



WELFARE AZIENDALE

Vantaggi per datori di lavoro e lavoratori Di cosa si tratta?



La Legge di Stabilità 2016 in vigore dal 1.1.2016, modificando l'art. 51 del Tuir, ha sostanzialmente previsto valori che possono essere esclusi dal reddito di lavoro dipendente ai fini contributivi e fiscali, agevolando opere e servizi messi a disposizione del lavoratore da parte del datore di lavoro, in modo tale che parte della retribuzione possa essere sostituita da beni/servizi, fermo restando ovviamente il minimo sindacale.

Ma di cosa stiamo parlando?

Come noto ci sono già alcune somme erogate dal datore di lavoro al proprio dipendente che non concorrono a formare il reddito, a titolo esemplificativo ricordiamo:

i contributi versati a Casse sanitarie con determinati requisiti entro il limite di euro 3.615,20;

le somministrazioni di vitto;

i buoni pasto cartacei nel limite di euro 5,29 giornalieri;

i buoni pasto elettronici nel limite di euro 7,00 giornalieri;

le prestazioni di trasporto collettivo.

Ci sono poi i c.d. fringe benefit ovvero beni che il lavoratore gode in natura (es. automezzi concessi in

uso promiscuo, abitazione, ecc.) per i quali sono individuati dei valori convenzionali da inserire in busta paga, ai fini dell'assoggettamento a prelievo contributivo e fiscale ed infine abbiamo la cessione di beni e servizi completamente agevolati fino all'importo di € 258,23, superato il quale però l'importo concorre interamente a formare il reddito.

Con la riformulazione della lettera f) del comma 2 dell'art. 51 del TUIR è stata introdotta l'esenzione per "l'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari indicati





nell'articolo 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100".

La vecchia formulazione disponeva che l'esenzione riguardasse "l'utilizzazione delle opere e dei servizi di cui all'art. 100 da parte dei dipendenti e dei soggetti indicati nell'art. 12".

Si ricorda che l'art. 100, comma 1 prevede che "le spese relative ad opere o servizi utilizzabili dalla generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti volontariamente sostenute per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, sono deducibili per un ammontare complessivo non superiore al 5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi".

La novità introdotta non è di poco conto perché permette al datore di lavoro anche tramite soli regolamenti aziendali di corrispondere ai propri dipendenti nel loro complesso e/o a categorie di essi servizi di utilità sociale i quali possono riguardare: l'iscrizione gratuita a circoli sportivi e ricreativi; l'acquisto da parte del datore di lavoro di biglietti di viaggio con esclusivo fine culturale o ricreativo; l'iscrizione a corsi di lingua all'estero o in Italia (il co-

sto relativo al corso di lingue ove propedeutico all'attività lavorativa non sarà comunque mai considerato imponibile); l'abbonamento a spettacoli teatrali; l'abbonamento a riviste di cucina, equitazione o cucito (il costo relativo all'abbonamento a riviste attinenti all'attività lavorativa non sarà comunque mai considerato imponibile); il biglietto per un evento sportivo; l'utilizzo di case vacanze aziendali; l'iscrizione a corsi extra-professionali; la costituzione di spacci aziendali (gli acquisti dei dipendenti anche se avvengono a prezzi scontati costituiscono mere operazioni commerciali e, in quanto tali, sono irrilevanti ai fini della tassazione/contribuzione del reddito di lavoro dipendente); l'utilizzo di strutture sanitarie; check-up medici.

Ciò che potranno essere esentate saranno quindi le spese di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto ovvero le somme, i servizi e le prestazioni erogati per la fruizione, anche da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi

familiari, spese di assistenza agli anziani e alle persone non autosufficienti.

Per la defiscalizzazione degli importi erogati per i titoli appena specificati, come si è letto, sono previste sostanzialmente due condizioni.

La **prima condizione** che deve essere rispettata, proprio per evidenziare l'utilità sociale, è che i servizi devono essere concessi non al singolo lavoratore ma alla generalità o a categorie di dipendenti, categoria che non necessariamente deve essere intesa sotto il profilo civilistico o contrattuale (dirigenti, quadri, impiegati e operai), ma anche come gruppo omogeneo di lavoratori, anche se non tutti usufruiranno dei servizi.

La **seconda condizione** è la volontarietà della concessione da parte del datore di lavoro che non può essere il risultato di un obbligo previsto da contratti collettivi sottoscritti con i sindacati o da vincoli giuridici, ma appunto tramite una decisione autonoma del datore di lavoro. Nulla toglie ovviamente che possano esserci regolamenti aziendali che riguardano la concessione di questi servizi condivisi con le RSU o le RSA o le organizzazioni sindacali, soprattutto se già presenti in azienda.

È tuttavia necessario che sia il datore di lavoro a concedere i servizi in forma di erogazioni in natura e quindi il rimborso monetario per spese anticipate dal lavoratore non è legittimo o meglio non rientra nelle ipotesi previste dall'argomento trattato, così come le somme eventualmente erogate dal datore di lavoro al lavoratore per usufruire di questi servizi saranno assoggettate integralmente a tassazione.●

c.faccioli@apiverona.net