



AVVOCATI COMMERCIALISTI TRIBUTARISTI ASSOCIATI

ACTA

IL *WELFARE* AZIENDALE



Roma, 25 ottobre 2016

SOMMARIO

- *Introduzione. Il welfare aziendale: una possibile definizione;*
- *Modifiche all'art. 51 T.U.I.R. (art. 1, comma 190, l. n. 208/2015);*
- *Modalità di erogazione dei servizi;*
- *Aspetti previdenziali dei benefits;*
- *I controlli nei piani di welfare aziendale e nei premi di produttività;*
- *Possibili modifiche;*
- *Conclusioni.*

ACTA

INTRODUZIONE

IL *WELFARE* AZIENDALE: UNA POSSIBILE DEFINIZIONE

Il «*welfare* aziendale», negli ultimi anni, è stato oggetto di diverse modifiche legislative nel nostro sistema e al centro di un ampio dibattito sulla sua rilevanza nei rapporti tra datore di lavoro e lavoratore.

Nonostante la rilevanza che ha progressivamente assunto, non si rinviene una definizione unitaria nella letteratura.

Tuttavia, in base alla comune esperienza, nell'accezione di *welfare* aziendale può ricomprendersi quel complesso di benefici, beni, servizi ed opere erogati dal datore di lavoro nei confronti di tutti i lavoratori o di una particolare categoria di essi, con l'intento tanto di aumentare il benessere del lavoratore ed il suo ambiente, quanto di migliorare la produttività e di raggiungere gli obiettivi di risultato dell'azienda.

IL WELFARE AZIENDALE

La normativa di riferimento



Le principali novità in materia di *welfare* aziendale sono state introdotte con la legge n. 208 del 2015, cd. «*Legge Finanziaria 2016*». In particolare, gli interventi normativi possono essere suddivisi in due categorie:

1. Detassazione dei premi di produttività, mediante l'introduzione di un'imposta sostitutiva con un'aliquota del 10% (art. 1, commi da 182 a 189 e 191), che, per la prima volta, diventa un regime fiscale agevolativo a carattere permanente;
2. Ampliamento dei servizi e delle opere erogati dal datore di lavoro in favore della generalità dei lavoratori che non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente (art. 1, comma 190).

MODIFICHE AL *WELFARE* AZIENDALE

Il legislatore, con le recenti modifiche normative, ha introdotto le seguenti novità:

- Maggiori incentivi ai piani di *welfare* aziendale;
- Possibilità di corrispondere i premi in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità sociale e assistenziale;
- Deroga al principio di «onnicomprensività» (ovvero tutto ciò che incrementa il reddito del lavoratore viene assoggettato a tassazione).

Art. 51, T.U.I.R.

Contenuti e modifiche (art. 1, comma 190, l. n. 208/2015)

Premessa

- Il primo comma esprime il principio base tale per cui tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti, anche sotto forma di erogazioni liberali, costituiscono redditi di lavoro dipendente (cd. «*principio di onnicomprensività*»);
- Il secondo comma, invece, individua le somme e i valori che non concorrono, **totalmente o parzialmente**, a formare il reddito di lavoro dipendente;
- Il terzo comma si occupa della determinazione della base imponibile in caso di compensi in natura erogati dal datore di lavoro, prevedendo l'applicazione per questi il concetto di “valore normale”, a mente dell'art. 9 T.U.I.R.;
- Con le modifiche apportate dalla Legge di Stabilità per il 2016, a partire dal 1 gennaio 2016, vengono ampliati i casi di esenzione già esistenti, rendendo più flessibili le modalità di riconoscimento dei *benefit* non assoggettati a tassazione in tutto o in parte.

Art. 51, T.U.I.R.

Contenuti e modifiche (art. 1, comma 190, l. n. 208/2015)

Nozione di «familiare»

Occorre soffermarsi sulla nozione di «familiare», di cui all'art. 12 TUIR rubricato «Detrazioni per carichi di famiglia», destinatario dei *benefit* previsti nelle lett. f), f-bis), f-ter) erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a particolari loro categorie.

In base ad un consolidato orientamento della prassi (Circ. n. 326 del 1997), il «familiare» del lavoratore dipendente non deve necessariamente essere fiscalmente a carico, in quanto le disposizioni in commento, si riferiscono ai familiari indicati nell'art. 12 TUIR, senza richiamare però le condizioni ivi previste (Cfr. Circ. n. 28 del 2016).

Modifiche all'art. 51 T.U.I.R. (art. 1, comma 190, l. n. 208/2015)

Modifiche all'art. 51, T.U.I.R. (art. 1, comma 190, l. n. 208/2015)
Impatto fiscale sul lavoratore e sul datore di lavoro: lett. f)

È sostituita la lett. f) del comma 2.

La lettera citata prevede che **non concorrono alla formazione del reddito l'utilizzazione delle opere e dei servizi resi dal datore di lavoro per la generalità dei dipendenti o per alcune categorie di essi** (si ritengono applicabili le precisazioni fornite dalla Circ. n. 238 del 2008, ove è **espressamente affermato che se i benefici sono destinati solo ad alcuni lavoratori, essi devono essere trattati come *fringe benefits*** e, quindi, concorrono alla base imponibile IRPEF - Cfr. C.M. 326 del 1997 -) **e per i soggetti di cui all'art. 12 T.U.I.R., per le finalità di cui all'art. 100, comma 1, T.U.I.R. volontariamente o in esecuzione di accordi, regolamenti o contratti.**

Modifiche all'art. 51, T.U.I.R. (art. 1, comma 190, l. n. 208/2015)
(segue) *Impatto fiscale sul lavoratore e sul datore di lavoro: lett. f)*



La novità più rilevante riguarda l'ambito applicativo di tali *benefit* che è esteso non solo ai servizi resi in virtù di una scelta unilaterale del datore lavoro, ma **anche su base negoziale mediante appositi accordi o regolamenti**, ovvero affidati anche alla contrattazione aziendale.

I *benefit* possono essere erogati solo sotto forma di opere e servizi e non anche in forma monetaria. In tale ultimo caso, il *benefit* non rientrerebbe nella lett. f), bensì nella lett. f-bis), mantenendo il regime di non tassabilità (Cfr. Ris. n. 26 del 2010).

Come precisato, i familiari possono anche non essere a carico del contribuente, purché rientranti nelle categorie di cui all'art. 12 TUIR.

I servizi possono essere forniti:

- in strutture di proprietà dell'azienda (Cfr. Circ. n. 238 del 2000);
- in strutture esterne, ma il lavoratore non deve avere alcun rapporto con la struttura e non deve essere beneficiario dei pagamenti effettuati dall'azienda (Cfr. Circ. n. 34 del 2004).

Modifiche all'art. 51, T.U.I.R. (art. 1, comma 190, l. n. 208/2015)

Impatto fiscale sul lavoratore e sul datore di lavoro: lett. f)

SERVIZI DI CUI ALL'ART. 100 TUIR

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.**

Modifiche all'art. 51, T.U.I.R. (art. 1, comma 190, l. n. 208/2015)
Impatto fiscale sul lavoratore e sul datore di lavoro: lett. f)

▪ **Nella versione previgente:**

La non concorrenza ai redditi di lavoro dipendente era legata all'art. 100 T.U.I.R. . Sul punto, l'Agenzia delle entrate (Cfr. Ris. nn. 26 del 2010 e 34 del 2004) richiedeva che:

1. Le opere e i servizi fossero messi a disposizione della generalità dei dipendenti;
2. La spesa fosse sostenuta dal datore volontariamente e non in adempimento di un vincolo contrattuale.

▪ **Nella nuova versione:**

1. Viene estesa anche ai contratti, accordi, o regolamenti aziendali;
2. Resta fermo il richiamo alla generalità o categorie di contribuenti (si tratta di gruppi omogeni di dipendenti con la conseguente esclusione di incentivi *ad personam* – Cfr. Circ. n. 326 del 1997);
3. Peraltro, la Circ. n. 188 del 1998 ha precisato che le categorie non sono solo quelle del codice civile (dirigenti, quadri, operai etc..), ma anche dipendenti appartenenti ad una determinata tipologia in funzione della specifica organizzazione aziendale (dirigenti di un certo livello o con una certa qualifica, oppure gli operai del turno di notte).

DEDUCIBILITÀ DEI COSTI SOSTENUTI DAL DATORE DI LAVORO
RIENTRANTI NELLA LETT. F)

Per quanto riguarda la determinazione del reddito d'impresa del datore di lavoro, i costi rientranti nella lett. f) potrebbero scontare un diverso trattamento fiscale, fermo restando il generale "principio di correlazione" tra tassazione del reddito di lavoro dipendente e totale deducibilità del relativo costo dal reddito d'impresa.

- Qualora i servizi siano stati erogati su base volontaria da parte del datore di lavoro, troverà applicazione l'**art. 100 TUIR**, e, dunque, i relativi costi sono deducibili nella misura del **5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi**.
- Se i servizi sono erogati sulla base di accordi o contratti (novità introdotta dal 2016), trova applicazione l'**art. 95 T.U.I.R.**, risultando totalmente deducibili.

È sostituita la lett. f-bis) del comma 2.

Nella specie, non concorrono alla formazione del reddito le somme, i servizi e le prestazioni **fruiti dai familiari** della generalità dei dipendenti o categorie di essi in materia di **educazione ed istruzione, comprese mense, ludoteche e centri estivi, facendo rientrare anche le scuole materne** in luogo di una più ristretta elencazione di servizi non tassati in capo al lavoratore (la previgente formulazione si riferiva solo ad «asili nido» e di «colonie climatiche»).

- Altra novità apportata dal Legislatore consiste nell'aver ampliato l'ambito applicativo della presente lettera **alle prestazioni e servizi** nei confronti dei familiari della generalità di dipendenti o categorie di essi **e non anche alle sole somme.**
- Rientrano nella definizione anche **le borse di studio.**

- Rientrano nella definizione anche **le borse di studio**.
- In relazione alla previgente lettera della norma, l'Amministrazione finanziaria aveva avuto modo di precisare che *«nella fattispecie disciplinata dalla lettera f-bis), rientrano anche le somme corrisposte ai dipendenti per assegni, premi e sussidi per fini di studio a favore dei familiari di cui all'articolo 12 del TUIR.»* (Cfr. *Ris. n. 378 del 2007 e Circ. n. 238 del 2000*).
- Chiaramente rientrano in questo contesto le rette scolastiche annuali (anche universitarie) o parte di esse.

In base ad un consolidato orientamento della prassi, *«detta esclusione si rende applicabile qualora 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.»*

Tuttavia, si ritiene che il datore di lavoro non debba verificare l'effettiva destinazione delle "somme e valori" erogati, in quanto tale onere risulterebbe in contrasto con lo spirito della norma, come evidenziato nella Circolare n. 238/E del 2000.

Modifiche all'art. 51, T.U.I.R. (art. 1, comma 190, l. n. 208/2015)
Impatto fiscale sul lavoratore e sul datore di lavoro

(segue) la lett. f-bis) del comma 2:

- Il tenore della norma consente di escludere dalla tassazione sia i rimborsi spese (ovvero le somme), sia i servizi e le prestazioni messi a disposizione dal datore di lavoro;
- Vengono poi inseriti tutti i servizi di educazione e istruzione compresi quelli a questi connessi (si pensi, ad esempio, **al servizio mensa**);
- **vi rientrano il trasporto scolastico, rimborso spese gite didattiche, nonché offerta, anche sotto forma di rimborso spese, dei servizi di *baby sitting* o *tagesmutter***;
- Vengono aggiornati i servizi anche sotto il profilo terminologico con l'inserimento dei «centri estivi e invernali», in luogo delle «colonie climatiche»;
- Anche in questo caso, le prestazioni possono rivolgersi a categorie o alla generalità dei dipendenti, diversamente le somme, le opere o i servizi sono considerati come *fringe benefits* ed assoggettati a tassazione ordinaria.

Impatto fiscale sul lavoratore e sul datore di lavoro

(segue) la lett. f-bis) del comma 2:

Vengono eliminate alcune incertezze interpretative. Ad esempio, il caso delle spese di educazione ed istruzione in età prescolare.

In precedenza, la norma parlava di «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».

Sul punto, la Corte costituzionale (Ordinanza n. 344 del 2008) aveva negato l'agevolazione alle scuole per l'infanzia (o materna), basando il rifiuto sulla differenza tra le due fattispecie e sul divieto di analogia in materia tributaria. Questo escludeva incomprensibilmente la fascia di età dai 3 ai 6 anni, con possibilità, però, di erogare somme sotto forma di rimborsi spese per lo studio di studenti universitari, anche “fuori corso”.

DEDUCIBILITÀ DEI COSTI SOSTENUTI DAL DATORE DI LAVORO RIENTRANTI NELLA LETT. F-BIS)

- Per quanto riguarda la determinazione del reddito d'impresa del datore di lavoro, i costi rientranti nella presente lett. f-bis) potrebbero scontare un diverso trattamento fiscale, fermo, restando il generale “principio di correlazione” tra tassazione del reddito di lavoro dipendente e totale deducibilità del relativo costo dal reddito d'impresa.
- Qualora i servizi siano stati **erogati su base volontaria** da parte del datore di lavoro, troverà applicazione l'art. 100 T.U.I.R., e, dunque, i relativi costi sono deducibili nella misura del **5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi**.
- Se i servizi sono erogati sulla base di accordi o contratti, trova applicazione l'art. 95 T.U.I.R., risultando totalmente deducibili.

Modifiche all'art. 51, T.U.I.R. (art. 1, comma 190, l. n. 208/2015)
Impatto fiscale sul lavoratore e sul datore di lavoro

È stata introdotta la lett. f-ter) del comma 2.

Con una nuova lettera, non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente le somme e le prestazioni fornite dal datore di lavoro per servizi di assistenza **ai familiari anziani o non autosufficienti**, di cui all'art. 12 TUIR.

Per quanto riguarda la determinazione del reddito d'impresa del datore di lavoro, i costi rientranti nella presente lett. f-ter) potrebbero scontare un diverso trattamento fiscale, fermo restando il generale “principio di correlazione” tra tassazione del reddito di lavoro dipendente e totale deducibilità del relativo costo dal reddito d'impresa:

- Qualora i servizi siano stati erogati su base volontaria da parte del datore di lavoro, troverà applicazione l'art. 100 TUIR, e, dunque, i relativi costi sono deducibili nella misura del 5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi.
- Se i servizi sono erogati sulla base di accordi o contratti, trova applicazione l'art. 95 TUIR, risultando totalmente deducibili.

(segue) la lett. f-ter) del comma 2:

La nozione di “non autosufficienza” deve essere rintracciata in diversi riferimenti normativi e provvedimenti di natura ministeriale e di prassi.

- «Oneri detraibili». Modifiche apportate all'art. 12 TUIR avvenute con l'art. 1, comma 349 che ha introdotto il comma 4-bis, il quale prevede che *«Dal reddito complessivo si deducono, fino ad un massimo di 1.820 euro, le spese documentate sostenute dal contribuente per gli addetti alla propria assistenza personale nei casi di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana. Le medesime spese sono deducibili anche se sono state sostenute nell'interesse delle persone indicate nell' articolo 433 del codice civile.»*

- Sul punto, la Circ. n. 5 del 2005 fornisce alcuni importanti chiarimenti sulla nozione di “non autosufficienza”. Al par. 4, precisa che *«La disposizione non prevede che il familiare assistito sia a carico del soggetto che sostiene la spesa. Pertanto, la deduzione compete anche se il familiare non sia nelle condizioni per essere considerato a carico. Non è necessario, inoltre, che il familiare non autosufficiente conviva con il soggetto che sostiene l'onere. Sono considerati non autosufficienti nel compimento degli atti della vita quotidiana i soggetti che non siano in grado, ad esempio, di assumere alimenti, di espletare le funzioni fisiologiche e provvedere all'igiene personale, di deambulare, di indossare gli indumenti. Inoltre, deve essere considerata non autosufficiente anche la persona che necessita di sorveglianza continuativa. (...) Lo stato di non autosufficienza deve risultare da certificazione medica. La deduzione non compete pertanto per spese di assistenza sostenute a beneficio di soggetti come, ad esempio, i bambini quando la non autosufficienza non si ricollega all'esistenza di patologie.»*

- Secondo la prassi, il riferimento alla «non autosufficienza» non include anche bambini che resterebbero esclusi i servizi di assistenza (Cfr. Circ. 28 del 2016). A tal proposito, tali prestazioni potrebbero rientrare nell'art. 100 TUIR e, dunque, nella lett. *f*), la quale, però, come rilevato in precedenza, non prevede il pagamento di somme a questo titolo, ma solo la prestazione di servizi.
- Dunque, si potrebbe superare il problema, facendo richiamo al comma *3-bis* dell'art. 51 TUIR, includendo le suddette prestazioni nei c.d. *voucher*.

(segue) la lett. *f-ter*) del comma 2:

Per “anziano”, in assenza di una precisa definizione della norma in esame, si può richiamare quanto previsto all'art. 13, comma 4, TUIR in tema di “detrazioni d'imposta”, **ove si fa riferimento a soggetti che abbiano compiuto i 75 anni di età** (Circ. n. 28 del 2016).

In questo caso si parla solamente di somme o prestazioni erogate dal datore di lavoro, a differenza della lettera precedente che parla, invece, anche **di servizi**.

(segue) la lett. f-ter) del comma 2:

Ben difficilmente, tuttavia, potranno ritenersi esentati i servizi resi su questo specifico tema dal datore di lavoro. **Potrebbero peraltro rientrare nella lettera f) e, se in denaro, solo con erogazione solo tramite voucher. In questo caso non valgono i limiti di cui sopra (75 anni ad es.)**

Questo tipo di servizi poteva rientrare in precedenza nel combinato disposto dell'art. 51, lett. f) e art. 100 in caso di prestazione di opere e servizi.

Ma restava esclusa la possibilità di rendere agevolabile la corresponsione di somme monetarie oggi previste invece espressamente.

DEDUCIBILITÀ DEI COSTI SOSTENUTI DAL DATORE DI LAVORO RIENTRANTI NELLA
LETT. F-TER)

Per quanto riguarda la determinazione del reddito d'impresa del datore di lavoro, i costi rientranti nella presente lett. f-ter) potrebbero scontare un diverso trattamento fiscale, fermo restando il generale “principio di correlazione” tra tassazione del reddito di lavoro dipendente e totale deducibilità del relativo costo dal reddito d'impresa.

- Qualora i servizi siano stati erogati su base volontaria da parte del datore di lavoro, troverà applicazione l'art. 100 TUIR, e, dunque, i relativi costi sono deducibili nella misura del 5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi.
- Se i servizi sono erogati sulla base di accordi o contratti, trova applicazione l'art. 95 TUIR, risultando totalmente deducibili.

Art. 51, comma 3, TUIR.

- Non concorre a formare reddito di lavoro dipendente il valore dei servizi e dei beni se non superiore al limite di 258,23 euro;
- Non è una franchigia, per cui il superamento coinvolge l'intera somma;
- Entro il limite più servizi possono essere cumulativamente indicati nel *voucher*;
- La presenza dei *voucher* consente di semplificare la gestione dei *benefit* da parte del datore di lavoro. Si pensi ai buoni benzina con indicazione del valore nominale che potranno essere attribuiti ai lavoratori sfruttando l'esenzione;
- Vi rientrano i servizi che, in senso ampio, non possono essere inquadrati nelle categorie di cui alle lett. f), f-*bis*) e f-*ter*), come, ad. es., i servizi di lavanderia per i dipendenti.

È stato introdotto il comma 3-bis.

Il presente comma ha lo scopo di agevolare l'applicazione dei commi 2 e 3 del medesimo articolo, con l'erogazione di beni e servizi **mediante documenti di legittimazione in forma elettronica o cartacea, ovvero i cc.dd. "voucher"**.

Tali "voucher" non possono essere utilizzati da **persona diversa se non dal lavoratore beneficiario, non possono essere monetizzati o ceduti e danno diritto ad un solo bene, prestazione o servizio (fatta eccezione prestazioni inferiori a 258,23 euro)**.

Intestazione nominativa anche in caso di utilizzo del voucher da parte dei familiari del dipendente

Pertanto, come confermato anche dalla Circolare n. 28/2016, il *voucher* non può essere **emesso a parziale copertura del costo della prestazione o del servizio**. È, quindi, esclusa la possibile integrazione del titolo da parte del lavoratore mediante sia altro titolo di legittimazione, sia un contributo in forma monetaria.

MODIFICHE ALL'ART. 51, T.U.I.R. (ART. 1, COMMA 190, L. N. 208/2015)
IMPATTO FISCALE SUL LAVORATORE E SUL DATORE DI LAVORO
SEGUE. TITOLI DI LEGITTIMAZIONE



- Dunque, un titolo di legittimazione non in grado di coprire integralmente **la prestazione, l'opera o il servizio** costituisce una mera contribuzione monetaria da parte del datore di lavoro e, se rientrante nella lett. f) - che non prevede erogazioni in danaro -, sarebbe totalmente tassabile, ai sensi dell'art. 51, comma 1, mentre, se rientra nelle altre voci, comprese le lett. f-bis) e f-ter), non sarebbe comunque tassabile.
- La *ratio* è evitare un utilizzo diverso dei *voucher*, magari come forma di pagamento da parte di soggetti diversi dal lavoratore.
- L'unica deroga riguarda **l'affidamento e gestione dei servizi sostitutivi di mensa, c.d. "buoni pasto"**, che continuano ad essere disciplinati dal D.P.R. n. 207 del 2010. (Cfr. art. 6, D.M. 25 marzo 2016 e Circolare Agenzia delle entrate n. 126 del 2007).
- **I servizi in natura, di valore inferiore ad euro 258,23, possono ancora essere cumulativamente rappresentati in un unico *voucher*.**

MODIFICHE ALL'ART. 51, T.U.I.R. (ART. 1, COMMA 190, L. N. 208/2015)
IMPATTO FISCALE SUL LAVORATORE E SUL DATORE DI LAVORO
(SEGUE) IL *VOUCHER*



- **Agevola l'utilizzo di strutture di soggetti terzi per erogare ai dipendenti le prestazioni e i servizi rappresentati**, alle quali, il datore di lavoro può fare ricorso a condizione che il dipendente non intervenga nel rapporto economico con la struttura erogante la prestazione
- La prestazione deve essere identificata per oggetto e valore e può risiedere anche in una prestazione continuativa (es. abbonamento palestra). Ammesso il cumulo solo per prestazioni di valore inferiore ad euro 258,23 che il dipendente può combinare **anche mediante ausilio di una piattaforma elettronica con «carrello spesa virtuale»**;
- **Non rilevano eventuali integrazioni versate autonomamente dal lavoratore in virtù di un autonomo rapporto con la struttura (ad es. dodicesimo mese per abbonamento mensile palestra).**

(SEGUE) *VOUCHER* E *WELFARE* PER IMPRESE MINORI



- Il *voucher* permette all'impresa di utilizzare strutture di soggetti terzi;
- Agevolando la fruizione di servizi welfare anche da parte dei dipendenti di imprese minori, non in grado di organizzare strutture proprie o di gestire piani di *welfare*.

Appare utile considerare gli aspetti fiscali nei rapporti intercorrenti tra soggetto emittente i titoli di legittimazione, azienda cliente, esercizi commerciali convenzionati (affiliati) e fruitore del titolo.

Secondo la Ris. n. 21 del 2011, la cessione dei titoli di legittimazione non comporta anticipazione della cessione del bene o prestazione di servizio e, quindi, può essere ricondotta nell'ambito applicativo dell'articolo 2, terzo comma, lett. a), D.P.R. n. 633 del 1972, ai sensi del quale *“non sono considerate cessioni di beni ... a) le cessioni che hanno per oggetto denaro o crediti in denaro.”*

- Nel rapporto tra emittente e azienda cliente, la cessione dei titoli non assume rilevanza ai fini IVA, trattandosi di mera movimentazione di carattere finanziario.
- Nel rapporto tra azienda cliente e beneficiario del titolo, la cessione del titolo non assume rilevanza ai fini IVA, trattandosi di mera movimentazione di carattere finanziario.
- Mentre tra il **beneficiario del titolo ed «esercizio affiliato»**, l'operazione è imponibile sull'ammontare corrispondente all'intero prezzo al minuto, comprensivo sia del prezzo effettivamente versato dal consumatore finale in contanti, sia del valore facciale del titolo di legittimazione. (Sentenza della Corte di Giustizia, Causa C-398/99; C-427/98).

Modifiche all'art. 51, T.U.I.R. (art. 1, comma 190, l. n. 208/2015)

Impatto fiscale sul lavoratore e sul datore di lavoro



25/10/2016

ACTA - tutti di diritti sono riservati

ART. 51 TUIR		Costo sostenuto dal datore di lavoro ai fini della determinazione del reddito d'impresa	
COMMA 2			
Let. f)			
Testo in vigore fino al 31.12.2015	Testo in vigore dal 01.01.2016	Su base volontaria	In base ad un contratto o accordo
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	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	Se per finalità di cui all'art. 100 tuir Deducibile nella misura del 5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi	Integralmente deducibile
Let. f-bis)			
Testo in vigore fino al 31.12.2015	Testo in vigore dal 01.01.2016	Su base volontaria	In base ad un contratto o accordo
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	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	Se per finalità di cui all'art. 100 tuir Deducibile nella misura del 5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi	Integralmente deducibile
Let. f-ter)			
Testo in vigore fino al 31.12.2015	Testo in vigore dal 01.01.2016	Su base volontaria	In base ad un contratto o accordo
-----	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	Se per finalità di cui all'art. 100 tuir Deducibile nella misura del 5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi	Integralmente deducibile
COMMA 3-bis			
Testo in vigore fino al 31.12.2015	Testo in vigore dal 01.01.2016		
-----	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		

BENEFIT	LIMITI
a) 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	per un importo non superiore complessivamente ad euro 3.615,20.
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	Senza alcun limite
c) 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	fino all'importo complessivo giornaliero di euro 5,29, aumentato a euro 7
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;	Senza alcun limite
e) i compensi reversibili di cui alle lettere b) ed f) del comma 1 dell'articolo 47	Senza alcun limite
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;	2.065,83 euro
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;	5.164,57 euro
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.	Senza alcun limite

Secondo l'Amministrazione finanziaria, non concorre alla formazione dei redditi di lavoro dipendente **l'erogazione dei servizi per il tramite di strutture aziendali.**

In caso di strutture di proprietà di terzi o a disposizione di questi, con la Circ. n. 238 del 2000, l'Amministrazione finanziaria aveva fornito una interpretazione restrittiva.

Per l'Amministrazione finanziaria, non vi sono dubbi in caso di servizi ricreativi presso strutture aziendali (ad esempio, centro sportivo), mentre non si integrano i presupposti dell'art. 51 T.U.I.R., in caso sostenimento da parte del datore di lavoro delle spese per la partecipazione del dipendente ad un circolo di proprietà di terzi;

Questa posizione è stata rivista con la Ris. n. 34 del 2004.

Modifiche all'art. 51, T.U.I.R. (art. 1, comma 190, l. n. 208/2015)
Impatto fiscale sul lavoratore e sul datore di lavoro
MODALITÀ DI EROGAZIONE DEI SERVIZI



(segue) Ris. n. 34 del 2004:

1. L'esclusione dalla tassazione opera, a parere della scrivente, anche nell'ipotesi in cui detti servizi siano messi a disposizione dei dipendenti tramite il ricorso a strutture esterne all'azienda;
2. Ciò in quanto, considerare o meno come bene in natura (e quindi assoggettare o meno a tassazione) l'utilizzo di un'opera o di un servizio messo a disposizione volontariamente dal datore di lavoro a seconda se le strutture impiegate siano o meno di proprietà dello stesso datore di lavoro, **determina una ingiustificata disparità di trattamento** tra lavoratori dipendenti che ricevono un beneficio sostanzialmente identico.

I controlli nei piani di *welfare* aziendale e nei premi di produttività

CONTROLLI SUL LIMITE QUANTITATIVO DEL *BONUS*

- Il premio di risultato può essere sostituito con i *benefits* di cui all'art. 51, comma 2 e 3, ultimo periodo, TUIR. Per i servizi o prestazioni di cui all'art. 51, cit., TUIR, per i quali è previsto un limite quantitativo superiore alla somma massima detassata (2.000/2.500), **deve essere rispettato il limite previsto dall'art. 51, cit..**
- Es. dipendente che ha già percepito contributi assistenziali (versati direttamente anche dal datore di lavoro alla cassa) potrà trasformare il proprio bonus in previdenza per un totale massimo di euro 615 oltre il quale scatta l'imposizione ordinaria.
- Nel caso in cui il lavoratore converta i premi monetari in *benefits* per i quali non sussistono limiti alla non tassazione (ad es. f), f-*bis*), f-*ter*)), resta ferma la soglia per la detassazione dei premi (2.000/2.500) (Cfr. Circ. Agenzia delle entrate n. 28 del 2016).
- In caso contrario, si tasserà la differenza in via ordinaria, in quanto trattasi di erogazione monetaria tassabile ai sensi dell'art. 51, comma 1, se rientrante nella lett. f) che non prevede erogazioni monetarie...segue

I CONTROLLI NEI PIANI DI WELFARE AZIENDALE



Per i servizi o le prestazioni di cui all'art. 51, commi 2 e 3 ultimo periodo, TUIR, per i quali è previsto un limite quantitativo oltre il quale il *benefit* viene tassato (ad es. **buoni pasto**), l'Agenzia potrà eventualmente riprendere a tassazione la differenza **tra il premio di produzione e il “valore normale”** dello stesso, in presenza di scostamenti apprezzabili. L'Ufficio potrebbe, quindi, contestare in capo al datore di lavoro le **maggiori ritenute** non operate dallo stesso a titolo di sostituto d'imposta ed in capo al **lavoratore la maggiore imposta dovuta** e determinata secondo le ordinarie regole di tassazione. A fondamento delle proprie contestazioni, l'Ufficio dovrà dimostrare che i *benefits* erogati non siano stati debitamente valorizzati nel rispetto della normativa di riferimento.

NB. il valore normale non corrisponde al costo sostenuto dall'impresa.

(SEGUE) I CONTROLLI NEI PIANI DI *WELFARE* AZIENDALE



Mentre, sulla effettiva fruizione delle somme e dei valori previste dalle lett. f), f-*bis*) e f-*ter*) (ovvero opere e servizi offerti alla generalità e a categorie di dipendenti e familiari, compresi quelli di educazione e istruzione e di assistenza ad anziani o non autosufficienti), **il datore di lavoro deve acquisire e conservare la documentazione comprovante l'utilizzo da parte dei dipendenti dei *benefits*** anche quando sono richiesti in sostituzione dei premi di produttività e può dedurre i relativi costi secondo modalità diverse a seconda della tipologia di prestazioni e della modalità di erogazione. Sul punto, vi è motivo di credere che il datore di lavoro non debba verificare l'effettiva destinazione delle “somme e valori” (Cfr. Circ. Agenzia delle entrate nn. 238 del 2000 e 326 del 1997). **In altri termini, con la citata prassi avrebbe solo l'onere di conservazione la documentazione e non anche di fornire la prova della effettiva fruizione del servizio da parte del lavoratore.**

(SEGUE) I CONTROLLI NEI PIANI DI *WELFARE* AZIENDALE

Tenuto conto che i servizi di cui all'art. 51, comma 2, lett. f), f-bis), f-ter) non sono assoggettati ad IRPEF in capo ai dipendenti, senza alcun limite quantitativo, la Circ. Agenzia delle entrate n. 28 del 2016 ha avuto modo di precisare che la loro non concorrenza al reddito del lavoro dipendente è sempre ammessa **“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 tassazione dei redditi di lavoro dipendente e il connesso principio di capacità contributiva che comunque attrae nella base imponibile anche le retribuzioni erogate in natura.”**

Sul punto, si ritiene che sia a carico dell'Amministrazione finanziaria dimostrare un uso distorto delle presenti norme agevolative da parte del contribuente per ottenere un indebito vantaggio fiscale.

CONTROLLI NEI PREMI DI PRODUZIONE



- Dovrebbe essere onere dell'Amministrazione finanziaria rilevare, in sede di verifica e di accertamento, **il mancato raggiungimento degli incrementi previsti dall'accordo territoriale** e quindi contestare in capo al datore di lavoro le maggiori ritenute non operate da questo a titolo di sostituto d'imposta ed in capo al lavoratore la maggiore imposta dovuta determinata secondo le ordinarie regole di tassazione. Qualora il datore abbia applicato imposta sostitutiva ma non doveva dovrà versare eccedenza con applicazione sanzione ed interessi (Cfr. Circ. Agenzia delle entrate n. 11 del 2013).
- **Se gli obiettivi di produttività sono troppo generici o raggiunti in parte si potrebbe ritenere il premio assegnato su base volontaria con conseguente disapplicazione del vantaggio fiscale**
- Tale forma di controllo **risulta di difficile applicazione**, posto che il raggiungimento degli incrementi individuati dal contratto territoriale può essere **condizionato da fattori esterni come circostanze di mercato più o meno favorevoli all'esercizio dell'attività commerciale**, a prescindere dalla riorganizzazione dell'orario di lavoro e dal miglioramento dei fattori produttivi dell'azienda.

(SEGUE) CONTROLLI PREMI DI PRODUZIONE



Gli obiettivi non dovranno essere soltanto misurabili, ma dovranno anche avere carattere incrementale, nel senso che ci dovrà essere un miglioramento oggettivo, in un periodo predefinito, dei parametri presi come base per la misurazione della produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione aziendale.

CONTROLLO SUL LIMITE DI 50 MILA EURO E *BONUS* PRODUZIONE

Nel caso in cui il datore di lavoro risulti lo stesso anche nel precedente anno, questi sarà tenuto a verificare che il lavoratore non abbia superato nel precedente anno il limite di euro 50 mila, anche nel caso di titolari di reddito di lavoro dipendente determinato in via convenzionale, ai sensi dell'art. 51, comma 8-*bis*, TUIR.

Qualora nell'anno precedente, il datore di lavoro sia stato diverso da quello che attualmente eroga le somme a titolo di premi di produttività, **il lavoratore deve attestare per iscritto l'importo del reddito conseguito in quell'anno.** Dunque, in ipotesi di verifica da parte dell'Ufficio, l'onere di dimostrare documentalmente l'effettivo rispetto della soglia dei 50.000,00 euro per ciascun dipendente **sarà a carico del datore di lavoro.**

SEGUE. SE IL LAVORATORE HA PERCEPITO SOMME SUPERIORI AL LIMITE PREVISTO PER L'APPLICAZIONE DEL REGIME AGEVOLATO

Tale onere potrebbe non gravare esclusivamente su quest'ultimo, ma in capo al lavoratore. Infatti, in base ad un chiarimento fornito dalla prassi, **il dipendente è tenuto a comunicare al datore di lavoro/sostituto d'imposta l'insussistenza del diritto ad avvalersi del regime sostitutivo nelle ipotesi in cui, oltre al rapporto di lavoro con il sostituto d'imposta che eroga i compensi assoggettabili ad imposta sostitutiva, abbia intrattenuto un altro rapporto di lavoro dipendente, in tal modo superando il limite previsto dalla legge o - nel corso dell'anno - abbia intrattenuto altri rapporti di lavoro dipendente percependo somme già assoggettate a imposta sostitutiva, fino a concorrenza del limite di euro 2.000,00/2.500,00 prestabilito dalla norma (Cfr. Circ. Agenzia delle entrate n. 11 del 2013). Dunque, in queste ultime ipotesi sembra sufficiente per il datore di lavoro conservare ed eventualmente esibire all'Amministrazione finanziaria la documentazione fornita dal lavoratore per accedere alla detassazione dei premi di produttività.**

Secondo i primi comunicati stampa, il disegno di legge della Legge di Stabilità per il 2017 (non ancora definitivo), i premi di risultato dovrebbero essere detassati fino ad un importo di 3.000,00 euro, mentre l'agevolazione sarebbe estesa ai titolari di un reddito di lavoro dipendente non superiore a 80.000,00 euro annui.

In questo modo, potrebbero rientrare anche contribuenti che rivestono la mansione di dirigente e di quadro, ampliando la platea dei beneficiari dell'agevolazione fiscale.

CONCLUSIONI

CONCLUSIONI

Quanto alla rivisitazione delle deroghe al “principio di onnicomprensività”, occorre precisare quanto segue.

Innanzitutto, appare utile precisare che le modifiche apportate dalla Legge Finanziaria intendono **ammodernare le cause di esclusione dal reddito di lavoro dipendente** di alcune somme o servizi erogati alla generalità dei lavoratori o categorie predeterminate da parte del datore di lavoro.

Nella stessa ottica, viene definitivamente introdotto il **meccanismo del *voucher* che, però, rimane limitato ai commi 2 e 3 dell’art. 51**, ovvero rispettivamente a somme e valori che non concorrono al reddito di lavoro dipendente, da un lato, e conferimenti in natura o anche detti *fringe benefits*, dall’altro.

Rimane irrisolto il nodo relativo sulla **sostenibilità dell’erogazione dei servizi pocanzi menzionati, qualora non siano forniti dallo stesso datore di lavoro.**

CONCLUSIONI

Secondo la Prassi, i vantaggi fiscali nei confronti del datore di lavoro e del lavoratore permangono anche quando vengano erogati da terzi se rispettate certe condizioni in precedenza esaminate. Tuttavia, per ottenere un sistema perfettamente integrato di welfare aziendale, **occorre introdurre vantaggi fiscali anche nei confronti dei soggetti terzi che erogano i servizi di cui ai commi 2 e 3, art. 51 TUIR e comma 182 e ss., l. n. 208 del 2015, per conto del datore di lavoro, come, invece, accade già da diversi anni nel sistema fiscale francese.**

Tale rilievo appare giustificato dal fatto che i grandi gruppi possono “assorbire” il costo di strutture proprie in grado di erogare direttamente i servizi oggetto di agevolazione fiscale. **Tali soggetti hanno quindi la possibilità di diversificare le “offerte” dei piani di *welfare* per diverse categorie di lavoratori o in base a particolari esigenze.**

Al contrario, ciò appare difficile nel caso di aziende di piccole e medie dimensioni che intendono accedere al sistema di welfare anche mediante l'utilizzo di voucher. I predetti costi possono risultare proibitivi senza uno sviluppo di strutture ed operatori competitivi in grado di erogare, per conto di terzi, i cennati servizi.

I benefici del lavoratore dipendente

In primo luogo, l'aumento della soglia del reddito annuo da Euro 40.000 a Euro 50.000 dimostra l'intenzione del Legislatore di voler aumentare la platea di beneficiari dell'imposta sostitutiva sui premi di produzione.

In secondo luogo, il bonus monetario sostituito con servizi, opere, prestazioni e somme non subisce alcuna forma di tassazione ai fini sia fiscali, sia previdenziali.

Tale ultima novità rende più appetibile l'adozione di nuovi piani di welfare o il loro ripensamento attraverso la contrattazione di secondo livello, in quanto a trarne vantaggio sono sia i lavoratori, sia il datore di lavoro.

Non solo. Grazie all'intervento normativo, i servizi di "utilità sociale" sono stati aggiornati ed ampliati, consentendo la presentazione di piani di welfare più eterogenei in grado di soddisfare i differenti bisogni dei lavoratori.

CONCLUSIONI

I benefici per l'impresa del datore di lavoro

Le citate norme comportano anche molteplici benefici fiscali nei confronti dell'impresa del datore di lavoro.

Si ha una consistente riduzione del costo del lavoro, con una diminuzione del cd. "cuneo fiscale" grazie:

1. alla detassazione dei cennati premi di produttività;
2. alla integrale deducibilità dal reddito di impresa dei servizi, delle opere e delle somme in attuazione dei piani di welfare aziendale derivanti dalla contrattazione collettiva locale o di secondo livello.

Nella versione precedente, le opere e i servizi aventi finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, per i quali erano previste agevolazioni fiscali sia per lavoratore, sia per il datore di lavoro, potevano essere resi dal datore di lavoro solo su base volontaria. In questo modo, il datore di lavoro poteva portarsi in deduzione il relativo costo per un ammontare complessivo non superiore al 5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi.

*Grazie per la vostra
attenzione*

The word 'ACTA' is written in white, uppercase letters inside a blue speech bubble. The speech bubble is part of a larger graphic on the left side of the page that includes a gear and several other circles of varying sizes, all in shades of blue.

Avv. Gabriele Sepio

Studio Legale ACTA – Milano - Roma

Via Latina n. 20, 00179 Roma

Tel.: 06-7726471

Fax: 06-772647230

Mail: gabriele.sepio@actax.it