



CONFINDUSTRIA

**Circolare n. 5/E/2018
Agenzia Entrate –
Ministero del Lavoro e
delle Politiche sociali**

**Premi di risultato e welfare
aziendale**

Prime osservazioni

18 luglio 2018

Sommario

Premessa.....	2
1. Ambito soggettivo e oggettivo: novità	3
2. Coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro	9
3. Premi detassabili ed obiettivi incrementali	12
4. Acconti su premi.....	19
5. Risultati di gruppo.....	22
6. Incentivi alla conversione del premio in determinati benefit	24
7. Ampliamento del paniere dei benefit.....	34
8. Conversione dei premi di risultato in Fringe benefits.....	39
9. Benefit a categorie di dipendenti	43
10. Deducibilità degli oneri di utilità sociale	45
11. Momento di percezione dei benefit erogati mediante voucher	50

Premessa

La circolare n. 5/E del 29 marzo 2018, redatta dall'Agenzia delle Entrate d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, fornisce chiarimenti in relazione alle modifiche apportate dalla Legge di Bilancio 2017 (Legge 11 dicembre 2016, n. 232, art. 1, commi 160-162) e dalla Legge di Bilancio 2018 (Legge 27 dicembre 2017, n. 205, art. 1, commi 28 e 161) alla disciplina di favore sulle retribuzioni premiali (premi di risultato e somme derivanti dalla partecipazione agli utili) e sul welfare aziendale.

Tale disciplina, introdotta dalla Legge di Stabilità 2016 (Legge 28 dicembre 2015, n. 208, art. 1, commi 182-189), prevede l'applicazione, in via strutturale, di un regime fiscale di favore sulle somme corrisposte ai lavoratori dipendenti a titolo di premi di risultato, collegati ad incrementi di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione previsti dalla contrattazione collettiva di secondo livello (aziendale o territoriale), ovvero sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa.

L'agevolazione fiscale consiste nell'applicazione sulle predette somme di un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali regionali e locali nella misura del 10% (c.d. detassazione). Si riconosce al dipendente, altresì, la facoltà di convertire i premi di risultato assoggettabili a tassazione sostitutiva, in beni e servizi messi a disposizione dall'impresa (c.d. piani di welfare aziendale), che non concorrono, parzialmente o totalmente, alla formazione del reddito di lavoro dipendente imponibile, sia ai fini fiscali che contributivi, ai sensi dell'art. 51, commi 2 e 3 del TUIR.

Con gli interventi operati con la Legge di Bilancio 2017 e, soprattutto, con la Legge di Bilancio 2018, viene ampliato l'ambito applicativo del regime di favore con riguardo sia alla platea dei soggetti potenzialmente fruitori della detassazione, sia al paniere dei beni e dei servizi di welfare aziendale che non concorrono alla formazione del reddito del lavoratore dipendente.

Sono introdotti, inoltre, incentivi a convertire premi di risultato agevolabili, a scelta del dipendente, in particolari benefit, quali i contributi aggiuntivi alla assicurazione sanitaria integrativa ed alla previdenza complementare, e viene chiarito il regime fiscale

applicabile nei casi di conversione del premio di risultato in beni e servizi di interesse del dipendente (auto aziendale, prestiti agevolati, ecc.).

Nella circolare sono delineate le principali regole che orienteranno la negoziazione delle retribuzioni premiali, consentendo di coniugare l'obiettivo della performance aziendale con la responsabilità sociale di fare impresa nel territorio in cui l'impresa opera.

Nelle ipotesi di conversione delle retribuzioni premiali in welfare aziendale, infatti, le imprese forniscono ai loro dipendenti e familiari dei benefit che vanno ad integrare "quantitativamente" e "qualitativamente" i servizi pubblici offerti dalle Regioni e dagli Enti locali; a titolo esemplificativo, la diffusione dell'assistenza sanitaria privata riduce il numero dei pazienti che gravano sugli ospedali pubblici ovvero la copertura delle spese per la frequenza di asili nido privati sostenute dalle famiglie consente di integrare l'offerta comunale.

Ciò anticipato, riteniamo opportuno, in questa sede, dopo aver ripercorso i tratti salienti della disciplina agevolativa, richiamare l'attenzione sui profili più rilevanti contenuti nella citata circolare n. 5/E del 2018, che sono stati, in larga misura, sollecitati da Confindustria nelle interlocuzioni avute con l'Agenzia delle Entrate e con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, avviate all'indomani dall'approvazione della Legge di Bilancio 2017.

Giova segnalare che, come precisato dalla Agenzia delle Entrate nella premessa della circolare n. 5/E, laddove non diversamente precisato, devono intendersi confermate, rispetto alle misure agevolative in commento, i chiarimenti resi dall'Agenzia delle Entrate nella circolare n. 28/E/2016.

1. Ambito soggettivo e oggettivo: novità

*Lavoratori
dipendenti del
settore privato*

La disciplina di detassazione delle retribuzioni premiali (premi di risultato e partecipazioni agli utili), introdotta dalla Legge di Stabilità 2016, trova applicazione esclusivamente nei confronti dei "*lavoratori dipendenti appartenenti al settore privato*".

Devono pertanto considerarsi esclusi dal beneficio fiscale i dipendenti in

organico delle Amministrazioni Pubbliche, così come definite dall'art. 1, comma 2, del DLGS 30 marzo 2011, n. 165, recante "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*".¹

Parimenti non sono ricompresi nell'ambito dall'agevolazione, sebbene inclusi nell'ampia categoria del lavoro dipendente, i seguenti soggetti:

- i titolari di redditi assimilati al lavoro dipendente di cui all'art. 50 del TUIR (es. i collaboratori coordinati e continuativi, anche nella modalità a progetto);
- i titolari di redditi di lavoro dipendente svolto all'estero, assoggettati a tassazione su base convenzionale ai sensi dell'art. 51, comma 8-bis, del TUIR, per i quali la retribuzione premiale viene assorbita nella determinazione forfettaria della retribuzione convenzionale².

Al contrario, come venne chiarito anche nella circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016 "*nell'ambito del settore privato, il beneficio può essere attribuito anche in relazione ai premi erogati ai propri dipendenti da enti del settore privato che non svolgono attività commerciale*".

**Nuovi limiti
redditali di
accesso**

Dal 1° gennaio 2017 sono ammessi alla detassazione i lavoratori dipendenti - ivi compresi quelli assunti a tempo determinato o con contratti di somministrazione - che hanno percepito, nell'anno precedente quello di

¹ Tale norma recante le "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche*", definisce come Pubbliche Amministrazioni: "*tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300*". Non consente l'accesso all'agevolazione fiscale la circostanza che il rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici sia disciplinato da contratti di tipo privatistico, ovvero da contratti stipulati per settori privati (es. comunità montane o Autorità portuali).

² Si tratta, nello specifico, di soggetti fiscalmente residenti in Italia che lavorano all'estero in via continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto per più di 183 giorni nell'arco di 12 mesi. Le somme da loro percepite sono assoggettate a tassazione ordinaria sulla base delle retribuzioni convenzionali definite annualmente dal Ministero del lavoro.

percezione dei premi, un ammontare complessivo di redditi di lavoro dipendente non superiore a 80.000 euro (in luogo della precedente soglia di 50.000 euro).

I predetti limiti trovano applicazione con riferimento ai premi di risultato corrisposti a decorrere dal periodo di imposta 2017, prescindendo dal loro periodo di maturazione o dal fatto che gli stessi siano corrisposti in virtù di contratti già stipulati alla data di entrata in vigore della Legge di Bilancio 2017.

I redditi di lavoro dipendente, infatti, come chiarito dall'Agenzia nella circolare n. 5/E, sono soggetti a tassazione in base al criterio di cassa, vale a dire secondo le regole fiscali vigenti nel periodo di imposta di percezione da parte del dipendente delle somme e valori in genere, in relazione al rapporto di lavoro.

*Verifica del tetto
reddituale*

Per quanto concerne l'individuazione del limite reddituale di 80.000 euro, devono essere computati esclusivamente i redditi di lavoro dipendente assoggettati a tassazione ordinaria³, ivi compresa la quota del premio di risultato assoggettato a tassazione sostitutiva nell'anno precedente.

Non entrano nel computo del tetto le seguenti somme:

- redditi assoggettati a tassazione separata;
- redditi diversi da quelli di lavoro dipendente (es. redditi fabbricati, lavoro autonomo, redditi assimilati);
- premi di risultato agevolabili convertiti, a scelta del dipendente, in benefit non imponibili ai sensi dell'art. 51, commi 2 e 3 del TUIR.

Sempre in merito all'individuazione dei redditi da computare nel predetto limite, la circolare n. 5/E (par. 1.1, pagina 6) fornisce alcune precisazioni in merito alle persone fisiche che fruiscono di regimi agevolati a seguito del

³ Deve essere computata nell'importo rilevante ai fini della verifica anche la quota del TFR richiesta dal lavoratore e liquidata in busta paga, soggetta a tassazione ordinaria, ai sensi dell'art. 1, comma 26 della Legge n. 190/2014. Tale misura si rende applicabile in relazione ai periodi di paga decorrenti dal 1° marzo 2015 al 30 giugno 2018.

trasferimento della residenza fiscale nel nostro Paese.

*Regimi agevolati
per lavoratori
impatriati*

Si tratta, nello specifico, dei **lavoratori impatriati** (di cui all'articolo 16 del DLGS 14 settembre 2015, n. 147), i cui redditi prodotti in Italia concorrono parzialmente, nel limite del 50% del loro ammontare, a formare il reddito imponibile ai fini IRPEF⁴. Ai fini dell'applicazione della tassazione sostitutiva sul premio di risultato spettante al lavoratore "impatriato", si dovrà verificare la condizione che il reddito di lavoro dipendente, effettivamente da lui percepito, non sia superiore all'importo annuo di 80.000 euro, prescindendo dall'ammontare ridotto (nella misura del 50%) che viene assoggettato a tassazione ordinaria.

*Importo del
premio di
risultato
agevolabile*

Dal 1° gennaio 2017 viene, altresì, incrementato l'importo annuo del premio di risultato assoggettabile a tassazione sostitutiva, **da 2.000 a 3.000 euro**. Tale incremento rileva anche con riguardo alle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili.

Giova ricordare che l'importo massimo di 3.000 euro deve essere assunto al netto delle trattenute previdenziali obbligatorie sia per la quota a carico dell'azienda, sia per quella a carico del lavoratore. Eventuali importi eccedenti tale limite sono assoggettati, per l'eccedenza, a tassazione ordinaria.

Non assumono rilevanza le somme soggette a tassazione sostitutiva ai fini della determinazione delle detrazioni IRPEF per carichi familiari; le stesse somme non devono essere, altresì, computate ai fini della verifica della soglia di accesso al bonus IRPEF (c.d. "**bonus 80 euro**"), pari a 26.600 euro, di cui al comma 1-bis dell'art. 13 del TUIR⁵. In sostanza è ammesso, come sostenuto da Confindustria, l'ipotesi di cumulo tra le due distinte

⁴ I regimi agevolati per le persone fisiche sono stati oggetto della circolare di approfondimento dell'Agenzia delle Entrate del 23 maggio 2017, n. 17/E.

⁵ Come modificato dall'art. 1, comma 132, Legge 27 dicembre 2017, n. 205, a decorrere dal 1° gennaio 2018.

agevolazioni fiscali rispondenti a finalità diverse⁶.

Di contro, i premi di risultato soggetti a tassazione sostitutiva rilevano ai fini della determinazione dell'**Indicatore della Situazione Economica Equivalente (ISEE)**, nell'attuale definizione contenuta nel DPCM del 5 dicembre 2013, n. 159; ai fini dell'accesso alle prestazioni sociali agevolate, rilevano, oltre i redditi soggetti a tassazione ordinaria IRPEF, anche i redditi esenti o soggetti a imposta sostitutiva⁷.

*Coinvolgimento
paritetico dei
lavoratori:
sgravio fiscale
contributivo*

A seguito delle modifiche operate dalla Legge di Bilancio 2017, con riferimento esclusivo alle imprese che prevedevano nei loro contratti forme di **coinvolgimento paritetico dei lavoratori** nell'organizzazione del lavoro, l'importo annuo massimo del premio agevolabile era stato incrementato a 4.000 euro di premio (in luogo dei 2.500 euro agevolabili per l'anno 2016).

Tuttavia, con le modifiche operate alla disciplina dall'art. 55 del Decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, si è proceduto ad allineare tale limite

⁶ A tale riguardo, merita richiamare quanto venne chiarito dall'Agenzia delle Entrate, nella circolare del 14 maggio 2014, n. 9/E, par. 3.1, secondo cui *".. il reddito assoggettato all'imposta sostitutiva in esame non deve essere computato nel reddito complessivo al fine di calcolare l'importo del credito spettante in relazione alla soglia dei 26.000 euro di cui al comma 1-bis dell'art. 13 del TUIR. Tuttavia, al fine di evitare penalizzazioni per i lavoratori dipendenti che hanno i presupposti per la fruizione dell'imposta sostitutiva per incrementi di produttività, in coerenza con la ratio della norma richiamata, il reddito di lavoro dipendente assoggettato a imposta sostitutiva deve comunque essere sommato ai redditi tassati in via ordinaria per la verifica della "capienza" dell'imposta lorda determinata sui redditi da lavoro rispetto alle detrazioni da lavoro spettanti. Rimane ferma la possibilità per i soggetti interessati di optare per la tassazione ordinaria del reddito di lavoro dipendente in luogo dell'applicazione dell'imposta sostitutiva"*.

⁷ Nel dettaglio l'art. 5 del DPCM in commento prevede che il reddito di ciascun componente il nucleo familiare è ottenuto sommando le seguenti componenti:

- il reddito complessivo ai fini IRPEF;
- i redditi soggetti a imposta sostitutiva o a ritenuta a titolo d'imposta;
- ogni altra componente reddituale esente da imposta, nonché i redditi da lavoro dipendente prestato all'estero tassati esclusivamente nello stato estero in base alle vigenti convenzioni contro le doppie imposizioni;
- i proventi derivanti da attività agricole, svolte anche in forma associata;
- gli assegni per il mantenimento di figli effettivamente percepiti;
- i trattamenti assistenziali, previdenziali e indennità, incluse carte di debito, a qualunque titolo percepiti da amministrazioni pubbliche;
- i redditi fondiari relativi ai beni non locati soggetti alla disciplina dell'IMU;
- il reddito figurativo delle attività finanziarie;

il reddito lordo dichiarato ai fini fiscali nel paese di residenza da parte degli appartenenti al nucleo, ai sensi dell'articolo 3, comma 2, iscritti nelle anagrafi dei cittadini italiani residenti all'estero (AIRE), convertito in euro al cambio vigente al 31 dicembre dell'anno di riferimento del reddito.

all'importo ordinario di 3.000 euro previsto per le imprese prive di modelli organizzativi che prevedano forme di coinvolgimento paritetico dei lavoratori; tale modifica, però, opera con riferimento ai premi erogati in esecuzione ai contratti stipulati dopo l'entrata in vigore del citato DL n. 50/2017, ossia dopo il 24 aprile 2017.

Diversamente, sui **premi erogati in forza di contratti stipulati anteriormente alla data del 24 aprile 2017 continuano ad applicarsi le norme previgenti**, con la conseguenza che le somme erogate a titolo di premio resteranno assoggettabili a tassazione sostitutiva fino ad un **importo annuo massimo di 4.000 euro**.

Il Decreto legge n. 50 del 2017 ha introdotto anche ulteriori importanti novità. Infatti, per effetto di quanto stabilito dal citato articolo 55, alla riduzione dell'importo di premio agevolabile nei casi di erogazione da parte di imprese che adottano il coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro, ha fatto fronte una sostituzione dell'agevolazione che è passata dall'essere una disciplina di favore sul piano fiscale ad una disciplina di favore sul piano contributivo. Infatti, La misura fiscale è stata sostituita con un **beneficio contributivo** consistente in una riduzione di venti punti percentuali degli oneri contributivi gravanti sul datore di lavoro, limitatamente ad una quota di premio di risultato **non superiore a 800 euro**, e nell'esclusione da obblighi contributivi in capo al lavoratore sul medesimo importo.

L'Agenzia delle Entrate nella circolare n. 5/E, come da noi auspicato, ha consentito alle imprese di accedere alla nuova agevolazione contributiva anche con riguardo ai contratti collettivi stipulati entro il 24 aprile 2017, purché le imprese procedano all'integrazione degli obblighi previsti dall'articolo 5 del Decreto del Ministero del Lavoro del 25 marzo 2016.

Resta confermato l'obbligo di depositare i contratti collettivi così modificati, secondo modalità telematiche presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio entro 30 giorni successivi alla data di

sottoscrizione. Al contratto dovrà essere allegata la relativa dichiarazione di conformità degli stessi alle disposizioni previste dal citato decreto ministeriale.

2. Coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro

Tra i chiarimenti maggiormente attesi contenuti nella circolare n. 5/E del 2018 si annovera l'esemplificazione fornita con riguardo alla definizione di "*forme di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro*", prevista dall'art. 4 del Decreto interministeriale del 25 marzo 2016.

Definizione di partecipazione paritetica (DM 25 marzo 2016)

Tale disposizione si limitava ad illustrare in modo generale il modello di partecipazione paritetica dei lavoratori, individuandolo negli "*.. strumenti e modalità di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro da realizzarsi attraverso un piano che stabilisca, a titolo esemplificativo, la costituzione di gruppi di lavoro nei quali operano responsabili aziendali e lavoratori finalizzati al miglioramento o all'innovazione di aree produttive o sistemi di produzione e che prevedono strutture permanenti di consultazione e monitoraggio degli obiettivi da perseguire e delle risorse necessarie nonché la predisposizione di rapporti periodici che illustrino le attività svolte e i risultati raggiunti*".

Esclusi i gruppi di lavoro di semplice consultazione, addestramento o formazione

La scelta operata nel decreto interministeriale era stata quella, quindi, di prevedere una definizione ampia di "*coinvolgimento paritetico dei lavoratori*", volta a ricomprendere le diverse esperienze aziendali; nel decreto si prevedeva soltanto un limite in "*negativo*", poiché venivano esclusi dall'area di applicazione del regime agevolato solo "***i gruppi di lavoro di semplice consultazione, addestramento o formazione***".

Nella circolare n. 28/E del 2016 era stato, altresì, chiarito che tali forme di coinvolgimento dei lavoratori dovevano mirare a favorire "*un impegno dal basso che consenta di migliorare le prestazioni produttive e la qualità del*

prodotto e del lavoro”.

Con la circolare n. 5/E, il Ministero del lavoro, di concerto con l’Agenzia delle Entrate, invece, opportunamente ha specificato ulteriormente le modalità di coinvolgimento paritetico dei lavoratori meritevoli di accedere al regime agevolato ai fini contributivi.

In premessa, appare opportuno sottolineare come i modelli organizzativi illustrati nella circolare n. 5/E non alterino, in alcun caso, il potere decisionale che rimane, sostanzialmente, in capo all’imprenditore.

Differenze tra coinvolgimento paritetico e la codeterminazione tedesca

Le istruzioni fornite nella circolare, infatti, continuano a delineare una netta distinzione tra le politiche di “*coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell’organizzazione del lavoro*”, previste dal decreto ministeriale ed il modello tedesco di “*codeterminazione dei lavoratori nella gestione societaria*” (c.d. *Mitbestimmung*).⁸

Piano di innovazione

Ciò trova un’espressa conferma nella circolare in commento, nel passaggio in cui si attribuisce alla competenza del datore di lavoro la redazione di un “**Piano di innovazione**” per il coinvolgimento paritetico dei lavoratori, secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi di primo e secondo livello, avvalendosi della (eventuale) collaborazione di appositi comitati paritetici aziendali costituiti a tale scopo.

Tale Piano, nei chiarimenti forniti dall’Agenzia, deve illustrare (i) la disamina del contesto di partenza, (ii) le azioni partecipative e gli schemi organizzativi da attuare e i relativi indicatori, (iii) i risultati attesi in termini di miglioramento e innovazione, (iv) il ruolo delle rappresentanze dei

⁸ Nel modello tedesco, infatti, abbiamo il riconoscimento di un diritto di “*codeterminazione*” dei lavoratori nel sistema dualistico di amministrazione delle società. Ai dipendenti è attribuito il potere di nominare nel consiglio di vigilanza dei loro rappresentanti, in numero “paritetico” rispetto ai rappresentanti degli azionisti. Inoltre, il consiglio di vigilanza nomina nel consiglio di direzione, con maggioranza qualificata, un suo rappresentante con il compito di migliorare le condizioni dei lavoratori, informare il personale sui temi aziendali principali e fungere da tramite con le RSA.

Merita ricordare che, nel giugno 2013, era stato presentato un disegno di legge delega in “materia di informazione e consultazione dei lavoratori, nonché per la definizione di misure per la democrazia economica”, volto a recepire nel nostro Paese il modello tedesco di codeterminazione. Tale disegno di legge (Atto Senato n. 1051/2013) non aveva superato l’esame delle Commissioni parlamentari.

lavoratori a livello aziendale, qualora costituite.

L'Amministrazione finanziaria prosegue nell'illustrazione dei predetti schemi innovativi, esplicitando la possibilità di includere nel Piano anche eventuali progetti di innovazione, già avviati dall'impresa, dai quali si attendono ulteriori specifici sviluppi in termini di incremento della produttività aziendale, nonché ulteriori progetti da avviare *ex novo*.

Modelli
Eurofound

Richiamando le *best practices* adottate a livello internazionale in materia - Studi della Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (**Eurofound**) - nella circolare sono suggerite le seguenti modalità di coinvolgimento paritetico dei lavoratori:

- **schemi organizzativi di innovazione partecipata (SOP);**
- **programmi di gestione partecipata (PGP).**

Le attività di SOP e PGP sono così di seguito dettagliate:

Schemi
organizzativi
SOP -programmi
di gestione PGP

SOP

- gruppi di progetto (gruppi volti a migliorare singole aree produttive, fasi del flusso, prodotti/servizi o sistemi tecnico organizzativi);
- formazione specialistica e mirata all'innovazione;
- sistemi di gestione dei suggerimenti dei lavoratori;
- campagne di comunicazione sugli scopi e lo sviluppo di progetti/programmi di innovazione, (workshop, focus, seminari interattivi).

PGP

- lavoro in team pianificato, strutturato e formalizzato con assegnazione di obiettivi produttivi e delega parziale al team per la gestione della polivalenza e della rotazione delle mansioni;
- programmi di gestione della flessibilità spazio-temporale del lavoro in modo condiviso tra azienda e lavoratori (orari a menù, forme di part-time a menù sincronizzate con gli orari aziendali, team di autogestione dei turni, banca delle ore, lavoro agile, etc.);
- comunità di pratiche volte a sviluppare conoscenze operative su base volontaria con strumentazione tecnologica e social network.

Appare rilevante sottolineare che i citati modelli **hanno carattere meramente esemplificativo e non esauriscono le forme possibili di coinvolgimento paritetico dei lavoratori** nell'organizzazione del lavoro adottabili dalle imprese che possono accedere all'agevolazione fiscale/contributiva.

Le nuove indicazioni contenute nella circolare n.5/E risultano senz'altro più articolate e complesse rispetto a quelle contenute nella precedente circolare n. 28/E del 2016, al punto da non risultare propriamente conformi agli schemi di partecipazione organizzativa già diffusi nella realtà delle imprese industriali e dei servizi.

Si tratterà, pertanto, di verificare la possibilità di ammettere al beneficio anche modelli di partecipazione che, pur soddisfacendo la finalità dell'effettivo coinvolgimento paritetico dei lavoratori, già individuata nella circolare n. 28/E del 2016, non rispondano in tutto e per tutto, specialmente dal punto di vista formale, allo schema delineato nella circolare n. 5/E in commento.

3. Premi detassabili ed obiettivi incrementali

Nella circolare n. 5/E in commento l'Agenzia delle Entrate fornisce ulteriori chiarimenti sul percorso logico da seguire ai fini dell'applicazione della tassazione sostitutiva sui premi di risultato che confermano i contenuti della precedente circolare n.28/E del 2016.

Tale regime sostitutivo si differenzia rispetto alle previgenti misure agevolative a sostegno della produttività aziendale⁹, proprio per la

*Risultato
incrementale
rispetto agli
obiettivi
contrattuali*

⁹ La disciplina di detassazione dei premi di produttività, introdotta in via sperimentale nel secondo semestre 2008 dall'art. 2 del Decreto legge 27 maggio 2008, n. 93, si applicava **agli elementi "fissi" e "variabili" della retribuzione** (es. compensi per lavoro straordinario, prestazioni supplementari), connessi ad incrementi di produttività, innovazione, efficienza organizzativa ed altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento dell'impresa.

caratteristica di vincolare l'accesso al beneficio fiscale al raggiungimento di un incremento di produttività "verificabile". Non cambiano, invece, le modalità di corresponsione dei premi che devono avere, per loro natura, la caratteristica della "variabilità".

Nella circolare n. 28/E del 2016 (paragrafo 1.2) l'Agenzia delle Entrate aveva chiarito che la tassazione sostitutiva è applicabile esclusivamente qualora: " [...] nell'arco di un periodo congruo definito nell'accordo sia stato realizzato l'incremento di almeno uno degli obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, fra loro alternativi, previsti dalla norma (comma 182 dell'articolo 1 della Legge di Stabilità 2016) e che tale incremento possa essere verificato attraverso indicatori numerici definiti dalla stessa contrattazione collettiva di secondo livello (aziendale o territoriale)".

Nella circolare n. 5/E l'Agenzia delle Entrate ritorna su tale profilo al fine di precisare, con maggior dettaglio, le modalità di quantificazione dell'ammontare del premio di risultato detassabile.

*Parametri di
misurazione del
risultato
incrementale*

In primo luogo, con riferimento all'individuazione dei **parametri di misurazione del risultato incrementale**, la circolare rinvia, a titolo esemplificativo, all'elenco degli indicatori numerici allegato al Decreto del Ministero del Lavoro del 25 marzo 2016¹⁰.

Tale ambito applicativo è stato, sostanzialmente, confermato con le successive leggi di proroga della misura per le annualità 2009 e 2010 (Decreto legge n. 185/2008, art. 5; Legge n. 191/2009, art. 2, comma 156), nonché per effetto dei chiarimenti forniti dall'Agenzia delle Entrate con la risoluzione n. 83/E del 17 agosto 2010, con la quale è stata riconosciuta l'applicabilità della tassazione sostitutiva sulle **somme per prestazioni di lavoro straordinario e sulle maggiorazioni erogate per prestazioni di lavoro notturno**.

Con l'introduzione, nel 2011, della nozione di "**contratto di produttività**" ad opera dell'art. 53 del Decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, il legislatore ha circoscritto l'agevolazione fiscale alle sole voci retributive "*riconducibili*" ad incrementi di produttività, senza fornire, però, chiare indicazioni sulle modalità di quantificazione degli stessi.

Soltanto con la legge n. 228/2012, articolo 1, comma 481 (Legge di Stabilità per il 2013) è stato introdotto l'obbligo di individuare la retribuzione di produttività ammessa al beneficio fiscale sulla base di precisi indicatori quantitativi stabiliti negli accordi e contratti collettivi. Non era richiesta all'azienda, però, la dimostrazione di aver conseguito un effetto incrementale negli obiettivi contrattuali rispetto ad un periodo congruo, misurabile e verificabile.

¹⁰ Tale decreto prevede, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i seguenti possibili indicatori: volume della produzione/numero dei dipendenti; fatturato o valore aggiunto di bilancio/numero dei dipendenti; margine operativo lordo/valore aggiunto di bilancio, indici di soddisfazione del cliente, diminuzione del numero di riparazioni, riduzione degli scarti di lavorazione, % di rispetto dei tempi di consegna; rispetto previsioni di stati

Merita ricordare che tale elenco non ha carattere esaustivo, in quanto viene lasciata alla autonomia negoziale delle parti il potere di individuare dei parametri diversi, maggiormente idonei a misurare la produttività dei propri dipendenti in base alle attività specifiche da loro svolte (es. area vendite, area amministrazione) o, ad esempio, al settore economico di appartenenza dell'impresa (es. industriale, finanziario, creditizio).

*Performance
individuale*

Non ostante, altresì, alla tassazione sostitutiva, la circostanza che il premio di risultato, commisurato ad un obiettivo aziendale, possa essere differenziato sulla base di criteri di valorizzazione della **performance individuale** (es. giorni di assenza, % della retribuzione annua lorda o RAL).

Periodo congruo

La circolare n. 5/E conferma l'autonomia delle parti nella definizione del **periodo congruo**, cioè dell'arco temporale rispetto al quale riscontrare l'incremento dell'obiettivo contrattuale prefissato (periodo annuale, semestrale, ecc.).

Si ammette la possibilità di confrontare il risultato a consuntivo con quelli conseguiti in periodi temporali non omogenei (es. il risultato conseguito nel 2019 può essere confrontato con la media del triennio precedente). E' preclusa, invece, la possibilità per l'azienda di prendere a riferimento un dato remoto (es. anno 2007 in relazione al 2018) perché inidoneo a verificare l'esistenza di un incremento attuale della produzione.

Nella prassi contrattuale il periodo congruo di riferimento più utilizzato è quello "*anno su anno*" (ossia si confronta il risultato ottenuto nell'anno di maturazione del premio rispetto a quello dell'anno precedente), specie quando l'obiettivo incrementale attiene a parametri solitamente misurati su base annua (es. redditività).

Ciò detto, come anticipato in precedenza, è possibile confrontare il dato a

avanzamento lavori; lavoro agile; modifiche all'organizzazione del lavoro; modifiche ai regimi di orario; rapporto costi effettivi/costi previsti; riduzione assenteismo; numero brevetti depositati; riduzione tempi di sviluppo nuovi prodotti; riduzione dei consumi energetici, riduzione numero infortuni; riduzione tempi di attraversamento interni lavorazioni; riduzione tempi di consegna.

consuntivo relativo al singolo anno di maturazione del premio con la media dei risultati ottenuti, ad esempio, nel triennio precedente. Ai fini del pieno rispetto dell'effetto incrementale, è comunque opportuno prendere a riferimento una "media mobile", con la conseguenza che, ogni anno la media dovrebbe essere "aggiornata" con i risultati dell'anno precedente.

L'Amministrazione finanziaria si sofferma, in particolare, sulla distinzione tra:

- a) i parametri di erogazione e di quantificazione del premio di risultato (c.d. regole di "strutturazione" del premio);
- b) gli obiettivi incrementali, che possono essere fra loro alternativi, individuati nel contratto collettivo ai fini dell'applicazione della tassazione sostitutiva.

*Obiettivi
alternativi per la
tassazione
sostitutiva*

L'Agenzia conferma che il raggiungimento di un risultato incrementale, nel periodo congruo, è richiesto esclusivamente con riferimento agli obiettivi rilevanti ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva, mentre gli indicatori/parametri concordati fra le parti, ai fini della determinazione del quantum spettante al dipendente¹¹, hanno un rilievo autonomo e a se stante.

Diversamente, qualora gli obiettivi per la corresponsione del premio di risultato siano indicati nel contratto anche come parametro per la verifica della sussistenza dei requisiti per la tassazione sostitutiva, l'obiettivo incrementale dovrà (chiaramente) essere verificato anche con riguardo alle regole di strutturazione del premio.

L'ipotesi della coincidenza tra obiettivi per la corresponsione del premio di risultato e parametri per la verifica della sussistenza dei requisiti per la tassazione sostitutiva, seppur non necessaria, risulta, in ogni caso, quella

¹¹ Nella prassi contrattuale è diffuso il ricorso ad "**obiettivi cancello**" nella definizione delle politiche retributive aziendali; si tratta di clausole che, al verificarsi di determinati indicatori di performance di gruppo o aziendali (c.d. "apertura di cancelli"), riconoscono ai dipendenti il diritto ad accedere a determinati componenti variabili della retribuzione. Il premio è parametrato in relazione al valore assunto nel periodo di maturazione da tali indicatori, predefiniti per l'intero periodo di vigenza del contratto collettivo.

preferibile e consigliabile, anche in considerazione del fatto che, dalle indicazioni della circolare, resta confermato che il risultato incrementale ottenuto rispetto ad uno solo degli obiettivi alternativi comporterà l'applicazione della tassazione sostitutiva sull'intero ammontare del premio.

Naturalmente, in caso di sovrapposizione tra obiettivi per la quantificazione del premio e obiettivi per l'applicazione del beneficio fiscale sarà opportuno esplicitare questa doppia valenza e, conseguentemente, raggiungere un risultato incrementale in almeno uno degli obiettivi individuati.

*Esempi di
parametri
quantitativi e
degli obiettivi di
detassazione*

Per esemplificare in termini numerici quanto sopra riportato, si rappresenta l'ipotesi di un contratto aziendale che preveda l'erogazione di un premio di risultato totalmente variabile per gli anni 2019, 2020 e 2021, in cui vi sia coincidenza tra obiettivi utili per la maturazione del premio e quelli fissati ai fini della detassazione.

L'erogazione del premio è finalizzato al perseguimento degli obiettivi di produttività e di qualità espressi dall'andamento dei seguenti indicatori:

a) Produttività

Tale indicatore è dato dalla misurazione del valore della produzione registrato nell'anno di riferimento (1° gennaio – 31 dicembre). I valori riferiti al presente parametro sono riportati nella seguente tabella:

Tonnellate prodotte	Importi lordi
Da 20.000 a 29.999	Euro 300.00
Da 30.000 a 39.999	Euro 400.00
Da 40.000 a 50.000	Euro 500.00

b) Qualità

Tale indicatore è dato dalla riduzione del numero di reclami da parte dei clienti rilevati nell'anno di riferimento (1° gennaio – 31 dicembre). I valori del premio di risultato, riferiti al presente parametro, sono riportati nella

seguinte tabella:

Numero dei reclami annui	Importi lordi
Da 20 a 16	Euro 300.00
Da 15 a 11	Euro 400.00
Fino a 10	Euro 500.00

Ai fini dell'applicazione della tassazione sostitutiva è sufficiente il raggiungimento di un risultato incrementale, rispetto al periodo precedente, in almeno uno degli obiettivi di:

- a) Valore della produzione
- b) Numero dei reclami depositati

In tali ipotesi, per ciascun anno di vigenza del contratto, il regime di detassazione si applicherà a fronte del conseguimento di un risultato incrementale in almeno uno dei due obiettivi rispetto all'anno precedente, a prescindere dall'ammontare del premio di risultato determinato rispetto ai diversi obiettivi di produttività e qualità.

Un ulteriore esempio potrebbe essere costituito da un accordo triennale per le annualità 2019-2021, nel quale vi è piena coincidenza tra obiettivi utili per la maturazione del premio (valore della produzione e numero dei brevetti depositati) e gli obiettivi fissati ai fini della detassazione, che sono previsti, a tal fine, come “*alternativi*”.

L'accordo prevede che, se il valore della produzione supera, per ciascuno dei tre anni previsti nell'accordo, la soglia “minima” di 5 milioni di euro, ai lavoratori verrà corrisposta una quota del premio pari a 500 euro. Qualora l'impresa depositi, in ciascuno dei tre anni previsti nell'accordo, un numero dei brevetti depositati almeno pari ad 8, verrà corrisposto ai lavoratori una seconda quota del premio pari a 500 euro.

Il periodo congruo di riferimento ai fini della tassazione sostitutiva è annuale. Nella tabella seguente sono illustrati i risultati raggiunti dall'azienda rispetto ai predetti obiettivi.

Obiettivi	2018 (primo anno di riferimento)	2019	2020	2021
Valore della produzione (euro)	5.000.000	7.000.000	6.000.000	5.800.000
Numero brevetti depositati	8	8	9	9

Nel primo periodo di attuazione dell'accordo (anno 2019) viene superato il valore della produzione previsto per la corresponsione della prima quota di premio (500 euro) ed è raggiunta la soglia minima dei brevetti fissata per il diritto alla seconda quota del premio (500 euro), portando così l'ammontare complessivo del premio spettante a 1.000 euro.

Il premio così determinato per l'anno 2019 sarà assoggettato a tassazione sostitutiva, poiché almeno uno dei due obiettivi fissati è risultato "incrementale", ossia quello del valore della produzione.

Nel secondo periodo (anno 2020) di vigenza dell'accordo triennale, il valore della produzione è inferiore rispetto all'anno precedente, ma risulta comunque superiore alla soglia minima fissata (6 milioni rispetto a 5) per il riconoscimento del diritto dei lavoratori di una prima quota del premio pari a 500 euro.

Poiché nello stesso anno risulta incrementato il numero dei brevetti depositati (da 8 a 9), i lavoratori maturano anche la seconda quota di premio di 500 euro e l'intera somma maturata (pari a 1.000 euro) sarà assoggettata a tassazione sostitutiva in quanto almeno uno dei due obiettivi fissati è risultato "incrementale", ossia quello dei brevetti depositati.

Infine, nel terzo periodo (anno 2021) i risultati a consuntivo sono superiori agli obiettivi fissati nell'accordo (facendo così sorgere un debito complessivo verso i lavoratori pari a 1.000 euro), ma tale somma non sarà detassabile poiché nessuno dei due obiettivi risulta "incrementale" rispetto all'anno precedente.

Obiettivi non
alternativi

Diversamente, come chiarito dalla circolare n. 5/E, “laddove (..) il contratto preveda espressamente il raggiungimento di diversi obiettivi non alternativi tra di loro” tali da escludere che si tratti di un premio di risultato a carattere unitario, ma piuttosto di “singoli premi a sé stanti”, strettamente ed esclusivamente legati al parametro/obiettivo assegnato”, la detassazione opererà esclusivamente sulla parte del premio relativo agli obiettivi che hanno registrato il requisito dell’incrementalità.

4. Acconti su premi

Acconti su premi

Di particolare rilevanza sono le precisazioni fornite dall’Agenzia delle Entrate con riguardo al trattamento fiscale degli acconti o delle **anticipazioni di premi di risultato**, erogati ai dipendenti nel corso del periodo di maturazione del premio.

In premessa, si sottolinea come tali politiche aziendali di erogazione anticipata dei premi - diffuse fino al periodo di imposta 2014 per consentire ai dipendenti di fruire dei benefici fiscali entro il periodo annuale di vigenza delle precedenti leggi di detassazione - **non siano più giustificabili** dopo l’introduzione a regime di un sistema di tassazione agevolata dei premi di risultato.

Peraltro, tali politiche risultano **poco convenienti sul piano fiscale e contributivo** in quanto precludono la possibilità di fruire dei vantaggi legati alla conversione del premio di risultato in welfare, limitatamente alla quota di acconto erogata in denaro al dipendente.

A maggiore ragione considerando che la nuova disciplina a regime vincola l’applicazione dell’imposta sostitutiva del 10 per cento all’effettivo raggiungimento, da parte dell’impresa, di un risultato aziendale incrementale rispetto agli obiettivi definiti nel contratto ai fini della detassazione.

Acconti
assoggettati a

*tassazione
ordinaria*

Pertanto, se gli acconti sui premi di risultato sono corrisposti in un momento in cui **non sussistono elementi oggettivi circa il conseguimento di tale obiettivo**, l'impresa è tenuta ad assoggettare tali somme a **tassazione ordinaria**¹².

A tale riguardo, nella circolare n. 28/E del 2016, l'Agenzia delle Entrate aveva già ammesso la possibilità di recuperare la maggior imposta trattenuta in sede di acconto nelle ipotesi in cui l'impresa fosse stata in grado di riscontrare i requisiti per l'applicazione della tassazione sostitutiva entro il **termine delle operazioni di conguaglio**; vale a dire, entro la scadenza del mese di febbraio dell'anno successivo a quello di pagamento.

Sussistevano dubbi, invece, sulle modalità di recupero della maggior imposta applicata in sede di erogazione degli acconti dei premi, nelle ipotesi in cui la verifica dei requisiti per l'applicazione dell'imposta sostitutiva fosse avvenuta in momenti successivi alle operazioni di conguaglio, come tipicamente nei casi di premi subordinati ai risultati economici riscontrabili in sede di approvazione del bilancio annuale.

In assenza di chiarimenti, in tali evenienze, i dipendenti erano costretti a presentare un'apposita istanza di rimborso all'Agenzia delle Entrate per recuperare le maggiori imposte subite ed attendere i lunghi tempi per la loro liquidazione.

*Recupero
tassazione
sostitutiva con
CU tardiva senza
applicazione di
sanzioni*

Per superare tali criticità, l'Agenzia delle Entrate, su espressa richiesta di Confindustria, ha ora riconosciuto la possibilità per il datore di lavoro di restituire la maggior imposta applicata in sede di erogazione dell'acconto, trasmettendo una **nuova Certificazione Unica oltre i termini previsti dalla legge, senza applicazione di sanzioni**, atteso che tale ritardo non è determinato da inadempienze imputabili al datore di lavoro.

¹² A titolo esemplificativo, gli elementi oggettivi a supporto della tassazione agevolata potrebbero sussistere già alla data di erogazione dell'acconto soltanto qualora in cui l'effetto incrementale risulti acquisito a titolo definitivo (es. incremento del numero di brevetti registrato dall'azienda rispetto all'anno precedente).

Ciò consentirà ai dipendenti di recuperare la tassazione sostitutiva direttamente in sede di dichiarazione dei redditi, sulla base della nuova Certificazione Unica emessa dal datore di lavoro in cui si attesta la sussistenza dei requisiti per il riconoscimento del beneficio fiscale.

*Acconti
assoggettati a
tassazione
sostitutiva*

Per completezza si segnala come l'Agenzia delle Entrate, nella circolare n. 5/E, ammetta, a particolari condizioni, la possibilità di applicare la **tassazione sostitutiva sugli acconti**, a fronte di un incremento nell'obiettivo soggetto a potenziali oscillazioni negative entro il termine del periodo congruo (es. redditività dei primi tre trimestri).

Tale facoltà è subordinata alla possibilità, per l'impresa, di dimostrare, sulla base della contabilità generale o industriale, che al momento dell'erogazione dell'acconto era stato raggiunto un **risultato incrementale in linea con l'obiettivo individuato dal contratto**.

Tale ipotesi potrebbe configurarsi nel caso di un contratto aziendale che preveda, quale obiettivo ai fini della detassazione, la necessità di raggiungere un incremento di redditività nell'anno (misurato dal ROL) qualora si registri un miglioramento dei risultati economici dei primi tre trimestri del 2018 (somma positiva dei ROL dei primi trimestri) rispetto al periodo dell'anno precedente (chiuso con un ROL negativo).

*Recupero
tassazione
ordinaria con CU
tardiva senza
applicazione di
sanzioni*

Resta confermato che, qualora tale obiettivo non sia raggiunto al termine del periodo congruo, il datore di lavoro dovrà recuperare le minori imposte trattenute al dipendente in occasione dell'erogazione degli acconti ed emettere una nuova **Certificazione Unica senza applicazione di sanzioni** (analogamente a quanto previsto nel caso opposto di riconoscimento della tassazione sostitutiva sui premi).

Ciò premesso, benché l'applicazione dell'imposta sostitutiva sugli acconti dei premi di risultato sia consentita alle condizioni sopra esaminate, **si sconsiglia di seguire tali prassi** per le seguenti ragioni.

In primo luogo, il mancato conseguimento del risultato incrementale, comporterebbe il conseguente obbligo di recuperare le minori imposte

trattenute in sede di pagamento dell'acconto con un probabile effetto negativo nelle relazioni con i dipendenti che vedrebbero trattenere in momenti diversi maggiori importi a titolo di imposte.

In secondo luogo, si potrebbero generare riflessi negativi anche sul piano contributivo qualora fosse riconosciuta al dipendente la facoltà di convertire l'acconto del premio "detassato" in benefit non imponibili, prima della verifica definitiva delle condizioni per accedere alla tassazione sostitutiva.

Sulla parte dell'acconto del premio convertito in welfare, esente da imposizione contributiva, infatti, l'impresa sarebbe tenuta al versamento degli oneri contributivi a suo carico, nonché al recupero della quota a carico dei dipendenti.

5. Risultati di gruppo

L'Agenzia delle Entrate, nel paragrafo 4.6, interviene, per la prima volta, sulle modalità di applicazione della tassazione sostitutiva sui premi di risultato collegati ad un incremento di **produttività di gruppi aziendali**.

*Obbligo di
conseguimento
incremento dalle
singole imprese*

Nel merito, si precisa che, qualora la contrattazione collettiva aziendale abbia subordinato l'applicazione della tassazione sostitutiva del premio di risultato al raggiungimento di un obiettivo di gruppo, la detassazione sarà applicabile soltanto "*.. se l'effetto incrementale è raggiunto dalla singola azienda, non essendo sufficiente che tale obiettivo sia registrato dal Gruppo stesso*".

*Gruppi
multinazionali
esteri*

L'unica eccezione a tale regola è ammessa per i **gruppi multinazionali**, per i quali la contrattazione collettiva viene centralizzata dalla capogruppo, la quale definisce anche gli obiettivi di produttività delle singole controllate.

Nella circolare si precisa che la tassazione sostitutiva potrà applicarsi al raggiungimento di un risultato incrementale da parte del gruppo, a

condizione che siano inclusi nel computo del gruppo esclusivamente i **risultati conseguiti dalle società residenti in Italia**, ovvero quelli ottenuti dalle **società non residenti che esercitano l'attività produttiva nel territorio dello Stato**, in quanto la misura fiscale è "*finalizzata ad incentivare i risultati di redditività che contribuiscono alla crescita del sistema produttivo nazionale*".

*Gruppi
multinazionali
italiani*

Tale interpretazione, se perfettamente condivisibile nell'ipotesi di gruppi multinazionali esteri, pone talune criticità nei casi di **gruppi multinazionali italiani** che includono nei loro obiettivi di gruppo i risultati economici prodotti anche dalle controllate estere. In particolare, nei casi in cui il contratto preveda la possibilità di accedere al beneficio fiscale al raggiungimento di risultati incrementali strettamente collegati alla redditività di gruppo, i premi erogati al personale delle imprese residenti non potrebbero accedere al beneficio della detassazione qualora l'impresa italiana non abbia raggiunto un incremento di redditività, poiché, ad esempio, sono svolte in Italia attività che richiedono impegni economici ingenti (es. attività di ricerca e sviluppo) o la tipologia di business consente di generare marginalità all'estero.

È di tutta evidenza, tuttavia, che tali gruppi diano un fondamentale contributo alla crescita della produttività del sistema Paese e che i redditi prodotti all'estero, che ritornano in Italia sotto forma di distribuzione di utili da parte delle controllate estere, siano fondamentali all'equilibrio economico-finanziario delle case madri residenti.

Peraltro, non si può non prendere in considerazione la circostanza che la redditività complessiva del gruppo italiano è frutto anche di quell'attività di direzione e coordinamento resa dalla casa madre italiana.

Sul punto sarebbe opportuno uno specifico chiarimento da parte dell'Amministrazione competente.

6. Incentivi alla conversione del premio in determinati benefit

*Conversione del
premio di
risultato in
benefit*

La circolare in commento reca precisazioni in merito alle misure di favore, introdotte dalla Legge di Bilancio 2017¹³, nelle ipotesi di conversione, a **scelta del dipendente**, del premio di risultato detassabile **in alcune tipologie di benefit** (previdenza complementare, sanità integrativa, partecipazione azionaria dei dipendenti).

L'intento perseguito dal legislatore è stato quello di indirizzare i piani di welfare verso la diffusione di benefit che perseguono interessi collettivi meritevoli di tutela (es. salute), con la finalità di favorire lo sviluppo di **un secondo pilastro privato** al sistema pubblico in materia previdenziale e sanitaria.

Il nostro ordinamento tributario prevede, per tali benefit, taluni limiti di non imponibilità in capo al dipendente, riassunti nella seguente tabella:

Tipologia di benefit	Importo escluso dalla formazione del reddito di lavoro dipendente	Norme di riferimento
Contributi alla previdenza complementare versati dal datore di lavoro e dal lavoratore, su base volontaria o contrattuale	5.164,57	Art. 51, co. 2, lett. h) TUIR Art. 10, co. 1, lett. e-bis) TUIR
Contributi di assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro o dal lavoratore a enti o casse aventi esclusivamente fini assistenziali, in conformità a disposizioni di contratto, accordo o regolamento aziendale, che operino negli ambiti di intervento del decreto del Ministero della salute	3.615,20	Art. 51, co. 2, lett. a) TUIR
Azioni offerte alla generalità dei dipendenti	2.065,83	Art. 51, co. 2, lett. g) TUIR

Poiché nell'attuale contrattazione nazionale sono molti diffusi i fondi di previdenza complementare e i fondi sanitari di categoria e, pertanto, per i dipendenti di molte imprese i predetti limiti di non imponibilità erano, in taluni casi già raggiunti.

¹³ Art. 1, comma 160 della Legge 11 dicembre 2016, n. 232.

Per tali ragioni, con la Legge di Bilancio 2017, è stata riconosciuta la non concorrenza alla formazione del reddito di lavoro dipendente del premio di risultato convertito in tali contributi, escludendoli dalla formazione del reddito di lavoro dipendente anche per la parte eccedente i limiti previsti dal TUIR.

**Previdenza
complementare**

Per quanto attiene alla **previdenza complementare**, l'Agenzia delle Entrate nella circolare n. 28/E del 2016 aveva chiarito che i contributi trattenuti e versati dal datore di lavoro, per conto del dipendente, in sostituzione dei premi di risultato, dovevano qualificarsi come oneri deducibili dal reddito di lavoro dipendente, entro il limite di esenzione di euro **5.164,57** euro previsto dall'art. 10, comma 1, lettera e-bis) del TUIR.

Per effetto delle modifiche apportate dalla Legge di Bilancio 2017, pertanto, il dipendente potrà beneficiare della non imponibilità fino ad un importo annuo massimo di contributi versati pari a **8.164,57 euro** (somma del limite di 5.164 euro e dell'importo annuo del premio di risultato agevolabile di 3.000 euro). Come confermato nella circolare n. 5/E, tale limite annuo è incrementabile a 2.582,29 euro per i lavoratori di prima occupazione (successiva al 1° gennaio 2007), ai sensi di quanto disposto dall'art. 8, comma 6 del Decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252¹⁴.

**Esclusione da
imposizione della
prestazione
previdenziale**

Di particolare rilevanza è la seconda novità introdotta dalla Legge di Bilancio 2018 che riguarda lo schema generale di tassazione del sistema di previdenza complementare di cui all'art. 11, comma 6 del DLgs n. 252/2005.

¹⁴ L'art. 8, comma 4 del Decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252 prevede che " Ai lavoratori di prima occupazione successiva alla data di entrata in vigore del presente decreto (1° gennaio 2007) e, limitatamente ai primi cinque anni di partecipazione alle forme pensionistiche complementari, è consentito, nei venti anni successivi al quinto anno di partecipazione a tali forme, dedurre dal reddito complessivo contributi eccedenti il limite di 5.164,57 euro pari alla differenza positiva tra l'importo di 25.822,85 euro e i contributi effettivamente versati nei primi cinque anni di partecipazione alle forme pensionistiche e comunque per un importo non superiore a 2.582,29 euro annui."

Con la risoluzione n. 131/E del 2011 l'Agenzia delle Entrate ha chiarito che tale disposizione consente ai lavoratori di prima occupazione successiva al 1° gennaio 2007, in caso di versamenti inferiore al limite di esclusione dal reddito imponibile (5.164,57 euro) nei primi cinque anni di partecipazione, di conservare l'importo residuo delle deduzioni annuali di cui non si sono avvalsi e di utilizzare il plafond accumulato entro i 20 anni successivi.

Tale norma, infatti, prevede la deducibilità a regime dei contributi versati dal lavoratore nella fase di accumulo, nei limiti previsti dalla legge, rinviando la loro tassazione nella fase successiva di erogazione della prestazione previdenziale (c.d. schema ETT)¹⁵. In presenza di contributi assoggettati a tassazione ordinaria nella fase di accumulo (es. superamento del limite di esenzione), la successiva prestazione previdenziale sarà proporzionalmente esclusa da tassazione.

A decorrere dal 1° gennaio 2017, per effetto di quanto disposto dalla Legge di Bilancio 2017¹⁶, tale regola può essere derogata con riguardo ai contributi versati in sostituzione del premio di risultato. Infatti, tali contributi versati dal dipendente saranno esclusi da imposizione fiscale anche nella fase successiva di erogazione della prestazione previdenziale¹⁷.

Per fruire di tale beneficio il contribuente dovrà comunicare alla sua forma di previdenza complementare, sia l'eventuale ammontare di contributi non dedotti, sia l'importo dei contributi sostitutivi del premio di risultato.

La circolare precisa che la misura di favore si estende anche ad altri istituti previdenziali quali anticipazioni o riscatti delle prestazioni previdenziali.

Con riferimento ai premi di risultato convertibili in **contributi sanitari ad enti o casse aventi esclusivamente fini assistenziali**, l'Agenzia delle Entrate conferma la possibilità di escludere dalla formazione del reddito imponibile, fino ad un importo massimo di **6.615,20 euro** (somma dell'importo ordinario per i contributi sanitari pari a 3.615,20 euro e del premio di risultato agevolabile di 3.000 euro).

L'Agenzia segnala che il legislatore, a differenza di quanto stabilito per i

¹⁵ Lo schema di tassazione della previdenza complementare attualmente in vigore in Italia prevede una generale esenzione dei contributi versati dall'aderente nella fase di accumulo, una tassazione in capo ai fondi di previdenza dei rendimenti ottenuti dalle somme raccolte ed una residuale tassazione nella fase di erogazione della *prestazione* previdenziale. Il modello descritto si sintetizza con l'acronimo ETT (Esenzione, Tassazione, Tassazione).

¹⁶ Art. 1, comma 160 lettera a) della Legge 11 dicembre 2016, n. 232.

¹⁷ Ciò consente di realizzare un'effettiva "detassazione" della retribuzione premiale convertita in versamenti alla previdenza complementare, anziché realizzare un rinvio della tassazione alla fase successiva.

premi convertiti in previdenza complementare, non prevede vantaggi fiscali nella fase successiva di erogazione delle prestazioni di assistenza sanitaria, a fronte del versamento dei predetti contributi dedotti.

Si applicano, quindi, le normali regole di detrazione/deduzione fiscale delle spese sanitarie rimborsate (art. 10, comma 1, lett. b) ed art. 15, comma 1, lett. c) del TUIR). Pertanto il lavoratore non potrà dedurre dal reddito imponibile o detrarre dall'IRPEF le spese sanitarie rimborsate per effetto di contributi che non hanno concorso alla formazione del suo reddito imponibile.

*Assistenza
sanitaria
integrativa*

L'Agenzia, nel paragrafo 4.10, fornisce alcune precisazioni sui requisiti necessari per escludere dalla formazione del reddito di lavoro dipendente **i contributi sanitari versati alle casse o enti aventi esclusivamente fini assistenziali**¹⁸, di cui alla lettera a) del comma 2 dell'articolo 51 del TUIR.

Le condizioni da rispettare sono le seguenti:

- i versamenti contributivi devono avvenire in conformità a disposizioni previste dalla contrattazione collettiva o da regolamento aziendale;
- le casse e gli enti assistenziali devono svolgere la loro attività negli ambiti di intervento previsti dai decreti del Ministero della Salute, con obbligo di iscrizione all'Anagrafe dei Fondi sanitari e devono attestare di erogare una quota non inferiore al 20% delle risorse raccolte, per prestazioni "specifiche" (es. assistenza odontoiatrica).

A tali condizioni, l'Agenzia aggiunge, quale ulteriore requisito, l'obbligo di

¹⁸ Nell'interpello n. 954-1140/2017 l'Agenzia delle Entrate ha riconosciuto che le Casse sanitarie, qualificabili come Enti non commerciali di tipo associativo, possono accedere alla disciplina fiscale di favore di cui all'art. 148 del TUIR. In particolare, i **contributi e/o le quote associative** ricevute per l'attività svolta nei confronti degli associati o partecipanti, in conformità alle finalità istituzionali e in assenza di una specifica corrispettività, sono esclusi dal loro reddito complessivo ai sensi del comma 1 dell'art. 148. Sono, altresì, **escluse da tassazione i corrispettivi specifici** percepiti per le attività svolte in diretta attuazione degli scopi istituzionali nei confronti degli associati o partecipanti, purché siano rispettati i **requisiti di uniformità e di democraticità del rapporto associativo**. A decorrere dal periodo di imposta successivo a quello di operatività del **Codice del Terzo Settore** (art. 104, DLgs 2 agosto 2017, n. 117), le **associazioni avente oggetto assistenziale** non risulteranno più incluse tra i soggetti per i quali si rende applicabile il regime fiscale di favore per gli Enti non commerciali di cui all'art. 148 del TUIR.

rispettare il **principio mutualistico**, vale a dire che il contributo versato dal singolo dipendente alla cassa sanitaria deve essere destinato ad alimentare un fondo comune finalizzato all'assistenza di tutti gli associati (ovvero dei beneficiari individuati nello statuto).

La precisazione mira a contrastare il ricorso a quelle ipotesi di “**stretta correlazione**” tra la contribuzione versata dal dipendente e la prestazione sanitaria ricevuta, tale che quest'ultima non possa mai eccedere il valore del contributo per ciascun iscritto/dipendente.

Secondo l'Agenzia, infatti, i contributi sanitari come sopra strutturati non possono accedere al regime fiscale agevolato di cui all'art. 51, comma 2, lett. a) del TUIR, in forza dell'assenza del requisito mutualistico.

Vincolo del
principio di
mutualità

Le argomentazioni dell'Agenzia sollevano alcune perplessità poiché, ad oggi, né la disciplina sanitaria dei fondi, né tanto meno la disciplina fiscale, fa riferimento al “*principio mutualistico*”, quale condizione di accesso alle agevolazioni fiscali.

Il richiamo al principio mutualistico rischia di generare confusione dei contribuenti.

Invero, nella fattispecie descritta, viene consentito, per il tramite di una intermediazione “*fittizia*” delle casse sanitarie, di rendere non imponibili i rimborsi monetari delle spese sanitarie sostenute dal dipendente che, invece, secondo la disciplina vigente, concorrerebbero alla formazione del reddito di lavoro dipendente. Merita ricordare, infatti, che l'art. 51, comma 2, del TUIR dispone l'esclusione da imposizione dei servizi sanitari resi a favore del dipendente e dei suoi familiari solo nei casi in cui tali servizi siano erogati “in natura” dal datore di lavoro, mentre qualsiasi rimborso monetario è assoggettato a tassazione¹⁹.

¹⁹ Per completezza, merita richiamare la risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n. 34/E del 2004, con la quale è stato chiarito che i servizi sanitari erogati a favore dei dipendenti o loro familiari (es. check-up medico) possono essere resi dal datore di lavoro anche tramite il ricorso a strutture esterne all'azienda. Il dipendente deve essere in ogni caso estraneo alle convenzioni stipulate tra il datore di lavoro e il fornitore, e non deve essere beneficiario di alcuna erogazione monetaria da parte della propria azienda.

L'eventuale prassi volta a garantire una "stretta correlazione" tra la contribuzione versata dal dipendente e la prestazione sanitaria ricevuta, pertanto, configurerebbe un aggiramento delle regole di tassazione dei servizi sanitari nell'ambito del reddito di lavoro dipendente; riteniamo, pertanto, che, a prescindere dal requisito di mutualità, debbano essere assoggettate a tassazione ordinaria le somme versate ad enti e casse che attribuiscono il diritto al rimborso delle spese sanitarie per un valore non eccedente il contributo versato, in quanto operazioni "elusive".

*Servizi di
assistenza
sanitaria resi da
imprese*

Come accennato, i predetti chiarimenti non riguardano i **servizi di assistenza sanitaria** resi dalle imprese a favore della generalità o categorie di dipendenti, riconducibili tra quelli di cui all'art. 51, comma 2, lett. f) del TUIR.

*Polizze
assicurative*

Con riferimento all'ambito oggettivo di tali servizi sanitari, si ritiene che non possano esservi ricompresi i premi per **polizze assicurative** a favore dei dipendenti. Come precisato dall'Agenzia delle Entrate nella risoluzione n. 107/E del 2014, infatti, il legislatore ha previsto un regime agevolato con riguardo esclusivamente ai contributi sanitari versati a enti e casse sanitarie aventi esclusivamente fine assistenziale per i titolari di redditi di lavoro dipendente (c.d. fondi chiusi) ed operanti negli ambiti di intervento definiti dal Ministero della salute (art. 51, comma 2, lettera a del TUIR).

Pertanto, in assenza di un'espressa disciplina agevolativa – al pari di quanto avvenuto fino al 31 dicembre 2016 per i premi versati per polizze *Long Term Care e Dread Disease*²⁰ - si ritiene che i premi versati per polizze assicurative sanitarie siano riconducibili alla disposizione contenuta nell'art. 51, comma 3 del TUIR. Ciò comporta che il premio è escluso da imposizione, se di valore complessivo annuo non superiore a 258,23 euro.

Nozione fiscale di

²⁰ Si confronti sul punto la Risoluzione n. 391/E del 2007.

familiare
convivente

Da ultimo, merita svolgere qualche considerazione il riferimento al **convivente**, contenuto nel paragrafo 4.10 della circolare n. 5/E, secondo cui: “[...] *valore della prestazione resa nei confronti del lavoratore, o dei suoi familiari e conviventi [...]*”.

Sul tema, occorre tenere conto delle novità introdotte in materia di “*unioni civili*” e di “*convivenze di fatto*” introdotte dalla Legge 20 maggio 2016, n. 76 recante la “*Regolamentazione delle unioni civili tra le persone dello stesso sesso e la disciplina delle convivenze*” (c.d. Legge Cirinnà).

Tale disciplina equipara le “*unioni civili*” al matrimonio a tutti gli effetti giuridici, compresi quelli fiscali, con la conseguenza che i servizi di welfare aziendale erogabili al coniuge possono essere estesi alla persona unita civilmente con il dipendente.

Tuttavia, tale equiparazione non è stata disposta con riferimento alle “*convivenze di fatto*” - anche in ragione dei ridotti obblighi di assistenza reciproca previsti tra i conviventi rispetto alle unioni civili – con la conseguenza che non sembra essere possibile estendere i benefici fiscali per i benefit anche al convivente *more uxorio* del dipendente²¹.

Il riferimento al convivente contenuto nella circolare n. 5/E potrebbe essere inteso, diversamente, ossia come espressione della volontà dell’Amministrazione finanziaria di limitare la possibilità di erogare servizi di welfare aziendale ai soli familiari, indicati nell’art. 12 del TUIR, che convivono con il dipendente. Ma se ciò fosse vero, tale conclusione sarebbe palesemente in contrasto con quanto affermato dall’Amministrazione finanziaria, in precedenti interventi di prassi²², con i

²¹ L’Agenzia delle Entrate, con la circolare del 27 aprile 2018, n. 7/E (pag. 20), ha espressamente escluso la possibilità per il convivente di fruire della detrazione fiscale prevista dall’art. 15 del TUIR, relativamente alle spese sostenute nell’interesse dell’altro convivente.

²² Il Ministero delle Finanze, con la circolare del 22 dicembre 2000, n. 238/E, chiarì l’ambito di applicazione della lettera f) del comma 2 dell’art. 51 del TUIR, con riguardo alla non concorrenza alla formazione del reddito di lavoro dipendente delle opere e servizi di utilità sociale rese a favore dei familiari del dipendente di cui all’articolo 12 del TUIR. In particolare, venne chiarito che il rinvio al citato articolo 12 è effettuato esclusivamente per riferirsi al coniuge del dipendente, ai suoi figli ed alle altre persone indicate nell’articolo 433 del codice civile, indipendentemente dalla loro condizione di familiare fiscalmente a carico, di convivenza con il dipendente e di percezione di assegni alimentari non risultanti da provvedimenti dell’autorità giudiziaria.

quali aveva chiarito che il rinvio all'art. 12 del TUIR era stato effettuato esclusivamente al fine di individuare i familiari che potevano accedere ai servizi di welfare aziendale, indipendentemente dalla circostanza che gli stessi fossero fiscalmente a carico o convivessero con il dipendente medesimo.

La validità di tali chiarimenti è stata recentemente confermata dall'Agenzia delle Entrate nella circolare n. 28/E del 2016 (par. 2.1, pag. 21), con la quale si ammettono al beneficio fiscale per le opere e servizi di utilità sociale anche i familiari non fiscalmente a carico.

Peraltro, come dimostra la recente misura di favore relativa al rimborso delle spese di abbonamento per il trasporto pubblico locale, nei casi in cui il legislatore ha voluto limitare l'accesso alle misure di welfare ai soli familiari aventi precisi requisiti (es. essere fiscalmente a carico del dipendente), lo ha espressamente indicato nella norma primaria.

In considerazione dell'incertezza esistente sul tema sarebbe opportuno un chiarimento esplicito da parte dell'Amministrazione finanziaria.

*Azionariato
diffuso*

L'ultima modifica operata dalla Legge di Bilancio 2017²³ concerne **l'azionariato diffuso**.

In particolare, la lettera c) del comma 160 dell'articolo unico della Legge di Bilancio 2017 dispone la non imponibilità del premio di risultato convertito, a scelta del dipendente, in azioni della società del datore di lavoro o di altre società del gruppo, anche se eccedente i limiti di esenzione e indipendentemente delle condizioni previste dall'art. 51, comma 2, lettera g), del TUIR.

Per effetto di tale deroga, non si genererà reddito imponibile nei casi di:

a) assegnazione di azioni fino ad un importo massimo di 5.065,83 euro

²³ Art. 1, comma 160 lettera c) della Legge 11 dicembre 2016, n. 232.

(3.000 euro di premio convertibile + 2.065 euro di azioni già attribuite ai dipendenti);

- b) attribuzione delle azioni a categorie di dipendenti (gruppi omogenei), anziché alla generalità degli stessi, purché la stessa avvenga in conformità alle previsioni contrattuali, aziendali e/o territoriali;
- c) cessione delle azioni prima che siano trascorsi 3 anni dall'assegnazione, ovvero riacquisto delle azioni assegnate al dipendente da parte delle società emittenti.

E' opportuno sottolineare come le condizioni stabilite dalle sopra citate lettere b) e c), rispondano a precise finalità anti elusive volte ad evitare che, attraverso l'immediata monetizzazione delle azioni assegnate, il dipendente possa conseguire un fringe benefit non imponibile²⁴.

Con l'intervento operato dalla Legge di Bilancio 2017, le operazioni di conversione dei premi di risultato in azioni sono state esonerate dal rispetto di tali requisiti di legge (es. l'obbligo di assegnare le azioni alla generalità dei dipendenti), perché gli stessi erano di ostacolo alla possibilità di includere tali benefit nei piani di welfare aziendale rivolti solo ad alcune specifiche categorie di dipendenti.

*Disciplina
antielusiva*

Non è venuto meno, pertanto, l'obbligo di rispettare, anche nel caso di sostituzione di premi con azioni ai dipendenti, i principi generali dettati dalla **disciplina anti elusiva**, contenuta nello Statuto del contribuente.

Pertanto - sebbene si possa derogare al divieto di cessione prima dei tre anni dall'assegnazione - si suggerisce di prevedere nel contratto collettivo un periodo minimo di detenzione delle azioni, sufficientemente lungo da escludere che l'operazione di azionariato diffuso – sostitutiva del premio –

²⁴ Le modifiche furono apportate dall'art. 13, comma 1, lett. b) n. 2 del DLgs 23 dicembre 1999, n. 505. Nella relazione illustrativa al citato decreto si precisava che *".. la mancanza di precise condizioni, finalità e limiti di spettanza della norma agevolativa, ha generato diffusi fenomeni elusivi in base ai quali, soprattutto per le società quotate nei mercati regolamentati, la facile ed immediata monetizzazione delle azioni assegnate ha di fatto trasformato questo istituto in un fringe benefit non imponibile, senza creare peraltro i presupposti in virtù dei quali era stato inizialmente introdotto e cioè la partecipazione azionaria diffusa tra i lavoratori dipendenti ed il godimento dei risultati d'esercizio"*.

possa essere considerata finalizzata esclusivamente alla sottrazione di una parte della retribuzione all'assoggettamento all'IRPEF o alla tassazione sostitutiva²⁵.

Tassazione delle plusvalenze su azioni assegnate ai dipendenti

Infine, si segnala che a seguito dell'intervento operato dall'art. 1, comma 161, della Legge di Bilancio 2018 è stata coordinata la disciplina di favore sulle azioni assegnate ai dipendenti in sostituzione dei premi di risultato detassabili, con le **regole di tassazione delle plusvalenze** da realizzo di partecipazioni, contenute nel comma 6 dell'articolo 68 del TUIR.

Nel merito, si prevede che la plusvalenza imponibile sarà 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 risultato²⁶.

Infatti, l'articolo 68, comma 6, del TUIR, prevede che ai fini della determinazione della plusvalenza imponibile derivante da cessione di azioni, occorra confrontare il prezzo di vendita con il valore di acquisto sostenuto dal dipendente assoggettato a tassazione.

L'applicazione di tale regola, in mancanza dell'intervento operato dalla Legge di Bilancio 2017, avrebbe comportato che il valore di acquisto delle azioni assegnate ai dipendenti in luogo dei premi di risultato, sarebbe stato pari a zero e, conseguentemente, in caso di successiva cessione dell'azione, l'intero corrispettivo ricevuto, quale plusvalenza realizzata, sarebbe stato assoggettato all'imposta sostitutiva del 26%.

²⁵ Il dipendente potrebbe rivendere le azioni ricevute, in regime di non imponibilità, il giorno successivo quello in cui le ha ricevute, al medesimo valore di assegnazione, non generando alcuna plusvalenza imponibile; di fatto si realizzerebbe un atto "simulato" di assegnazione delle azioni ad alcuni dipendenti, volto a mascherare una sostanziale erogazione monetaria non imponibile.

²⁶ In base alle regole generali ai fini della determinazione della plusvalenza imponibile sulle azioni cedute occorre confrontare il prezzo di vendita con il valore di acquisto sostenuto dal dipendente assoggettato a tassazione. L'applicazione di tale regola comporterebbe che il valore di acquisto delle azioni assegnate ai dipendenti in luogo dei premi di risultato dovrebbe essere pari a zero e, conseguentemente, in caso di successiva cessione dell'azione, l'intero corrispettivo ricevuto risulterebbe soggetto all'imposta sostitutiva sulle rendite finanziarie, pari al 26%. La modifica operata dalla Legge di Bilancio 2018 supera tale inconveniente, specificando che il valore di acquisto, con cui confrontare il corrispettivo ricevuto, è dato dal valore del premio di risultato sostituito.

Per tali ragioni, la norma introdotta con la Legge di Bilancio 2018 opportunamente specifica che il valore di acquisto, con cui confrontare il corrispettivo ricevuto, è dato dal valore del premio di risultato sostituito.

7. Ampliamento del paniere dei benefit

La circolare n. 5/E offre utili chiarimenti anche in relazione all'ampliamento, operato con le Leggi di Bilancio 2017 e 2018, dell'elenco tassativo dei benefit esclusi dalla formazione del reddito di lavoro dipendente di cui al comma 2 dell'art. 51 del TUIR.

In particolare, le nuove disposizioni²⁷ introducono le seguenti fattispecie:

- 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) del Decreto del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali 27 ottobre 2009 (..) o aventi ad oggetto il rischio di gravi patologie (lett. f-quater);
- le somme erogate o rimborsate alla generalità o a categorie di dipendenti dal datore di lavoro o le spese da quest'ultimo 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 (lett. d-bis).

Polizze LTC e

Con riferimento alla prima fattispecie, l'Agenzia delle Entrate definisce l'ambito soggettivo e oggettivo delle polizze per la **copertura assicurativa**

²⁷ Art. 1, comma 161 della Legge 11 dicembre 2016, n. 232 ed art. 1, comma 28, Legge 27 dicembre 2017, n. 205.

Dread disease

contro il rischio di non autosufficienza (“Long Term Care o LTC”) o di malattie gravi (“Dread Disease”).

La prima tipologia di polizza è destinata a garantire un’assistenza ai soggetti considerati “non autosufficienti”, vale a dire a coloro che, come attestato da certificazione medica, non siano in grado di compiere gli atti della vita quotidiana ovvero che necessitano di sorveglianza continua.

L’ambito oggettivo di tali polizze è individuato facendo riferimento alle prestazioni sanitarie e socio-sanitarie “vincolate” che gli enti e casse aventi esclusivamente fine assistenziale devono assicurare annualmente.

Nel merito, sono qualificabili come prestazioni LTC:

- le prestazioni sociali a rilevanza sanitaria, che favoriscono l’autonomia e la permanenza delle persone non autosufficienti nel loro domicilio (es. aiuto domestico familiare), ovvero presso strutture residenziali o semi residenziali, incluse quelle di ospitalità alberghiera;
- le prestazioni sanitarie a rilevanza sociale, correlate alla natura del bisogno, da garantire alle persone non autosufficienti (es. assistenza infermieristica).

Tali polizze LTC si caratterizzano per riconoscere al soggetto non autosufficiente una rendita vitalizia finalizzata alla copertura finanziaria delle predette prestazioni sanitarie e sociosanitarie.

Con riguardo, invece, all’ambito oggettivo delle polizze “Dread Disease”, la circolare rinvia all’elenco delle malattie professionali redatto dal decreto Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 10 giugno 2014.

L’Agenzia delle Entrate chiarisce che il regime agevolato si rende applicabile sui premi e contributi contro il rischio di non autosufficienza e gravi malattie versati dal datore di lavoro ai seguenti soggetti:

- 1) enti e casse sanitarie aventi esclusivamente fine assistenziale di cui alla lettera a) dell’articolo 51 del TUIR;

Soggetti assicuratori

- 2) enti e casse sanitarie prive dei requisiti di cui alla lettera a) dell'articolo 51 del TUIR (es. mancato rispetto degli ambiti di intervento dettati dai decreti del Ministero della Salute) o fondi sanitari non iscritti all'anagrafe dei fondi sanitari;
- 3) compagnie assicurative;
- 4) enti bilaterali.

Con riferimento alla prima tipologia di casse sanitarie, l'Agenzia delle Entrate suggerisce di tenere una contabilità separata in ragione del differente regime fiscale applicabile ai contributi versati dagli iscritti:

- esenzione fino all'importo massimo di euro 3.165,20 euro per la copertura dell'assistenza sanitaria generica (art. 51, comma 2, lett. a) del TUIR);
- esenzione integrale per la copertura dei rischi di non autosufficienza e gravi malattie (art. 51, comma 2, lett. f-quater) del TUIR).

Tale regime di esenzione è subordinato alla circostanza che la copertura assicurativa sia resa a favore della generalità o di categorie di dipendenti, mentre non si estende ai familiari del dipendente (a differenza di quanto previsto per differenza di quanto previsto per i servizi di assistenza sanitaria di cui all'art. 51, comma 2 lettera f) del TUIR.

*No esenzione per
copertura
assicurativa LTC
ai familiari de
dipendente*

A tale riguardo, l'Agenzia ha riconosciuto, positivamente, comunque la possibilità di dedurre dal reddito imponibile la quota di premio versata per i familiari entro il limite di esenzione (pari a 3.165,20 euro) previsto per i contributi sanitari versati alle casse aventi esclusivamente finalità assistenziali, di cui all'art. 51, comma 2, lett. a), del TUIR.

Qualora tale plafond risulti esaurito, tali premi saranno deducibili nel valore complessivo per i beni e servizi erogabili ai dipendenti pari a 258,23 euro, di cui all'art. 51, comma 3 del TUIR²⁸.

²⁸ L'Agenzia delle Entrate, nella risoluzione n. 391/E del 2007, in assenza di una disposizione di favore specifica per i contributi o premi assicurativi contro il rischio di non autosufficienza (poi introdotta con la Legge di Bilancio 2017)

*Rimborso spese
di trasporto
pubblico locale*

Per quanto concerne il regime di esenzione per le somme erogate/rimborsate ai dipendenti per **l'acquisto di abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale**, l'Agenzia delle Entrate precisa che il beneficio fiscale è subordinato alla condizione che sia erogato alla generalità o a categorie di dipendenti. Qualora non sia rispettata tale condizione, le somme erogate costituirebbero un fringe benefit tassabile in capo ai dipendenti percettori.

Tali somme possono essere erogate sia volontariamente sia in conformità di un preciso obbligo negoziale derivante da contratto, accordo o regolamento aziendale; in tale seconda ipotesi l'azienda potrà dedurre integralmente dal proprio reddito le spese sostenute ai sensi dell'art. 95 del TUIR.

Tale disposizione completa il quadro delle misure fiscali di sostegno alla mobilità dei lavoratori dipendenti. Infatti, erano già escluse da tassazione le prestazioni di servizi di trasporto collettivo, rese dal datore di lavoro, a favore della generalità o di categorie di dipendenti per lo spostamento dal luogo di abitazione (o da un apposito centro di raccolta) alla sede di lavoro, ai sensi dell'art. 51, comma 2, lett. d) del TUIR²⁹.

La nuova misura estende il regime di favore ai **rimborsi monetari**, anche parziali, degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale.

Inoltre, è ammessa la deducibilità dei rimborsi relativi alle spese sostenute per percorsi estranei **al tratto abitazione-luogo di lavoro** ovvero per quelle sostenute in giorni non lavorativi, compresi nel costo complessivo

aveva riconosciuto la possibilità di escludere da imposizione i premi LTC entro il limite generale di non imponibilità previsto per i beni e servizi erogati al dipendente nel periodo di imposta, pari a 258,23 euro.

²⁹ L'Amministrazione finanziaria in passati interventi di prassi (circolare n. 28/E del 2017 e n. 326 del 1997) ha chiarito che la non imponibilità di tali servizi è subordinata al rispetto delle seguenti condizioni:

- il servizio non deve essere accordato al singolo dipendente;
- il servizio può essere reso con mezzi di proprietà dell'azienda, o da questi noleggiati, o forniti a terzi in base ad apposita convenzione per i trasferimenti casa-lavoro;
- i lavoratori interessati devono essere estranei al pagamento del servizio tra il datore e il vettore.

dell'abbonamento.

In merito alla definizione di “**trasporto pubblico locale o TPL**”, l’Agenzia delle Entrate rinvia ai chiarimenti forniti nella circolare n. 19/E del 2008, a commento di un’analogo agevolazione fiscale introdotta dall’art. 1, comma 309 della Legge n. 244/2007 (c.d. legge Finanziaria 2008).

*Nozione di
trasporto
pubblico locale*

Pertanto, rientra in tale definizione “.. *il trasporto di persone ad accesso generalizzato, resi da enti pubblici o soggetti privati affidatari del servizio pubblico, sulla base di specifiche concessioni o autorizzazioni da parte dei soggetti pubblici*”.

Tale categoria ricomprende, quindi, tutti gli abbonamenti che implicano un utilizzo non episodico dei mezzi di TPL (con eccezione dei titoli che abbiano una durata oraria), mentre sono escluse le carte di trasporto integrato che includono nel prezzo dei servizi aggiuntivi rispetto a quello di trasporto (es. ingresso in musei).

*Ammessi ai
benefici fiscali
solo i familiari
fiscalmente a
carico*

A differenza di quanto stabilito per altre tipologie di benefit, la misura di favore si estende anche ai familiari del dipendente individuati dall’art. 12, comma 2 del TUIR, ma solo a condizione che gli stessi siano fiscalmente a carico del lavoratore.

A titolo esemplificativo, il regime di favore previsto per gli oneri di utilità sociale erogati ai dipendenti (di cui alla lettera f), comma 2, dell’art. 51 del TUIR), si applica ai familiari individuati dall’art. 12 del TUIR, prescindendo dalla loro condizione di essere fiscalmente a carico del dipendente.

*Obblighi
documentali*

L’agevolazione è subordinata alla condizione che l’abbonamento sia nominativo, e sia riconducibile al dipendente o al suo familiare fiscalmente a carico.

In assenza di tali condizioni, si ritengono applicabili i chiarimenti forniti dall’Agenzia delle Entrate in sede di commento della disciplina agevolativa vigente per il 2008; pertanto, il beneficio fiscale deve riconoscersi a fronte di un’autocertificazione da parte del dipendente, in cui attesti il

sostenimento della spesa di acquisto dell'abbonamento a proprio favore o di un suo familiare a carico.

8. Conversione dei premi di risultato in Fringe benefits

L'Agenzia delle Entrate illustra la disposizione, recata dalla Legge di Bilancio 2017, che riconosce al lavoratore la facoltà di convertire il premio di risultato agevolabile nei benefit di cui al comma 4, dell'art. 51 del TUIR (veicoli aziendali in uso promiscuo; prestiti concessi dal datore di lavoro; alloggi a disposizione; servizi di trasporto ferroviario prestati gratuitamente).

Conversione del premio di risultato in fringe benefit

La norma prevede che la quota del premio di risultato - assoggettabile a imposta sostitutiva al 10% nelle ipotesi di erogazione monetaria del premio – sia soggetta a tassazione ordinaria con aliquote progressive, sull'ammontare determinato secondo i criteri forfettari dettati dal citato comma 4, dell'art. 51 del TUIR, nei casi di conversione del premio di risultato nei predetti benefit. Per utilità, nella tabella seguente sono riportate le regole di determinazione del reddito di lavoro dipendente a fronte delle erogazioni citate.

Autoveicoli aziendali	30% dell'importo corrispondente a una percorrenza convenzionale di 15 mila KM calcolato sulla base del costo chilometrico di esercizio desumibile dalle tabelle ACI, al netto degli ammontari eventualmente trattenuti al dipendente
Prestiti	50% della differenza tra l'importo degli interessi calcolato al TUR vigente al termine di ciascun anno e l'importo degli interessi calcolati al tasso applicato sugli stessi.
Fabbricati concessi in locazione, in uso o in comodato	Differenza tra la rendita catastale del fabbricato aumentata di tutte le spese inerenti il fabbricato stesso, comprese le utenze non a carico dell'utilizzatore, e quanto corrisposto per il godimento del fabbricato stesso
Servizi di trasporto ferroviario di persona prestati gratuitamente	L'importo corrispondente all'introito medio per passeggero/chilometro, al netto degli ammontari eventualmente trattenuti

Appare utile ricordare che all'indomani dell'intervento normativo recato dalla Legge di Bilancio 2017, parte della dottrina si era interrogata sulla

ratio delle modifiche introdotte, poiché non sembrava rinvenibile alcun interesse per il dipendente a convertire il premio di risultato assoggettato a un'imposta sostitutiva del 10% in benefit assoggettati alle aliquote IRPEF progressive³⁰.

Nella circolare n. 5/E, molto opportunamente, l'Agenzia delle Entrate, precisa che il vantaggio, per il dipendente, alla conversione del premio in tali benefit è riscontrabile nella possibilità di determinare il loro valore imponibile sulla base di criteri forfettari anziché tenendo conto del loro valore normale determinato ai sensi dell'articolo 9 del TUIR.

Le esemplificazioni contenute nella circolare n. 5/E chiariscono che la differenza tra l'ammontare complessivo del premio di risultato agevolabile e il valore fiscale del fringe benefit fruito in sostituzione, potrà essere:

- assoggettata a tassazione (ordinaria/sostitutiva) in capo al dipendente al momento dell'erogazione monetaria ovvero;
- sostituita con ulteriori benefit.

In realtà, si rileva come per molti dei fringe benefit indicati negli esempi (auto aziendale, fabbricati in concessione e servizi di trasporto gratuito) non esiste una simmetria tra il valore del premio convertibile in tali beni e servizi ed i costi sostenuti dall'azienda per la loro acquisizione. Pertanto è ipotizzabile che sia poco conveniente per l'azienda includere di tali benefit negli attuali piani di welfare.

*Contributo
aziendale ad
abbattimento
degli oneri su*

Diversamente, tale simmetria economica tra costo azienda e premio dipendente sembra sussistere (sebbene l'esempio contenuto nella circolare sollevi diversi dubbi) con riferimento all'ipotesi di **concessione di**

³⁰ Alcuni autori avevano suggerito che la *ratio* della norma fosse quella di favorire i soggetti che fruivano già di tali benefit (es. auto aziendale), permettendo loro di utilizzare il premio di risultato per pagare le trattenute a loro carico e, conseguentemente, ridurre la base imponibile (v. Michela Magnani, Alessio Vagnarelli "Auto pagabile con il premio di risultato", Sole 24-ore del 22 dicembre 2016).

In realtà, la logica seguita sembra essere quella di superare precedenti risposte non ufficiali date ad alcuni interpellati dall'Agenzia delle Entrate (interpello n. 954-454/2013) nelle quali si precludeva la possibilità di sostituire il premio monetario detassabile con fringe benefit di cui al comma 4, quali la concessione di finanziamenti per l'acquisto di beni e servizi durevoli e di rilevanza familiare del singolo dipendente.

*prestiti contratti
dal dipendente*

prestiti a condizioni agevolate, di cui alla lettera b) comma 4 del TUIR³¹.

Tale disposizione prevede, infatti, l'imponibilità, in capo al dipendente, del 50% della differenza tra l'importo degli interessi calcolati utilizzando il tasso ufficiale di riferimento (TUR) vigente al termine di ciascun anno, così come individuato dalla Banca Centrale Europea, e l'ammontare degli interessi calcolati al tasso effettivamente utilizzato nel finanziamento aziendale al dipendente.

Con la risoluzione n. 46/E del 2010, l'Agenzia delle Entrate aveva riconosciuto la possibilità di applicare tale agevolazione, al rispetto di precise condizioni, anche nell'ipotesi in cui il datore contribuisca con un'erogazione monetaria diretta sul conto corrente del dipendente, volta ad abbattere il tasso di interesse effettivo pagato dal dipendente sul prestito³².

Nella circolare n. 5/E viene esaminata questa ipotesi e si propone quanto segue:

- Premio di risultato agevolabile pari a 3.000 euro;
- Interessi dovuti dal dipendente in base al contratto 4.000 euro;
- Interessi calcolati al tasso ufficiale di riferimento 2.000 euro;
- Interessi rimasti effettivamente a carico del dipendente, dopo la destinazione del premio di risultato alla copertura della rata di 1.000 euro (4.000-3.000);

³¹ In una risposta non pubblicata (interpello n. 954-454/2013) l'Agenzia delle Entrate aveva escluso la possibilità di sostituire il premio monetario detassabile con la concessione di finanziamenti agevolati da parte del datore di lavoro per l'acquisto di beni e servizi durevoli e di rilevanza familiare del singolo dipendente, di cui all'art. 51, comma 4, lettera b) del TUIR.

³² In particolare, ai fini dell'applicazione della tassazione forfettaria del contributo aziendale devono sussistere le seguenti condizioni:

- il contributo deve essere accreditato dalla azienda sul conto corrente del dipendente sulla base delle scadenze e dei giorni di valuta previsti nel piano di ammortamento del mutuo;
- il dipendente deve presentare la certificazione attestante la regolarità dei pagamenti delle rate del finanziamento, rilasciata periodicamente dall'istituto di credito entro il 31 gennaio, così da confermare che le somme accreditate sono state utilizzate per sostenere gli oneri finanziari attinenti al mutuo.

Tali modalità di accreditamento sono volte a costituire uno stretto collegamento immediato e univoco tra l'erogazione aziendale e il pagamento degli interessi tale che l'importo corrisposto dal datore di lavoro non entri, di fatto, nella disponibilità del dipendente.

- Base imponibile del benefit: 500 euro ($2.000 - 1.000 = 1.000 \times 50\%$);
- Base imponibile del premio da assoggettare a tassazione sostitutiva o, a scelta del dipendente, a tassazione ordinaria pari a 2.500 euro ($3.000 - 500$).

Il dubbio sorge con riguardo al passaggio relativo alla base imponibile del premio da assoggettare a tassazione (ordinaria o sostitutiva).

Non è chiaro se, con tale formulazione, l'Agenzia abbia voluto assoggettare a tassazione la differenza tra l'importo del premio detassabile e il valore imponibile del fringe benefit oppure voleva riconoscere la possibilità di scomputare dal limite annuo di premio convertibile in benefit (3.000 euro) la quota fruita in benefit aventi valore fiscale nullo.

Nel caso in cui si assumesse quest'ultima soluzione interpretativa, il dipendente avrebbe la facoltà di convertire un'ulteriore quota di premio pari a 2.500 euro.

Ciò premesso, si deve, innanzitutto, respingere la prima interpretazione poiché farebbe venire meno la ratio delle modifiche previste dalla Legge di Bilancio 2017, cioè quella di incentivare la sostituzione del premio di risultato in fringe benefit. Infatti, seguendo la prima interpretazione, qualora il valore del benefit imponibile in capo al dipendente fosse nullo, si produrrebbe il paradossale effetto di rendere integralmente tassabile l'intero premio sostituito; la norma sarebbe, quindi, del tutto irrazionale e non sussisterebbe alcun vantaggio per il dipendente.

Passando all'esame della seconda tesi, invece, si osserva come anche quest'ultima appaia di difficile accoglimento. Infatti, come chiarito dalla circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E/2016 (paragrafo 3.2), la non imponibilità dei benefit fruiti in sostituzione del premio di risultato è subordinata, in primo luogo, al rispetto dell'ammontare annuo delle retribuzioni premiali assoggettabili a tassazione sostitutiva (pari a 3.000 euro).

Si deve, quindi, concludere nel senso che la quota del premio di risultato detassabile, convertito integralmente dal dipendente in un contributo aziendale ai prestiti da lui contratti, sia soggetta esclusivamente a tassazione ordinaria sulla base dei criteri forfettari di cui alla lettera b) del comma 4 dell'art. 51 del TUIR, non potendo trovare applicazione, sulla medesima base imponibile, le regole di tassazione sostitutiva.

Si attendono conferme sul punto da parte dell'Agenzia delle Entrate.

9. Benefit a categorie di dipendenti

*Definizione di
categoria
omogenea di
dipendenti*

Nel paragrafo 4.9 della circolare n. 5/E l'Agenzia delle Entrate ritorna sulla definizione di "**categoria di dipendenti**", rilevante ai fini dell'accesso al regime di non concorrenza alla formazione del reddito di lavoro dipendente previsto per taluni benefit, ai sensi del comma 2 dell'art. 51 del TUIR.

Nel merito, confermando precedenti orientamenti di prassi (circolare n. 326/E del 1997 e n. 188/E del 1998), l'Amministrazione finanziaria sottolinea che il beneficio fiscale è subordinato alla sola condizione che il datore di lavoro metta a disposizione tali beni e servizi ad un gruppo *omogeneo* di dipendenti aventi caratteristiche comuni (es. lavoratori del turno di notte o di un medesimo stabilimento) e che non siano configurabili erogazioni *ad personam* ovvero a favore di alcuni e ben individuati soggetti³³.

Non assume rilievo, invece, la circostanza che, in concreto, non tutti i dipendenti possano accedere ai benefit previsti dal piano di welfare, perché, ad esempio, il credito welfare assegnato è insufficiente, ovvero perché non si trovano nelle condizioni per fruirne (es. assenza di figli).

A titolo esemplificativo l'Agenzia delle Entrate, in passato, aveva appurato l'esistenza di un gruppo omogeneo di dipendenti nei casi di appartenenza

³³ Nella risposta all'interpello n. 954-551/2011 sono stati illustrate le modalità di applicazione di tale principio nell'ambito di un piano di welfare aziendale.

a una delle categorie di prestatori di lavoro subordinato previste dall'art. 2095 del codice civile (es. dirigenti, quadri) ovvero dal possesso delle caratteristiche di lavoro comuni (es. turno di lavoro, stabilimento di produzione, livello d'inquadramento, ecc..).

Nella circolare n. 5/E, l'Agenzia ha riconosciuto la possibilità di qualificare come "*categoria omogenea di dipendenti*", anche **l'insieme di lavoratori che convertano, in tutto o in parte, il premio di risultato in welfare.**

Ciò legittima la possibilità di erogare esclusivamente ai dipendenti che abbiano convertito il premio di risultato in benefit, un credito welfare aggiuntivo da utilizzare per l'acquisto di beni o servizi per le proprie esigenze personali e familiari.

In buona sostanza, tale credito welfare aggiuntivo potrebbe essere finalizzato a compensare il dipendente dei mancati versamenti contributivi non dovuti da parte dell'azienda con riguardo ai benefit – scelti dal dipendente in sostituzione del premio di risultato monetario – esclusi dalla formazione del reddito imponibile ai fini contributivi.

*Welfare per
categorie di
lavoratori
interessati da
programmi di
ristrutturazione
aziendale*

Alla luce di tale chiarimento ci s'interroga se sia possibile qualificare come gruppo omogeneo, i **lavoratori interessati da programmi di ristrutturazione aziendale** ovvero di **riduzione della forza lavoro (c.d. operazioni di esodo).**

L'individuazione di tale gruppo di dipendenti sulla base di apposite clausole di accordi o contratti collettivi porterebbe, infatti, ad escludere che le erogazioni di servizi di welfare aziendale a loro favore - in regime di non imponibilità, qualora riconducibili nelle voci di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 51 del TUIR - possano configurare quali benefici ad personam.

In merito all'applicabilità delle predette disposizioni previste i titolari di reddito di lavoro dipendente in favore di soggetti che hanno cessato il loro rapporto di lavoro, si rinvia ai passati chiarimenti forniti

dall'Amministrazione finanziaria³⁴.

In particolare, è stato chiarito che la formulazione adottata dell'art. 51 del TUIR dopo la riforma IRPEF del 1997, comporta che sono qualificabili come redditi di lavoro dipendente tutte le somme ed i valori percepiti *“in relazione al rapporto di lavoro”*, comprese, quindi *“.. tutte le erogazioni che siano in qualche modo riconducibili al rapporto di lavoro a prescindere dall'esistenza di un attuale vincolo sinallagmatico con la prestazione lavorativa. In altri termini, vi rientrano a pieno titolo quelle elargizioni che trovano la loro origine e giustificazione nel rapporto di lavoro dipendente, ancorché la materiale corresponsione avvenga successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro”*.

Un'interpretazione in tal senso consentirebbe di erogare a tali categorie di ex dipendenti determinati benefit (es. servizi di *outplacement* e di riqualificazione professionale, di sostegno al reddito familiare), in regime di non imponibilità ai sensi dei commi 2 e 3 dell'art. 51 del TUIR (es. servizi di istruzione e di assistenza sociale).

10. Deducibilità degli oneri di utilità sociale

Definizione di oneri di utilità sociale

Con l'art. 1, comma 162 della legge di Bilancio 2017 è stata riconosciuta la possibilità di erogare benefit non imponibili ai dipendenti anche in conformità al **contratto collettivo nazionale**: la precedente interpretazione limitava l'accesso al beneficio fiscale ai beni e servizi previsti dalla contrattazione collettiva di secondo livello (territoriale e

³⁴ Tali erogazioni a favore degli ex dipendenti, al pari dei fringe benefit riconosciuti ai pensionati (risoluzione Agenzia delle Entrate n. 137/E del 2009), si configurerebbero come erogazioni in natura *“in relazione al rapporto di lavoro dipendente”*, con la conseguente possibilità di applicare la disciplina dell'art. 51 del TUIR. Per un approfondimento sul tema si rinvia agli articoli di Franco Petrucci, *“Welfare aziendale e crisi occupazionale”*, Corriere Tributario n. 21/2010, *“Situazioni di crisi aziendale: interventi a favore del personale anche in esodo”* CT n. 34/2013. Stiamo lavorando per ottenere conferme su tale interpretazione da parte dell'Agenzia delle Entrate.

aziendale.)³⁵.

Tale norma, di portata interpretativa e, quindi, con valenza retroattiva, fa riferimento espressamente agli “**oneri di utilità sociale**” di cui all’art. 51, comma 2, lettera f) del TUIR. Tale disposizione regola le opere ed i servizi riconosciuti dal datore di lavoro, alla generalità o a categorie di dipendenti e familiari, per le finalità di cui al **comma 1 dell’art. 100 del TUIR** (educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto).

L’Agenzia delle Entrate, nella circolare n. 5/E, estende l’applicazione della predetta norma interpretativa anche alle erogazioni di benefit, di cui alle lettere f-bis), f-ter) e f-quater) del comma 2 dell’art. 51 del TUIR, in quanto *“si ritiene che queste ultime costituiscano una specificazione degli oneri di utilità sociale indicati nella lettera f) e in quanto tali, da disciplinare unitariamente”*.

Da tale formulazione, alcuni autori hanno fatto derivare la conclusione che le spese per i predetti oneri di utilità sociale, sostenute volontariamente dall’impresa, siano deducibili nel limite del 5 per mille delle spese per prestazioni di lavoro risultante dalla dichiarazione dei redditi, ai sensi dell’art. 100, comma 1 del TUIR³⁶.

Ciò costituirebbe una sostanziale novità giacché l’Agenzia delle Entrate, in diversi interventi di prassi (es. risoluzione n. 26/E del 2010), ha sempre ritenuto applicabili le regole di deducibilità parziale esclusivamente agli oneri di utilità sociale previsti dalla lettera f) del comma 2 dell’art. 51 del TUIR e non alle voci di cui alla lettera f-bis).

Tale interpretazione si fondava sulla **formulazione letterale della lettera f)** che richiamava espressamente le finalità di cui al comma 1 dell’art 100

³⁵ Tale disposizione si intende ad esempio applicabile al CCNL del settore dei metalmeccanici siglato nel 2016 che riconosce ai dipendenti delle imprese del settore, un credito welfare crescente nel periodo di vigenza dell’accordo, utilizzabile per ottenere beni o servizi non imponibili di cui ai commi 2 e 3 dell’art. 51 del TUIR.

³⁶ Ciò non costituisce una novità perché l’Agenzia delle Entrate nella circolare n. 26/E del 2010 aveva già affermato la riconducibilità della lettera f-bis del comma 2 dell’art. 51 del TUIR tra gli oneri di utilità sociale che non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente, anche se corrisposti in denaro.

del TUIR. Ciò era del tutto coerente con la volontà del legislatore di limitare la **deduzione del reddito di impresa** di spese per oneri di carattere sociale per le quali non esiste(va) una definizione puntuale da parte del legislatore.

Viceversa, le spese di maggiore rilevanza sociale resi a favore dei dipendenti - specificatamente individuate dalle **lettere f-bis o f-ter** (es. spese di istruzione dei figli dei dipendenti) - si consideravano sempre integralmente deducibili quali **spese per prestazioni di lavoro dipendente, ai sensi dell'art. 95, comma 1 del TUIR**, anche qualora erogate volontariamente dal datore di lavoro.

Infatti, sebbene fosse prevista in origine **una disciplina unitaria per gli oneri di utilità sociale**³⁷, le modifiche apportate nel tempo alle regole fiscali di determinazione del reddito di lavoro dipendente, hanno introdotto delle sostanziali differenze tra le diverse tipologie di benefit imponibili, tali da rendere difficile una loro rappresentazione unitaria.

Con riguardo, nello specifico, ai contributi o premi versati per la copertura dal rischio di non autosufficienza o gravi malattie (lettera f-quater), sembra poi difficile un loro inquadramento tra gli oneri di utilità sociale, in quanto gli stessi sembrano costituire una fattispecie specifica della disciplina generale di detassazione dei contributi sanitari versati ad enti e casse assistenziali (art. 51, comma 2, lettera a) del TUIR).

La disciplina degli oneri di utilità sociale (prevista dalla lettera f) si è quindi

³⁷ Con il Decreto Legislativo n. 314/1997 (c.d. Riforma IRPEF) era stata introdotta nell'art. 48 del TUIR (ante riforme del 2003) un'unica voce che accoglieva " f) le somme erogate dal datore di lavoro alle generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 65, con esclusione di quelle di assistenza sociale e sanitaria e l'utilizzo delle relative opere e servizi da parte dei dipendenti e dei soggetti indicati nell'articolo 12."

Con il successivo DLGS n. 505/1999 (c.d. decreto correttivo della riforma IRPEF), come chiarito dalla relativa Relazione illustrativa "... Per quanto riguarda la modifica della lettera f), la stessa è stata suddivisa in due lettere, f) e f-bis), al fine di eliminare dalla disposizione oggi vigente la previsione generale di esclusione dalla formazione del reddito di lavoro dipendente delle somme erogate per le finalità dell'articolo 65, comma 1, del TUIR, con esclusione di quelle di assistenza sociale e sanitaria, mantenendo la previsione di non concorrenza soltanto per le somme destinate a borse di studio, asili nido e colonie climatiche. Infatti, il riferimento alle somme era stato inserito proprio per tenere conto che queste fattispecie fruivano dell'esclusione dalla base imponibile previdenziale e tale esclusione voleva essere garantita. Per tale motivo, al momento dell'unificazione delle basi imponibili fiscali e previdenziali, era stata estesa anche al settore fiscale. Tuttavia, la previsione generica rischia di generare fenomeni elusivi e, quindi, va ricondotta alle sole ipotesi che si intendevano tutelare."

connaturata per il carattere residuale, andando ad accogliere quelle spese riferibili genericamente alle finalità di “*educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria e culto*”, non riclassificabili nelle fattispecie non imponibili previste dal comma 2 dell’art. 51 del TUIR³⁸.

Nella tabella seguente sono rappresentate le differenze di trattamento esistenti tra tali benefit.

Benefit non imponibili	Destinatari	Erogazione	Fonte
f) opere e servizi per le finalità dell’art. 100, comma 1 del TUIR (educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria e culto)	Dipendente e familiari	Prestazioni e servizi	Volontaria o adempimento ad un obbligo negoziale
f-bis) somme e servizi di educazione e istruzione, compresi i servizi integrativi e di mensa connessi, frequenza ludoteche e centri estivi e invernali, borse di studio	Familiari	Prestazioni e servizi, Rimborsi in denaro	Nessuna rilevanza
f-ter) somme e servizi di assistenza	Familiari anziani o non autosufficienti	Prestazioni e servizi, Rimborsi in denaro	Nessuna rilevanza
f-quater) contributi e premi LTC	Dipendente	Contributi/premi assicurativi	Nessuna rilevanza

Ciò premesso si ritiene che nel passaggio in commento della circolare n. 5/E, l’Agenzia delle Entrate non abbia voluto estendere a tutti gli oneri ed utilità sociale (comprensivi anche delle voci non imponibili di cui alle lettere f-bis, f-ter ed f-quater), le regole di deducibilità parziale dal reddito di impresa di cui all’art. 100 del TUIR.

Peraltro, se fosse questa, invece, la corretta interpretazione di tale passaggio, si verrebbe a creare un’irragionevole differenza di disciplina fiscale applicabile, in ragione delle modalità di erogazioni di tali benefit da parte del datore di lavoro (rimborso monetario o prestazione di servizi).

³⁸ Come chiarito nella Relazione illustrativa del DLGS n. 505/1999, l’assenza di una definizione puntuale degli oneri ha indotto il legislatore ad ammettere la non imponibilità esclusivamente alle prestazioni di servizi erogate dal datore di lavoro direttamente o tramite terzi. Ciò rispondeva alla finalità di evitare possibili forme di aggiramento del principio generale di tassazione delle somme di denaro corrisposte al dipendente in relazione al rapporto di lavoro, previsto dal comma 1 dell’art. 51 del TUIR.

Infatti, come sostenuto da autorevole dottrina³⁹, lo specifico riferimento alle spese relative ad opere e servizi, contenuto nell'art. 100 del TUIR, è tale da escludere che le regole di deducibilità parziale dettate da tale disposizione possano applicarsi alle erogazioni liberali in denaro, ancorché riconducibili alle finalità di educazione, istruzione, ricreazione assistenza sociale e sanitaria o culto.

Pertanto, i rimborsi monetari delle spese agevolabili di cui alle lettere f-bis) e f-ter), effettuati dal datore di lavoro a titolo di liberalità, sono comunque ricompresi tra le spese per prestazioni di lavoro deducibili integralmente ai sensi dell'art. 95 del TUIR⁴⁰.

Ciò comporta, a titolo esemplificativo, che nel caso in cui un'impresa decida volontariamente, per una migliore conciliazione dei tempi casa-lavoro, di rimborsare i propri dipendenti per le spese per asili nido da loro sostenute, la relativa spesa sarà integralmente deducibile quale spesa per prestazioni di lavoro dipendente ai sensi dell'art. 95 del TUIR.

Diversamente, qualora l'impresa decida di optare per la costituzione di un servizio di asilo nido⁴¹ sul luogo di lavoro, le relative spese risulteranno parzialmente deducibili dal reddito di impresa nei limiti dettati dall'art. 100, comma 1 del TUIR.

Sul punto si attendono chiarimenti da parte dell'Agenzia delle Entrate.

³⁹ Leo, *“Le imposte sul reddito delle società”*, pag 1540, Giuffrè, 2016.

⁴⁰ Per completezza si segnala come la lettera f-bis) del comma 2 dell'art. 51 del TUIR fu modificata dall'art. 3, comma 6-bis del Decreto legge 2 marzo 2012, n. 16, al fine di escludere dal reddito imponibile IRPEF, accanto alle somme erogate dal datore di lavoro per frequenza di asili nido e di colonie climatiche da parte dei familiari, nonché per borse di studio a favore dei medesimi soggetti, anche i servizi e le prestazioni a tal fine erogati.

Il Servizio Bilancio del Senato (nota 127/2012) commentò tale modifica evidenziando come la misura comportasse un ampliamento oggettivo di quelli che si definivano fringe benefits a favore dei lavoratori dipendenti e dei propri familiari. Il Servizio Bilancio segnalò che la norma non avrebbe generato effetti di minor gettito nel presupposto che i datori di lavoro non sostituissero *“.. le somme erogate a titolo di stipendio con benefici forniti alla generalità dei dipendenti. In tal caso si consideri che gli oneri sopportati dai datori di lavoro sarebbero comunque detraibili (ndr deducibili) dal reddito d'impresa, mentre il corrispondente valore erogato ai dipendenti non concorrerebbe a formare il reddito di lavoro dipendente; se ciò si verificasse si avrebbero effetti negativi in termini di gettito a fini IRPEF ed addizionali regionali e comunali”*.

⁴¹ Per completezza si segnala che l'Agenzia delle Entrate, nella circolare n. 4/E del 2018, ha confermato che il servizio di asilo nido potrebbe essere sostituito anche da un servizio di assistenza domiciliare all'infanzia (c.d. *“tagesmutter”*) qualora siano rispettati precise condizioni e modalità gestionali.

11. Momento di percezione dei benefit erogati mediante voucher

Momento di percezione dei voucher

La circolare n. 5/E fornisce chiarimenti anche con riguardo al trattamento fiscale dei beni e servizi di welfare aziendale corrisposti ai dipendenti attraverso l'erogazione di **documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, di cui all'art. 2002 del codice civile (c.d. "voucher")**.

Ricordiamo che i voucher riconoscono al titolare il diritto a ricevere, in regime di non imponibilità, beni o servizi da terzi, entro un determinato valore nominale⁴².

Con il decreto interministeriale del 25 marzo 2016⁴³ sono state declinate le caratteristiche e le modalità di fruizione di tali voucher - che si rifanno all'esperienza dei c.d. **"buoni di servizi alla persona"** diffusi in altri Paesi europei (es. Regno Unito e Francia) - per favorire la conciliazione dei tempi di lavoro con gli impegni familiari dei dipendenti⁴⁴.

⁴² In passato erano sorte diverse incertezze interpretative sulla natura dei buoni rappresentativi di beni e servizi ai fini della determinazione del reddito di lavoro dipendente.

L'Agenzia delle Entrate, infatti, a seguito dell'eliminazione della lettera b del comma 2 dell'art. 51 del TUIR disposizione che escludeva da tassazione ad opera dell'art. 2, comma 6 del DL n. 93/2008 (finalizzato alla parziale copertura dell'introduzione in via sperimentale della detassazione dei premi nel secondo semestre 2008), aveva ricondotto in via interpretativa i buoni rappresentativi di tali beni e servizi (sebbene entro un limite nominale) nella categoria dei fringe benefits (retribuzione in natura), esclusi da tassazione ai sensi dell'art. 51, comma 3 del TUIR. Nella circolare 22 ottobre 2008, n. 59/E, infatti, l'Agenzia aveva precisato che *"con l'abrogazione della disposizione agevolativa relativa alle liberalità (art. 51, comma 2, lett. b del TUIR), le stesse, ove siano erogate in natura (sotto forma di beni o servizi o di buoni rappresentativi degli stessi) possano rientrare nella previsione di esclusione dal reddito se di importo non superiore, nel periodo d'imposta, a 258,23 euro"*.

La stessa Amministrazione finanziaria era, però, giunta a conclusioni diametralmente opposte in materia IVA, con riguardo ai c.d. buoni carburante utilizzabili entro un preciso valore nominale, stabilendo che gli stessi erano qualificati come denaro (Agenzia delle Entrate, risoluzione n.21/E del 22 febbraio 2011).

⁴³ Tali documenti devono presentare le seguenti caratteristiche: essere nominativi; non essere utilizzabili da persone diverse dal titolare; non essere monetizzabili o cedibili a terzi.

⁴⁴ Nel Regno Unito i datori di lavoro possono offrire ai loro dipendenti dei buoni, c.d. **"Childcare vouchers"**, esenti da imposizione fiscale, per l'acquisto di qualsiasi tipo di assistenza per l'infanzia. I Childcare vouchers sono utilizzabili per i seguenti servizi (es. servizi di baby-sitting, bambinaie qualificate, nidi d'infanzia, ecc.). Il lavoratore può ottenere tali buoni sacrificando una quota del salario (c.d. **salary sacrifice**). L'importo speso dal datore di lavoro è esente dalle imposte sui redditi entro precisi limiti (55£/settimana o £243/ mese).

Tipologie di
voucher utilizzati
per erogare
servizi di welfare

Nel merito, l'articolo 6 del decreto ministeriale individua le seguenti tipologie di voucher:

- **voucher “monouso”**, che attribuisce al titolare il diritto di ottenere una specifica cessione o prestazione di cui all'art. 51, comma 2 del TUIR, entro un preciso valore nominale (es. buoni che danno diritto a servizi ricreativi o assistenziali);
- **voucher “pluriuso”**, che riconosce al titolare il diritto di ricevere una pluralità di beni e servizi presso esercizi commerciali convenzionati, entro un valore complessivo annuo non superiore a 258,23 euro, di cui all'art. 51, comma 3 del TUIR (es. buoni spesa utilizzabili in centri commerciali, c.d. “carrello della spesa”).

La circolare n. 5/E interviene per risolvere alcune incertezze interpretative sorte con riguardo all'individuazione del **periodo di imposta di tassazione**, in capo al dipendente, dei benefit erogati mediante attribuzione di tali *voucher*. La questione si poneva con particolare riferimento ai benefit per i quali si prevede un limite di esenzione nel periodo di imposta di percezione.

Viene, quindi, chiarito che ai fini dell'applicazione del principio di tassazione per cassa del reddito di lavoro dipendente, il benefit s'intende percepito nel **momento di attribuzione del voucher al dipendente**.

Tale chiarimento è molto positivo, poiché semplifica gli adempimenti dei sostituti di imposta, che sono così esonerati dalla verifica del momento di fruizione del voucher da parte del dipendente.

Per quanto concerne il **trattamento ai fini IVA dei buoni (o voucher)**

Trattamento ai

In Francia, i datori di lavoro possono erogare ai propri dipendenti dei buoni, c.d. **“Cheque Emploi Service Universel o CESU”**, utilizzabili l'acquisizione di servizi alla persona ed alla famiglia. I CESU sono utilizzabili per l'acquisto di una pluralità di servizi (es. asili nido, centri diurni per anziani, servizi di manutenzione della casa, lavori domestici, ecc..). L'importo cofinanziato del CESU da parte del datore di lavoro non è assimilato al salario ed è quindi esente da contributi sociali entro un preciso tetto massimo per lavoratore dipendente (entro 1.830 euro). Inoltre le imprese possono disporre di un credito fiscale del 25% fino a 500.000 euro sull'importo pagato dalla società.

*fini IVA dei
voucher welfare*

accettati come corrispettivo per l'acquisizione di beni o servizi previsti in un piano di welfare aziendale, occorre fare riferimento alle novità apportate dalla **Direttiva UE 2016/1065** in aderenza alla quale l'Agenzia delle Entrate ha fornito una prima interpretazione sul tema dei buoni carburante nella **circolare del 30 aprile 2018, n. 8/E**.

Resta fermo che, in ogni caso, in merito al trattamento IVA dei buoni occorrerà attendere le disposizioni legislative di recepimento della citata Direttiva UE 2016/1065, che il nostro Paese dovrà adottare entro il **31 dicembre 2018**.

Al fine di definire quando il trasferimento dei buoni rilevano ai fini IVA – e quindi sorge l'obbligo di emissione della relativa fattura - la sopracitata Direttiva distingue tra "**buoni monouso**" e "**buoni multiuso**", come di seguito descritti⁴⁵:

- "**buoni monouso**", che danno diritto alla cessione di beni o prestazione di servizi **individuati con certezza al momento della loro emissione**. In tali casi, l'IVA dovuta sul corrispettivo ricevuto per il buono è nota, e diventa esigibile, sin dal momento del trasferimento del buono monouso. In tale categoria dovrebbero essere ricompresi i voucher che danno diritto ad un benefit di cui all'art. 51, comma 2, del TUIR (es. assistenza domiciliare);
- "**buoni multiuso**" che danno diritto alla cessione di beni o prestazioni di servizi **non ancora identificate** al momento dell'emissione. In questi casi l'emissione del buono non rileva ai fini IVA; la fattura andrà emessa solo al momento della consegna fisica dei beni o della concreta prestazione dei servizi dietro presentazione del buono. In linea generale si ritiene che possano ricadere in questa categoria i voucher sostitutivi di benefit di cui all'art. 51, comma 3, del TUIR (es. carrello spesa). Tuttavia, nel caso in cui fosse

⁴⁵ Si evidenzia che la definizione usata dalla Direttiva UE 2016/1065 non è perfettamente coincidente con quella fornita ai fini delle imposte dirette, in quanto, ai fini IVA, non rileva il numero o la tipologia delle operazioni a cui si dà diritto, bensì, il fatto che tali operazioni siano note o meno al momento dell'emissione del buono.

emesso un voucher che da diritto ai benefit dell'articolo 51, comma 3, sui quali l'IVA dovuta è già nota al momento dell'emissione, anche tale voucher ricadrebbe tra i buoni monouso, pertanto, ai fini IVA, dovrebbe essere emessa la fattura al momento del trasferimento del buono.

*Welfare aziendale
erogato tramite
piattaforma
elettronica*

L'Agenzia delle Entrate estende per analogia l'interpretazione fornita con riguardo ai voucher, anche all'ipotesi in cui i benefit vengano erogati riconoscendo ai dipendenti un credito welfare "*spendibile*", scegliendo tra diversi **beni e servizi disponibili su una piattaforma elettronica**. Al momento dell'opzione sulla piattaforma, infatti, al dipendente è rilasciata una ricevuta, avente le medesime caratteristiche dei voucher (identificazione del titolare e del benefit scelto), da presentare al fornitore per l'ottenimento del bene-servizio.

Pertanto, per evitare possibili discriminazioni di trattamento fiscale, l'Agenzia delle Entrate assimila le due modalità alternative e legittime di erogazione del welfare aziendale.

Nel merito, il momento di imposizione deve essere individuato:

- **per le erogazioni di beni e servizi**, nel momento in cui il dipendente opta per i beni e servizi non imponibili, di cui all'art 51, commi 2 o 3 del TUIR. Non si ritiene, invece, assuma rilevanza la fase precedente del riconoscimento del credito welfare spettante, perché in quel momento non è possibile individuare i benefit optati e, di conseguenza, verificare gli eventuali limiti annui di non imponibilità in capo al dipendente;
- **per i rimborsi monetari delle spese sostenute dal dipendente** (es. spese di istruzione dei figli, di cui alla lettera f-bis, comma 2 articolo 52 del TUIR), nel momento in cui il provento monetario esce dalla disponibilità del datore di lavoro per entrare nella sfera

giuridica del dipendente (circolare del ministero delle finanze n. 326/1997).

*Rimborsi di
spese sostenute
dai dipendenti in
annualità
precedenti*

Con riferimento alla seconda ipotesi, l’Agenzia delle Entrate precisa che tali **rimborsi possano riferirsi anche a spese sostenute dal dipendente in annualità precedenti** (es. rimborsi 2018 relativi a spese sostenute dal dipendente nel 2017). In ogni caso, resteranno soggetti a tassazione ordinaria i rimborsi spese effettuati dal datore di lavoro, in relazione alle spese sostenute dal dipendente e portate in detrazione o in deduzione fiscale nella propria dichiarazione dei redditi.

Nel contratto, accordo o regolamento aziendale possono essere individuate delle precise condizioni per evitare il cumulo dei benefici fiscali (es. autodichiarazioni rilasciate dai lavoratori che sulle medesime spese rimborsabili non si è già fruito di detrazioni/deduzioni fiscali), nonché relativi oneri documentali comprovanti l’utilizzo delle somme da parte del dipendente per le finalità cui sono corrisposte.