono detassati ai sensi del comma 184, ed euro 2000 sono dedotti dal reddito complessivo ai sensi della lettera e-bis) dell'articolo 10 del TUIR, o non concorrono al reddito ai sensi della lettera h) dell'articolo 51 del TUIR. Infine, stante la formulazione del citato comma 184, il dipendente può chiedere di sostituire il premio di risultato con "... il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta a lire 500.000 (euro 258,23, n.d.r.) ...". Per l'individuazione delle condizioni di applicazione della disposizione e del valore dei predetti beni ceduti e dei servizi prestati si rinvia ai chiarimenti forniti nei precedenti paragrafi.

#### **4 MODALITÀ DI APPLICAZIONE DELL'AGEVOLAZIONE**

##### **4.1 Adempimenti del sostituto d'imposta e del dipendente**

L'applicazione del regime agevolato da parte del sostituto d'imposta costituisce la regola, "salvo espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro" (articolo 1, comma 183). Tale applicazione presuppone la previa verifica da parte del datore di lavoro del rispetto del limite di 50.000 euro di reddito del lavoratore alle sue dipendenze che, ai sensi del comma 186, deve essere riferito al precedente periodo d'imposta e includere anche le erogazioni premiali assoggettate ad imposta sostitutiva. Il sostituto d'imposta, se ha rilasciato la certificazione unica dei redditi per l'anno precedente, applica direttamente l'imposta sostitutiva mentre, se non è lo stesso che ha rilasciato la certificazione unica dei redditi per l'anno precedente, applica l'imposta sostitutiva a condizione che il beneficiario attesti "... per iscritto l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nel medesimo anno" (articolo, 1 comma 186), come indicato dalle istruzioni di prassi fornite, in passato, per tale ipotesi (cfr. circolare 11/E del 2013). Il datore di lavoro se accerta ex post che la retribuzione rientra nei presupposti richiesti per l'agevolazione può applicare l'imposta sostitutiva e recuperare le maggiori ritenute operate con la prima retribuzione utile, senza attendere le operazioni di conguaglio. Il datore di lavoro, nella determinazione del premio deve computare, per espressa previsione di legge e come già precisato (v. supra par. 1.2) "...il periodo obbligatorio di congedo di maternità". Il sostituto deve indicare separatamente nella Certificazione Unica la parte di reddito assoggettata ad imposta sostitutiva e l'importo di quest'ultima trattenuto sulle somme spettanti al dipendente. Per quanto concerne il lavoratore, come chiarito con circolare n. 11 del 2013, questi è tenuto a comunicare al sostituto d'imposta l'insussistenza del diritto ad avvalersi del regime sostitutivo nell'ipotesi in cui nell'anno precedente

abbia conseguito redditi di lavoro dipendente di importo superiore a euro 50.000 o se nell'anno di corresponsione degli emolumenti abbia percepito somme già assoggettate ad imposta sostitutiva ai fini della verifica del limite dei premi agevolabili. Il dipendente, inoltre, può comunicare al proprio datore di lavoro la eventuale rinuncia al regime agevolato. Da tale rinuncia consegue che l'intero ammontare delle somme in questione, erogate nel periodo d'imposta, concorre alla formazione del reddito complessivo. In assenza della rinuncia scritta del prestatore di lavoro, il sostituto d'imposta, se sussistono le condizioni previste dalla norma, procede ad applicare l'imposta sostitutiva. Tuttavia, se il sostituto d'imposta rileva che la tassazione sostitutiva è meno vantaggiosa per il lavoratore, anche in assenza di rinuncia da parte del lavoratore, può applicare la tassazione ordinaria, portandone a conoscenza il dipendente (cfr. circolare n. 11/E del 2013). Il lavoratore, in sede di dichiarazione dei redditi, deve far concorrere al reddito complessivo i redditi che, nonostante l'assenza dei presupposti richiesti, siano stati assoggettati ad imposta sostitutiva. Il dipendente può utilizzare, inoltre, la dichiarazione dei redditi per applicare il regime che risulti per lui più favorevole. In particolare può assoggettare a tassazione ordinaria le somme in questione se il datore di lavoro vi abbia applicato l'imposta sostitutiva o, viceversa, applicare l'imposta sostitutiva se, pur sussistendone le condizioni, il datore di lavoro non vi abbia provveduto (in tal senso cfr. circolari n. 49 del 2008, par. 1.5 e n. 11 del 2013, par. 4). Come già detto, le modalità di esercizio della facoltà di convertire i premi monetari in benefit, riconosciuta al dipendente dalla contrattazione di secondo livello, è rimessa alla autonomia negoziale.

## 5. EFFICACIA TEMPORALE DELLE NUOVE DISPOSIZIONI

L'articolo 7, comma 1, del Decreto attuativo stabilisce l'applicazione delle nuove disposizioni "alle erogazioni effettuate nel periodo di imposta 2016 e in quelli successivi". Il successivo comma 2 detta una disciplina transitoria, in base alla quale "nell'eventualità in cui tali erogazioni si riferiscano a premi di risultato e partecipazione agli utili relativi al 2015, l'applicazione del regime di favore è comunque subordinata al rispetto di tutte le condizioni stabilite dalla legge 28 dicembre 2015, n. 208 e dal Decreto". Tenuto conto della finalità della disciplina, tesa ad incrementare la produttività delle aziende, nonché dell'entrata in vigore della norma primaria al 1° gennaio 2016, l'applicazione del regime sostitutivo ai premi erogati nelle more della emanazione del Decreto può essere riconosciuta laddove via sia una sostanziale corrispondenza delle previsioni contenute nel contratto aziendale o terri-

toriale ai criteri di misurazione statuiti dal Decreto stesso. In tale evenienza, l'azienda, sussistendo le condizioni per l'applicazione dell'imposta sostitutiva di cui all'articolo 1, comma 182, della legge n.208 del 2015, potrà procedere in sedi conguaglio alla rideterminazione dell'imposta. Al fine di consentire l'applicazione del regime di favore a tali erogazioni, è però necessario che, qualora si faccia riferimento a contratti non ancora depositati, gli stessi siano depositati con la modalità di cui all'articolo 5 del Decreto. In caso, invece, di contratti già depositati prima dell'adozione del Decreto, il datore di lavoro non sarà tenuto a depositare nuovamente il contratto applicato, ma dovrà indicare nel modulo della procedura telematica i riferimenti dell'avvenuto deposito (data e DTL in cui sia avvenuto il deposito). Gli accordi già in essere alla data di pubblicazione del Decreto potranno essere integrati per renderli pienamente conformi alle disposizioni della legge n. 208 del 2015 e del Decreto, con effetti a partire dall'anno 2016. In questi casi, l'accordo integrativo dovrà essere depositato entro il termine di 30 giorni dalla sottoscrizione, unitamente alla dichiarazione di conformità cui all'articolo 5 del Decreto. E' possibile, peraltro, che contratti già sottoscritti ed in corso di efficacia non prevedano né la distribuzione di utili al dipendente né gli attribuiscono un potere di scelta in ordine alla possibilità di sostituire il premio con benefit. Ove detti contratti collettivi aziendali o territoriali vengano successivamente integrati con tali previsioni, possono essere assoggettati ad imposta sostitutiva gli utili erogati successivamente all'avvenuta integrazione e possono essere esentati da imposizione - entro i limiti ed alle condizioni in precedenza rappresentate - i benefit erogati in data successiva alla predetta integrazione.

\* \* \*

Le Direzioni regionali vigileranno affinché le istruzioni fornite e i principi enunciati con la presente circolare vengano puntualmente osservati dalle Direzioni provinciali e dagli Uffici dipendenti.

IL DIRETTORE DELL'AGENZIA

#### **CIRCOLARE N. 5 /E AGENZIA DELLE ENTRATE**

**OGGETTO: Premi di risultato e welfare aziendale - art. 1, commi 182 a 190, legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di Stabilità 2016), così come modificato dall'art.1, commi 160 - 162, legge 11 dicembre 2016, n. 232 (legge di Bilancio 2017), dall'art. 55 decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito con modificazioni dalla legge 21 giugno 2017, n. 96 e dall'art. 1, commi 28 e 161, legge 27 dicembre 2017, n. 205 (legge di Bilancio 2018)**

## Premessa

La legge 11 dicembre 2016, n. 232, art. 1, commi 160-162 (legge di Bilancio 2017), il decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito con modificazioni dalla legge 21 giugno 2017, n. 96 e la legge 27 dicembre 2017, n. 205, commi 28 e 161, (legge di Bilancio 2018) proseguono il percorso tracciato dalla legge 28 dicembre 2015, n. 208, articolo 1, commi 182-190 (legge di Stabilità 2016) in materia di detassazione dei premi di risultato e di welfare aziendale. Si ricorda che il citato art. 1, commi 182-189, della legge di Stabilità 2016 ha previsto l'applicazione a regime di un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali del 10 per cento da applicare sui premi di risultato collegati ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, per un importo complessivo di euro 2.000 lordi, elevato ad euro 2.500 per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro. L'agevolazione è stata prevista limitatamente ai premi di risultato corrisposti ai lavoratori del settore privato che nell'anno precedente a quello di percezione del premio siano stati titolari di redditi di lavoro dipendente per un importo non superiore ad euro 50.000. Le nuove disposizioni sono volte a potenziare l'accesso al regime sostitutivo previsto per i premi di risultato, nonché ad incentivare il ricorso alle forme di welfare ritenute maggiormente meritevoli di tutela, ai fini del soddisfacimento di esigenze sociali. La presente circolare, redatta d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, illustra il contenuto delle disposizioni introdotte nel 2017 e nel 2018 ed, inoltre, fornisce chiarimenti in merito ad alcuni aspetti della normativa emersi in questo periodo di applicazione, rinviando per il resto a quanto già illustrato con la circolare n. 28/E del 2016. In seguito, per TUIR si intende il Testo Unico delle Imposte sui Redditi approvato con il Decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917 e per Decreto si intende il Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze del 25 marzo 2016 pubblicato sul sito del Ministero del Lavoro il 16 maggio 2016 con comunicato in Gazzetta Ufficiale del 14 maggio 2016. I documenti di prassi richiamati sono pubblicati nella banca dati documentazione tributaria, sul sito [www.agenziaentrate.gov.it](http://www.agenziaentrate.gov.it).

## **1 MODIFICHE INTRODOTTE ALLA DISCIPLINA DEI PREMI DI RISULTATO DALLA LEGGE DI BILANCIO 2017 E DAL DECRETO LEGGE N. 50 DEL 2017**

### **1.1 Ambito soggettivo ed oggettivo di applicazione dell'imposta sostitutiva sui premi di risultato**

La legge di Bilancio 2017 ha esteso sia sotto il profilo soggettivo che oggettivo, l'ambito di applicazione del regime agevolativo previsto dalla legge di Stabilità 2016 per i premi di risultato di ammontare variabile, la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, nonché alle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa, prevedendo un innalzamento dei limiti di reddito dei lavoratori dipendenti che possono beneficiare dell'agevolazione e degli importi dei premi agevolabili. a) Lavoratori destinatari dell'agevolazione I lavoratori dipendenti che possono beneficiare dell'imposta sostitutiva per i premi di risultato, di cui all'art. 1, comma 186, della legge di Stabilità 2016 continuano ad essere individuati esclusivamente in quelli appartenenti al settore privato. Nell'ambito di tale settore è stata, tuttavia, ampliata (art. 1, comma 160, lettera d), della legge di bilancio 2017) la platea dei beneficiari, in quanto possono fruire del regime di favore i lavoratori che nell'anno precedente a quello di percezione del premio siano stati titolari di reddito di lavoro dipendente non superiore ad euro 80.000 annui, e non più euro 50.000 annui, come in origine previsto dalla legge di Stabilità 2016. Il nuovo limite di reddito si applica a partire dai premi di risultato erogati nel 2017, anche se maturati precedentemente o se erogati in virtù di contratti già stipulati, atteso che per i redditi di lavoro dipendente il momento impositivo è determinato sulla base del criterio di cassa, vale a dire sulla base del momento di percezione del reddito. Come precisato nella circolare n. 28/E del 2016, il limite di reddito conseguito nell'anno precedente rilevante ai fini in esame è costituito esclusivamente dal reddito di lavoro dipendente assoggettato a tassazione progressiva e non anche quello assoggettato a tassazione separata, nonché dai premi di risultato assoggettati all'imposta sostitutiva, ad eccezione di quelli erogati sotto forma di benefit esclusi da tassazione. In ragione della ratio della norma, volta ad agevolare i soli lavoratori con reddito di lavoro dipendente non superiore ad euro 80.000, si è dell'avviso che, per i dipendenti che nell'anno precedente a quello di erogazione del premio abbiano beneficiato delle agevolazioni previste per il rientro dei lavoratori in Italia, per i quali la base imponibile del reddito di lavoro dipendente è assunta in misura ridotta (ad es., l. n. 238 del 2010 o d. lgs. n. 147 del 2015), il limite di euro 80.000 dovrà essere calcolato in ragione dell'importo di red-

dito di lavoro dipendente effettivamente percepito. Resta fermo che, come chiarito con la circolare n. 28 del 2016, il limite di euro 80.000 deve essere determinato, per i lavoratori dipendenti che determinano il reddito ai sensi dell'art. 51, comma 8-bis del TUIR, sulla base della retribuzione convenzionale e, per i lavoratori dipendenti che in quanto non residenti non sono stati assoggettati a tassazione in Italia, sulla base del reddito di lavoro dipendente prodotto all'estero. b) Importo di premio agevolabile La legge di Bilancio 2017 ha innalzato, a decorrere dal periodo d'imposta 2017, l'importo del premio assoggettabile ad imposta sostitutiva, che risulta ora fissato in euro 3.000, in luogo di euro 2.000 come precedentemente stabilito, nonché in euro 4.000, in luogo di euro 2.500, in caso di premio erogato da aziende che adottano il coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro. Sui premi erogati da queste aziende è, tuttavia, successivamente intervenuto l'articolo 55, comma 1, del citato decreto legge n. 50 del 2017 che, sostituendo il comma 189 dell'articolo 1 della legge di Stabilità 2016 - concernente l'ulteriore agevolazione - ha disposto che "Per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro ..., è ridotta di venti punti percentuali l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro per il regime relativo all'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti su una quota delle erogazioni previste dal comma 182 non superiore a 800 euro. Sulla medesima quota, non è dovuta alcuna contribuzione a carico del lavoratore. Con riferimento alla quota di erogazioni di cui al presente comma è corrispondentemente ridotta l'aliquota contributiva di computo ai fini pensionistici." Ai sensi del successivo comma 2 del citato art. 55, l'agevolazione contributiva "... opera per i premi e le somme erogate in esecuzione dei contratti di cui all'articolo 1, comma 187, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, sottoscritti successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto. Per i contratti stipulati anteriormente a tale data continuano ad applicarsi le disposizioni già vigenti alla medesima data." Ne consegue che i premi di risultato erogati in esecuzione di contratti, aziendali o territoriali, stipulati dopo l'entrata in vigore del citato decreto legge n. 50, avvenuta il 24 aprile 2017, sono agevolabili nell'importo massimo lordo di euro 3.000 anche se corrisposti da aziende che adottano forme di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro. L'adozione di tale specifica modalità organizzativa continua, tuttavia, ad essere incentivata mediante la diversa misura di riduzione dell'onere contributivo anziché attraverso quella fiscale, rendendo fruibile il beneficio anche da parte delle aziende che erogano premi di risultato di importi più modesti. In particolare, è consentito al datore di lavoro di ridurre il proprio carico contributivo di venti punti percentuali relativamente ad una parte di premio di risultato agevolabile non

superiore ad euro 800, e al lavoratore di non versare su tale importo i contributi a proprio carico. In coerenza con le finalità della norma, volta a favorire il coinvolgimento paritetico dei lavoratori, si ritiene che possano rientrare nella disposizione agevolativa anche i contratti che a partire dal 24 aprile 2017 siano modificati ovvero integrati al fine di prevedere detto coinvolgimento sempreché, naturalmente, siano stati nuovamente depositati entro 30 giorni dalla data in cui, a seguito della modifica, è intervenuta la relativa sottoscrizione in conformità alle previsioni di legge.

## **1.2 Agevolazioni previdenziali e Coinvolgimento paritetico dei lavoratori**

In merito al concetto di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro, si ricorda che, in conformità a quanto sancito dal comma 189 dell'art. 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, l'articolo 4 del Decreto ha già definito l'ambito applicativo della richiamata previsione, stabilendo che l'ulteriore agevolazione trova applicazione "qualora i contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 1, lettera a), prevedano strumenti e modalità di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro da realizzarsi attraverso un piano che stabilisca, a titolo esemplificativo, la costituzione di gruppi di lavoro nei quali operano responsabili aziendali e lavoratori finalizzati al miglioramento o all'innovazione di aree produttive o sistemi di produzione e che prevedono strutture permanenti di consultazione e monitoraggio degli obiettivi da perseguire e delle risorse necessarie nonché la predisposizione di rapporti periodici che illustrino le attività svolte e i risultati raggiunti". Con la circolare n. 28/E del 2016, si è avuto modo di chiarire come tali disposizioni fossero finalizzate ad incentivare quegli schemi organizzativi della produzione e del lavoro orientati ad accrescere la motivazione del personale e a coinvolgerlo in modo attivo nei processi di innovazione, realizzando incrementi di efficienza, produttività e di miglioramento della qualità della vita e del lavoro; in tale sede, è stato precisato che al fine di beneficiare dell'incremento dell'importo su cui applicare l'imposta sostitutiva, è quindi necessario che i lavoratori intervengano, operino ed esprimano opinioni che, in quello specifico contesto, siano considerate di pari livello, importanza e dignità di quelle espresse dai responsabili aziendali che vi partecipano con lo scopo di favorire un impegno "dal basso" che consenta di migliorare le prestazioni produttive e la qualità del prodotto e del lavoro. Tenuto conto che le previsioni normative specificamente destinate al coinvolgimento paritetico dei lavoratori, potrebbero comportare un maggior ricorso a tale modalità organizzativa, si ritiene di dover fornire ulteriori

indicazioni sul punto. Con maggior dettaglio, ai fini dell'applicazione del comma 189 dell'art. 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, e fermo restando quanto previsto nell'articolo 4 del Decreto, il coinvolgimento paritetico dei lavoratori si realizza mediante schemi organizzativi che permettono di coinvolgere in modo diretto e attivo i lavoratori (i) nei processi di innovazione e di miglioramento delle prestazioni aziendali, con incrementi di efficienza e produttività, e (ii) nel miglioramento della qualità della vita e del lavoro. Il coinvolgimento paritetico dei lavoratori deve essere formalizzato a livello aziendale mediante un apposito Piano di Innovazione ("Piano"). Il Piano è elaborato dal datore di lavoro, secondo le indicazioni del contratto collettivo di cui all'art. 51 del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81. Il Piano può essere altresì elaborato mediante comitati paritetici aziendali costituiti secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi di cui all'art. 51 d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81. I gruppi di lavoro di semplice addestramento o formazione non sono strumenti e modalità utili ai fini del coinvolgimento paritetico dei lavoratori. Il Piano deve riportare (i) la disamina del contesto di partenza, (ii) le azioni partecipative e gli schemi organizzativi da attuare e i relativi indicatori, (iii) i risultati attesi in termini di miglioramento e innovazione (iv) il ruolo delle rappresentanze dei lavoratori a livello aziendale, se costituite. Il Piano può contenere progetti di innovazione già avviati, dai quali si attendono ulteriori specifici incrementi di produttività, nonché progetti da avviare. A titolo puramente esemplificativo, il Piano potrebbe indicare, tra le azioni, gli schemi organizzativi di innovazione partecipata ("SOP") o i programmi di gestione partecipata ("PGP"), che già trovano riscontro nelle prassi aziendali censite dalla Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (Eurofound). In particolare: - i SOP sono forme di coinvolgimento diretto dei lavoratori nei processi d'innovazione. I SOP richiedono una comunicazione strutturata tra lavoratori e datore di lavoro. Esemplicativamente, tra i SOP si possono annoverare (i) i gruppi di progetto (gruppi volti a migliorare singole aree produttive, fasi del flusso, prodotti/servizi o sistemi tecnico organizzativi); (ii) la formazione specialistica e mirata all'innovazione; (iii) i sistemi di gestione dei suggerimenti dei lavoratori; (iv) le campagne di comunicazione sugli scopi e lo sviluppo di progetti/programmi di innovazione, (workshop, focus, seminari interattivi); - i PGP attengono a forme di partecipazione diretta dei lavoratori per la gestione delle attività e delle conoscenze produttive nonché del tempo e del luogo di lavoro che consentono di combinare flessibilità, risultati aziendali e qualità della vita e del lavoro. Tra i PGP, esemplificativamente, si annoverano (i) il lavoro in team pianificato, strutturato e formalizzato con assegnazione di obiettivi produttivi e delega parziale al team per la

gestione della polivalenza e della rotazione delle mansioni; (ii) i programmi di gestione della flessibilità spazio-temporale del lavoro in modo condiviso tra azienda e lavoratori (orari a menù, forme di part time a menù sincronizzate con gli orari aziendali, team di autogestione dei turni, banca delle ore, lavoro agile, etc.); (iii) le comunità di pratiche volte a sviluppare conoscenze operative su base volontaria con strumentazione tecnologica e social network (la comunità deve condividere e sviluppare autonomamente i sistemi di conoscenza).

## **2 CONVERSIONE DEL PREMIO DI RISULTATO CON BENI E SERVIZI DI CUI ALL'ART. 51**

### **2.1 Conversione del premio di risultato con beni e servizi di cui all'art. 51, comma 4, del TUIR**

Il comma 160, lett. b) e c), della legge di Bilancio 2017 ha esteso l'ambito di operatività dell'articolo 1, comma 184, della legge di Stabilità 2016, che riconosce al lavoratore, sempreché prevista dalla contrattazione di secondo livello, la facoltà di sostituire il premio di risultato con somme e valori di cui all'art. 51, commi 2 e 3, del TUIR. Dal 2017 la disposizione in esame consente la sostituzione del premio di risultato anche con i benefit previsti dal comma 4 del medesimo articolo 51 del TUIR. In base all'attuale formulazione del citato comma 184, le somme e i valori di cui al comma 4 dell'art. 51 del TUIR erogati in sostituzione del premio di risultato "...concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente secondo le regole ivi previste.". In assenza di tale previsione, la sostituzione di erogazioni monetarie (nel caso di specie il premio di risultato) con beni e servizi comporterebbe l'assoggettamento a tassazione del benefit in base al suo "valore normale", al fine di non alterare la base imponibile fiscale e contributiva del reddito di lavoro dipendente. In ragione della disposizione introdotta dalla legge di Bilancio 2017, l'uso dell'auto aziendale, la concessione di prestiti da parte del datore di lavoro, la messa a disposizione del dipendente dell'alloggio e la concessione gratuita di viaggi ai dipendenti del settore ferroviario, erogati a richiesta del dipendente in sostituzione e nei limiti di valore del premio agevolabile, sono invece assoggettati a tassazione ordinaria assumendo come base imponibile il valore determinato sulla base dei criteri dettati dal comma 4 dell'art. 51 del TUIR. La parte del premio eccedente il valore del benefit di cui al comma 4 resta assoggettata ad imposta sostitutiva o a tassazione ordinaria a scelta del lavoratore, ovvero potrà essere sostituita con gli altri benefit di cui all'art. 51 del TUIR. Con tale previsione il legislatore ha dato quindi piena attuazione al criterio di fungibilità tra erogazione monetaria dei premi di risultato agevolabili ed

erogazioni dei medesimi premi sotto forma di benefit in natura, prevedendo che questi ultimi mantengano comunque il loro regime di tassazione, in tutte le ipotesi dettate dall'art. 51 del TUIR e non solo nelle fattispecie di cui ai commi 2 e 3 del medesimo articolo 51. A prescindere quindi da valutazioni di convenienza fiscale nella scelta di richiedere l'erogazione del premio di risultato sotto forma di benefit di cui al comma 4 dell'art. 51 del TUIR, l'intervento normativo va inquadrato sotto il profilo sistematico come completamento del principio introdotto dalla legge di Stabilità del 2016.

**2.1.1 Sostituzione del premio di risultato con la concessione di veicoli aziendali** La concessione in uso promiscuo di autoveicoli, motocicli e ciclomotori, ai sensi del citato articolo 51, comma 4, lett. a), del TUIR concorre alla formazione del reddito di lavoro dipendente per "... il 30 per cento dell'importo corrispondente ad una percorrenza convenzionale di 15 mila chilometri calcolato sulla base del costo chilometrico di esercizio desumibile dalle tabelle nazionali ... [dell'] Automobile Club d'Italia ...al netto degli ammontari eventualmente trattenuti al dipendente". Nell'ipotesi in cui il dipendente richieda la sostituzione del premio di risultato agevolabile, ai sensi dei commi 182 e ss. dell'art. 1 della legge di Stabilità 2016, con l'autoveicolo, motociclo e ciclomotore aziendale, concorrerà alla formazione del reddito di lavoro dipendente non il valore normale attribuibile all'utilizzo del veicolo (ad esempio, il canone di noleggio) ma il relativo valore determinato forfetariamente. Esempio:

- Premio di risultato agevolabile € 3.000
- Valore imponibile dell'auto concessa in uso promiscuo, in base alle tabelle ACI € 1.885,50 ( $€ 0,4190 \times \text{km. } 15.000 \times 30\%$ )
- Base imponibile dell'auto, anche a seguito della conversione del premio di risultato, € 1.885,50, da assoggettare a tassazione ordinaria
- Base imponibile da assoggettare ad imposta sostitutiva o, a scelta del lavoratore, a tassazione ordinaria ovvero sostituita con gli altri benefit, € 1.114,50 ( $€ 3000 - € 1.885,50$ ). Se al lavoratore dipendente è trattenuta una somma per l'uso del veicolo aziendale (quota di reddito già assoggettata a tassazione), la base imponibile del benefit è ridotta di pari importo.

### 2.1.2 Sostituzione del premio di risultato con la concessione di prestiti

La lettera b) del comma 4 dell'articolo 51 del TUIR dispone che in caso di concessione di prestiti "si assume il 50 per cento della differenza tra l'importo degli interessi calcolato al tasso ufficiale di sconto vigente al termine di ciascun anno e l'importo degli interessi calcolato al tasso applicato sugli stessi...". Si fa presente che la scrivente, con risoluzione 28 maggio 2010 n. 46, ha riconosciuto che il criterio dettato dal comma 4, lett. b), dell'art. 51 del TUIR, si applica anche nell'ipotesi in cui il datore di lavoro eroghi direttamente sul conto corrente che il dipendente mutuatario ha dedicato al pagamento del mutuo, un contributo aziendale a copertura di una quota degli interessi maturati. In tal caso, infatti, sempreché le modalità di accreditamento della somma realizzino un collegamento immediato e univoco tra l'erogazione aziendale e il pagamento degli interessi di mutuo, concorrerà alla formazione del reddito di lavoro dipendente, anziché l'intero importo degli interessi pagati dal datore di lavoro, il 50 per cento dell'ammontare risultante dalla differenza tra gli interessi calcolati al tasso ufficiale di sconto vigente al 31 dicembre di ciascun anno e gli interessi rimasti a carico del dipendente. Analogamente, nell'ipotesi di sostituzione del premio di risultato con il pagamento di interessi di mutuo da parte del datore di lavoro, concorrerà alla formazione del reddito di lavoro dipendente il 50 per cento della differenza tra l'importo degli interessi calcolato al tasso ufficiale di sconto vigente al termine dell'anno e l'importo degli interessi rimasto a carico del lavoratore, al netto del contributo erogato dall'azienda in sostituzione del premio sostituito. Esempio:

- Premio di risultato agevolabile € 3.000 o Interessi dovuti dal dipendente in base al contratto di mutuo € 4.000 o Interessi calcolati al tasso ufficiale di sconto € 2.000
  - Interessi rimasti a carico del dipendente dopo la conversione del premio € 1.000 (€ 4.000 - € 3.000)
  - Base imponibile del benefit € 500 (€ 2.000 - € 1.000 = € 1.000 \* 50%)
  - Base imponibile da assoggettare ad imposta sostitutiva o, a scelta del lavoratore, a tassazione ordinaria ovvero sostituita con gli altri benefit, € 2.500 (€ 3000 - € 500). Se al lavoratore dipendente è trattenuta una somma per la concessione del prestito (quota di reddito già assoggettata a tassazione), la base imponibile del benefit è ridotta di pari importo.
- ### 2.1.3 Sostituzione del premio di risultato con la concessione in locazione, uso o comodato di fabbricati Ai sensi dell'art. 51,

comma 4, lett. c), del TUIR, la concessione in locazione, uso o comodato di fabbricati al dipendente genera reddito di lavoro dipendente in misura pari alla "... differenza tra la rendita catastale del fabbricato aumentata di tutte le spese inerenti il fabbricato stesso, comprese le utenze non a carico dell'utilizzatore e quanto corrisposto per il godimento del fabbricato stesso. Per i fabbricati concessi in connessione all'obbligo di dimorare nell'alloggio stesso, si assume il 30 per cento della predetta differenza...". Analogamente a quanto illustrato nei precedenti paragrafi, nell'ipotesi in cui il lavoratore, in ragione di quanto previsto dal contratto aziendale o territoriale, abbia scelto l'assegnazione, in comodato, uso o locazione, di un fabbricato in luogo dell'erogazione del premio di risultato assoggettabile ad imposta sostitutiva del 10 per cento, rileverà quale reddito di lavoro dipendente non l'intero valore del canone di locazione, ma la rendita catastale al netto di quanto corrisposto dal dipendente. Esempio:

- Premio di risultato agevolabile € 3.000 o Valore della rendita catastale al netto di quanto corrisposto dal dipendente € 2.000
- Base imponibile del benefit, anche a seguito della conversione del premio di risultato, € 2.000
- Base imponibile da assoggettare ad imposta sostitutiva o, a scelta del lavoratore, a tassazione ordinaria ovvero sostituita con gli altri benefit, € 1.000 (€ 3.000 - € 2.000) Se al lavoratore dipendente è trattata una somma per la concessione in locazione, uso o comodato del fabbricato (quota di reddito già assoggettata a tassazione), la base imponibile del benefit è ridotta di pari importo.

#### **2.1.4 Sostituzione del premio di risultato con la concessione gratuita di viaggi ai dipendenti del settore ferroviario**

Ai sensi dell'art. 51, comma 4, lett. c-bis), del TUIR, la concessione gratuita di viaggi ai dipendenti del settore ferroviario genera reddito di lavoro dipendente per un "...importo corrispondente all'introito medio per passeggero/chilometro, desunto dal Conto nazionale dei trasporti e stabilito con decreto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti, per una percorrenza media convenzionale, riferita complessivamente ai soggetti di cui al comma 3, di 2.600 chilometri. Il decreto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti è emanato entro il 31 dicembre di ogni anno ed ha effetto dal periodo di imposta successivo a quello in corso alla data della sua emanazione.". Con Decreto del 21 novembre 2017, il Ministero delle Infra-

strutture e dei Trasporti ha stabilito che "... l'importo corrispondente all'introito medio per passeggero-chilometro [è] pari a € 0,072, come desunto dal Conto nazionale delle infrastrutture e dei trasporti riferito agli anni 2015 e 2016, per una percorrenza media convenzionale di 2.600 chilometri...". Analogamente a quanto illustrato nei precedenti paragrafi, nell'ipotesi in cui il lavoratore dipendente delle società o enti che gestiscono servizi di trasporto ferroviario abbia scelto la concessione gratuita di viaggio in luogo dell'erogazione del premio di risultato assoggettabile ad imposta sostitutiva del 10 per cento, rileverà quale reddito di lavoro dipendente non l'intero valore del servizio di trasporto ferroviario, ma il relativo valore determinato forfaitariamente, al netto di quanto corrisposto dal dipendente. Esempio:

- Premio di risultato agevolabile € 1.000
- Valore del servizio di trasporto ferroviario determinato forfaitariamente € 187,20 (€ 0,072\* km. 2.600)
- Base imponibile del benefit, anche a seguito della conversione del premio di risultato, € 187,20
- Base imponibile da assoggettare ad imposta sostitutiva o, a scelta del lavoratore, a tassazione ordinaria ovvero sostituita con gli altri benefit, € 812, 80 (€ 1.000 - € 187,20). Se al lavoratore dipendente è trattenuta una somma per la concessione gratuita di viaggi (quota di reddito già assoggettata a tassazione), la base imponibile del benefit è ridotta di pari importo.

## 2.2 Conversione del premio di risultato con contributi alle forme pensionistiche complementari

La legge di Bilancio 2017, oltre a disciplinare la fungibilità tra erogazioni monetarie dei premi di risultato ed erogazioni degli stessi sotto forma dei benefit di cui al comma 4 dell'art. 51 del TUIR, ha introdotto misure di particolare favore nelle ipotesi in cui il premio di risultato sia erogato, su scelta del dipendente, sotto forma di contribuzione alla previdenza complementare o a casse aventi esclusivamente fini assistenziali o sotto forma di assegnazione di azioni, prevedendo che tali erogazioni in natura non concorrono alla determinazione del reddito di lavoro dipendente anche se effettuate in misura superiore e, in caso di assegnazione di azioni, senza rispettare le condizioni stabilite dalle rispettive norme di esenzione. In particolare, per quanto concerne la sostituzione dei premi di risultato agevolabili con il versamento di contributi a fondi di previdenza comple-

mentare, la lett. c) del comma 160 dell'art. 1 della legge di Bilancio 2017, inserendo il comma 184-bis nell'articolo 1 della legge di Stabilità 2016, dispone che "Ai fini dell'applicazione del comma 184, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dai commi da 182 a 191: a) i contributi alle forme pensionistiche complementari di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, versati, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182 del presente articolo, anche se eccedenti i limiti indicati all'articolo 8, commi 4 e 6, del medesimo decreto legislativo n. 252 del 2005. Tali contributi non concorrono a formare la parte imponibile delle prestazioni pensionistiche complementari ai fini dell'applicazione delle previsioni di cui all'articolo 11, comma 6, del medesimo decreto legislativo n. 252 del 2005;..." (sottolineatura aggiunta) La sostituzione, in esenzione d'imposta, del premio di risultato con contributi alla previdenza complementare come chiarito con la circolare 28 del 2016, era già possibile in base alle ordinarie regole di determinazione del reddito di lavoro dipendente, dal momento che tali contributi trattenuti dal datore di lavoro rientrano nella previsione di cui all'art. 51, comma 2, lett. h), del TUIR. I contributi alla previdenza complementare costituiscono, infatti, oneri deducibili ai sensi dell'articolo 10, lettera e-bis) del TUIR, e come tali non concorrono alla formazione del reddito imponibile. Con la disposizione in commento, il legislatore del 2017 ha espressamente menzionato la sostituzione del premio di risultato con i contributi alle forme pensionistiche complementari ed ha disposto che il premio di risultato erogato sotto forma di contribuzione non è assoggettato a tassazione anche se detti contributi superano il limite di deducibilità dal reddito di euro 5.164,57 previsto dall'articolo 8, commi 4 e 6, del decreto legislativo n. 252 del 2005 (limite incrementato, limitatamente ai primi cinque anni di contribuzione, di un importo non superiore ad euro 2.582,29 per i lavoratori di prima occupazione). I contributi alla previdenza complementare se versati in sostituzione del premio di risultato possono, pertanto, essere esclusi dalla formazione del reddito complessivo del lavoratore per un importo di euro 8.164,57 potendo aggiungersi al limite di deducibilità di euro 5.164,57 (incrementato come sopra detto per i lavoratori di prima occupazione). Quale ulteriore misura di favore, è previsto che l'esclusione dal reddito dei contributi versati alla previdenza complementare in sostituzione dei premi di risultato non ha effetti sulla tassazione della prestazione pensionistica. La legge di Bilancio 2017, disponendo una deroga all'art. 11, comma 6, del d. lgs. n. 252 del 2005, che prevede l'imponibilità di tali prestazioni per il loro ammontare complessivo al netto dei contributi non dedotti, prevede, infatti, che i contributi in esame siano comunque dedotti dalla base im-

nibile. Ne consegue che entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello in cui i contributi sono stati versati, alla forma previdenziale complementare, il contribuente è tenuto a comunicare a quest'ultima sia l'eventuale ammontare di contributi non dedotti, che l'importo dei contributi sostitutivi del premio di risultato che, seppur non assoggettati ad imposizione, non dovranno concorrere alla formazione della base imponibile della prestazione previdenziale. Considerata la ratio della disposizione in esame, si è dell'avviso che l'equiparazione dei contributi sostitutivi del premio di risultato a quelli non dedotti dal reddito, operi non solo in caso di erogazione della prestazione pensionistica ma anche nell'ipotesi di erogazione di anticipazioni o di riscatto della prestazione stessa, dovendo intendersi che il riferimento all'art. 11, comma 6, del decreto legislativo n. 252 del 2005 (disciplinante il regime della prestazione), operato dalla lett. c) del comma 160, preveda un criterio generale di determinazione della base imponibile della erogazione generata dai contributi versati in sostituzione dei premi di risultato.

### **2.3 Conversione del premio di risultato con contributi di assistenza sanitaria versati ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale**

In base alla legge di Stabilità 2016, il premio di risultato può essere sostituito da contributi sanitari alle casse aventi esclusivamente fine assistenziale, che ai sensi della lettera a) dell'articolo 51 del TUIR sono esclusi dalla determinazione del reddito di lavoro dipendente nel limite complessivo di euro 3.615,20. Con la circolare n. 28 del 2016 è stato precisato che se ai sensi della citata lettera a) sono versati alla cassa contributi per euro 3.000, il premio agevolato può essere convertito in contributi esenti per un ammontare non eccedente euro 615, 20. La lettera b) del comma 184-bis dell'art. 1 della legge n. 208 del 2015 dispone che "Ai fini dell'applicazione del comma 184, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dai commi da 182 a 191:... b) i contributi di assistenza sanitaria di cui all'articolo 51, comma 2, lettera a), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, versati per scelta del lavoratore in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182 del presente articolo, anche se eccedenti i limiti indicati nel medesimo articolo 51, comma 2, lettera a);". Dal periodo d'imposta 2017, pertanto, i contributi versati ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale in sostituzione di premi di risultato non concorrono alla

formazione del reddito di lavoro dipendente anche se aggiuntivi a contributi già versati dal datore di lavoro o dal lavoratore per un importo di euro 3.615,20. A tale importo potrà infatti aggiungersi l'ulteriore importo di contributi esclusi dal reddito nel limite massimo di euro 3.000 (elevato ad euro 4.000 in caso di premi erogati da aziende che abbiano adottato forme di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nella organizzazione del lavoro sulla base di contratti stipulati entro il 24 aprile 2017). Diversamente da quanto disposto per i contributi alla previdenza complementare, tuttavia, la legge di Bilancio 2017 non ha dettato disposizioni per disciplinare gli effetti della detassazione dei contributi in esame sulla prestazione sanitaria resa dalla cassa sanitaria ed in particolare sulla deducibilità o detraibilità delle spese sanitarie rimborsate dalla cassa. In assenza di specifiche disposizioni tornano quindi applicabili i principi generali in base ai quali la deduzione o detrazione degli oneri è possibile nella misura in cui la relativa spesa sia rimasta a carico del contribuente, condizione che non sussiste qualora la spesa sia sostenuta o rimborsata a seguito di contributi dedotti dal reddito o che non hanno concorso alla formazione del reddito, come nel caso di contributi versati in sostituzione di premi di risultato agevolabili. Per quanto concerne il rispetto dei principi di mutualità che devono orientare l'attività delle casse aventi esclusivamente fine assistenziale si rinvia al successivo paragrafo 4.10.

#### **2.4 Conversione del premio di risultato con azioni**

L'articolo 51, comma 2, lettera g) del TUIR, che disciplina il cosiddetto "azionariato popolare", prevede la non concorrenza al reddito di lavoro dipendente del "valore delle azioni offerte alla generalità dei dipendenti per un importo non superiore complessivamente nel periodo d'imposta a euro 2.065,83, a condizione che non siano riacquistate dalla società emittente o dal datore di lavoro o comunque cedute prima che siano trascorsi almeno tre anni dalla percezione; qualora le azioni siano cedute prima del predetto termine, l'importo che non ha concorso a formare il reddito al momento dell'acquisto è assoggettato a tassazione nel periodo d'imposta in cui avviene la cessione." Con risoluzione n. 118/E del 12 agosto 2005, l'Agenzia delle Entrate ha affermato che qualora le azioni siano cedute prima del termine del triennio, l'importo che non ha concorso a formare il reddito al momento dell'acquisto è assoggettato a tassazione nel periodo d'imposta in cui avviene la cessione, quale compenso in natura di lavoro dipendente. Un analogo recupero a tassazione è previsto nel caso di riacquisto da parte del datore di lavoro e della società emittente a prescindere

dal periodo di possesso. La lett. c) del nuovo comma 184-bis della legge di Bilancio 2017, consente la sostituibilità, in esenzione d'imposta, del premio di risultato con azioni della società/datore di lavoro o delle società del gruppo anche nell'ipotesi in cui non siano rispettate le condizioni previste dalla lett. g) riportata. Poiché la norma richiama le condizioni della lettera g) in esame e non solo i limiti di importo da essa previsti, si deve ritenere che la deroga disposta dalla legge di Bilancio 2017 riguardi non solo il limite di valore delle azioni che non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente, ma anche la condizione che richiede l'attribuzione delle azioni alla generalità dei dipendenti nonché la condizione di non cedibilità delle azioni da parte del dipendente prima del triennio dalla assegnazione nonché, anche oltre tale termine, al datore di lavoro o alla società emittente. Ne consegue che non si genererà reddito imponibile nei confronti del lavoratore che sostituisca, in tutto o in parte, il premio di risultato con azioni della società/datore di lavoro o del gruppo:

- sia nel caso in cui l'offerta sia rivolta, anziché alla generalità, a categorie di lavoratori, purché in conformità alle previsioni contrattuali (aziendali e/o territoriali);
- sia nel caso in cui il valore delle azioni "convertite" superi il limite di euro 2.065,83 previsto per ciascun periodo d'imposta potendo, pertanto, essere assegnate azioni per un importo complessivo pari a euro 5.065,83 (2.065,83 + 3000 di premio convertito);
- sia qualora le medesime azioni siano riacquistate dalla società emittente o dal datore di lavoro;
- sia, infine, qualora siano cedute prima che siano trascorsi tre anni dalla conversione del premio di risultato assoggettabile ad imposta sostitutiva. Resta fermo che la cessione delle azioni da parte del dipendente potrà generare "reddito diverso", ai sensi dell'articolo 67, del TUIR. Esempio:
  - 1 febbraio 2018: assegnazione azioni, alla generalità dei dipendenti, per un importo complessivo di euro 2.000;
  - 10 marzo 2018: assegnazione di azioni a seguito della conversione del premio di risultato di valore pari ad euro 3.000;
  - 30 marzo 2018: riacquisto da parte della società/datore di lavoro delle azioni "convertite con il premio di risultato" per un valore di euro 1.500; o 2 aprile 2018: cessione a terzi di azioni "convertite con il premio di risultato" per il restante valore di euro 1.500. La cessione delle azioni potrà generare "reddito diverso" ai sensi

dell'articolo 67, del TUIR, ma non reddito di lavoro dipendente. In relazione alla disciplina tributaria da applicarsi alle plusvalenze derivanti dalla vendita delle azioni assegnate in luogo, in tutto o in parte, del premio di risultato, si ricorda che ai sensi dell'art. 68, comma 6, del TUIR "Le plusvalenze indicate nelle lettere c), c-bis) e c-ter) del comma 1 dell'art. 67 sono costituite dalla differenza tra il corrispettivo percepito .... ed il costo o il valore di acquisto assoggettato a tassazione ....(sottolineatura aggiunta). In deroga a tale disposizione, l'art. 1, comma 161, della legge di Bilancio 2018 modificando l'art. 1, comma 184-bis, lett. c), della legge di Stabilità 2016, ha previsto che "...il costo o il valore di acquisto è pari al valore delle azioni ricevute, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al medesimo comma 182". In applicazione di tale ultima disposizione, quindi, dal 2018 la plusvalenza fiscalmente rilevante è determinata dalla differenza tra il prezzo della vendita delle azioni e l'importo del premio di risultato erogato in azioni. Infine, si ricorda che la scrivente con risoluzione n. 186 del 2002 ha precisato che nel caso in cui il dipendente abbia ricevuto una pluralità di assegnazioni di azioni in diverse annualità, si considerano cedute per prime le partecipazioni acquisite in data meno recente (cosiddetto criterio "FIFO": first in first out). Il criterio FIFO rappresenta, infatti, il metodo più equo ai fini dell'individuazione delle azioni oggetto della cessione nell'ambito del periodo triennale di riferimento. La peculiarità della lett. c) in commento induce tuttavia a ritenere che il criterio FIFO non sia applicabile nelle ipotesi in cui l'assegnazione di azioni sostitutive di premi di risultato agevolabili sia successiva ad altre assegnazioni di azioni, in quanto in tal caso l'applicazione del criterio FIFO comporterebbe di fatto la condizione di non cedibilità nel triennio anche delle azioni assegnate in sostituzione dei premi agevolabili nel triennio espressamente derogata dal legislatore. Quanto affermato con la citata risoluzione n. 186/E deve riferirsi, pertanto, a fattispecie diverse da quelle disciplinate dall'art. 1, co. 184-bis, lett. c), della legge di Stabilità 2016, le quali devono ritenersi oggetto di una autonoma gestione.

### **3 MODIFICHE INTRODOTTE DALLE LEGGI DI BILANCIO 2017 e 2018 ALL'ART. 51, COMMA 2 DEL TUIR**

#### **3.1 Copertura del rischio di non autosufficienza o del rischio di gravi patologie - articolo 51, co. 2, lett. f-quater), del TUIR -**

L'articolo 1, comma 161, della legge di Bilancio 2017 inserisce al comma 2 dell'articolo 51 del TUIR, una nuova ipotesi di benefit detassato prevista dalla nuova lettera f-quater), in base alla quale non concorrono a formare il reddito "i contributi e i premi versati dal datore di lavoro a favore della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana, le cui caratteristiche sono definite dall'articolo 2, comma 2, lettera d), numeri 1) e 2), del decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali 27 ottobre 2009, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 12 del 16 gennaio 2010, o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie". La relazione illustrativa al disegno di legge di bilancio A.C. 4127 chiarisce che in base a tale disposizione non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente solo i contributi e i premi versati per le polizze ccdd. "Long Term Care" e "Dread Disease", ovvero per le polizze volte ad assicurare le terapie di lungo corso e le malattie gravi. Sono riconducibili alla prima tipologia, le polizze dirette a garantire una copertura assicurativa per stati di non autosufficienza del dipendente, che richiedono generalmente il sostenimento di spese per lunga degenza. L'individuazione dei soggetti non autosufficienti avviene secondo i criteri già illustrati con la circolare n. 28/E del 2016 (par. 2.3), omologhi peraltro a quelli considerati dalla lettera f) dell'articolo 15 del TUIR ai fini della detrazione d'imposta dei premi per assicurazioni aventi ad oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana. Appartengono, invece, alla seconda categoria (Dread Disease) le polizze dirette a garantire una copertura assicurativa contro il rischio di insorgenza di malattie particolarmente gravi. In assenza di riferimenti normativi volti a delimitare il contenuto delle 'gravi patologie', si ritiene di poter fare riferimento all'elenco delle malattie professionali per le quali è obbligatoria la denuncia all'Ispettorato del lavoro, di cui all'articolo 139 del d.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124 (Testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali), elenco pubblicato con D.M. 18 aprile 1973, e da ultimo aggiornato con D.M. 10 giugno 2014. Relativamente alle polizze Long Term Care, le caratteristiche delle prestazioni che devono essere garantite vengono individuate dalla norma mediante il rinvio alle 'prestazioni vincolate' di cui all'articolo 2, comma 2, lettera d), nu-

meri 1) e 2) del D.M. 27 ottobre 2009, ovvero:

- 1) prestazioni sociali a rilevanza sanitaria da garantire alle persone non autosufficienti al fine di favorire l'autonomia e la permanenza a domicilio, con particolare riguardo all'assistenza tutelare, all'aiuto personale nello svolgimento delle attività quotidiane, all'aiuto domestico familiare, alla promozione di attività di socializzazione volta a favorire stili di vita attivi, nonché le prestazioni della medesima natura da garantire presso le strutture residenziali e semi-residenziali per le persone non autosufficienti non assistibili a domicilio, incluse quelle di ospitalità alberghiera;
- 2) prestazioni sanitarie a rilevanza sociale, correlate alla natura del bisogno, da garantire alle persone non autosufficienti in ambito domiciliare, semi-residenziale e residenziale, articolate in base alla intensità, complessità e durata dell'assistenza. In assenza della norma in esame, come chiarito con risoluzione n. 391/E del 2007, i contributi versati dal datore di lavoro per garantire ai dipendenti una copertura assicurativa del tipo Long Term Care costituivano una componente del reddito di lavoro dipendente, salva l'applicazione del comma 3 dell'articolo 51 del TUIR, che esclude dal reddito "il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo di imposta a 258,23 euro". Le indicazioni fornite con il citato documento di prassi restano ora valide solo in relazione a tipologie di polizze diverse da quelle "Long Term Care" e da quelle Dread Disease stipulate dal datore di lavoro in favore dei propri dipendenti. L'utilizzo, da parte del legislatore, dei termini "contributi e premi" senza altra specificazione, porta a ritenere che la lettera f-quater) trovi applicazione anche nelle ipotesi in cui i contributi siano versati ad enti o casse non aventi i requisiti di cui alla lettera a) del comma 2 dell'articolo 51 del TUIR, o a fondi sanitari non iscritti all'anagrafe, nonché ad enti bilaterali così come definiti dall'articolo 2, comma 1, lett. h), del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276. Al riguardo, si fa presente che le prestazioni di cui alla lettera f-quater) possono essere rese anche a fronte dei contributi versati ai sensi della precedente lett. a) dell'art. 51, alle casse aventi esclusivamente fine assistenziale. Considerato che ai sensi di quest'ultima disposizione, i contributi non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente per "... un importo non superiore complessivamente ad euro 3.615,20.", si è dell'avviso che affinché non operi il predetto limite è necessario che le casse contabilizzino separatamente i contributi ricevuti dal datore di lavoro per le prestazioni aventi ad oggetto il rischio di non autosufficienza o di gravi patologie, di cui all'art. 51,

comma 2, lett. f-quater), del TUIR. La non concorrenza al reddito di lavoro dipendente prevista per i contributi versati ai sensi della lettera f-quater) si realizza sempreché gli stessi siano destinati all'erogazione di prestazioni in favore del dipendente e non anche dei suoi familiari. Pertanto, laddove la polizza garantisca prestazioni sia al dipendente che ai familiari, occorrerà scorporare la quota riferita alla posizione dei familiari, fermo restando che per tale ipotesi potrebbe trovare applicazione l'esclusione dalla formazione del reddito di lavoro dipendente ai sensi del comma 3 dell'art. 51, in base al quale non concorre alla formazione del reddito di lavoro dipendente il "valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo di imposta a 258,23 euro" o ai sensi dell'art. 51, co. 2, lett. a) alle condizioni e nei limiti previsti da tale disposizione. Altra condizione da rispettare ai fini della non concorrenza al reddito dei premi o contributi in esame è costituita dalla circostanza che il versamento del premio o del contributo venga eseguito dal datore di lavoro in favore della generalità o di categorie di dipendenti. La non concorrenza alla formazione del reddito di lavoro dipendente esclude in ogni caso che in relazione ai premi versati sia possibile fruire della detrazione d'imposta prevista dal richiamato articolo 15, comma 1, lett. f) mentre, viceversa, il concorso alla formazione del reddito dei premi relativi alla posizione dei familiari, se a carico, consente di fruire della detrazione d'imposta di cui al richiamato articolo 15, comma 1, lett. f) del TUIR relativamente ai premi aventi le caratteristiche previste dalla norma richiamata.

### **3.2 Benefit erogati in base a contratto nazionale - art. 51, co. 2, lett. f), del TUIR**

L'art. 1, comma 162, della legge di Bilancio 2017 reca una norma volta a chiarire la portata dell'articolo 51, comma 2, lett. f) del TUIR nei casi in cui l'erogazione dei benefit sia stata oggetto di contrattazione. È statuito che "le disposizioni di cui all'articolo 51, comma 2, lettera f), del TUIR...si interpretano nel senso che le stesse si applicano anche alle opere e servizi riconosciuti dal datore di lavoro, del settore privato o pubblico, in conformità a disposizioni di contratto collettivo nazionale di lavoro, di accordo interconfederale o di contratto collettivo territoriale". La disposizione definisce il ruolo della contrattazione collettiva nell'erogazione dei benefit (non quali surrogati del premio di risultato), specificando che gli stessi possono essere oggetto di contrattazione sia a livello nazionale (primo livello), che decentrata (secondo livello), ossia territoriale e aziendale. Tale

previsione conferma il favor già espresso dal legislatore del 2016 per il coinvolgimento delle parti sociali nella definizione dei piani di welfare e per la loro negoziazione bilaterale. La norma di natura interpretativa, quindi con effetto retroattivo, si ritiene che operi non solo relativamente alle opere e servizi disciplinati dalla lettera f), ma anche per “le somme e i valori” disciplinati dalle successive lettere f-bis), f-ter) e nella nuova lettera f-quater). Si ritiene, infatti, che queste ultime costituiscano una specificazione degli oneri di utilità sociale indicati nella lett. f) e, in quanto tali, da disciplinare unitariamente. La disposizione interpretativa, naturalmente, non fa venir meno la possibilità che i benefit di cui alle richiamate lettere f), f-bis), f-ter) ed f-quater) siano erogati volontariamente, ovvero con regolamento aziendale che configuri l’adempimento di un obbligo negoziale, così come precisato con circolare n. 28/E del 15 giugno 2016, § 2.1. Tale considerazione si riflette, invero, in relazione alla disciplina fiscale dei costi sostenuti dall’azienda per tali finalità, dal momento che l’art. 100 del TUIR prevede che “Le spese relative ad opere o servizi utilizzabili dalla generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti volontariamente sostenute per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, sono deducibili per un ammontare complessivo non superiore al 5 per mille dell’ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi.”. Nella diversa ipotesi in cui le predette spese siano sostenute in base a contrattazione collettiva di primo o secondo livello, l’art. 95 del TUIR consente l’integrale deducibilità.

### **3.3 Somme erogate o rimborsate ai dipendenti per l’acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e inter-regionale - art. 51, comma 2, lett. d-bis), del TUIR -**

L’articolo 1, comma 28, lett. b), della legge di Bilancio 2018, ha introdotto all’art. 51, comma 2, del TUIR, la lettera d-bis), con la quale è previsto che non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente “le somme erogate o rimborsate alla generalità o a categorie di dipendenti dal datore di lavoro o le spese da quest’ultimo direttamente sostenute, volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento aziendale, per l’acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente e dei familiari indicati nell’articolo 12 che si trovano nelle condizioni previste nel comma 2 del medesimo articolo 12;”. Con la disposizione citata l’esclusione dal reddito, prevista per il servizio di “trasporto collettivo” di cui alla prece-

dente lett. d) dell'art. 51, comma 2, del TUIR, è stata estesa anche all'ipotesi di concessione da parte del datore di lavoro di abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale o disomme erogate per l'acquisto di tali abbonamenti o a titolo di rimborso della relative spesa. Il regime fiscale di favore è riconosciuto sia nell'ipotesi in cui il benefit sia erogato dal datore di lavoro volontariamente sia nell'ipotesi in cui sia erogato in esecuzione di disposizioni di contratto, accordo o di regolamento aziendale; inoltre, la non concorrenza al reddito di lavoro dipendente trova applicazione anche qualora l'abbonamento per il trasporto pubblico sia destinato ad un familiare del dipendente a condizione che risulti fiscalmente a carico di quest'ultimo. Ai fini dell'esclusione dal reddito di lavoro dipendente, è necessario che l'abbonamento al trasporto pubblico sia offerto alla generalità dei lavoratori dipendenti o a categorie di dipendenti, dal momento che qualora fosse messo a disposizione solo di taluni lavoratori dipendenti, si configurerebbe un fringe benefit rilevante ai fini della formazione del reddito di lavoro dipendente. L'esclusione si rende applicabile sempreché il datore di lavoro acquisisca e conservi la documentazione comprovante l'utilizzo delle somme da parte del dipendente coerentemente con la finalità per le quali sono state corrisposte; è irrilevante, invece, la circostanza che le somme erogate coprano o meno l'intero costo dell'abbonamento. Per la individuazione degli abbonamenti agevolabili, si richiama quanto chiarito dalla circolare 7 marzo 2008, n. 19/E, con la quale in merito alla detrazione, introdotta dall'art. 1, co. 309, legge n. 244 del 2007 (l. finanziaria 2008), è stato precisato che per abbonamento ai mezzi di trasporto pubblico si intende un titolo di trasporto che consenta al titolare autorizzato di poter effettuare un numero illimitato di viaggi, per più giorni, su un determinato percorso o sull'intera rete, in un periodo di tempo specificato, quindi, sono ricompresi nell'ambito di operatività della norma in esame solo le spese/costi per gli abbonamenti che implicano un utilizzo non episodico del mezzo di trasporto pubblico. Si ritiene, quindi, che non possano beneficiare dell'agevolazione i titoli di viaggio che abbiano una durata oraria, anche se superiore a quella giornaliera, quali ad esempio i biglietti a tempo che durano 72 ore, né le cosiddette carte di trasporto integrate che includono anche servizi ulteriori rispetto a quelli di trasporto quali ad esempio le carte turistiche che oltre all'utilizzo dei mezzi di trasporto pubblici consentono l'ingresso a musei o spettacoli. Per servizi di trasporto pubblico locale, regionale o interregionale devono intendersi quelli aventi ad oggetto il trasporto di persone, ad accesso generalizzato, resi da enti pubblici ovvero da soggetti privati affidatari del servizio pubblico sulla base di specifiche concessioni o autorizzazioni da parte di soggetti pubblici. Rientra in tale categoria qual-

siasi servizio di trasporto pubblico, a prescindere dal mezzo di trasporto utilizzato, che operi in modo continuativo o periodico con itinerari, orari, frequenze e tariffe prestabilite. Atteso l'ampio riferimento all'ambito "locale, regionale e interregionale" contenuto nella norma, il beneficio può riguardare gli abbonamenti relativi a trasporti pubblici che si svolgono tanto all'interno di una regione, quanto mediante attraversamento di più regioni.

#### **4 ULTERIORI CHIARIMENTI in MATERIA di PREMI di RISULTATO e di BENEFIT ESCLUSI dal REDDITO**

##### **4.1 Premi di risultato erogati da più datori di lavoro: limiti di premio agevolabile**

I limiti d'importo dei premi di risultato assoggettabili ad imposta sostitutiva che, come detto al paragrafo 1.1, la legge di Bilancio 2017 ha elevato, a partire da tale anno, ad euro 3.000 e, per quelli erogati da aziende che adottano il coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro, ad euro 4.000, devono essere riferiti al periodo d'imposta. Pertanto, tali limiti devono essere calcolati computando tutti i premi percepiti dal dipendente nell'anno, anche se sotto forma di partecipazione agli utili o di benefit detassati, a prescindere dal fatto che siano erogati in base a contratti diversi o da diversi datori di lavoro o che abbiano avuto differenti momenti di maturazione. Per quanto riguarda il limite previsto per i premi erogati da datori di lavoro che abbiano adottato il coinvolgimento paritetico dei lavoratori nella organizzazione del lavoro, in esecuzione di contratti stipulati prima del 24 aprile 2017, data di entrata in vigore del d.l. n. 50 del 2017, l'agevolazione, in caso di erogazione di premi da parte di più datori di lavoro, può essere applicata entro tale maggior importo nella sola ipotesi in cui tutti i premi di risultato siano erogati da aziende che abbiano adottato tali schemi organizzativi, contraddistinti dal codice 2 in CU, come indicato dalle istruzioni al modello di Certificazione Unica 2017 (punti 571 e 577) nonché ai modelli di dichiarazione "Redditi 2017" e "730/2017". In tal caso, anche se ciascun premio è di importo inferiore al limite massimo di euro 2.500 o, per il 2017, di euro 4.000, il totale massimo agevolabile derivante dalla somma dei diversi premi è individuabile in tale maggiore ammontare. Viceversa, se un solo datore di lavoro adotta il coinvolgimento paritetico dei lavoratori, il totale dei premi è agevolabile nel limite di euro 2.000 per il 2016 e di euro 3.000 per il 2017 o, se di ammontare superiore, per l'importo erogato dalla azienda che adotta il coinvolgimento paritetico dei lavoratori. Qualora il lavoratore non for-

nisca al datore di lavoro tutte le informazioni necessarie per l'applicazione del regime fiscale agevolato nei limiti previsti dalla norma agevolativa o in base alle condizioni previste, con la conseguenza che il datore di lavoro è indotto ad applicare l'imposta sostitutiva anche oltre il limite di premio annuale, sarà cura del lavoratore, in sede di dichiarazione dei redditi, far concorrere al proprio reddito complessivo i premi di risultato che siano stati assoggettati impropriamente ad imposta sostitutiva, anche nel caso in cui il premio sia stato erogato sotto forma di benefit detassato, come chiarito con la risoluzione 9 giugno 2017, n. 67. Qualora, invece, il coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro sia previsto da contratti stipulati dopo il 24 aprile 2017, data di entrata in vigore del d.l. n. 50 del 2017, in luogo dell'innalzamento del limite di premio agevolabile è prevista, come precisato al paragrafo 1.1, un'ariduzione di venti punti percentuali dell'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro per il regime relativo all'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti su una quota di premio agevolabile non superiore ad euro 800. Anche tale agevolazione contributiva è da considerarsi annuale e, conseguentemente, qualora un lavoratore abbia stipulato più rapporti di lavoro, il beneficio contributivo potrà essere usufruito dal successivo datore di lavoro fino ad esaurimento del plafond di 800 euro di premio.

#### **4.2 Premi di risultato erogati ai lavoratori dipendenti in misura differenziata**

Con la circolare n. 28/E del 2016 è stato precisato che la strutturazione del premio di risultato è un aspetto distinto da quello attinente gli incrementi di risultato che l'azienda deve raggiungere per rendere possibile l'applicazione dell'imposta sostitutiva sui premi. La strutturazione del premio di risultato, che può essere ravvisata nelle previsioni contrattuali che stabiliscono i criteri e le condizioni per l'erogazione del premio ai lavoratori e l'ammontare loro spettante, risponde esclusivamente alle politiche retributive concordate con le organizzazioni sindacali. La circostanza che il premio sia, poi, differenziato per i dipendenti sulla base di criteri di valorizzazione della performance individuale, non si pone in contrasto con la condizione richiesta dalla legge per l'applicazione dell'imposta sostitutiva (e, per i contratti stipulati dal 24 aprile 2017, anche dell'agevolazione contributiva), data dal conseguimento da parte dell'azienda di un risultato incrementale che può riguardare la produttività, o la redditività, o la qualità, o l'efficienza o l'innovazione, in ragione di quanto previsto dal contratto aziendale o territoriale, da verificare attraverso gli indicatori

numerici definiti dalla stessa contrattazione territoriale o aziendale. Premesso che il risultato incrementale, ai fini dell'applicazione del beneficio fiscale, deve essere conseguito dall'azienda che eroga il premio, si conferma che non osta all'applicazione dell'imposta sostitutiva, ad esempio, l'attribuzione di un premio di risultato differenziato, graduato in ragione della Retribuzione Annuale Lorda dei lavoratori dipendenti o in ragione dell'appartenenza del lavoratore ad un determinato settore aziendale o anche in ragione dei giorni di assenza registrati nel corso del periodo di maturazione del premio, fermo restando l'obbligo previsto dalla legge di computare il periodo obbligatorio di congedo di maternità ai fini della determinazione dei premi di produttività (art. 1, co. 183, legge di Stabilità 2016). Si ricorda che il beneficio fiscale è applicabile anche qualora sia realizzato l'incremento di uno solo degli obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione individuati dal contratto, rispetto ad un periodo congruo definito dalle parti. Ad esempio ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva se, in conformità alle previsioni del contratto, l'erogazione del premio è subordinata al raggiungimento di diversi obiettivi, fra di essi alternativi, è sufficiente il raggiungimento incrementale di uno solo di questi misurato sulla base di appositi indicatori (si rinvia, in via esemplificativa e non esaustiva, all'elenco allegato al Decreto del Ministero del Lavoro del 25 marzo 2016), indipendentemente dalla circostanza che, con riferimento alle modalità di determinazione del quantum, le parti abbiano concordato di graduarne l'erogazione in ragione del raggiungimento degli stessi o di diversi obiettivi. Volendo rappresentare quanto esposto con un esempio numerico, si ipotizzi che il risultato incrementale, rispetto all'anno precedente (es. 2017), è valutato in almeno uno dei seguenti obiettivi previsti nel contratto (misurati da specifici indicatori): 1) la redditività dell'azienda, parametrata al valore dell'Ebitda; 2) l'efficienza del lavoro, connessa alla posizione dell'azienda sul mercato. In questo contesto viene previsto un premio di 1.000 euro così strutturato:

- A. il 50% è legato alla qualità della produzione, misurata dal numero di pezzi difettosi prodotti (i.e. la riduzione anche soltanto di un punto percentuale rispetto al numero di pezzi difettosi prodotti nell'anno precedente determina l'erogazione di 500 euro; per un risultato uguale si eroga solo una quota parte pari a 250 euro; mentre per valori inferiori non si procede alla corresponsione del premio).
- B. il 50% è legato all'innovazione tecnologica, misurata dal numero di brevetti depositati nell'anno dall'azienda (i.e. per un numero di brevetti superiore al valore dell'anno precedente (5) è erogata l'intera quota di 500 euro; per numeri uguali a 5 si corrisponde una quota parte pari a

250 euro; per numeri inferiori non si procede alla corresponsione di alcun premio). Si ipotizzi che l'impresa ha raggiunto un risultato incrementale con riferimento all'obiettivo della redditività (es. il valore dell'Ebitda del 2018 risulta superiore al valore dell'anno precedente), mentre non si registrano miglioramenti nella posizione dell'azienda sul mercato. In questo contesto, alla conclusione dell'anno 2018, l'impresa registra una riduzione del numero di pezzi difettosi, conforme all'obiettivo stabilito nel contratto, mentre, diversamente, non risulta incrementato il numero di brevetti depositati dall'azienda rispetto al valore dell'anno precedente. Di conseguenza, l'ammontare del premio erogato sarà pari a 750 euro (dato dalla somma di 500 euro maturati con riguardo all'indicatore A e di 250 euro maturati in relazione all'indicatore B). Il regime di detassazione in tale ipotesi opera sul premio di 750 euro, atteso che l'impresa ha conseguito risultati incrementali rispetto ad almeno uno degli obiettivi, tra loro alternativi, previsti nel contratto, a nulla rilevando a tal fine la strutturazione del premio. Alle medesime conclusioni si perviene con riguardo alla diversa ipotesi in cui vi sia coincidenza nel contratto tra gli obiettivi previsti ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva e quelli stabiliti ai fini della determinazione quantitativa del premio spettante per il singolo dipendente. Pertanto, prendendo l'esempio precedente, ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva ove nel contratto è contemplato il raggiungimento, in via alternativa, dei medesimi obiettivi previsti anche ai fini della determinazione del quantum (qualità della produzione e innovazione tecnologica), si ritiene che il regime di detassazione operi ugualmente sul premio di 750 euro (dato dalla somma di 500 euro maturati per effetto dell'incremento dell'indicatore A e di 250 euro spettanti in relazione all'indicatore B), in quanto il risultato incrementale si è comunque registrato su uno dei due obiettivi previsti come alternativi dal contratto (miglioramento della qualità della produzione). Laddove, al contrario, il contratto preveda espressamente il raggiungimento di diversi obiettivi non alternativi tra di loro, l'imposta sostitutiva troverà applicazione esclusivamente sulla parte di premio i cui relativi parametri/indicatori abbiano rispettato il requisito dell'incrementalità. Si ipotizzi, ad esempio, che venga definito un premio di risultato pari a 1.000 euro, il cui ammontare è determinato in ragione di diversi obiettivi (i.e. 500 euro a fronte del raggiungimento di un incremento del numero dei brevetti depositati; 500 euro in caso di riduzione del numero di pezzi difettosi prodotti); qualora il contratto preveda espressamente che tali obiettivi rilevino autonomamente, in modo tale, quindi, che le somme messe a disposizione possano essere considerate alla stregua

di singoli premi a sé stanti, strettamente - ed esclusivamente - legati al parametro/obiettivo assegnato, si ritiene che il regime di detassazione operi esclusivamente sul premio relativo agli obiettivi che abbiano registrato il requisito dell'incrementalità (es. riduzione della percentuale di pezzi difettosi prodotti rispetto al periodo di riferimento stabilito nel contratto).

#### **4.3 Periodo di misurazione del risultato incrementale raggiunto dall'azienda**

L'articolo 2, comma 2, del Decreto stabilisce che "I contratti collettivi ... devono prevedere criteri di misurazione e verifica degli incrementi .... rispetto ad un periodo congruo definito dall'accordo .." (sottolineatura aggiunta). Per periodo congruo deve intendersi il periodo di maturazione del premio di risultato, ovvero l'arco temporale individuato dal contratto al termine del quale deve essere verificato l'incremento di produttività, redditività ecc., costituente il presupposto per l'applicazione del regime agevolato. La durata di tale periodo è rimessa alla contrattazione di secondo livello e può essere, indifferentemente, annuale o infrannuale o ultrannuale dal momento che ciò che rileva è che il risultato conseguito dall'azienda in tale periodo sia misurabile e risulti migliore rispetto al risultato antecedente l'inizio del periodo considerato. Ad esempio, nell'ipotesi in cui il contratto individui come obiettivo aziendale l'ammontare di produzione nel semestre, ai fini dell'applicabilità del regime agevolato al premio maturato in tale periodo, dovranno essere messi a confronto il livello di produzione che l'azienda ha conseguito nel semestre considerato con quello antecedente l'inizio del semestre. Il risultato precedente può essere costituito dal livello di produzione del semestre o dell'anno o anche del triennio precedente il semestre considerato, purché si tratti di un dato precedente a quest'ultimo e non un dato remoto, non idoneo a rilevare un incremento attuale di produzione.

#### **4.4 Premi erogati in assenza di rappresentanze sindacali aziendali**

Altra condizione essenziale per l'applicazione della misura agevolativa (art. 1, co. 187, della legge di Stabilità 2016) è che l'erogazione del premio di risultato, anche sotto forma di partecipazione agli utili, avvenga «in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81», vale a dire contratti stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazio-

nale o contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria. Qualora l'azienda sia priva di rappresentanza sindacale interna, potrà comunque recepire il contratto collettivo territoriale di settore e, conseguentemente, al ricorrere delle condizioni richieste, applicare l'imposta sostitutiva sui premi di risultato erogati in esecuzione di tale contratto territoriale. Nell'ipotesi in cui non sia stato stipulato un contratto territoriale di settore, l'azienda potrà adottare il contratto territoriale che ritiene più aderente all'appropriata realtà, dandone comunicazione ai lavoratori, il quale sarà recepito non solo per la previsione agevolativa, ma anche per la regolamentazione di altri aspetti del rapporto di lavoro.

#### **4.5 Registrazione del contratto**

Tra le condizioni richieste ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva del 10 per cento, l'art. 5 del Decreto prevede che i contratti territoriali e aziendali siano depositati entro 30 giorni dalla loro sottoscrizione, unitamente alla dichiarazione di conformità del contratto alle disposizioni dello stesso decreto. Tale termine è da intendersi quale ordinario fermo restando che i premi di risultato risulteranno agevolabili sempreché i contratti aziendali o territoriali al momento della erogazione del premio siano già stati depositati, unitamente alla dichiarazione di conformità del contratto alle previsioni della legge.

#### **4.6 Risultati aziendali territoriali o di gruppo**

L'intervento legislativo del 2016, del 2017 e del 2018 in materia di premi di risultato è finalizzato ad agevolare le sole aziende, e i rispettivi dipendenti, che realizzino un effettivo incremento di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione. Il riconoscimento del beneficio fiscale richiede che la verifica e la misurazione dell'incremento, quale presupposto per l'applicazione dell'imposta sostitutiva del 10 per cento, siano effettuate a livello aziendale, in base ai risultati raggiunti al termine del periodo congruo di misurazione, dalla singola azienda che eroga il premio di risultato. Pertanto, anche se il contratto prevede l'erogazione di premi in base ad incrementi di risultato raggiunti a livello territoriale dalle aziende cui quel contratto territoriale si riferisce, tale condizione non è sufficiente ai fini dell'applicazione del beneficio fiscale, essendo comunque necessario che l'incremento di risultato sia verificabile nei confronti della singola azienda che eroga il premio. La singola azienda, pur essendo tenuta

sulla base del contratto ad erogare il premio in quanto il settore ha raggiunto complessivamente un risultato incrementale positivo, non può riconoscere ai dipendenti l'agevolazione fiscale se il proprio risultato non sia incrementativo rispetto all'analogo parametro del periodo precedente. Analoghe considerazioni valgono anche nell'ambito dei gruppi aziendali, nell'ipotesi in cui la contrattazione collettiva aziendale subordini l'erogazione del premio di risultato al raggiungimento di un obiettivo di gruppo. Affinché il premio possa essere agevolato è necessario, infatti, che l'incremento di produttività, redditività ecc. sia raggiunto dalla singola azienda, non essendo sufficiente il raggiungimento del risultato registrato dal Gruppo stesso. Unica eccezione che si ritiene di poter ammettere riguarda l'ipotesi in cui i rapporti di lavoro subordinato siano gestiti, nell'ambito del Gruppo, in maniera unitaria ed uniforme e la contrattazione collettiva, vincolante per tutte le aziende del Gruppo, venga centralizzata in capo ad una sola società (di solito la casamadre). In tale fattispecie, infatti, sembra potersi ammettere il ricorso ad obiettivi di gruppo fermo restando che, naturalmente, non potrà in alcun caso essere ammessa al raggiungimento di tali obiettivi la partecipazione di società non residenti in Italia. Il risultato incrementale del Gruppo, infatti, può essere assunto quale presupposto per la erogazione di premi agevolabili solo se determinato esclusivamente da società residenti in Italia o da società non residenti che esercitano l'attività nel territorio dello Stato, non rientrando nella finalità della misura agevolare risultati di redditività che non contribuiscono alla crescita del sistema produttivo nazionale.

#### **4.7 Anticipazioni e Acconti di premi di risultato**

Il raggiungimento del risultato incrementale da parte dell'azienda costituisce il presupposto essenziale per l'applicazione dell'imposta sostitutiva del 10 per cento e, pertanto, i premi erogati senza che sia verificato tale presupposto non risultano agevolabili. Risulta, pertanto, coerente con l'applicazione dell'agevolazione la fisiologica erogazione del premio solo dopo la verifica del risultato conseguito dalla azienda. Con la citata circolare n. 28/E del 2016 è stato precisato che il datore di lavoro, che accerti ex post che il premio erogato è conforme ai presupposti richiesti per l'agevolazione, può applicare l'imposta sostitutiva conguagliando le maggiori trattenute operate, o con la prima retribuzione utile o, al più tardi, entro la data di effettuazione delle operazioni di conguaglio. Nel caso in cui non sia possibile verificare in base ad elementi oggettivi il raggiungimento dell'obiettivo incrementale entro la data di effettuazione delle ope-

razioni di conguaglio, in quanto ad esempio riscontrabile solo in sede di bilancio, l'imposta sostitutiva potrebbe essere applicata sugli acconti o anticipazioni dei premi di risultato, già assoggettati a tassazione ordinaria, da parte degli stessi lavoratori dipendenti in sede di dichiarazione dei redditi, sulla base di una nuova Certificazione Unica con la quale il datore attesti la sussistenza del presupposto per l'applicazione del beneficio fiscale. In tale ipotesi il tardivo invio della nuova Certificazione Unica all'Agenzia delle Entrate non comporterà l'applicazione di sanzioni, atteso che il mancato rispetto dei termini previsti per l'invio non è determinato da inadempienze del datore di lavoro. In alternativa il lavoratore dipendente può presentare istanza di rimborso ai sensi dell'articolo 38 del DPR n. 602 del 1973 sulla base di una documentazione rilasciata dal datore di lavoro che comprovi il raggiungimento dell'obiettivo incrementale. Peraltro, si è dell'avviso che il regime fiscale agevolato possa applicarsi anche all'acconto a condizione che sia riscontrabile al momento della relativa erogazione un incremento in linea con l'obiettivo individuato dal contratto. Qualora siano previsti più acconti - ad es. il contratto di secondo livello preveda erogazioni trimestrali - ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva sarà necessario sommare il risultato registrato nel trimestre di riferimento con quelli registrati nei trimestri precedenti: il regime fiscale agevolato potrà trovare applicazione qualora il risultato complessivo dei trimestri considerati risulti incrementale rispetto al parametro di riferimento individuato dal contratto. Resta fermo che se al termine del periodo congruo non si registri l'incremento individuato dal contratto, il datore di lavoro, analogamente a quanto detto in precedenza, dovrà emettere una nuova certificazione e recuperare le minori imposte versate in occasione dell'erogazione degli acconti per i quali sia stata applicata l'imposta sostitutiva o indicare al dipendente di provvedervi in sede di dichiarazione.

#### **4.8 Benefit sostitutivi di premi di risultato erogati mediante voucher: momento di percezione**

In base al principio di cassa, che presiede la determinazione del reddito di lavoro dipendente, la retribuzione deve essere imputata in base al momento di effettiva percezione della stessa da parte del lavoratore. Tale principio si applica sia con riferimento alle erogazioni in denaro sia con riferimento alle erogazioni in natura mediante l'assegnazione di beni o servizi. Come chiarito con la circolare n. 326 del 1997, il momento di percezione coincide con quello in cui il fringe benefit esce dalla sfera patrimoniale dell'erogante per entrare in quella del dipendente. Tale principio

assume particolare rilevanza nelle ipotesi in cui il benefit sia escluso dal reddito entro determinati limiti di valore o di importo, ad esempio nel caso di benefit erogati in sostituzione di premi di risultato soggetti ad imposta sostitutiva, di contributi a casse di assistenza sanitaria, di beni e servizi erogati per un importo complessivo non superiore a 258,26 euro, ecc., essendo necessario verificare che tali valori o importi non siano superati nel periodo d'imposta. Per quanto concerne le erogazioni di benefit erogati mediante voucher, il comma 1 dell'art. 6 del decreto connota tale documento come titolo di legittimazione rappresentativo di una specifica utilità. Ciò comporta che il benefit si considera percepito dal dipendente, ed assume quindi rilevanza reddituale, nel momento in cui tale utilità entra nella disponibilità del lavoratore, a prescindere che il servizio venga fruito in un momento successivo. Medesime considerazioni possono essere svolte con riferimento all'offerta di welfare aziendale legata ai premi di risultato di cui alla legge 208 del 2015, in virtù della quale viene attribuito ai lavoratori un determinato valore di "credito welfare" - rappresentato da beni e servizi che possono essere erogati anche sotto forma di rimborsi (es. spese di educazione ed istruzione di cui al comma 2, lettera f-bis) dell'articolo 51 del T.U.I.R.) - da fruire immediatamente ovvero in un momento successivo. In tale ipotesi, in linea con quanto indicato per i benefit erogati mediante voucher, si può ritenere che, ai fini delle imposte dirette, l'eventuale rilevanza reddituale emerga nel momento in cui il dipendente opta per la fruizione del benefit o del rimborso.

#### **4.9 Benefit erogati a categorie di dipendenti**

L'articolo 51, comma 2, del TUIR elenca tassativamente le somme e i valori percepiti in relazione al rapporto di lavoro dipendente, che in tutto o in parte, sono esclusi dal reddito imponibile, in deroga al principio generale dell'onnicomprensività sancito dall'art. 51, comma 1, del TUIR in applicazione del quale «... tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro» costituiscono reddito di lavoro dipendente. Affinché le predette somme e valori risultino, in tutto o in parte detassati, è necessario, però, che l'offerta sia rivolta alla "generalità dei dipendenti" ovvero a "categorie di dipendenti". Al riguardo, l'A.F. ha più volte precisato che il legislatore, a prescindere dall'utilizzo dell'espressione «alla generalità dei dipendenti» ovvero a «categorie di dipendenti» non riconosce l'applicazione delle disposizioni elencate nel comma 2 dell'articolo 51 del TUIR ogni qual volta le somme o i servizi ivi indicati siano

rivolti ad *personam*, ovvero costituiscano dei vantaggi solo per alcuni e ben individuati lavoratori. Inoltre, si osserva che con le predette locuzioni il legislatore ha voluto riferirsi alla generica disponibilità di opere, servizi o somme ecc. verso un gruppo omogeneo di dipendenti, anche se alcuni di questi non fruiscono di fatto delle predette "utilità". La scrivente ha inoltre chiarito che l'espressione "categorie di dipendenti" non va intesa soltanto con riferimento alle categorie previste nel codice civile (dirigenti, operai, etc.), bensì a tutti i dipendenti di un certo tipo (ad esempio, tutti i dipendenti di un certo livello o di una certa qualifica, ovvero tutti gli operai del turno di notte ecc.), purché tali inquadramenti siano sufficienti ad impedire, in senso teorico, che siano concesse erogazioni ad *personam* in esenzione totale o parziale da imposte. Nel particolare contesto dei premi di risultato agevolabili, può peraltro configurarsi quale "categoria di dipendenti" l'insieme di lavoratori che avendo convertito, in tutto o in parte, il premio di risultato in welfare ricevono una "quantità" di welfare aggiuntivo rispetto al valore del premio, in ragione del risparmio contributivo di cui a seguito di tale scelta beneficia il datore di lavoro.

#### **4.10 Contributi di assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro o dal lavoratore ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale**

Come illustrato, ai sensi dell'art. 51, comma 2, lett. a), del TUIR, non concorrono, tra l'altro, alla formazione del reddito di lavoro dipendente "...i contributi di assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro o dal lavoratore ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, che operino negli ambiti di intervento stabiliti con il decreto del Ministro della salute di cui all'articolo 10, comma 1, lettera e-ter), per un importo non superiore complessivamente ad euro 3.615,20. Ai fini del calcolo del predetto limite si tiene conto anche dei contributi di assistenza sanitaria versati ai sensi dell'articolo 10, comma 1, lettera e-ter);" In relazione alla portata della predetta disposizione, si ritengono utili ulteriori riflessioni, con particolare riferimento alle prestazioni rese al lavoratore da parte della cassa sanitaria. Non si rilevano, invero, criticità laddove le casse sanitarie operino rispettando principi di mutualità. Alcune perplessità sorgono, al contrario, in tutte quelle ipotesi in cui esista, per ciascuno iscritto/dipendente, una stretta correlazione fra quanto percepito dalla cassa a titolo di contribuzione ed il valore della prestazione resa nei confronti del lavoratore, o dei suoi familiari e conviventi, al punto che la pre-

stazione sanitaria - sotto forma di prestazione diretta ovvero di rimborso della spesa - ove erogata, non possa comunque mai eccedere, in termini di valore, il contributo versato dal dipendente o dal suo datore di lavoro. In tal caso si ritiene che il lavoratore non possa beneficiare del vantaggio fiscale disposto dell'articolo 51, comma 2, lettera a) del TUIR per le casse aventi finalità mutualistica, rappresentato dalla non concorrenza alla formazione del reddito di lavoro dipendente dei contributi in parola, ma della detrazione prevista per spese sanitarie rimaste a carico.

#### **4.11 Rimborsabilità delle spese sostenute nei precedenti periodi d'imposta e conservazione della documentazione**

L'articolo 51, comma 2, lett. f-bis) ed f-ter), del TUIR riconoscono la non concorrenza al reddito di lavoro dipendente, tra l'altro, al rimborso delle spese sostenute per «...servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari;», nonché per “la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'articolo 12;”. Al riguardo si rileva che il modello di Certificazione Unica 2017 riserva un'apposita sezione ai “Rimborsi di beni e servizi non soggetti a tassazione” ai sensi dell'art. 51 del TUIR. Tra le informazioni che il sostituto d'imposta/datore di lavoro deve fornire, il “punto 701” individua l'anno nel quale è stata sostenuta la spesa rimborsata dallo stesso sostituto. Pertanto, ai fini della non concorrenza al reddito di lavoro dipendente dei rimborsi delle spese relative alle finalità di cui alle lett. f-bis) ed f-ter) del comma 2 dell'art. 51 del TUIR, si ritiene che non necessariamente i predetti rimborsi debbano essere erogati nel medesimo anno in cui le spese sono state sostenute. L'importo del rimborso rileverà nell'anno in cui il datore di lavoro restituisce al lavoratore l'onere da questi sostenuto, fermo restando che ai fini del limite fissato dal comma 182 dell'art. 1 della legge di Stabilità 2016, così come modificato dalla legge di Bilancio 2017, invece, il benefit rileverà nel periodo d'imposta in cui il dipendente ha optato per la conversione del premio di risultato come chiarito al paragrafo 4.8. Ai fini dell'esclusione dal reddito di lavoro dipendente dei rimborsi delle spese sostenute per le finalità di educazione, istruzione e assistenza, di cui all'articolo 51, co. 2, lett. f-bis) ed f-ter), del TUIR, nonché ai fini della deducibilità dei costi da parte dell'impresa/datore di lavoro, è necessario che quest'ultimo acquisisca e conservi la documentazione comprovante l'utilizzo delle somme da parte del dipendente coerentemente con le finalità

per le quali sono state corrisposte. Tale onere ricade sul datore di lavoro sia che eroghi direttamente le somme ai dipendenti, sia nell'ipotesi in cui rimborsi l'onere sostenuto dai propri dipendenti. In relazione alla conservazione della citata documentazione, la scrivente ha fornito precisazioni con risoluzione 21 luglio 2017, n. 96, (a cui si rinvia per gli approfondimenti) laddove ha rammentato che dalla normativa e dalla prassi in essere emerge che qualunque documento informatico avente rilevanza fiscale deve possedere, tra le altre, le caratteristiche della immodificabilità, integrità ed autenticità (si veda l'articolo 2, del D.M. 17 giugno 2014 e l'articolo 3 dei D.P.C.M. 13 novembre 2014 e 3 dicembre 2013). Laddove il datore di lavoro garantisca tali caratteristiche, nulla osta a che i documenti analogici siano sostituiti, nel rispetto del procedimento previsto dall'art. 4 del D.M. 17 giugno 2014, dalle relative copie informatiche di cui all'articolo 23-bis del D.Lgs. n. 82 del 2005 (c.d. «Codice dell'Amministrazione Digitale» o «CAD»). Restano fermi, come ovvio, tutti gli ulteriori requisiti legislativamente individuati per la deducibilità dei costi (quali inerenza, competenza e congruità) e le modalità di imputazione dei redditi in capo ai soggetti rimborsati.

\* \* \*

Le Direzioni regionali vigileranno affinché le istruzioni fornite e i principi enunciati con la presente circolare vengano puntualmente osservati dalle Direzioni provinciali e dagli Uffici dipendenti.

IL DIRETTORE DELL'AGENZIA

Ernesto Maria Ruffini





Finito di stampare da Tipografia Facciotti Srl  
nel mese di Novembre 2019