

Welfare e fringe benefits

Francesco Natalini

Definizione

Il termine “welfare” deriva dalla locuzione verbale “**to fare well**”, letteralmente “passarsela bene, andare bene” ed equivalente all’italiano “benessere”.



```
graph TD; W[WELFARE] --- WS[WELFARE STATE]; W --- WA[WELFARE AZIENDALE];
```

WELFARE

WELFARE STATE

WELFARE AZIENDALE

Welfare State

Complesso di politiche pubbliche messe in atto da uno Stato che interviene, in un'economia di mercato, per garantire l'assistenza e il benessere dei cittadini, modificando in modo deliberato e regolamentato la distribuzione dei redditi generata dalle forze del mercato stesso.

Esempi di welfare state sono: le assicurazioni sociali (obbligatorie), la tutela in caso di malattia, maternità, i trattamenti di disoccupazione, ecc.

Welfare aziendale

Costituisce un insieme di benefit e prestazioni, finalizzato a superare la componente meramente monetaria della retribuzione al fine di sostenere il reddito dei dipendenti e migliorarne la vita privata e lavorativa.

Esso può essere stimolato attraverso la riduzione del c.d. “cuneo fiscale”, cioè della forbice che esiste tra quanto resta nella tasche del lavoratore e quanto costa al datore di lavoro.

Quindi si può definire Welfare Aziendale l'insieme di **iniziative finalizzate ad incrementare il benessere del lavoratore e della sua famiglia.**

Questo nuovo criterio di incentivazione del personale sta diventando sempre di più utilizzato nell'ambito delle politiche aziendali e si sta estendendo anche alle piccole imprese, a prescindere dal settore di riferimento.

Il bisogno di Welfare si può dunque definire universale: un piano ben strutturato è in grado di soddisfare i bisogni e le esigenze dei lavoratori.

Sapere cos'è il Welfare è solo il primo passo per **comprendere pienamente i vantaggi** che derivano dall'attivazione di un piano, i benefici sono molteplici e bilaterali. Il Welfare Aziendale consente di introdurre un sistema di servizi a sostegno del collaboratore, con vantaggi fiscali per l'azienda e il dipendente.

Le condizioni che agevolano e ostacolano il welfare in azienda

Al di là dei principi costituzionali, nel nostro ordinamento «il tema del welfare aziendale non è inserito all'interno di un quadro normativo ben definito, esso infatti, presenta un profilo disorganico ed è riconducibile ad ambiti normativi diversificati. Tale inquadramento, può condurre a situazioni contraddittorie e poco chiare rispetto alle modalità di applicazione e ai relativi vantaggi fiscali che potrebbero derivare dall'applicazione della normativa in materia; queste ragioni possono costituire una barriera verso l'adozione di tali politiche da parte dell'azienda»

Centro di Ricerche sulla Gestione dell'Assistenza sanitaria e Sociale (CERGAS), "Il welfare aziendale contrattuale in Italia", rapporto finale 30 giugno 2014, pp. 19-20.

Dunque, il welfare aziendale è un fenomeno che, sotto il profilo giuridico, si presenta disorganico e asistemico, essendo attribuibile a diversi ed eterogenei ambiti normativi.

Welfare aziendale: i vantaggi

Misure consistenti in beni, servizi e prestazioni che l'azienda offre ai Dipendenti (per libera decisione datoriale o in conseguenza di un accordo collettivo aziendale)



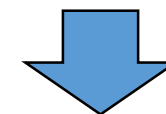
Miglioramento organizzativo

Rispondendo a esigenze familiari/personali, si migliora l'efficienza dell'organizzazione e la presenza al lavoro



Valore capitale umano

Fidelizzazione e produttività



Gestione relazioni sindacali

Migliora relazioni sindacali

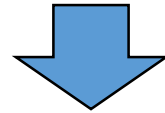
Welfare aziendale: gli ostacoli

Le diffusioni del welfare aziendale incontra una serie di resistenze e limitazioni strutturali e contingenti



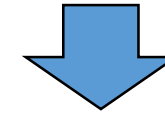
Obsolescenza disciplina fiscale

Interpretazioni fiscali
spesso in contrasto
con la disciplina
giuslavoristica



Invasività welfare bilateralità CCN

Contrattazione nazionale ha
travasato le norme di welfare,
tradizionalmente non obbligatorie
solo per le aziende iscritte a oo.ss.
datoriali, nella parte
economica/normativa della
contrattazione rendendole
obbligatorie (ovvero con alternative
retributive obbligatorie)



Ridotta disponibilità
economica

Welfare aziendale: divisione



Work life balance

Utilizzo razionale dei tempi di lavoro Orario flessibile, multiperiodale, telelavoro, smart working, asilo nido aziendale

Previdenza e assistenza

Previdenza complementare (D.lgs. n. 252/2005) e assistenza integrativa (art. 9 D.lgs. n. 502/1992 con le successive modifiche)

Benefits

Disciplina fiscale e contributiva che regola le forme di retribuzione non monetarie (Art.51 TUIR; Legge 208/2015; D.Lgs 50/2017)

Welfare aziendale: divisione

Welfare unilaterale

Quando l'iniziativa di welfare aziendale viene promossa direttamente dall'azienda tramite un regolamento aziendale

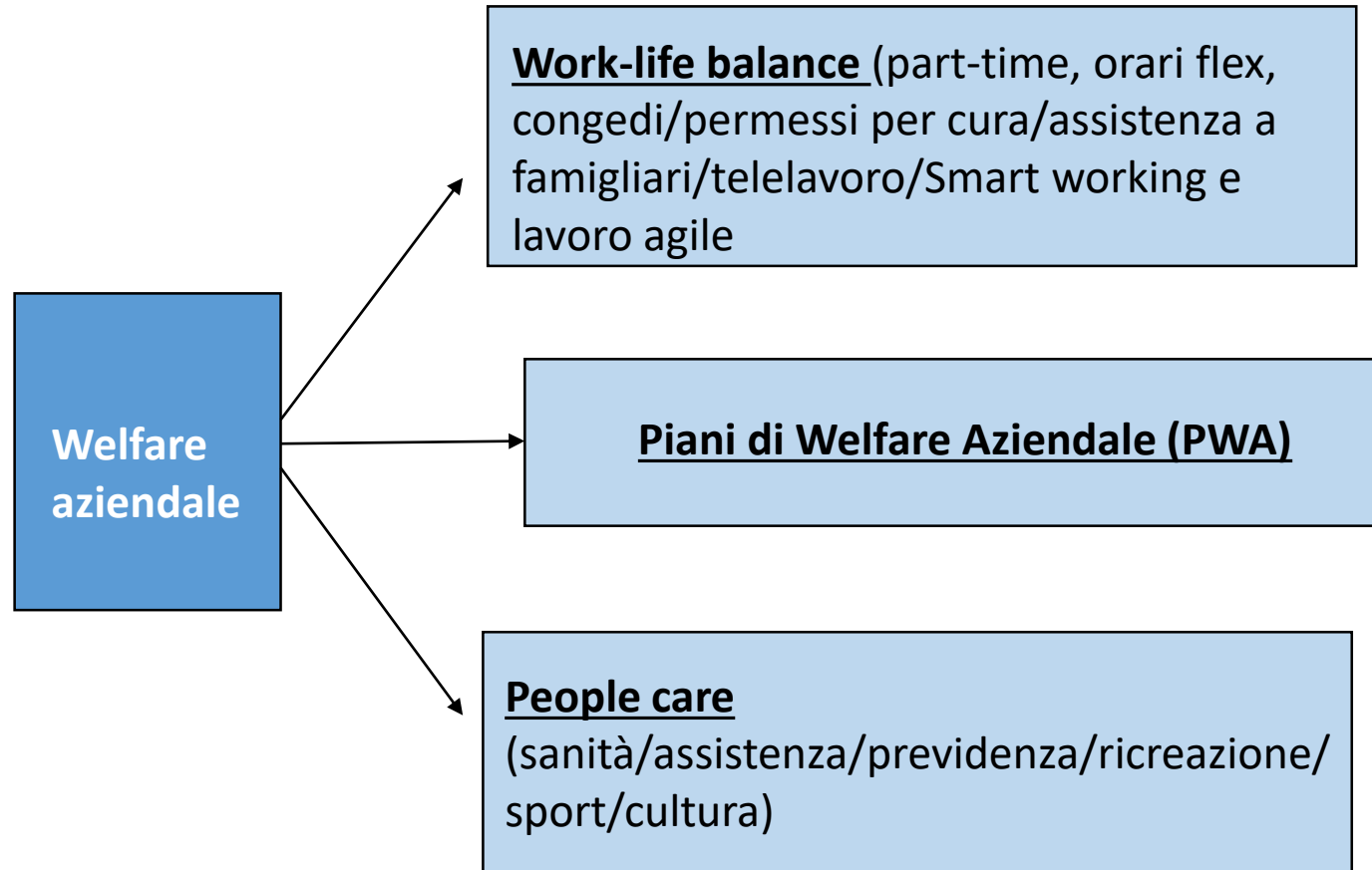
Welfare bilaterale (individuale)

Quando l'iniziativa di welfare aziendale viene promossa tramite un rapporto diretto con i dipendenti (o categorie di dipendenti) tramite contratto individuale plurimo

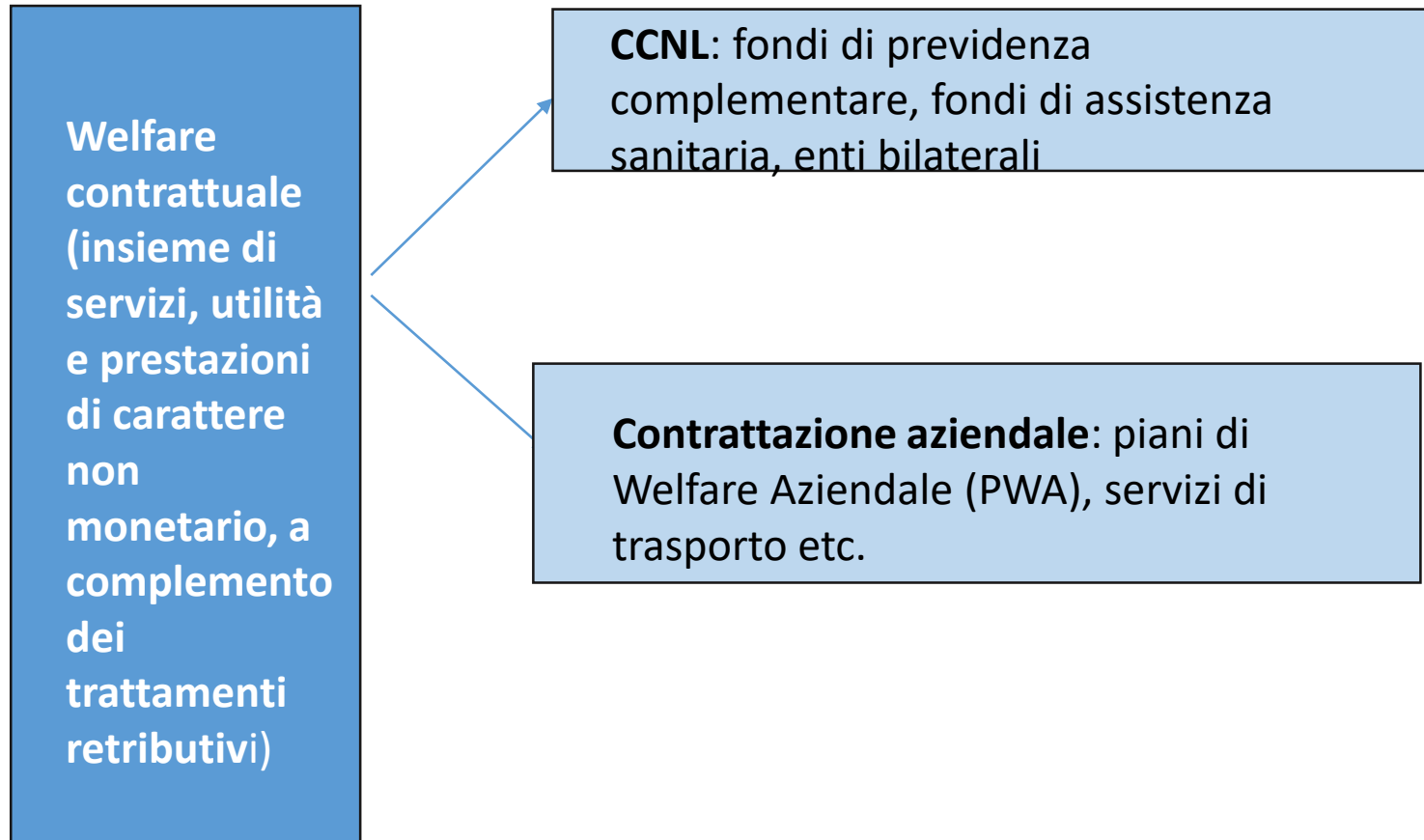
Welfare bilaterale (collettivo)

Quando l'iniziativa viene promossa tramite l'intermediazione della negoziazione con le rappresentanze sindacali e quindi a seguito di accordi sindacali che, nella gran parte dei casi, si inseriscono nell'ambito dei contratti collettivi di secondo livello (aziendale e territoriale).

Welfare aziendale



Welfare contrattuale



Work-life balance

- Mira alla ricerca di un equilibrio fra la vita lavorativa e quella personale, con il conseguente focus sulla flessibilità oraria. In quest'ottica vanno citati i permessi retribuiti (per motivi familiari), congedi parentali o rimborso dei costi legati alla gestione dei figli o, in alternativa, la presenza di un asilo nido aziendale.
- Sono previsti, inoltre, servizi relativi all'assistenza medica e sanitaria che si configurano, prevalentemente, come supporti economici o vere e proprie prestazioni che non richiedono al dipendente un esborso economico; mentre formazione e istruzione solo recentemente sono state riconosciute come benefits.

Work-life balance

- Per gli anni 2017 e 2018 era previsto un beneficio contributivo a favore di chi attuava misure di work-life balance (DM 12.09.2017)

Conciliazione vita-lavoro

Strumenti per la realizzazione



- 1. Servizi per la famiglia** (assistenza domiciliare abbiano a carico persone disabili o anziani non autosufficienti); benefit per la spesa (voucher acquisto); voucher per l'assistenza a bambini e/o anziani;
- 2. Servizi per l'infanzia** (nidi aziendali eventualmente aperti al territorio, colonie estive, servizi di doposcuola, voucher baby sitting);
- 3. Servizi di supporto all'attività scolastica dei figli** (trasporto scolastico; centri estivi);
- 4. Servizi sanitari e socio-sanitari** (rimborso spese mediche; recapito farmaci; assistenza familiare).

Vantaggi del Welfare aziendale

Conoscere cos'è il Welfare ci permette di **comprendere quindi pienamente i vantaggi** che derivano dall'attivazione di un piano.

I benefici sono molteplici e a favore di entrambe le parti in contratto (datore di lavoro e lavoratore).

Il Welfare Aziendale consente di introdurre un sistema di servizi a sostegno del collaboratore, con vantaggi fiscali per l'azienda e il dipendente.

Vedi slide successiva



La correlazione tra redditività e produttività aziendale e i vantaggi fiscali

Come si è detto, il welfare aziendale apporta all'impresa benefici fondamentali:

- **Risparmio sul costo del personale:** decontribuzione (e detassazione) completa ai sensi dell'art.51, commi 2 e 3 del TUIR. Quindi: aumento della retribuzione dei lavoratori senza ripercussioni sul costo del lavoro;
- ottimizzazione della fiscalità per entrambe le parti in causa;
- miglioramento della vivibilità (clima) all'interno dell'azienda con conseguente incremento della soddisfazione dei dipendenti;
- riduzione dell'assenteismo;
- fidelizzazione dei dipendenti (meno costi da turn over);
- sviluppo di migliori relazioni industriali.

La correlazione tra redditività e produttività aziendale e i vantaggi fiscali

Segue:

- Aumento del potere d'acquisto:
Contributi aziendali, sconti, promozioni, convenzioni per accedere a beni e servizi con condizioni esclusive
- Aumento considerevole del benessere del lavoratore
- Miglior conciliazione tra vita privata e professionale

Welfare aziendale. Riassunto degli obiettivi

Obiettivi diretti: migliorare il benessere del singolo lavoratore, incrementandone la felicità e, conseguentemente, la produttività e l'impegno.

Obiettivi indiretti: migliorare il clima aziendale e il benessere organizzativo, riduzione dei costi di gestione, riduzione turnover, miglioramento della reputazione aziendale e **contributo all'employer branding (*)**, aumentando il potere di attrarre e trattenere i talenti.

(*) *L'Employer Branding* è la disciplina che si occupa di definire, gestire e promuovere l'immagine di una azienda come luogo di lavoro.

Le reti di welfare aziendale e territoriale

Le reti d'impresa aventi come fine l'erogazione di servizi di welfare rappresentano infatti l'evoluzione del contratto di rete che, attraverso lo scambio e l'aggregazione, consente di aumentare ulteriormente la competitività (soprattutto nei campi dell'employer branding e dell'engagement) già offerta da questo modello di business, ma da un punto di vista economico e strategico.

Le reti d'impresa per l'erogazione di servizi di welfare sono l'evoluzione del contratto di rete che attraverso lo scambio e l'aggregazione tra imprese già rappresenta un modello di business alternativo rispetto a quello individualistico e frammentato del nostro tessuto economico.

Rete d'impresa. Definizioni

Ai sensi dell'art. 6-bis, commi 1 e 2, del D.lg. n. 112/2008 (convertito con modificazioni nella Legge n. 133/2008): le reti sono «libere aggregazioni di singoli centri produttivi coesi nello sviluppo unitario di politiche industriali, anche al fine di migliorare la presenza nei mercati internazionali», finalizzate allo sviluppo del sistema industriale rafforzando «le misure organizzative, l'integrazione per filiera, lo scambio e la diffusione delle migliori tecnologie, lo sviluppo di servizi di sostegno e forme di collaborazione tra realtà produttive».

Il D.lg. n. 5/2009, convertito nella Legge n. 33/2009 ha introdotto la possibilità per le imprese aderenti alla rete di sottoscrivere un "contratto di rete" con il quale formalizzare anche posizioni preesistenti.

In base a quanto previsto dall'art. 3, comma 4-ter, del citato decreto-legge, con il contratto di rete due o più imprese si obbligano ad esercitare in comune una o più attività economiche rientranti nei rispettivi oggetti sociali allo scopo di accrescere la reciproca capacità innovativa e la competitività sul mercato

Le 4 fasi del progetto Welfare

Analisi

Progettazione

Implementazione

Monitoraggio

| | |
|----------------------------------|--|
| | |
| Servizi per la mobilità | Abbonamenti servizi pubblici (treno, autobus, ecc) Alloggio Auto aziendale Parcheggio agevolato/convenzionato Rimborso carburante |
| Assistenza e previdenza | Check-up medico Copertura spese ospedaliere Polizze assicurative vita / morte / infortuni / malattie Polizze garanzia servizio di badanza Previdenza integrativa |
| Acquisti, finanziamenti, crediti | Mutui agevolati |
| Servizi professionali / legali | Espletamento pratiche amministrative Servizi fiscali dichiarazione redditi |
| Benessere / tempo libero | Palestre |
| Famiglia | Asili nido Assistenza anziani Baby parking Borse di studio |
| Servizi di ristorazione | Ticket restaurant |

Declinazioni del welfare



Modelli e piani di welfare aziendale

In base a quanto sostenuto in dottrina, per la micro, piccola e media impresa italiana”, attualmente in Italia, sembrano esser presenti tre modelli di rete d’impresa e tre conseguenti piani di welfare:

1) il primo vede le aziende associarsi così da moltiplicare il numero dei lavoratori interessati, creando quindi le stesse economie di scala della grande impresa. La regia dell’alleanza può ricadere su un solo soggetto o può essere anch’essa condivisa mediante la creazione di una sorta di sovrastruttura che amministra il piano di welfare per tutti i soggetti giuridici in rete;

2) il secondo modello ha come ente promotore un operatore specializzato esterno. Questo si presenta come una società di servizi, incaricata da un gruppo di piccole e medie imprese per la creazione di un piano di welfare;

3) nell’ultimo modello, di natura associativa e non commerciale, il raggruppamento di imprese è governato da un’associazione datoriale alla quale queste aderiscono. Quest’ultima, conoscendo il settore, il territorio e bisogni delle proprie imprese, ha come obiettivo il perfezionamento, la gestione e il controllo del piano di welfare condiviso tra tutte le aziende interessate; inoltre ha il compito di favorire la condivisione col sindacato.

La fase dell'implementazione: il regolamento e la piattaforma

Ma nel concreto come si realizza un Piano Welfare, attraverso una piattaforma?

L'azienda cliente attribuisce un budget Welfare in favore dei propri dipendenti e la piattaforma rende disponibile tramite un portale dedicato un panel di servizi divisi per aree d'intervento: istruzione, mutui, salute, previdenza, famiglia, sport, shopping, facilitazioni e molto altro ancora.

Ci si trova quindi in presenza di un servizio completamente in full outsourcing, semplice, intuitivo e dotato di assistenza dedicata.

In un'unica piattaforma è l'utente a scegliere come meglio spendere la quota Welfare a sua disposizione: un sistema semplice e veloce per riuscire a rispondere alle esigenze dei lavoratori, migliorare il clima aziendale e mantenere i talenti.

Lavorare bene è possibile se a supporto di ogni dipendente vi è un Piano Welfare! Questo sistema di retribuzione è in grado di soddisfare le necessità del singolo lavoratore.

Analisi delle caratteristiche della popolazione aziendale e delle loro esigenze di welfare

- Stabilire un'area di intervento per il welfare aziendale non è cosa superficiale e scontata, anzi necessita di un'accurata ricerca, non solo perché si propone come integrazione di quello statale, ma anche per intercettare le esigenze dei lavoratori.
- Pertanto, al fine di ottenere un risultato ottimale, saranno necessari esami preliminari (nello specifico sistemi socio demografici e un'analisi d'ascolto) sull'impatto del welfare statale e locale, così da intuirne criticità e debolezze, senza tralasciare l'importanza di un sondaggio interno che indichi chiaramente quali sono i desiderata dei dipendenti.
- Utilizzando fra gli altri: survey specifiche, interviste individuali e focus group, creazione di un portale dedicato, o un sito intranet, newsletter, house-organ, bacheche reali o virtuali, video, poster, riunioni plenarie
- Ad esempio, in un'azienda tendenzialmente giovane un servizio di assistenza medica non è detto che riscuota successo; viceversa, di fronte ad un'età media molto alta, offrire un servizio asilo nido potrebbe essere inefficace

Analisi delle caratteristiche della popolazione aziendale e delle loro esigenze di welfare

Ma quali sono i passaggi necessari per raggiungere un buon rapporto costo/beneficio? Innanzitutto è bene procedere con un'analisi socio demografica del personale, così da evidenziare la stratificazione della popolazione attraverso l'uso di indicatori (es. età, genere, reddito).

Analisi delle caratteristiche della popolazione aziendale e delle loro esigenze di welfare

Indagine Towers Watson e Gfk-Eurisko

Ha posto in evidenza le differenze significative che esistono fra i vari segmenti di popolazione aziendale in termini di priorità, testimoniando anche casi di inefficienza. Fra i benefit più diffusi fra le donne vi sono oggi i corsi di formazione (56%), i buoni pasto (34%) e i fondi pensione (33%), ma non gli asili nido (5%) e i campus estivi per i figli.

Le donne, infatti, mostrano un interesse molto maggiore per l'area di supporto alla famiglia. In particolare, mostrano mediamente un tasso di interesse per gli asili nido superiore al 20%, ma tale dato è ancora più accentuato nella fascia di età fra i 35 e i 44 anni, nonché fra impiegate e operaie. L'incapacità del piano di welfare aziendale di soddisfare le esigenze dei destinatari ne vanifica in modo sostanziale l'efficacia, perché un'offerta definita in modo unilaterale dal datore di lavoro viene percepita come meramente funzionale all'adempimento di obblighi derivanti dalla contrattazione collettiva 15. Per questo motivo è opportuno operare un'indagine di tipo territoriale, così da comprendere le carenze del welfare all'interno della regione in cui l'azienda ha sede (mancanza di asili, poco supporto alle persone anziane, etc.) e considerare il contesto (culturale, familiare, professionale) al fine di favorire la personalizzazione del servizio e, al contempo, tentare di individuare delle micro-categorie che presentino i medesimi bisogni.

Analisi delle caratteristiche della popolazione aziendale e delle loro esigenze di welfare

- Come si evince le aree di intervento sono molteplici e non limitate alla vita del lavoratore, ma esteso anche a quella dei familiari.
- Spetterà poi all'azienda decidere quali siano le aree di welfare su cui è più opportuno intervenire, senza tralasciare il fatto che nessuna iniziativa potrà raggiungere il successo senza un adeguato piano di comunicazione (le recenti indagini mostrano infatti come spesso i dipendenti non siano consci dei servizi offerti, o non riescano a cogliere il reale significato dell'iniziativa), che non dovrà solo seguire la fase di lancio del servizio, ma essere integrata al processo di controllo e di misurazione del grado di soddisfazione. Sarà inoltre particolarmente utile diversificare i canali di comunicazione, come la rete Intranet, l'organizzazione di meeting e la presenza di un manuale di gestione del piano.

Analisi delle caratteristiche della popolazione aziendale e delle loro esigenze di welfare

In ragione della difficoltà derivante dalla definizione di un piano di welfare aziendale che possa accontentare tutti i lavoratori, la tendenza che si riscontra è quella di spostarsi verso i **flexible benefits**.

Tale nuovo sistema di welfare offre la possibilità di integrare o sostituire una quota della retribuzione accessoria. Questa tipologia assume particolare valore per le piccole medie imprese, offrendo un maggiore potere d'acquisto al dipendente.

Ciò comporta un totale cambio di paradigma che elude le classiche formule del top down e del bottom up in favore di una nuova: l'on demand.

Tipologie di incentivi e benefits complementari ai sistemi di remunerazione tradizionali

Ciò comporta un totale cambio di paradigma che elude le classiche formule del top down e del bottom up

in favore di una nuova: l'on demand.

~~«Top down»~~ o ~~«bottom up»~~



«On demand»

(flexibile benefits)

Tipologie di incentivi e benefits complementari ai sistemi di remunerazione tradizionali

Flexibile benefits

Questa nuova metodologia genera vantaggi sia per l'azienda che per i lavoratori, in quanto il dipendente non si vedrà più costretto ad "accettare" un servizio superfluo o non richiesto.

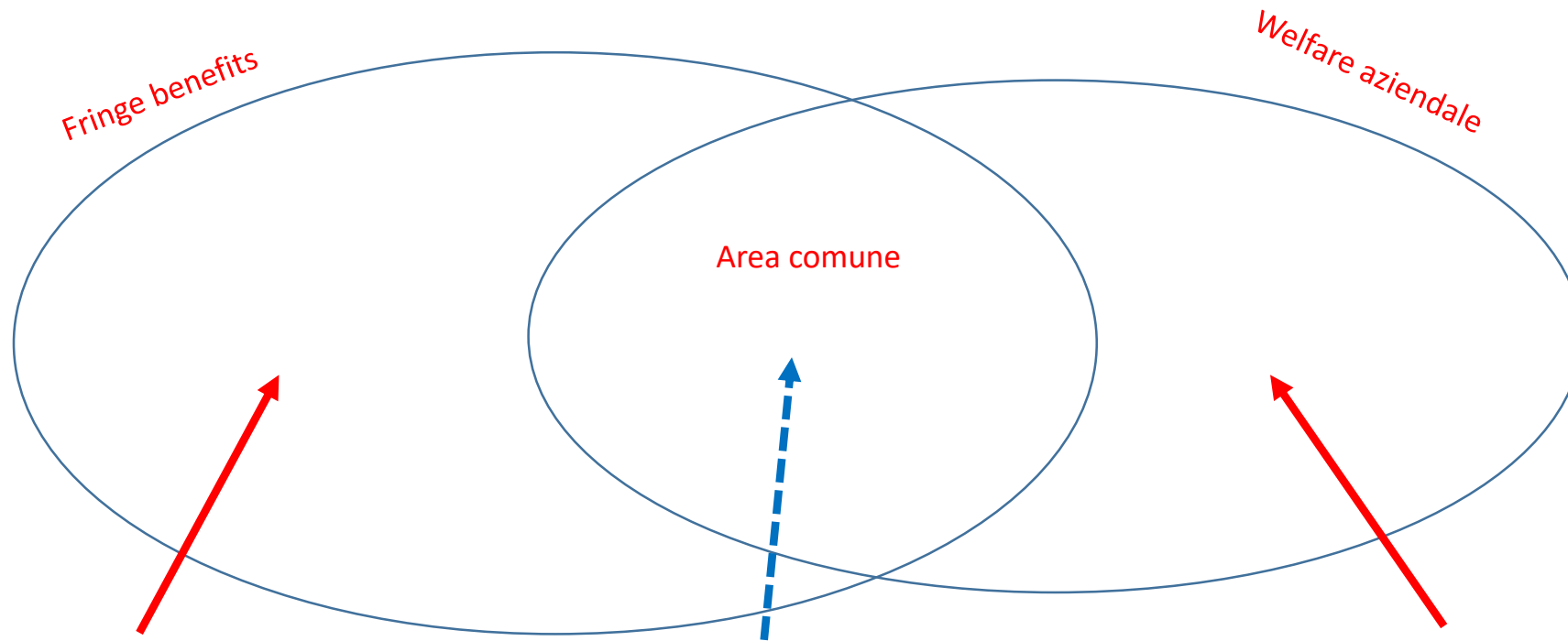
L'azienda, d'altro canto, potrà godere di un incremento del grado di soddisfazione dei beneficiari, di sgravi fiscali, con la possibilità di appoggiarsi a società esterne, specializzate nel settore.

Gestione della piattaforma Web dedicata, grazie alla quale ogni singolo dipendente è in grado di comporre il proprio pacchetto di benefit in maniera autonoma e consapevole, nel rispetto del budget di spesa predeterminato dall'azienda.

Welfare nelle PMI

- Difatti all'interno di realtà che presentano un forte accentramento di potere decisionale e ruoli, è più complesso sviluppare e poi gestire un sistema di welfare integrato, anche se rimane da non sottovalutare l'opportunità offerta dai flexible benefits.
- Questi infatti sono molto più frequenti all'interno di questa tipologia di impresa, mentre nelle big company si tende a prediligere un sistema più standardizzato e valido per ogni dipendente. Non solo, anche il potere di contrattazione con enti o broker (o più in generale fornitori di servizi welfare) è necessariamente inferiore rispetto alle grandi imprese che possono godere di numeri e budget più elevati.

Relazione tra welfare aziendale e fringe benefits



- Autoveicoli
- Prestiti
- Azioni della società
- Stock options
- Fabbricati
- Beni < € 258,23 (es. buono benzina)

- Spese scolastiche
- Asilo
- Assistenza sanitaria
- Home care
- Iscrizione circoli sportivi e ricreativi
- Viaggi
- Trasporto collettivo

- Work-life balance:
- Smart working
 - Part-time
 - Telelavoro

Introduzione al concetto di retribuzione in natura (fringe benefits)

REDDITI DI LAVORO DIPENDENTE

DPR 917/1986 - TUIR

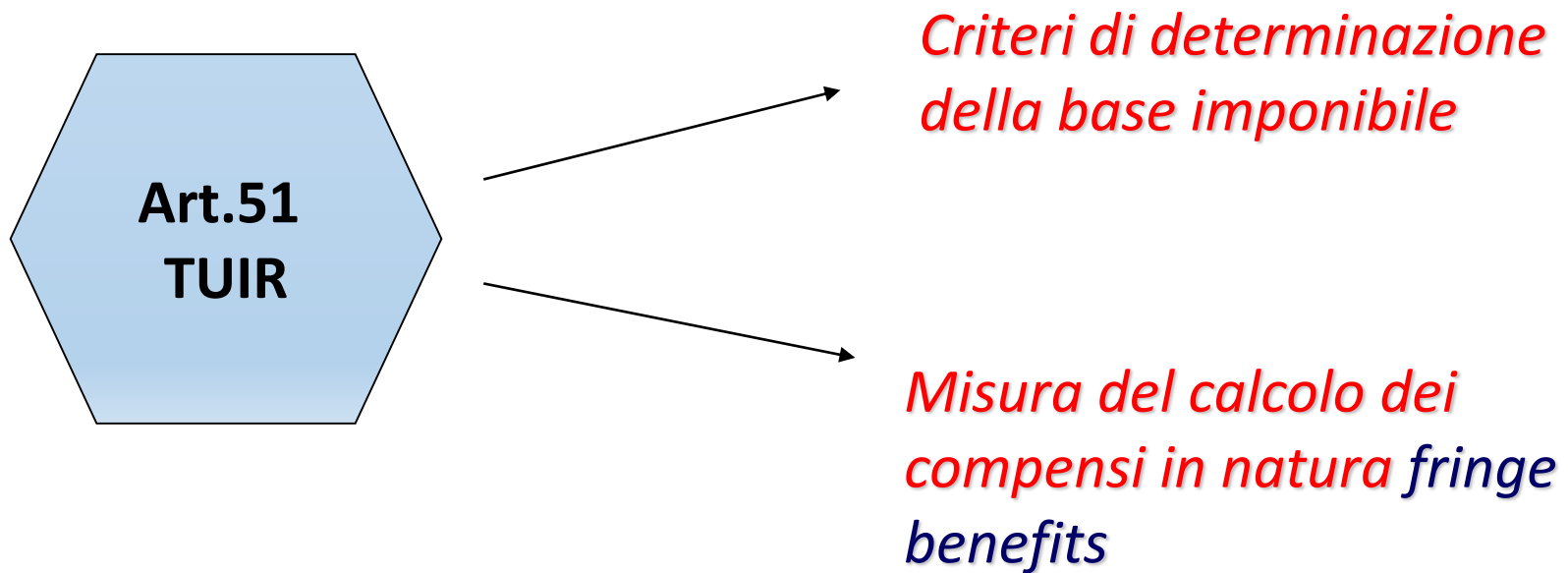
- **Art. 49**

Qualificazione fiscale del reddito da lavoro dipendente

- **Art. 51**

Criteri di determinazione della base imponibile e degli elementi esenti (totalmente/parzialmente)

Redditi di lavoro dipendente

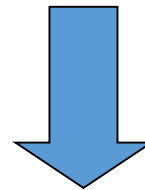


Redditi di lavoro dipendente

Determinazione del reddito di lavoro dipendente

Art.51 TUIR

Principio di onnicomprensività



Il reddito è costituito da tutte le somme e i valori, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro.

Redditi di lavoro dipendente

Art. 51, comma 2, TUIR

- ECCEZIONI -

“Non concorrono a formare il reddito.....”



VEDI SLIDES SUCCESSIVE

Non concorrono a formare il reddito:

Prima di entrare nel dettaglio delle singole disposizioni è necessario conoscere il significato di

"categorie di dipendenti"

Secondo l'Agencia delle Entrate

=

«Gruppo omogeneo»

(es. operai del turno di notte, lavoratori adibiti a specifiche mansioni)
non necessariamente coincidenti con il significato dell'art. 2095 c.c.
(dirigenti, quadri, impiegati ed operai).

Circ. AE n.5/2018

«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.»

Elenco eccezioni art.51, comma 2 (e 3)

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) le erogazioni liberali concesse in occasione di festività o ricorrenze alla generalità o a categorie di dipendenti non superiori nel periodo d'imposta a lire 500.000, nonché i sussidi occasionali concessi in occasione di rilevanti esigenze personali o familiari del dipendente e quelli corrisposti a dipendenti vittime dell'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) 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;

Segue: eccezioni

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 ;

Segue: eccezioni

e) i compensi reversibili di cui alle lettere b) ed f) del comma 1 dell'articolo 47 (301);

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; (312) (318)

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; (313)

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;

Segue: eccezioni

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 è assoggettato a tassazione nel periodo d'imposta in cui avviene la cessione;

~~[g-bis) la differenza tra il valore delle azioni al momento dell'assegnazione e l'ammontare corrisposto dal dipendente, a condizione che il predetto ammontare sia almeno pari al valore delle azioni stesse alla data dell'offerta; se le partecipazioni, i titoli o i diritti posseduti dal dipendente rappresentano una percentuale di diritti di voto esercitabili nell'assemblea ordinaria o di partecipazione al capitale o al patrimonio superiore al 10 per cento, la predetta differenza concorre in ogni caso interamente a formare il reddito;]~~

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.

Non concorrono a formare il reddito:

articolo 51, comma 2, lett. a)

▶ Contributi previdenziali e assistenziali versati *in ottemperanza a disposizioni di legge* - senza alcun limite

Sono quelli trattenuti dal datore e versati all'Ente
previdenziale/assicurativo di appartenenza del lavoratore.

Es. INPS - INAIL

N.B. I versamenti la cui fonte non è una disposizione di legge, ma un accordo aziendale o un contratto sono:

- *Benefit imponibile se versati dal datore*
- *Retribuzione imponibile se versati dal lavoratore*

Non concorrono a formare il reddito:

articolo 51, comma 2, lett. a)



versati dal datore di lavoro e dal lavoratore

➤ Contributi per assistenza sanitaria entro il seguente limite:

Es.
FASI - FASDAC

€ 3.615,20

“.....enti o casse aventi finalità assistenziale....”

In tal caso la **fonte è il contratto collettivo, l'accordo o il regolamento aziendale** (circolare n. 50/E del 12 giugno 2002 *“anche se versati nell'interesse del familiare anche non a carico fiscalmente”*)

Il datore di lavoro deve indicarne l'importo annuo nel CU, anche ai fini della detraibilità delle spese mediche ai sensi dell'art. 15 TUIR.

Segue: contributi ai fondi sanitari

articolo 51, comma 2, lett. a)



▶ le spese mediche eventualmente rimborsate al lavoratore a seguito dei contributi affluiti ai predetti Fondi sanitari NON possono essere detratte o dedotte in dichiarazione se i contributi sono stati inferiori al limite

▶ se i contributi affluiti ai fondi sanitari sono stati superiori ad euro 3.615,20 nel corso dell'anno di imposta, il lavoratore potrà portarsi in detrazione o deduzione le spese sanitarie in proporzione alla quota che il sostituto d'imposta ha fatto concorrere al reddito di lavoro dipendente sostituto. (ANNOTAZIONI CU)

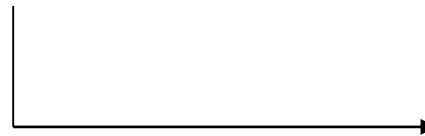
▶ le spese mediche non rimborsate dal fondo sempre deducibili o detraibili.

Segue: contributi di assistenza sanitaria

articolo 51, comma 2, lett. a)

Contributi di assistenza sanitaria

Per contrastare abusi è previsto **l'obbligo di comunicazione telematica all'Agenzia delle Entrate (posto a carico dei predetti enti o casse) degli elenchi dei soggetti ai quali sono stati accordati rimborsi**. Tale comunicazione ha una evidente finalità di controllo in ordine alla possibile, indebita, detrazione delle spese mediche rimborsate dalla Cassa, effettuata dal lavoratore a cui è stato già riconosciuto il beneficio di cui all'art. 51, comma 2, lett. a) del TUIR.



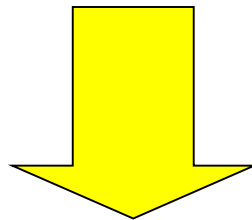
Articolo 1, comma 64,
legge 296/2006

Spese per assicurazioni sanitarie:

N.B.

Rispetto ai contributi sanitari, [articolo 51, comma 2, lett. a)] le spese per le assicurazioni sanitarie contratte dal datore di lavoro con o senza trattenuta a carico del prestatore **CONCORRONO SEMPRE AL REDDITO DI LAVORO DIPENDENTE**

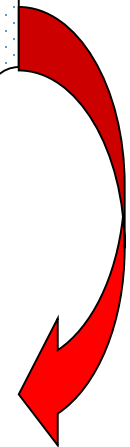
(non esiste nel TUIR il beneficio fiscale per tali tipologie di assicurazioni)



Pertanto le spese mediche, anche se rimborsate per effetto di dette Assicurazioni sono sempre detraibili o deducibili in dichiarazione

L'art. 15, comma 1, lett. f) TUIR consente la detrazione dei premi pagati per il rischio morte ed invalidità permanente superiore al 5%

Il datore, in questo caso riconosce la detrazione del 19% del premio pagato in sede di conguaglio di fine anno (art. 23, comma 3, D.P.R. n. 600/73).
Limite 1.291 euro



*Non **concorrevano** a formare il reddito:*

▶ ~~articolo 51, comma 2, lett. b)~~

ABROGATO dal DL 93/2008

Agevolazione "scambiata" con la
detassazione

Proponeva tre ipotesi di benefit esenti o parzialmente esenti

- 1) Erogazioni liberali erogate in occasione di festività o ricorrenze alla generalità o a categoria di dipendenti fino a € 258,23 per periodo di imposta
- 2) Sussidi occasionali concessi in occasione di rilevanti esigenze personali o familiari del dipendente
- 3) erogazioni ai dipendenti vittime dell'usura o ammessi a fruire delle erogazioni a ristoro dei danni conseguenti al rifiuto opposto a richieste estorsive

Non concorrono a formare il reddito:

| | | |
|--|---|--|
| articolo 51, comma 2, lett. c) Somministrazione vitto Come può essere gestita la somministrazione di vitto ? | | |
| SOMMINISTRAZIONE DIRETTA | PRESTAZIONE SOSTITUTIVA | INDENNITA' SOSTITUTIVA (€) |
| <ul style="list-style-type: none">- Mensa aziendale interna o interaziendale- Convenzioni con ristoranti- Utilizzo card elettroniche- Fornitura cestino | Ticket restaurant Fino a € 5,29 al gg. € 7,00 se in formato elettronico | Erogazione in denaro Fino a € 5,29 al gg. |

Non concorrono a formare il reddito:

articolo 51, comma 2, lett. c)

Le regole in materia di somministrazione vitto, prestazioni e indennità sostitutive valgono solo se dirette alla generalità o a categorie di dipendenti ?

NO

La legge non dice nulla

(ubi lex dixit voluit.....)



SI

secondo l'AE.

Cfr. circ. Min.Finanze N.326/E/1997)

Non concorrono a formare il reddito:

articolo 51, comma 2, lett. c)

Somministrazione diretta o indiretta

(No contributi e no Irpef senza limite sul valore normale della prestazione offerta)

Si intende:

- somministrazioni di vitto da parte del datore di lavoro tramite mense aziendali “interne”
- somministrazioni di vitto nelle mense aziendali anche indirette con convenzioni ristoranti (il lavoratore mangia e paga il datore di lavoro)
- sistema di mensa aziendale “diffuso” tramite l’utilizzo di card elettroniche (circolare n. 188/E del 1998 – risoluzione n. 63/E del 17 maggio 2005)
- Cestini con vitto

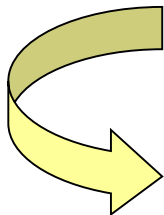
Non concorrono a formare il reddito:

articolo 51, comma 2, lett. c)

- ▶ Ticket restaurant (prestazioni sostitutive) = **Esenti fino a € 5,29**

Orientamento
dell'Agenzia delle Entrate

Risoluzione n. 118/E del 30 ottobre 2006
Che prende atto dell'evoluzione della disciplina extra fiscale dei servizi sostitutivi della mensa aziendale
DPCM 18/11/2005 e Legge N. 168 del 17.08.2005 -



“i buoni pasto sono utilizzati durante la giornata lavorativa, anche se domenicale o festiva ed anche se l'orario di lavoro non prevede pausa per consumare il pasto” (art. 5, comma 1, lett. c) DPCM)

Non concorrono a formare il reddito:

articolo 51, comma 2, lett. c)

➤ Somministrazioni di vitto o mense (direttamente o con convenzioni) o ticket restaurant (prestazioni sostitutive) entro **€ 5,29** (*) al gg.;

regola generale = NO reddito

Tutte le altre erogazioni, corrisposizioni di indennità/somme per il vitto sono tassabili in virtù del principio generale dell'art. 51, comma 1 TUIR (onnicomprensività imponibile del reddito di lavoro dipendente)

ad eccezione



Vedi slide successiva

(*) aumentato a 7 euro se in forma elettronica,

Non concorrono a formare il reddito:

articolo 51, comma 2, lett. c)

Segue: Eccezione

Indennità sostitutiva (€) di mensa (sempre fino ad euro 5,29 al gg.)

Non concorre alla formazione del reddito nella sola ipotesi in cui sono erogate agli addetti a cantieri edili, ad altre strutture lavorative a carattere temporaneo o ad unità produttive ubicate in zone ove manchino strutture o servizi di ristorazione (risoluzione n. 41/E del 30 marzo 2000 – interpello Società Autostrade SPA)

*Il beneficio della non imponibilità dell'indennità di mensa è da valutare caso per caso in relazione lontananza del più vicino luogo di ristorazione.
Si valuta la necessità dell'utilizzo di un mezzo di trasporto.*

Non concorrono a formare il reddito:

articolo 51, comma 2, lett. d)

- ▶ Servizi di trasporto collettivo
- ▶ Le prestazioni di servizi di trasporto collettivo devono essere offerte **alla generalità o a categorie di dipendenti** (altrimenti fringe benefit tassabile in capo al singolo lavoratore)
- ▶ Possono essere anche affidate a terzi in convenzione, compresi gli esercenti servizi pubblici
- ▶ Si deve erogare il servizio e non pagare ad es. l'abbonamento (altrimenti la somma è tassabile)

Tassate le erogazioni dirette sotto forma di indennità sostitutive corrisposte per il servizio o a titolo di rimborsi di tessere di abbonamento del trasporto pubblico
(Risoluzione n. 95/E del 21 marzo 2002)

Non concorrono a formare il reddito:

« 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; ».



**Novità Legge di
Bilancio 2018.
Legge 205/2017
(comma 28)**

(Nuova) lettera d-bis

Spese di trasporto per il dipendente e/o i familiari.

Massima «libertà d'azione»

Infatti:

1) Si possono dare somme al dipendente o sostenere direttamente il costo del servizio offerto

2) La fonte istitutiva può essere:

- negoziale (contratto, accordo)
- negoziale unilaterale (regolamento aziendale)
- unilaterale (volontà del DDL)

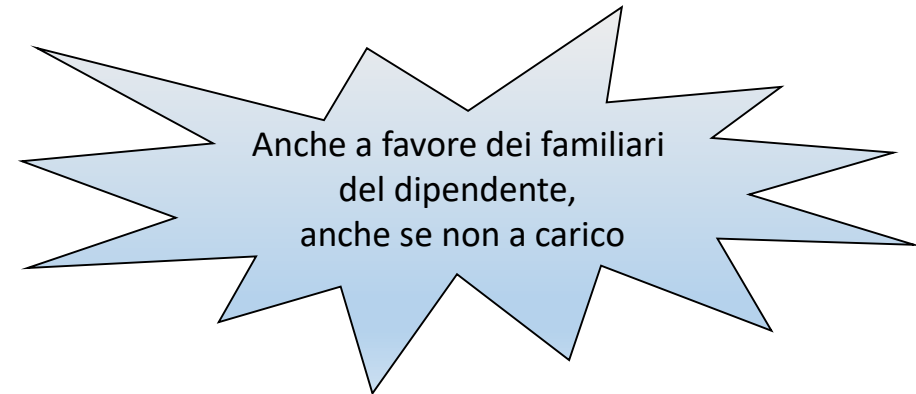
I benefits (opere e servizi) che integrano il concetto di Welfare in senso stretto

Le lettere f), f-bis), f-ter, f-quater del comma 2 dell'art.51

Non concorrono a formare il reddito:

articolo 51, comma 2, lett. f)

Utilizzazione di opere e servizi erogati dal datore per finalità di educazione, istruzione o ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto. (art. 100, comma 1 TUIR)



Le prestazioni non costituiscono per il dipendente compenso in natura e, pertanto, **non concorrono in alcun modo alla formazione del suo reddito**

(**ad esempio:** le prestazioni sanitarie erogate dal datore presso ambulatori dell'azienda, utilizzo di impianti sportivi o ricreativi, concessione di biglietti e abbonamenti teatro cinema, corsi di istruzione a contenuto extra professionale ecc.....), anche se non offerti direttamente dal datore, ma tramite convenzioni con terzi. Vedi anche [Risoluzione n. 34/E del 10/3/2004](#)

Oneri di utilità sociale - lettera f)

NEW (comma 190 legge 190/2014)

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**;

() vedi slide successiva*



OLD

f) l'utilizzazione delle opere e dei servizi di cui al comma 1 dell'articolo 100 da parte dei dipendenti e dei soggetti indicati nell'articolo 13;

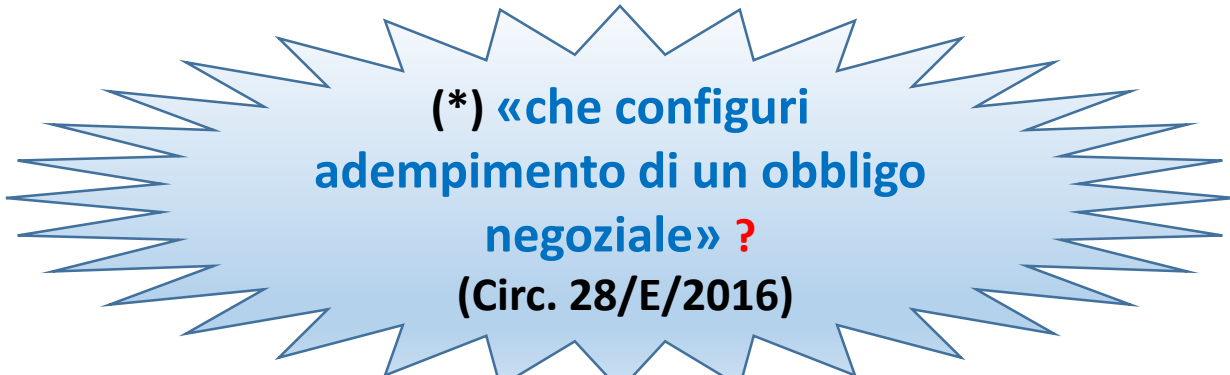
Art.100

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.

Legge di Bilancio 2017

Interpretazione (autentica) dell'espressione: *«in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale (*)»*

Comma 162. Le disposizioni di cui all'articolo 51, comma 2, lettera f), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, come da ultimo modificate dalla legge 28 dicembre 2015, n. 208, 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.*



(*) **«che configuri
adempimento di un obbligo
negoziale» ?
(Circ. 28/E/2016)**

Significato di «*adempimento di un obbligo negoziale*»



Secondo l'AE (risposta n.10/2019) l'adempimento dell'obbligo negoziale sarebbe soddisfatto quando il DDL si vincola con il regolamento per almeno un anno.

*«Affinché un regolamento configuri l'adempimento di un obbligo negoziale, lo stesso deve essere, quindi, 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, peraltro, l'istante ha precisato che il predetto regolamento **ha durata annuale**, salvo tacito rinnovo.»*

Non concorrono a formare il reddito:

Presupposti per l'applicazione lett. f):

- ▶ Il servizio deve essere offerto alla generalità dei dipendenti o categorie di essi (per il concetto di categoria: vedi slide precedente);
- ▶ qualora il servizio non sia erogato direttamente (ma da terzi) il rapporto contrattuale con il terzo fornitore del servizio deve intercorrere con il datore di lavoro tramite convenzioni (le erogazioni di denaro ai dipendenti o rimborsi per i medesimi servizi anticipati dal dipendente sono tassati, ad eccezione delle erogazioni ex lett. *f-bis*) (vedi slide successiva);
- ▶ finalità specifiche (sociali, sanitarie ecc.);
- ▶ Non piu richiesta solo la volontarietà dell'erogazione (dopo le modifiche apportate dalla Legge 208/2015. In realtà già circolare n. 238/E del 22.12.2000 in controtendenza, sosteneva: *“anche in ottemperanza di obblighi contrattuali o regolamenti aziendali”*).

Oneri di utilità sociale
lettera f).



- Si permette in modo esplicito di erogare il servizio anche in virtù di un obbligo contrattuale e non solo volontariamente
- Si parla oggi di *“finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100”* e non cita espressamente *“le condizioni”*
- Per le ragioni di cui sopra il costo sostenuto dal DDL rientra nell'art.95: *“spese per prestazioni di lavoro”*
- Quindi: deducibilità *“totale”* e non limitata al 5 per mille del costo complessivo del personale
- Resta comunque vietata l'attribuzione *“ad personam”*

Non concorrono a formare il reddito:

articolo 51, comma 2, lett. f-bis)

▶ Somme (€), servizi erogati alla generalità o a categorie di dipendenti

1) Per servizi di educazione, istruzione, mensa, ludoteche, ecc.

2) Borse di studio (anche assegni/premi e sussidi per fini di studio)



“da parte dei familiari indicati nell’articolo 12 del TUIR”

le somme erogate dal datore al lavoratore non concorrono alla formazione del reddito imponibile del lavoratore (circolare n. 238/E del 22 dicembre 2000: “obbligo del datore di acquisire la dovuta documentazione per verificare la finalità di utilizzo della somma. Sia nel caso di rimborso dopo il sostenimento dell’onere, sia di erogazione anticipata”)

Servizi infanzia e borse di studio
lettera f-bis)

NEW (comma 190)

"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;

OLD

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 frequenza degli asili nido e di colonie climatiche da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, nonché per borse di studio a favore dei medesimi familiari;


Servizi all'infanzia lettera f-bis).

- Resta vietata l'attribuzione "ad personam"
- In questo caso si permette anche l'erogazione di "somme di denaro" per garantire il servizio al lavoratore (o per meglio dire: ai suoi familiari)
- Deducibilità completa
- Dopo le modifiche apportate dalla legge di Stabilità 2016 si allarga l'ambito di applicabilità, prima ristretto alle colonie climatiche e borse di studio

Non concorrono a formare il reddito:

articolo 51, comma 2, lett. f-ter)

"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";



Novita' della Legge di
Stabilità 2016.
Lettera aggiunta

Servizi alle persone non autosufficienti (lettera f-ter).

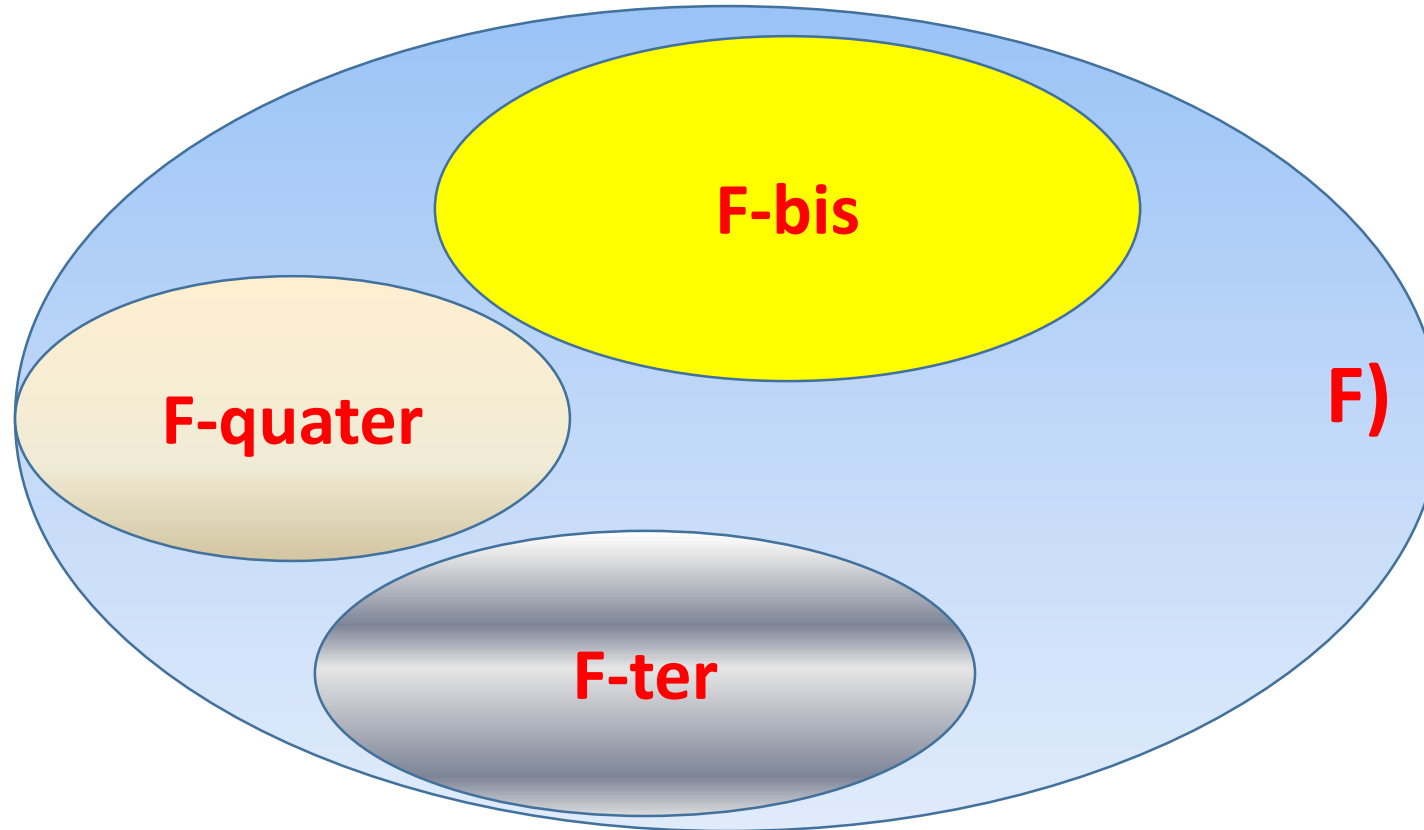
- E' vietata l'attribuzione "ad personam"
- In questo caso si permette anche l'erogazione di "somme di denaro" per garantire il servizio al lavoratore (o per meglio dire ai suoi familiari)
- Deducibilità completa

Contributi e premi per il rischio non autosufficienza (f-quater)

«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».



Relazioni tra f), f-bis) e f-ter) e f)quater



Non concorrono a formare il reddito:

articolo 51, comma 2, lett. g)

c.d. azionariato "diffuso" volto alla fidelizzazione del personale

Azioni offerte alla generalità dei dipendenti



Non concorrono per un importo complessivo non superiore a 2.066 euro (lire 4 milioni) per ogni periodo di imposta

CONDIZIONI

- che non siano riacquistate dalla società emittente o dal datore di lavoro;
- o siano comunque cedute.

*prima di tre anni
dalla percezione/
assegnazione*

Non concorrono a formare il reddito:

articolo 51, comma 2, lett. g)

c.d. azionariato "diffuso" volto alla fidelizzazione del personale

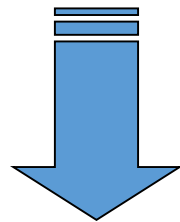
Azioni offerte alla generalità dei dipendenti

Non concorrono per un importo complessivo non superiore a 2.066 euro (lire 4 milioni) per ogni periodo di imposta.

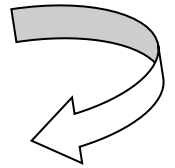
- circa il significato di generalità

Risoluzione n. 3/E 8/1/02

“l’esclusione di alcuni dipendenti part time inferiore al 50% **è causa ostativa** per l’applicazione del regime di favore”



Laddove le azioni vengano offerte solo ad alcuni dipendenti (anche di una sola categoria) **l'intero valore** è assoggettato a tassazione ex art. 51, comma 3 TUIR che richiama l'art. 9 TUIR comma 4 (valore normale).



Non concorrono a formare il reddito:

articolo 51, comma 2, lett. g)

Azioni offerte alla generalità dei dipendenti

Valore delle azioni (per verificare il rispetto del limite di € 2.066)

Art. 9, comma 4 TUIR – circolare A.E n. 30/E del 2002

- lett. a) per le azioni negoziate in mercati regolamentati in base alla media aritmetica dei prezzi dell'ultimo mese;
- lett. b) per le altre azioni in proporzione al valore del patrimonio netto o, per le società di nuova costituzione, in base ai valori dei conferimenti.

Non concorrono a formare il reddito:

articolo 51, comma 2, lett. g)

Azioni offerte alla generalità dei dipendenti

Qualora vengano cedute

- rappresentano reddito di lavoro dipendente per lo stesso importo inizialmente considerato esente, nel periodo di imposta in cui è avvenuta la cessione. Sussiste obbligo di effettuazione della ritenuta anche se il datore di lavoro del momento non è quello dell'assegnazione. (circolare n. 326/E del 1997 e Risoluzione n. 186/E del 2002)

Inoltre, per la valutazione si applica criterio FIFO (first in – first out) in caso di più assegnazioni (criterio di favore per il contribuente) per l'individuazione delle azioni oggetto della cessione – *Risoluzione n. 186/E del 12 giugno 2002* –

Prelievo nel periodo di paga successivo alla conoscenza della cessione (evento impositivo).

articolo 51, comma 2, lett. g)

c) il valore delle azioni di cui all'articolo 51, comma 2, lettera g), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, ricevute, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182 del presente articolo, anche se **eccedente il limite** indicato nel medesimo articolo 51, comma 2, lettera g), e **indipendentemente dalle condizioni** dallo stesso stabilite»;

[articolo 51, comma 2, lett. g\)](#)

Legge 205/2017

161. All'articolo 1, comma 184-bis, lettera c), della legge 28 dicembre 2015, n. 208, dopo le parole: « dallo stesso stabilite » sono aggiunte le seguenti: « . *Ai fini di quanto stabilito dall'articolo 68, comma 6, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, 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* ».

La norma in esame stabilisce che, in caso di cessione delle azioni, la plusvalenza viene determinata sulla base della differenza tra il loro prezzo di vendita e il valore delle azioni ricevute, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme spettanti a titolo di premio di risultato.

Quindi viene tassata (nella misura del 26%) solo l'eventuale plusvalenza realizzata dal lavoratore che venda le azioni ad un prezzo superiore rispetto al valore che le stesse avevano al momento in cui gli sono state assegnate quale corrispettivo del bonus.

Non concorrevano a formare il reddito:

articolo 51, comma 2, lett. g-bis)

Piani di stock options (individuali)

Non concorre(va) al Reddito di lav. dipendente la differenza tra:

- valore delle azioni al momento dell'assegnazione;
- ammontare corrisposto dal dipendente (che deve essere almeno pari al valore delle azioni alla data dell'offerta).

Disposizione che mira(va) ad escludere dalla tassazione l'aumento potenziale del valore delle azioni tra il momento dell'offerta e quello dell'esercizio dell'opzione

Non concorrevano a formare il reddito:

~~articolo 51, comma 2, lett. g-bis)~~

Piani di stock options (individuali)

Dopo varie evoluzioni la norma agevolativa fiscale è stata abrogata dall'art. 82, comma 23, D.L. 25 giugno 2008, n. 112.

Resta in essere la decontribuzione (totale) sulla differenza tra il valore delle azioni al momento dell'assegnazione e quello che avevano al momento dell'opzione

non concorrono a formare il reddito:

articolo 51, comma 2, lett. h)

Le somme trattenute al dipendente per oneri di cui all'articolo 10 TUIR e alle condizioni ivi previste

Nonché per erogazioni in virtù dei contratti o regolamenti aziendali per spese sanitarie portatori handicap (art. 10, comma 1, lett. b) TUIR

Ad esempio:

- ▶ contributi per previdenza complementare;
- ▶ contributi facoltativi per la prosecuzione volontaria, per il riscatto degli anni di laurea, militare ecc...
- ▶ assegno al coniuge.

Sarebbero oneri deducibili in dichiarazione (quadro RP, modello UNICO)

Il datore di lavoro è tenuto a riconoscerli ai sensi dell'art. 23, comma 2, lett. a) D.P.R. n. 600/73:

“la ritenuta è effettuata sulla parte imponibile delle somme e valori di cui all'art. 51, in ciascun periodo di paga”.

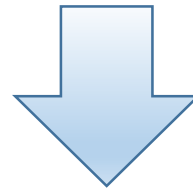
FRINGE BENEFITS

art. 51, comma 3 TUIR

Ai fini della determinazione in denaro
dei “valori” di cui al comma 1, art. 51

```
graph TD; A["Ai fini della determinazione in denaro dei 'valori' di cui al comma 1, art. 51"] --> B["Le erogazioni in natura si quantificano in base al valore normale di cui all'art. 9, comma 3 del TUIR (tranne che siano previsti criteri convenzionali per alcuni beni e servizi)"]; B --> C["Soglia annua di euro 258,23 (lire 500.000)"];
```

Le erogazioni in natura **si quantificano** in base al valore normale di cui **all'art. 9, comma 3 del TUIR** (tranne che siano previsti criteri convenzionali per alcuni beni e servizi)



Soglia annua di euro 258,23 (lire 500.000)

FRINGE BENEFITS
art. 51, comma 3 TUIR

N.B.

La franchigia di euro 258,23 costituisce il limite di non imponibilità per **tutti** i fringe benefits anche per quelli a determinazione forfettaria

(vedi infra)

FRINGE BENEFITS

art. 51, comma 3 TUIR

Il **superamento** della soglia annua di euro 258,23 attrae a tassazione tutto il valore del fringe benefit

(si veda circolare n. 326/97, capitolo 2.3) **no franchigia**

(anche in caso di contestuale erogazioni di benefits “generici” e “specifici” di cui al comma 4 dell’art. 51 - autoveicoli, prestiti, uso del fabbricato ecc..)

Il sostituto d’imposta deve effettuare la ritenuta nel periodo di paga in cui avviene il superamento della soglia o comunque in sede di conguaglio.

FRINGE BENEFITS

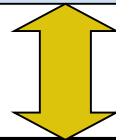
art. 51, comma 3 TUIR

Tranne alcune eccezioni le erogazioni in natura si quantificano in base al valore normale di cui all'art. 9, comma 3 del TUIR

“valore normale”

prezzo mediamente praticato in commercio per il bene o servizio della medesima specie, nel luogo ove è erogato.

(supera il “vecchio” criterio del “costo specifico”)



Listini e tariffe del soggetto (terzo) che ha erogato il bene o servizio tenendo conto degli sconti in uso



Unica eccezione i beni prodotti dallo stesso sostituto, in questo caso occorre fare riferimento al prezzo praticato ai grossisti:
NO PER DIPENDENTI
PROFESSIONISTI E AZIENDE DI SERVIZI O PER CHI PRODUCE E VENDE AL DETTAGLIO

FRINGE BENEFITS

art. 51, comma 3 TUIR

Le erogazioni in natura si quantificano in base al valore normale di cui all'art. 9, comma 3 del TUIR

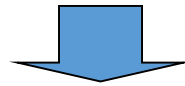
- Sono rilevanti fiscalmente non solo i compensi in natura erogati al dipendente, ma anche quelli di cui beneficiano i familiari indicati all'art. 12 del TUIR, anche non fiscalmente a carico.
- **Laddove il dipendente abbia corrisposto una somma per aver diritto al benefit, tale somma dovrà essere scomputata dal valore normale del bene o servizio a lui prestato, tenendo conto anche dell'IVA eventualmente a carico del dipendente.**
- Quindi nel periodo di paga in cui il dipendente versa la somma o la somma è trattenuta sulla busta paga, il datore di lavoro deve scomputarla dal valore normale del benefit tassato. Se ciò non avviene nel periodo di paga, il sostituto d'imposta deve tenerne conto in sede di conguaglio fiscale.
- **Qualora la somma dovesse essere versata dal dipendente in un periodo d'imposta successivo, si determinerebbe un prelievo anche sulla parte esente che potrebbe essere recuperato quale onere deducibile ex art. 10, comma 1, lett. d-bis) del TUIR nell'anno del pagamento.** Il riconoscimento di questo onere potrà essere effettuato anche dal datore di lavoro, qualora abbia direttamente trattenuto la somma finalizzata ad ottenere il benefit.

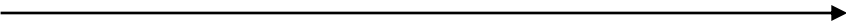
FRINGE BENEFITS

art. 51, comma 4 TUIR

Talune erogazioni in natura derogano ai criteri generali di quantificazione (c.d.valore normale art. 9, c.3 TUIR) e presentano propri criteri speciali.

Esse si riferiscono ai beni seguenti:



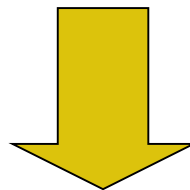
- **Utilizzo di un autoveicolo/motoveicolo aziendale ad uso promiscuo;** 
- Prestiti personali ai dipendenti;
- Alloggio a disposizione;
- Servizi di trasporto ferroviario gratuito.

FRINGE BENEFIT *a determinazione forfetaria*

Art. 51, comma 4, lettera a)

Autoveicoli - Motocicli - Ciclomotori

Presunzione legale

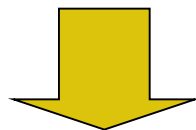


concorre alla formazione del reddito imponibile l'ammontare stabilito
nel 30 % dell'importo del costo chilometrico
corrispondente a una
percorrenza convenzionale annua di 15 mila chilometri
calcolato sulla base del costo chilometrico
di esercizio desumibile dalle tabelle ACI,
al netto degli importi eventualmente trattenuti al dipendente

FRINGE BENEFIT *a determinazione forfetaria*

Art. 51, comma 4, lettera a)

Autoveicoli - Motocicli - Ciclomotori



USO PROMISCO

L'importo forfettizzato (presunzione di legge) da tassare prescinde:

- dal tipo di utilizzo che ne fa il dipendente assegnatario;
- dal sostenimento di alcuni oneri da parte del dipendente (es. costo carburante);
 - dal numero effettivo di chilometri percorsi.

**DA RAGGUAGLIARE AL PERIODO DELL'ANNO
(GIORNI DI EFFETTIVO UTILIZZO DELL'AUTOVEICOLO)**

- CIRCOLARE MF 326/97 -

E DA SUDDIVIDERE PER OGNI PERIODO DI PAGA

FRINGE BENEFIT *a determinazione forfetaria*

Art. 51, comma 4, lettera a)

Autoveicoli - Motocicli - Ciclomotori



USO PROMISCUO

**-attribuzione al dipendente da formalizzare in un accordo o clausola contrattuale -
-(anche per garantire la deducibilità del costo all'impresa) -**

**-Il valore convenzionale da tassare DEVE tener conto di un
-eventuale CANONE di utilizzo addebitato al dipendente**

ESEMPIO:

2800 EURO (CALCOLO TABELLE ACI)

800 EURO (CANONE A CARICO DIPEND. DA FATTURARE) *21% = EURO 968

1.832 EURO IMPORTO BENEFIT AUTO TASSABILE

FRINGE BENEFIT *a determinazione forfetaria*

Art. 51, comma 4, lettera a)

Autoveicoli - Motocicli - Ciclomotori



USO ESCLUSIVAMENTE PERSONALE

*IN QUESTO CASO REGOLA GENERALE DI VALORIZZAZIONE
ART. 51, COMMA 3 (C.D. VALORE NORMALE, di norma corrispondente
alla tariffe di noleggio mediamente applicate sul mercato)
AL NETTO DELLE SOMME EVENTUALMENTE
CORRISPOSTE DAL DIPENDENTE.*

**L'UTILIZZO PERSONALE POTREBBE ESSERE ANCHE QUELLO DEL VEICOLO ATTRIBUITO
AL DIPENDENTE (PERSONALE CON MANSIONI DI UFFICIO) CHE LO UTILIZZA PER IL
TRAGITTO CASA – UFFICIO. OPPURE
L'AUTO CONCESSA IN USO ALLA MOGLIE DEL DIRIGENTE**

FRINGE BENEFIT *a determinazione forfetaria*
AUTO AZIENDALE

Possibili alternative
(da valutare caso per caso)

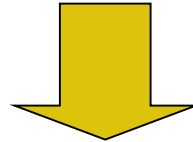
Assegnazione ad uso promiscuo di
auto aziendale con benefit
forfettario

Utilizzo auto del dipendente e
rimborso chilometrico

FRINGE BENEFIT *a determinazione forfetaria*

Art. 51, comma 4, lettera b)

Prestiti



concorre alla formazione del reddito imponibile

il 50 % della differenza

tra l'importo degli interessi calcolato

in base al Tasso Ufficiale di Riferimento vigente al termine di ciascun anno

e l'importo degli interessi calcolato al tasso

effettivamente applicato al prestito

Se il prestito è erogato senza interessi il tasso per calcolare il fringe benefit

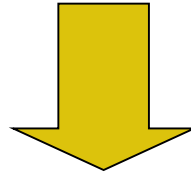
è il 50 per cento del TUR.

Anche quando il dipendente ha diritto ad ottenerli da terzi (es. tramite banca convenzionata)

FRINGE BENEFIT *a determinazione forfetaria*

Art. 51, comma 4, lettera b)

Prestiti

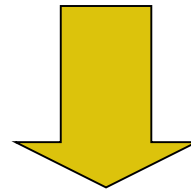


- NON E' RILEVANTE LA FINALITA' DEL PRESTITO PERSONALE NE' LA DURATA
- RIMANE RILEVANTE IL SUPERAMENTO DELLA SOGLIA DI EURO 258, 23 ANNUE
- OCCORRE FARE RIFERIMENTO AL TUR ALLA FINE DEL PERIODO DI IMPOSTA (31/12) AI FINI DELL'EFFETTUAZIONE DELLA RITENUTE (ART 23 DPR 600/73). SI FA RIFERIMENTO AL TASSO DELL'ANNO PRECEDENTE SALVO CONGUAGLIO A FINE ANNO
- NON BISOGNA FARE RIFERIMENTO AL TUR VIGENTE AL MOMENTO DELLA CONCESSIONE DEL PRESTITO

FRINGE BENEFIT *a determinazione forfetaria*

Art. 51, comma 4, lettera c)

Fabbricati



concorre alla formazione del reddito imponibile

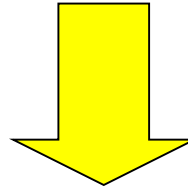
la differenza tra
la rendita catastale del fabbricato
e quanto corrisposto per il
godimento del fabbricato stesso

Qualora sia previsto l'obbligo di dimora, (es. custode)
l'imponibile si assume al 30 %

FRINGE BENEFIT *a determinazione forfetaria*

Art. 51, comma 4, lettera c)

Fabbricati



Per calcolare l'imponibile si prende:

La rendita catastale

+

Spese inerenti

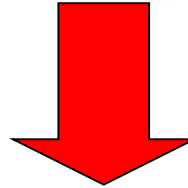
Non a carico dell'utilizzatore

(anche le utenze se pagate dall'azienda)

FRINGE BENEFIT *a determinazione forfetaria*

Art. 51, comma 4, lettera c)

Fabbricati



N.B.

La stessa regola vale anche se l'alloggio è in locazione dall'azienda e assegnato al dipendente


ESEMPIO

**Rendita catastale 2.500 euro - Costi vari 300 euro
Canone di locazione pagato dall'impresa 8.000 euro
Somma pagata dal dipendente 2.000 euro
Fringe benefit tassabile 800 euro (2.840 – 2.000)**

Benefits a determinazione forfettaria e conversione premi di risultato

«Le somme e i valori di cui al comma 4 del medesimo articolo 51 (*) concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente secondo le regole ivi previste e **non sono soggetti** all'imposta sostitutiva disciplinata dai commi da 182 a 191 del presente articolo, 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».

() Auto, Prestiti, Fabbricati*



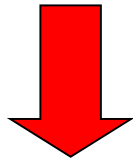
Precisazione
contenuta
nella Legge di
bilancio 2017

FRINGE BENEFIT *a determinazione forfaitaria*

Art. 51, comma 3

Utilizzo del telefono cellulare

Non esiste un criterio univoco per la tassazione dell'eventuale benefit in capo al lavoratore



Mera previsione del diritto d'uso o formale assegnazione (per fini aziendali)
NON configura un BENEFIT

E' BENEFIT quando:

- **l'uso è personale** (importo desunto dalle tariffe del gestore, ai sensi dell'art. 51, comma 3 e 9, comma 3 TUIR)
- Sempre che il benefit superi € 258,23
- all'anno

Welfare, benefits e detassazione

184.

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, nè 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.

- Novità della Legge di Stabilità 2016 (comma 184)
- Integrata dalla Legge di Bilancio 2017
- Possibilità di convertire (anche parzialmente) le somme detassabili in benefits ex art.51, commi 2 e 3 del TUIR
- Scelta del lavoratore
- Maggiore convenienza per entrambi (lavoratore e DDL)
- Somme detassabili 2017 = 3.000 euro (4.000 euro se c'è coinvolgimento dei lavoratori: **vedi slide successiva**)
- Limite reddituale AA.PP. In capo al lavoratore per il 2016 = 80.000 euro
- Contrattazione di 2° livello

La partecipazione dei lavoratori ai risultati di impresa

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.

(Circolare AE n.28/2016)

La partecipazione dei lavoratori ai risultati di impresa

Il D.Lgs 50/2017

Art. 55 Premi di produttività

1. All'articolo 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, il comma 189 è sostituito dal seguente: *“189. Per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro, con le modalità specificate nel decreto di cui al comma 188, 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.”*

2. La disposizione di cui al comma 1 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.

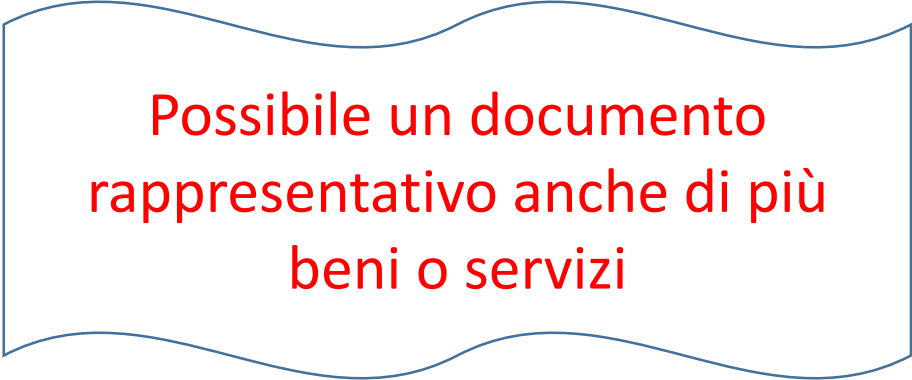
Il nuovo comma 3-bis

b) dopo il comma 3 è inserito il seguente:

"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".



Altra novità della
Legge di Stabilità 2016



Possibile un documento
rappresentativo anche di più
beni o servizi

Welfare e premi di risultato

Se si trasferisce il premio di risultato in welfare non concorrono parimenti a formare il reddito (legge di Bilancio 2017)

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;

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);

5.164,00

c) il valore delle azioni di cui all'articolo 51, comma 2, lettera g), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, ricevute, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182 del presente articolo, anche se **eccedente il limite** indicato nel medesimo articolo 51, comma 2, lettera g), e **indipendentemente dalle condizioni** dallo stesso stabilite»;

2.066,00

Generalità dei
lavoratori

Il ruolo della Direzione Regionale della Lombardia nella diffusione del Welfare



Interpelli D.R.E Lombardia



- Possibile Welfare amministratori ([int. n. 954-1417/2016](#))
- Regolamento aziendale, ma senza condizioni unilaterali da parte del DDL ([int. n. 954-1417/2016](#))
- Indetraibilità Iva sui beni acquistati ([int. n. 904-603-2017](#))
- «medesima consistenza» (?) nell'ambito delle categorie omogenee ([int. n. 904-1533/2016](#))
- Ok per il c.d. «welfare premiale» ([int. n. 904-791/2017](#))
- No a erogazioni «ad personam» ([int. n. 904-791/2017](#))

Circ. n.5/2018 AE

Tratti essenziali:

- In caso di doppio rapporto di lavoro il 2° DDL può decontribuire (20% di sgravio) la parte mancante fino a concorrenza del limite di 800 euro (che va considerato annuale).
- Distinzione tra indicatori che determinano la detassazione del premio di risultato e indicatori che ne determinano la quantificazione
- Se si opta per la contribuzione alla previdenza complementare tali importi in natura non concorrono alla determinazione del reddito di lavoro dipendente se non superano il valore di 8.164,57.
- In relazione alle somme del premio destinate alla sanità integrativa, è previsto un innalzamento del limite di deducibilità fino a 6.615,20 euro (3.615,20 euro di base più 3.000 euro «potenziali» del PDR).
- Principio di mutualità: *non è possibile usufruire del vantaggio fiscale nel caso in cui "esista, per ciascun 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 prestazione 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"*.
- Non rientrano nel reddito da lavoratore dipendente anche gli importi pagati dal datore di lavoro per assicurare il dipendente contro i rischi di gravi malattie o di non autosufficienza (*Long Term Care* e *Dread Disease*). In tali caso non vi sono limiti all'esenzione rientrando nella lettera f-quater e non nella lettera a).
- Si specifica che con il termine "*Long Term Care*" si intendono quelle polizze dirette a garantire una copertura assicurativa per stati di non autosufficienza del dipendente, che richiedono generalmente il sostenimento di spese per lunga degenza; mentre, con "*Dread Disease*" ci si riferisce a polizze dirette a garantire una copertura assicurativa contro il rischio di insorgenza di malattie particolarmente gravi.

Interpello n.143/2018

- Al riguardo, il citato comma 2 dell'articolo 2 del decreto (DM 25.03.2016) stabilisce, inoltre, che "I contratti collettivi ... devono prevedere criteri di misurazione e verifica degli incrementi .. rispetto ad un **periodo congruo** definito dall'accordo ...". Al termine del periodo previsto dal contratto cd. periodo congruo, ovvero di maturazione del premio, deve essere, quindi, verificato un incremento di produttività, redditività ecc., costituente il presupposto per l'applicazione del regime agevolato.
- La durata del “periodo congruo” è rimessa alla contrattazione di secondo livello e può essere indifferentemente annuale, 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 stesso.
- Non è, pertanto sufficiente che l'obiettivo prefissato dalla contrattazione di secondo livello sia raggiunto, dal momento che è altresì necessario che il risultato conseguito dall'azienda **risulti incrementale** rispetto al risultato antecedente l'inizio del periodo di maturazione del premio.



Risoluzione AE n.10/2019 (2018)

Con la Risposta n.10 del 25.01.20219, l'Agencia delle Entrate dispone l'esclusione dei *benefit ad personam* dal regime fiscale agevolato dedicato ai piani di welfare aziendale. In particolare devono considerarsi esclusi dall'applicazione delle agevolazioni, e concorrono quindi in pieno alla formazione del reddito imponibile, i benefit destinati all'amministratore unico di società e al direttore di sala.

Al giudizio dell'AE è stato sottoposto un PWA strutturato in tre benefit, diversificati in base a categorie omogenee, e riconosciuti sulla base di uno specifico regolamento aziendale predisposto unilateralmente dal datore di lavoro in adempimento di un obbligo negoziale. Il piano di welfare prevede:

1. Una **prima categoria**, quella dei **manager**, composta dall'amministratore unico e dal direttore di sala, avrà diritto all'assistenza domiciliare ai familiari anziani previa convenzione con struttura privata specializzata in servizi socio-assistenziali, in aggiunta ad un corso privato di lingua per i figli.
2. La **seconda categoria**, quella degli **addetti sala**, inclusiva di un somministrato e uno stagista, avrà diritto ad un servizio di check-up cardiaco presso una struttura socio-sanitaria.

IL QUESITO:

L'interpellante propone due quesiti distinti. Vale a dire se:

1. Il regime di esclusione previsto dall'art. 51, c. 2, lett. f) e f-bis) del TUIR sia applicabile anche a favore dei redditi assimilati, nonché ai somministrati?
2. I costi legati al riconoscimento dei benefit offerti, sono deducibili dal reddito d'impresa ai sensi dell'art. 95 TUIR, in quanto costi relativi a prestazioni utilizzabili da categorie omogenee di dipendenti, in conformità a disposizioni di regolamento aziendale in adempimento di un obbligo negoziale?

Risoluzione AE n.10/2019 (2018)

IL PARERE DELL'AGENZIA NELLA RISPOSTA N. 10/2018:

Avendo riguardo al **primo quesito**, la disciplina dei piani di welfare aziendale prevede " *l'esclusione dalla formazione del reddito di alcuni benefit riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto, accordo o di regolamento aziendale, offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai loro familiari.*" Affinché sia applicabile l'esenzione devono ricorrere congiuntamente, tra l'altro, le seguenti condizioni:

- 1) le opere e i servizi devono essere messi a disposizione della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti;
- 2) le opere e servizi devono riguardare esclusivamente erogazioni in natura e non erogazioni sostitutive in denaro;
- 3) le opere e i servizi devono perseguire specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale o culto.

L'Agenzia delle Entrate ritiene che per i benefit riconosciuti alla **seconda categoria**, quella degli **addetti alla sala**, sono ravvisabili le suddette condizioni ed è quindi applicabile il regime agevolato. L'agevolazione, infatti, è riconosciuta per i servizi "welfare" offerti alla " *generalità di dipendenti*" o a " *categorie di dipendenti*".

Con quest'ultima espressione si intendono le categorie previste dal codice civile (dirigenti, quadri, impiegati, operai), ma anche 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 a impedire in senso teorico l'attribuzione dei benefit "ad personam" in esenzione totale o parziale da imposte* (cfr. circ. n.5 del 23.03.2018)

Il regime di favore ex art.51, comma 2 del TUIR è invece escluso per la **prima categoria**, quella dei manager (amministratore e direttore di sala). La qualifica dell'**amministratore unico** non è considerata compatibile con la condizione di lavoratore subordinato. Mancando la qualificazione del rapporto dipendente il regime agevolativo per il welfare aziendale deve essere escluso. Per il **direttore**, il regime di favore deve essere comunque escluso dal momento che i benefit in suo favore configurano un'offerta " *ad personam*", atteso che gli stessi benefit non sono riconosciuti ad altri destinatari.

Infine per quanto riguarda il **secondo quesito**, la regolamentazione aziendale consente di ammettere per tutti i costi legati ai benefit offerti nel piano di welfare aziendale, la deducibilità integrale nella determinazione del reddito d'impresa.

Risoluzione AE n.10/2019 (2018)



- Osservazioni critiche
- Cosa c'entra la teoria dell'immedesimazione organica nel caso dell'amministratore unico, visto che non si trattava di amministratore-dipendente, ma di un soggetto che (in quanto amministratore unico) percepisce un reddito assimilato al lavoro dipendente (art.50 Tuir) ?
- Peraltro, non si comprende perché per lo stagista (che produce parimenti reddito assimilato ex art.50) l'AE ne ha invece (giustamente) riconosciuto la legittima riconducibilità alla disciplina dell'art.51 comma 2.
- La non riconducibilità al concetto di «categoria» del direttore di sala solo perché è l'unica figura con tale mansione in azienda non ha alcuna spiegazione logica ed è palesemente discriminatoria.