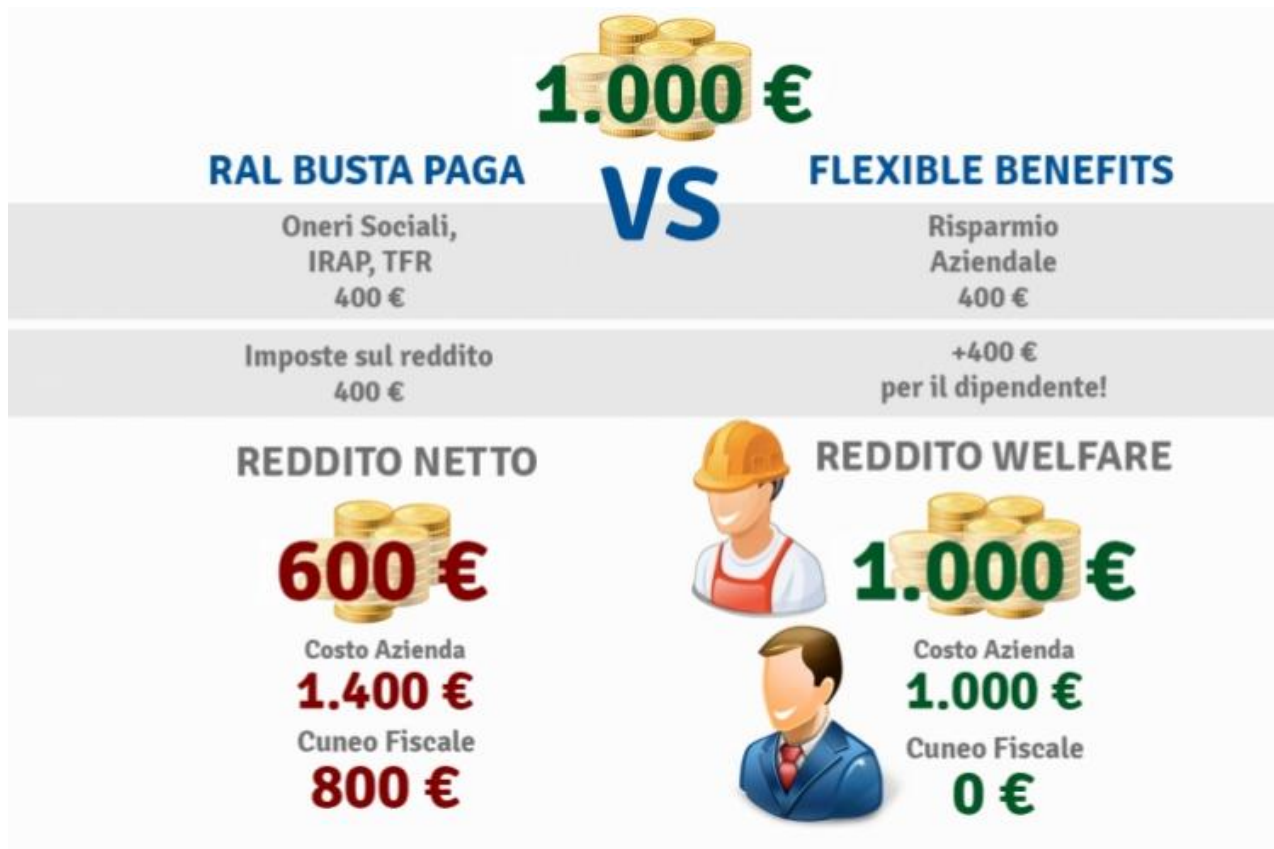




UNIONE ITALIANA LAVORATORI
METALMECCANICI

WELFARE IN AZIENDA APPROFONDIMENTO SULLA NORMATIVA FISCALE



Welfare aziendale e previdenza integrativa: tutto sui contributi previdenziali e assistenziali

La legge di Stabilità 2016 ha previsto, come novità, che il contratto aziendale o territoriale possa contenere la possibilità di scelta - in capo al dipendente - fra i premi di produttività, le somme ed i valori di cui all'art.

51 del TUIR comma 2 e comma 3 ultimo periodo, senza che questi entrino a far parte del reddito di lavoro dipendente. Dunque, laddove il contratto lo preveda, il lavoratore può scegliere di non ricevere in tutto o in parte le somme detassate e di fruire in alternativa di somme e valori dell'art. 51 del TUIR (esempio contributi versati dal datore di lavoro a enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale oppure sotto forma di contributi al fondo di previdenza complementare) senza che questi ultimi vadano a formare il reddito di lavoro dipendente nei limiti già previsti dal TUIR.

Ma cosa dispone esattamente l'Art. 51 comma 2h, avente per oggetto contributi previdenziali e assistenziali?

"h). le somme trattenute al dipendente per oneri di cui all'articolo 10 e alle condizioni ivi previste, nonché le erogazioni effettuate dal datore di lavoro in conformità a contratti collettivi o ad accordi e regolamenti aziendali a fronte delle spese sanitarie di cui allo stesso articolo 10, comma 1, lettera b)"

Per il datore di lavoro, l'importo dei contributi versati alla cassa di assistenza e a fondi pensione costituisce costo per lavoro dipendente integralmente deducibile dal reddito d'impresa calcolato ai fini IRES. Un'ulteriore agevolazione di cui usufruiscono i contributi a carico del datore di lavoro versati alle Casse di assistenza è la ridotta aliquota contributiva sociale prevista dall'art. 6, del D. lgs 2 settembre 1997 n.

314. I suddetti contributi, in luogo della contribuzione sociale ordinaria, sono infatti soggetti ad un contributo di solidarietà del 10% che deve essere devoluto alle gestioni pensionistiche di legge cui sono iscritti i lavoratori; tale contributo del 10% a carico del datore di lavoro è previsto anche per i contributi aggiuntivi a Fondo Pensione.

La previdenza complementare fa riferimento a due principi normativi che

ne affermano la deducibilità: l'art. 51, comma 2, lettera h) del TUIR e il D.LGS. 252/2005 all'art. 8 comma 4. Il primo stabilisce il diritto alla deduzione dei contributi versati, mentre il secondo è una norma tecnica di individuazione dei limiti e delle modalità di deduzione.

Dall'1 gennaio 2007 un aggiornamento della normativa ha previsto che gli aderenti alle forme pensionistiche complementari possano dedurre i contributi versati su base volontaria fino all'importo massimo di 5.164,57 euro, indipendentemente dalle categorie, dall'ammontare del loro reddito, e dal versamento delle quote di TFR. Il superamento della soglia determina la perdita dei benefici dovuti alla defiscalizzazione.

Servizi e ambiti di applicazione –

Le forme pensionistiche complementari hanno la finalità di garantire un reddito futuro al dipendente e di conseguenza è necessario che la deduzione dal reddito complessivo sia riconosciuta a fronte dei contributi versati:



- ad una forma pensionistica complementare istituita su base contrattuale collettiva (fondi pensione chiusi o aperti);
- ad una forma pensionistica individuale attuata mediante adesione ai fondi pensione aperti;
- ad una forma pensionistica individuale attuata mediante contratti di assicurazione sulla vita.

Il dipendente iscritto a un fondo pensione ha quindi la possibilità di destinare una parte o l'intero ammontare del suo portafoglio welfare come integrazione al contributo previdenziale versato dal datore di lavoro.

Welfare

Buoni pasto: destinatari, caratteristiche e divieti

IN Riferimento legislativo è, nel caso dei buoni pasto, [l'art. 51 comma 2c del Tuir](#):

"[2. Non concorrono a formare il reddito:]

c) le somministrazioni di vitto da parte del datore di lavoro, nonché quelle in mense organizzate direttamente dal datore di lavoro o gestite da terzi, o, fino all'importo complessivo giornaliero di lire 10.240[1], le prestazioni e le indennità sostitutive corrisposte agli addetti ai cantieri edili, ad altre strutture lavorative a carattere temporaneo o ad unità produttive ubicate in zone dove manchino strutture o servizi di ristorazione"

I buoni pasto rientrano tra le prestazioni sostitutive di mensa, regolate dal DPCM 18 novembre 2005, che definisce anche l'attività di emissione dei buoni, le procedure di aggiudicazione del servizio sostitutivo di mensa nonché i rapporti tra le società di emissione e gli esercizi convenzionati.

I destinatari - Secondo l'articolo 5, comma 1, lettera c) di tale decreto, i buoni pasto possono essere destinati a tutto il personale: sia dipendenti a tempo pieno che part time, sia collaboratori che stagisti, anche quando il contratto di lavoro non preveda una pausa pranzo.

Caratteristiche - La Circolare INPS 18 gennaio 1994, n. 15 ha approfondito il regime fiscale dei buoni pasto, dichiarando che il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, di concerto col Ministero del Tesoro, ha equiparato, ai fini contributivi, l'adozione dei buoni pasto al servizio di mensa vero e proprio, ritenendo influente che i datori di lavoro garantiscano il pasto ai dipendenti nella mensa predisposta sul luogo di lavoro, ovvero attraverso i buoni pasto, utilizzabili presso mense aziendali altrui o interaziendali, pubblici esercizi o terzi ristoratori in genere.

La medesima circolare definisce anche le caratteristiche che il servizio, la cui adozione deve "caratterizzarsi di requisiti omogenei all'utilizzo di una mensa" dovrebbe avere. Nello specifico, i buoni pasto devono:

- non essere spendibili come denaro liquido; essere debitamente datati es sottoscritti;



- essere rilasciati ai dipendenti per le giornate lavorative e per esigenze connesse all'attività lavorativa.

Il buono pasto è accordato per ogni giorno effettivo di presenza in sede. Generalmente il datore di lavoro consegna il blocchetto dei ticket al dipendenti in concomitanza con l'inizio o con la fine del periodo di paga, con l'intesa che venga utilizzato in via univoca dal medesimo per la consumazione di un pasto nel corso di una giornata di svolgimento normale ed effettivo della prestazione di lavoro. Tale connotato dell'esclusività, riportato anche sul retro del ticket, è strettamente correlato alla necessità di dimostrare il rispetto dei divieti di:

- cumulabilità (oltre il limite di otto buoni, a partire dal 9 settembre 2017)
- cedibilità commerciabilità
- convertibilità in denaro.

Novità su cumulabilità ed esercizi sostitutivi del servizio mensa –

A proposito della cumulabilità, va per l'appunto precisato che la precedente normativa sanciva l'impossibilità di accumulare i ticket, limite quest'ultimo tuttavia recentemente modificato dal [Decreto Ministero del Ministero dello Sviluppo Economico n.122/2017](#). La nuova legislazione, operativa dal 9 settembre 2017, ribadisce in particolare che i buoni pasto non sono né cedibili, né commercializzabili o convertibili in denaro, né cumulabili, ma solo oltre il limite di otto buoni. Il decreto stabilisce inoltre la platea degli esercizi che possono erogare il servizio sostitutivo di mensa prevedendo, oltre alla vendita al dettaglio di generi alimentari e a quella di prodotti proveniente dai fondi di imprenditori agricoli e coltivatori da consumare sul posto, anche agriturismi e itturismi. In altri termini, i buoni pasto possono ora essere utilizzati non solo in ristoranti e bar, ma anche in mercati e farmer's market, in itturismi e agriturismi.

Welfare aziendale e benessere dei dipendenti: l'assistenza sanitaria integrativa

La normativa applicabile ai contributi versati a una cassa di assistenza in relazione ai redditi di lavoro dipendente, è quella prevista dall' art. 51, comma 2, lett.a) del TUIR approvato con D.P.R. 22/12/86 n. 917 e successive modifiche ed integrazioni. In particolare, il comma 2 dell'articolo recita:

“2. Non concorrono a formare il reddito:

a) i contributi previdenziali e assistenziali versati dal datore di lavoro o dal lavoratore in ottemperanza a disposizioni di legge; i contributi di assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro o dal lavoratore ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, che operino negli ambiti di intervento stabiliti con il decreto del Ministro della salute di cui all'articolo 10, comma 1, lettera e-ter), per un importo non superiore complessivamente ad euro 3.615,20. Ai fini del calcolo del predetto limite si tiene conto anche dei contributi



di assistenza sanitaria versati ai sensi dell'articolo 10, comma 1, lettera e-ter) [...]”
Dal 2010 i contributi di assistenza sanitaria sono deducibili fino all'importo di 3.615,20 euro a condizione che gli enti, le casse e le società di mutuo soccorso (a questi equiparate) operino negli ambiti di intervento stabiliti con il Decreto del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali del 27 ottobre 2009, noto come «Decreto Sacconi». L'importo è da intendersi come franchigia per cui è soggetta a imposta solo la parte eccedente.

La Legge di Stabilità 2017 ha stabilito che gli importi versati a cassa sanitaria provenienti dalla conversione di un Premio di Risultato non concorrono al limite di deducibilità sopra indicato.

Il beneficio fiscale viene accordato ai contributi di assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro o dal lavoratore solo se vengono soddisfatte le seguenti condizioni:

- I contributi devono essere versati ad una cassa avente esclusivamente finalità assistenziale.
- Il versamento dei contributi alla cassa di assistenza deve essere previsto da uno specifico contratto o accordo collettivo o da un regolamento aziendale.
- Il contributo versato dal lavoratore è trattenuto dal datore di lavoro direttamente dalla retribuzione lorda del dipendente, a monte dell'imposizione fiscale. Pertanto, la certificazione che il datore di lavoro deve rilasciare ai propri dipendenti in qualità di sostituto d'imposta a norma dell'art. 7bis del D.P.R. 29/9/73 n. 600 (modello CUD) dovrà indicare in apposita casella l'ammontare dei contributi sanitari versati alla cassa di assistenza che non hanno concorso a formare il reddito di lavoro dipendente.
- La copertura sanitaria deve riguardare tutti i dipendenti appartenenti alla medesima categoria, ma è possibile diversificare le prestazioni tra dirigenti, quadri, impiegati, operai.

Per il datore di lavoro, l'importo dei contributi versati alla cassa di assistenza costituisce costo per lavoro dipendente integralmente deducibile dal reddito d'impresa calcolato ai fini IRES. Un'ulteriore agevolazione di cui usufruiscono i contributi a carico del datore di lavoro versati alle Casse di assistenza è la ridotta aliquota contributiva sociale prevista dall' art. 6, del D. lgs 2 Settembre 1997 n. 314. Tali contributi, in luogo della contribuzione sociale ordinaria, sono infatti soggetti ad un contributo di solidarietà del 10% che deve essere devoluto alle gestioni pensionistiche di legge cui sono iscritti i lavoratori (tale contributo del 10% a carico del datore di lavoro è previsto anche per i contributi aggiuntivi a Fondo Pensione).

Il lavoratore dipendente, nel momento in cui ottiene dalla cassa di assistenza il rimborso delle spese sanitarie sostenute, potrà avvalersi, in sede di dichiarazione personale dei redditi, della deduzione dal reddito o della detrazione d'imposta nella misura del 19% che spetta sull'importo che eccede 129,11 euro, limitatamente alla parte di spesa rimasta effettivamente a suo carico



e non rimborsata dalla cassa di assistenza. L'azienda può infatti anche stabilire di intervenire solo in parte al pagamento dei contributi per la cassa o il fondo, ma comunque avere interesse a favorire l'adesione quale incentivo allo spirito di gruppo aziendale, con benefici anche sul rendimento produttivo.

Tragitto casa-lavoro e welfare aziendale: i possibili servizi per i dipendenti

I servizi di trasporto collettivo (casa-lavoro) sono [disciplinati dall'articolo 51 comma 2d del Tuir](#), cui [la Legge di Bilancio 2018 aggiunge il nuovo](#)

[articolo d-bis](#):

"[2. Non concorrono a formare il reddito:]

d) le prestazioni di servizi di trasporto collettivo alla generalità o a categorie di dipendenti; anche se affidate a terzi ivi compresi gli esercenti servizi pubblici

d-bis) le somme erogate o rimborsate alla generalità o a categorie di dipendenti dal datore di lavoro o le spese da quest'ultimo direttamente sostenute, volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento aziendale, per l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente e dei familiari indicati nell'articolo 12 che si trovano nelle condizioni previste nel comma 2 del medesimo articolo 12"

Secondo la nuova formulazione la legge prevede dunque l'esclusione dal reddito di lavoro di quelle somme erogate o rimborsate alla generalità dei dipendenti (o a categorie di questi) dal datore di lavoro per l'acquisto di abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale. Il che implica che, a partire dal 2018, le aziende potranno prevedere all'interno dei propri piani di welfare aziendale anche la possibilità di pagare o di rimborsare l'abbonamento dei propri dipendenti o di familiari a loro carico, a fronte di vantaggi fiscali (pari alla completa deducibilità dell'importo laddove il piano sia frutto di un accordo con i sindacati e pari invece al 5 per mille del totale in caso di iniziativa unilaterale).

Queste, in particolare, le condizioni che il servizio deve possedere affinché le prestazioni possano effettivamente considerarsi irrilevanti ai fini reddituali, permettendo dunque di accedere al beneficio della deducibilità:

- deve essere rivolto alla generalità o a intere categorie di dipendenti (il servizio non può essere cioè destinato a un unico dipendente);
- deve essere sottoscritto un accordo sindacale (anche aziendale) o, in alternativa, essere stipulato - anche in occasione dell'accordo che introduce il piano di welfare - un regolamento aziendale sottoscritto dal datore di lavoro e dai dipendenti interessati;
- sono esclusi i titoli di viaggio che abbiano durata oraria o giornaliera e le carte di trasporto integrate che includano servizi ulteriori a quelli di trasporto (es. carte turistiche)



Quali abbonamenti sono detraibili? E con quali modalità? - Sono detraibili tutti gli abbonamenti ai servizi di trasporto pubblico locale realizzati dal servizio pubblico o in convenzione con privati (bus, tram, metro), regionale e interregionale (bus e treni), compresi i treni ad alta velocità che consentono un numero illimitato di viaggi, per più giorni, su un determinato percorso o sull'intera rete, in un periodo di tempo specificato. Rientrano pertanto tra le soluzioni di abbonamento interessate gli abbonamenti mensili, plurimensili e annuali, con esclusione dei biglietti orari o giornalieri con una durata oraria, anche quando superiore a quella giornaliera.

Il datore di lavoro può pagare il costo dell'abbonamento direttamente all'azienda di trasporto pubblico oppure può rimborsare le somme al lavoratore, previa esibizione di fattura o ricevuta. Il rimborso non prevede alcun limite di spesa.

In che modo il dipendente può quindi recuperare le spese affrontate per il trasporto casa-lavoro?

Nel caso si affidi al trasporto pubblico, il lavoratore ha due possibilità:

1. la detrazione dalla propria imposta lorda di un importo pari al 19% delle spese sostenute per l'acquisto degli abbonamenti ai servizi di trasporto pubblico locale, regionale e interregionale, fino a un massimo di 250 euro annui;
2. i cosiddetti buoni TPL (Trasporto Pubblico Locale), in cui rientrano per l'appunto tutte quelle soluzioni di welfare aziendale in cui sia il datore di lavoro a provvedere all'acquisto o al rimborso delle spese di abbonamento sostenute.

Con un'importante differenza! Nel caso in cui l'acquisto sia realizzato dal dipendente, la Legge di Bilancio introduce sì la detraibilità delle spese sostenute, ma imponendo un tetto massimo di 250 euro, invece non previsto nel caso in cui sia l'acquisto o rimborso venga realizzato dal datore di lavoro. Semplificando, se è il piano di welfare aziendale a prevedere il rimborso o l'acquisto dell'abbonamento non è fissato alcun tetto; in caso di acquisto del dipendente, per il rimborso tramite dichiarazione dei redditi vale il limite complessivo dei 250 euro (con un risparmio pari a 47,50 euro annui), a prescindere dall'importo effettivamente speso.

Per poter "scaricare" le spese per l'abbonamento ai trasporti pubblici nel modello 730, come per tutte le detrazioni fiscali disciplinate dal Tuir, occorre in ogni caso conservare il titolo di viaggio, vale a dire l'abbonamento da esibire in caso di richiesta da parte dell'ufficio e/o in sede di compilazione della dichiarazione dei redditi.

Affinché possa essere davvero considerato valido ai fini fiscali, l'abbonamento deve includere:

1. la denominazione di chi emette il titolo di viaggio-abbonamento;
2. l'attestazione dell'utente;
3. la descrizione del servizio o della tratta o altra indicazione;
4. il costo dell'abbonamento;
5. la data di emissione e di validità.



Ulteriore aspetto di rilievo della norma è che le agevolazioni sussistono anche per i familiari del dipendente (in particolare, coniuge e figli), purché con un reddito complessivo non superiore a 2.840,51 euro, al lordo degli oneri deducibili.

Istruzione a rimborso: quali servizi possono rientrare in un piano di welfare aziendale?

"Le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'art. 12, dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari."

Il comma 2, lettera f- bis del Tuir si riferisce alle spese sostenute dal dipendente in favore dei suoi familiari (non è previsto il rimborso di spese in favore del dipendente stesso) per specifiche finalità di istruzione. Con la risoluzione 326 del 1997, l'Agenzia delle Entrate ha inoltre consentito un'interpretazione estensiva del comma, estendendo il concetto di "borse di studio" a qualsiasi somma corrisposta (rimborsata) al dipendente con finalità di istruzione (es. libri di testo, corsi di lingua, rette scolastiche/universitarie, etc.).

Non solo, con la Circolare n.28 del 15 giugno 2016, l'Agenzia delle Entrate ha indicato i servizi espressamente rimborsabili, ampliando e meglio definendo i servizi di educazione ed istruzione fruibili dai familiari del dipendente, anche fiscalmente non a carico. La menzione esplicita di "borse di studio" estende la gamma dei benefit per la cui definizione tornano utili i chiarimenti forniti dall'Agenzia delle Entrate con la circolare n.238 del 2000. Sono quindi rimborsabili:

Le tasse sostenute per l'iscrizione agli asili nido per la custodia dei figli

- Le tasse scolastiche sostenute per l'iscrizione a scuole materne oltre che ai corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria o secondaria di 1° e di 2° grado, e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, in Italia o all'estero;
- Le tasse universitarie
- Le tasse sostenute per l'iscrizione al Conservatorio quando lo stesso è equivalente ad un liceo
- Servizi di mensa connessi
- Libri di testo scolastici
- Iscrizione e soggiorno per centri estivi ed invernali Ludoteche
- Servizio di trasporto scolastico (se incluso nel Piano di Offerta Formativa scolastica, ad esempio scuolabus)
- Spese per gite didattiche e visite d'istruzione (se incluso nel POF) Altre iniziative incluse nel POF
- Servizi di baby – sitting



Non sono invece rimborsabili:

- I corsi con finalità diversa dall'istruzione scolastica, come ad esempio corsi di nuoto, danza e altri sport
- Le spese per la frequentazione di corsi di preparazione ai test di ingresso universitari (non sono espressamente compresi nei "servizi integrativi" e non sono parte dei POF scolastici)

Attenzione! [Con un suo recente intervento](#), l'Agenzia delle Entrate ha chiarito che i rimborsi non devono essere necessariamente essere erogati nel medesimo anno in cui le spese sono state sostenute, purché non quest'ultime non siano già state detratte dal dipendente.

Welfare aziendale, assistenza ai familiari e operatori socio- assistenziali

Riferimento legislativo è in questo caso [l'art. 51 comma lettera f-ter del Testo Unico delle Imposte Sui Redditi](#), contenente indicazioni sulle spese sostenute dal dipendente in favore dei suoi familiari (non è invece previsto il rimborso di spese in favore del lavoratore stesso) per prestazioni di assistenza per familiari anziani o non autosufficienti. "2f-ter). Le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'art. 12"

Quali dunque gli ambiti di applicazione in materia di welfare aziendale? E' la [Circolare 28/E](#) dell'Agenzia delle Entrate a chiarificare che, sebbene la norma non ne faccia specifico riferimento, è inclusa

anche l'erogazione diretta del servizio da parte del datore di lavoro, [così come accade ad esempio per le spese di istruzione](#).

Spetta sempre alla Circolare n.28/E dell'Agenzia delle Entrate definire i soggetti per i quali è possibile usufruire del rimborso:

- Soggetti non autosufficienti: "sono coloro che non sono in grado di compiere gli atti della vita quotidiana quali, ad esempio, assumere alimenti, espletare le funzioni fisiologiche e provvedere all'igiene personale, deambulare, indossare gli indumenti" e le persone che "necessitano di sorveglianza continuativa". Lo stato di non autosufficienza deve essere comprovato da certificazione medica. Non sono compresi i bambini, a meno che la loro non autosufficienza non sia associata a patologie.
- Anziani: soggetti che abbiano compiuto 75 anni di età.



Welfare aziendale: cosa sono e come funzionano i fringe benefits?

Buoni spesa – benzina ecc.

I fringe benefits - letteralmente, dall'inglese, "benefici marginali" - costituiscono elementi remunerativi complementari alla retribuzione principale e consistono nella concessione in uso di beni e servizi da parte del datore di lavoro a favore dei lavoratori. A differenza della retribuzione, normalmente pattuita in denaro, essi rappresentano quindi una forma di retribuzione in natura ai sensi della legge. Riferimento normativo per quel che riguarda il welfare aziendale è in

particolare [l'art. 51, comma 3 del Testo Unico sulle Imposte dei Redditi](#):

"3. Ai fini della determinazione in denaro dei valori di cui al comma 1, compresi quelli dei beni ceduti e dei servizi prestati al coniuge del dipendente o a familiari indicati nell'articolo 12, o il diritto di ottenerli da terzi, si applicano le disposizioni relative alla determinazione del valore normale dei beni e dei servizi contenute nell'articolo 9. Il valore normale dei generi in natura prodotti dall'azienda e ceduti ai dipendenti è determinato in misura pari al prezzo mediamente praticato dalla stessa azienda nelle cessioni al grossista. Non concorre a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta a lire 500.000; se il predetto valore è superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito."

Il comma 3 dell'articolo 51 del TUIR stabilisce dunque l'esclusione dalla concorrenza alla formazione del reddito di lavoro dipendente del valore normale dei beni ceduti e dei servizi prestati se, complessivamente, di importo non superiore, nel periodo d'imposta, a 258,23 euro. Va tuttavia precisato che con la circolare n. 59/E del 2008 dell'Agenzia delle Entrate sono state ricondotte nell'ambito di applicazione di tale ultima norma le erogazioni in natura sotto forma di beni o servizi o di buoni rappresentativi degli stessi (ad es. buoni carburante) di importo non superiore al citato limite.

La normativa riferita al Fringe Benefit stabilisce pertanto che il dipendente può quindi usufruire del proprio benefit per acquistare beni e servizi di varia natura, nel limite di spesa di 258,23 euro. [La circolare n.28/E emessa nel 2016 dall'Agenzia delle Entrate](#) specifica inoltre che la soglia di esenzione riguarda le sole erogazioni in natura, con esclusione di quelle in denaro.

In sintesi, il Fringe Benefit si contraddistingue quindi per le seguenti caratteristiche:

- Importo massimo 258,23€ - Il fringe benefit non concorre a formare reddito da lavoro se, nel periodo corrente di imposta, non supera l'importo massimo di 258,23 euro



- Se la cifra supera il limite previsto, concorre per intero a formare il reddito - Di conseguenza, sarà l'intero importo a essere tassato e non soltanto la parte eccedente i 258,23 euro. È sempre possibile, comunque, addebitare al dipendente la parte eccedente la soglia (addebito sul netto busta paga, non tassato), così da evitare la tassazione dell'intero importo
- Valore normale - Il valore del fringe benefit è determinato in misura pari al prezzo di mercato, oppure al prezzo mediamente praticato dall'azienda nelle cessioni al grossista nel caso in cui sia l'azienda stessa a produrre il bene/servizio fornito al dipendente
- Regali aziendali - I doni da parte dell'azienda (es. cesti natalizi, etc.) rientrano nel novero dei fringe benefits.

Welfare aziendale e previdenza integrativa: tutto sui contributi previdenziali e assistenziali

La legge di Stabilità 2016 ha previsto, come novità, che il contratto aziendale o territoriale possa contenere la possibilità di scelta - in capo al dipendente - fra i premi di produttività, le somme ed i valori di cui all'art.

51 del TUIR comma 2 e comma 3 ultimo periodo, [senza che questi entrino a far parte del reddito di lavoro dipendente](#). Dunque, laddove il contratto lo preveda, il lavoratore può scegliere di non ricevere in tutto o in parte le somme detassate e di fruire [in alternativa di somme e valori dell'art. 51 del TUIR](#) (esempio contributi versati dal datore di lavoro a enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale oppure sotto forma di contributi al fondo di previdenza complementare) senza che questi ultimi vadano a formare il reddito di lavoro dipendente nei limiti già previsti dal TUIR.

Ma cosa dispone esattamente l'Art. 51 comma 2h, avente per oggetto contributi previdenziali e assistenziali?

"h). le somme trattenute al dipendente per oneri di cui all'articolo 10 e alle condizioni ivi previste, nonché le erogazioni effettuate dal datore di lavoro in conformità a contratti collettivi o ad accordi e regolamenti aziendali a fronte delle spese sanitarie di cui allo stesso articolo 10, comma 1, lettera b)"

Per il datore di lavoro, l'importo dei contributi versati alla cassa di assistenza e a fondi pensione costituisce costo per lavoro dipendente integralmente deducibile dal reddito d'impresa calcolato ai fini IRES. Un'ulteriore agevolazione di cui usufruiscono i contributi a carico del datore di lavoro versati alle Casse di assistenza è la ridotta aliquota contributiva sociale prevista dall' art. 6, del D. lgs 2 settembre 1997 n. 314.



I suddetti contribuiti, in luogo della contribuzione sociale ordinaria, sono infatti soggetti ad un contributo di solidarietà del 10% che deve essere devoluto alle gestioni pensionistiche di legge cui sono iscritti i lavoratori; tale contributo del 10% a carico del datore di lavoro è previsto anche per i contribuiti aggiuntivi a Fondo Pensione.

La previdenza complementare fa riferimento a due principi normativi che ne affermano la deducibilità: l'art. 51, comma 2, lettera h) del TUIR e il D.LGS. 252/2005 all'art. 8 comma 4. Il primo stabilisce il diritto alla deduzione dei contributi versati, mentre il secondo è una norma tecnica di individuazione dei limiti e delle modalità di deduzione.

Dall'1 gennaio 2007 un aggiornamento della normativa ha previsto che gli aderenti alle forme pensionistiche complementari possano dedurre i contributi versati su base volontaria fino all'importo massimo di 5.164,57 euro, indipendentemente dalle categorie, dall'ammontare del loro reddito, e dal versamento delle quote di TFR. Il superamento della soglia determina la perdita dei benefici dovuti alla defiscalizzazione.

Servizi e ambiti di applicazione - Le forme pensionistiche complementari hanno la finalità di garantire un reddito futuro al dipendente e di conseguenza è necessario che la deduzione dal reddito complessivo sia riconosciuta a fronte dei contributi versati:

- ad una forma pensionistica complementare istituita su base contrattuale collettiva (fondi pensione chiusi o aperti);
- ad una forma pensionistica individuale attuata mediante adesione ai fondi pensione aperti;
- ad una forma pensionistica individuale attuata mediante contratti di assicurazione sulla vita.

Il dipendente iscritto a un fondo pensione ha quindi la possibilità di destinare una parte o l'intero ammontare del suo portafoglio welfare come integrazione al contributo previdenziale versato dal datore di lavoro.

I voucher per il welfare aziendale

"3-bis. Ai fini dell'applicazione dei commi 2 e 3 [Art. 51], l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro può avvenire mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o

elettronico, riportanti un valore nominale."

[Il comma 3-bis dell'Art.51 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi](#) stabilisce la possibilità di corresponsione di benefit mediante titoli di legittimazione, vale a dire nella forma di voucher nominali. L'Art. 1 comma 190 della legge 28 dicembre 2015 n.208 (Legge di Stabilità 2016), il Decreto Interministeriale 25 marzo 2016 e [la successiva Circolare n.28/E 2016 delle Agenzia delle Entrate](#) ne specificano quindi ulteriormente le caratteristiche:



1. Deve rappresentare una specifica utilità e dare diritto a un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero suo valore nominale
2. Non può essere emesso a parziale copertura del costo della prestazione, opera o servizio (ovvero non è integrabile da parte del titolare)
3. Non può rappresentare somme di denaro e non può essere emesso a rimborso di spese già sostenute dal dipendente, il quale non può intervenire nel rapporto economico tra datore di lavoro e struttura che eroga il servizio
4. Non può rappresentare più prestazioni, opere o servizi
5. Deve riportare il nominativo dell'effettivo fruitore della prestazione, ovvero non può essere monetizzato o ceduto a terzi
6. Il dipendente ha la facoltà di attivare un nuovo rapporto contrattuale con la struttura che eroga il servizio. È il caso dell'abbonamento in palestra: se il voucher emesso dal datore di lavoro ricomprende 10 ingressi in palestra, l'11° può essere acquistato dal dipendente poiché si tratta di una nuova prestazione svincolata dalla precedente.

In sintesi, dunque, non possono essere utilizzati da persona diversa dal titolare, né monetizzati o ceduti a terzi; in aggiunta, possono dare diritto esclusivamente a un bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale, senza integrazioni a carico del titolare. Peculiarità, quest'ultima, che non vale invece nel caso di [buoni pasto](#) e [fringe benefits](#).

Deroghe del voucher unico -

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

Quanto descritto nel comma 3-bis dell'art. 51 non dunque vale per i servizi erogati in regime di fringe benefits, per i quali possono essere emessi voucher che si riferiscono a più beni (es. card Amazon). [In questo caso, valgono tutti i vincoli previsti per i servizi fringe](#) (limite di 258,23 euro, lo sfioramento del quale comporta la tassazione dell'intero importo).

Mentre il voucher mono-uso deve dare diritto a un solo bene, prestazione, opera o servizio, predeterminato ab origine e definito nel valore, il voucher cumulativo può rappresentare una



pluralità di beni, determinabili anche attraverso il rinvio – ad esempio - ad una elencazione contenuta su una piattaforma elettronica, che il dipendente può combinare a sua scelta nel “carrello della spesa”, per un valore non eccedente 258,23 euro. Depone in tal senso la ratio della norma, che ha riguardo al valore complessivo dei beni e servizi di cui all’articolo 51, comma 3, del TUIR, che non deve eccedere 258,23 euro.

Allo stesso modo, il Decreto Attuativo Interministeriale ci ricorda che anche i buoni pasto non sono assimilabili ai voucher, [ma sono normati dalle lettere d\) ed e\) del d.P.R. n. 207 del 2010.](#)

