



fondo sociale europeo
e fondo europeo sviluppo regionale

Novara, 30 gennaio 2020

14:30 17:30

Camera di commercio di Novara

Via degli Avogadro 4



IL WELFARE AZIENDALE

AMBITI DI APPLICAZIONE E ASPETTI FISCALI DA CONOSCERE

Guido Berardo

Commercialista in Torino

In collaborazione con



Camera di Commercio
Novara



PROVINCIA
DI NOVARA



Comune di Novara



REGIONE
PIEMONTE

per una crescita intelligente,
sostenibile ed inclusiva

www.regione.piemonte.it/europa2020

INIZIATIVA CO-FINANZIATA CON FSE E FESR

NOVITA' INTRODOTTE DALLA LEGGE DI STABILITA' 2016 - PRINCIPI GENERALI

La legge di Stabilità 2016 (L. 208/2015) ha ridefinito le erogazioni che configurano il *welfare aziendale*.

Si tratta di prestazioni, opere, servizi, corrisposti al dipendente, in natura o sotto forma di rimborsi spese, aventi finalità che è possibile definire, sinteticamente, di rilevanza sociale, esclusi da RLD.

Novità: sono escluse da RLD le opere e i servizi, anche nelle ipotesi in cui siano riconosciute sulla base di contratti, accordi o regolamenti aziendali.

In passato: esclusione da RLD solo in presenza di erogazione volontaria del datore di lavoro (con limitata deducibilità dal reddito d'impresa per il datore di lavoro).

Prassi di riferimento:

- Agenzia delle Entrate: circolari nn. 28/E/2016 e 5/E/2018, interpelli nn. 10/2019, 212/2019 e 273/2019.
- Assonime circolari nn. 24/2016, 15/2018 e 22/2018.

CIRC. 28/E/2016

I LIMITI IMPLICITI DEL WELFARE

I beni e i servizi che rientrano nelle fattispecie esentative dei commi 2 e 3 dell'art. 51 del TUIR non concorrono a RLD *sempreché l'erogazione in natura non si traduca in un aggiramento degli ordinari criteri di determinazione del RLD in violazione dei principi di capacità contributiva e di progressività dell'imposizione.*

Si ritiene che le novità introdotte dalla legge di Stabilità 2016, sotto il profilo fiscale, non siano volte ad alterare le regole di tassazione dei RDL e il connesso principio di capacità contributiva che comunque attrae nella base imponibile anche le retribuzioni erogate in natura.

Circolare Assonime n. 24/2016:

- necessità di ricondurre la componente della retribuzione erogata in forma di welfare detassato in un range di *ragionevole proporzionalità* rispetto all'ordinaria retribuzione monetaria;
- *art. 2099 c.c.*: il prestatore di lavoro può anche essere retribuito in tutto o in parte con prestazioni in natura.

DEDUZIONE DEL COSTO PER IL DATORE DI LAVORO AI FINI DELL'IRES

Norme e prassi di riferimento:

Art. 100, comma 1, TUIR: deducibilità costi per un ammontare complessivo non superiore al 5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di LD risultante dalla dichiarazione dei redditi.

Art. 95 TUIR: laddove l'erogazione delle opere e dei servizi sia frutto di contrattazione collettiva, nazionale o territoriale, o di accordo interconfederale o, infine, di regolamento aziendale (per le condizioni vedi oltre), i relativi costi risultano deducibili integralmente.

Assonime circ. n.15/2018: i principi sopra delineati valgono per tutti i benefit previsti dalle lettere d-bis), f), f-bis), f-ter), f-quater) dell'art. 51 del TUIR.

Amministratori: è dubbio se in assenza di contrattazione o obblighi regolamentari, le spese per gli amministratori si deducano con gli stessi limiti dei dipendenti (5 per mille)

I FAMILIARI NEL WELFARE AZIENDALE

Norme e prassi di riferimento:

Risposta a Interpello n. 212/2019:

- Art. 51, comma 2, lett. d-bis), f), f-bis), f-ter) TUIR: no RLD per i benefit erogati ai familiari indicati nell'articolo 12 TUIR;
- Unioni civili (L. 76/2016, c.d. legge Cirinnà): è prevista l'equiparazione, vanno bene per le agevolazioni previste dall'art. 51 TUIR;
- Convivenze di fatto: non è prevista l'equiparazione, non vanno bene per le agevolazioni previste dall'art. 51 TUIR.

Conforme anche la circolare Assonime 24/2016.

UN CASO CONCRETO DI WELFARE AZIENDALE DIPENDENTI E AMMINISTRATORI

Norme e prassi di riferimento:

Risposta a Interpello n. 954/2016:

Fattispecie in esame: al fine di incrementare la soddisfazione dei propri dipendenti e ottimizzare i costi aziendali, la società ha deciso di offrire ai componenti del CdA, nonché al personale dipendente, un Piano Welfare composto da due servizi aventi finalità ricreative (abbonamento a palestra e viaggio all'estero), disciplinato da uno specifico Regolamento aziendale.

Regolamento aziendale: prevede l'assegnazione di un budget di spesa figurativo, totalmente a carico della società e non rimborsabile, diversificato tra tre diverse categorie omogenee:

1. due amministratori;
2. dipendenti con una RAL fino a 35.000 euro;
3. dipendenti con una RAL maggiore di 35.000 euro.

UN CASO CONCRETO DI WELFARE AZIENDALE DIPENDENTI E AMMINISTRATORI

Norme e prassi di riferimento:

Risposta a Interpello n. 954/2016:

Soluzione dell'Agenzia delle Entrate:

Il credito welfare è riconosciuto sia ai lavoratori dipendenti che agli amministratori, ancorché sulla base di presupposti diversi: l'ammontare della RAL per i primi, la partecipazione al CdA per i secondi.

Tale diverso criterio non fa venir meno la circostanza che l'offerta sia rivolta alla generalità dei dipendenti.

Può, pertanto, trovare applicazione la previsione di esclusione da RLD, di cui all'art. 51, comma 2, lett. f) TUIR.

UN CASO CONCRETO DI WELFARE AZIENDALE DIPENDENTI E AMMINISTRATORI

Norme e prassi di riferimento:

Risposta a Interpello n. 954/2016:

Regolamento Aziendale: modalità di fruizione dei Servizi Welfare + altre disposizioni disciplinanti il Piano stesso, ma non si evincono statuizioni volte a configurare l'adempimento di un obbligo negoziale.

Norme finali del Regolamento: *la società avrà facoltà di cessare unilateralmente e discrezionalmente l'implementazione e l'efficacia del Piano:*

- *al termine di ciascun anno di riferimento, senza che da questo possa derivare alcun successivo obbligo nei confronti dei collaboratori, né far sorgere diritti di qualsiasi natura in capo a questi ultimi;*
- *qualora norme di legge o variazioni sostanziali nel costo per le forniture dei servizi dovessero significativamente modificare lo scenario in base al quale è stato istituito il Piano Welfare di cui al presente Regolamento ovvero gli aspetti fiscali ad esso inerenti.*

Effetti: deduzione nel limite del 5 per mille: ai fini della determinazione della percentuale di costo deducibili, nel plafond su cui applicare la percentuale del 5 per mille non possono rientrare i compensi per i collaboratori (Circ. n. 57/E/2001).

WELFARE AZIENDALE E DETRAZIONE IVA

Cassazione, ordinanza n. 22332/2018

È detraibile l'IVA in relazione alle spese sostenute per:

- soggiorno estivo dei figli dei dipendenti;
- formazione dei dipendenti di altre società appartenenti gruppo;
- trasporto del personale.

Giurisprudenza comunitaria: il diritto alla detrazione deve essere riconosciuto, non solo quando sussiste un nesso diretto e immediato tra una specifica operazione a monte e una o più operazioni a valle, ma anche quando i costi delle operazioni in questione facciano parte delle spese generali del soggetto passivo.

In particolare, i costi sostenuti per i servizi offerti dal datore di lavoro ai propri dipendenti possono essere considerati come **aventi un nesso economico con il complesso delle attività economiche** del soggetto passivo, risolvendosi nell'acquisizione di prestazioni accessorie rispetto alle esigenze dell'impresa.

Non opera il divieto di detrazione (art. 19-bis.1, lett. e) DPR 633 per il trasporto persone).

In senso contrario, risposta a interpello n. 904-603/2017: viene negata la detraibilità pay-tv per mancanza collegamento diretto con operazioni imponibili a valle.

BENEFIT IN SOSTITUZIONE DEL PREMIO

Normativa di riferimento: art. 1, L. 208/2015 (Legge di stabilità 2016):

- Comma 184: Le somme e i valori di cui al co. 2 e all'ultimo periodo del co. 3 dell'art. 51 del TUIR non concorrono, nel rispetto dei limiti ivi indicati, a formare il RLD, né sono soggetti all'imposta sostitutiva, anche nell'eventualità in cui gli stessi siano fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al co. 182. Le somme e i valori di cui al co. 4 del medesimo art. 51 (auto, prestiti, immobili) concorrono a formare RLD secondo le regole ivi previste e non sono soggetti all'IS, anche nell'eventualità in cui gli stessi siano fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al co. 182.

- Comma 182: Salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, sono soggetti a una IS pari al 10%, entro il limite di importo complessivo di 3.000 euro lordi, i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione.

BENEFIT IN SOSTITUZIONE DEL PREMIO

Normativa di riferimento: art. 1, L. 208/2015 (Legge di stabilità 2016).

Effetti: possibilità per il dipendente di scegliere se ottenere il premio in denaro o in natura, prevedendo che i benefit di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 51 TUIR non scontano alcuna tassazione, nei limiti previsti dai citati commi.

Condizione: RLD anno precedente non superiore a 80.000 euro.

Contratti aziendali o territoriali: necessari.

Fungibilità tra componente monetaria e i beni e servizi: va contemplata dai contratti aziendali o territoriali; sottratta alla libera disposizione delle parti.

Momento di esercizio dell'opzione rilevante ai fini della verifica del rispetto del limite annuo previsto per il premio di risultato: il benefit rileverà nel periodo d'imposta in cui il dipendente ha optato per la conversione del premio.

BENEFIT IN SOSTITUZIONE DEL PREMIO

Normativa di riferimento: art. 1, L. 208/2015 (Legge di stabilità 2016).

Risposta a Interpello n. 212/2019:

Rispetto del limite annuo di euro 3.000: dovrà essere considerato nel momento in cui il dipendente esercita l'opzione per sostituire il premio di risultato agevolabile con il paniere dei Servizi Welfare che, come previsto dal Regolamento, dovrà avvenire, per il Premio di Risultato 2018, entro il 31 maggio 2019 mentre, per il premio di risultato 2019, entro il 31 maggio 2020.

Momento di percezione dei benefit sostitutivi del premio di risultato, per il rispetto dei limiti previsti dalle disposizioni ai fini della loro non concorrenza al reddito: la retribuzione deve essere imputata in base al momento di effettiva percezione della stessa da parte del lavoratore.

BENEFIT IN SOSTITUZIONE DEL PREMIO

Normativa di riferimento: art. 1, L. 208/2015 (Legge di stabilità 2016).

Risposta a Interpello n. 212/2019:

Con particolare riferimento ai servizi welfare concernenti:

- la contribuzione alla previdenza complementare e/o alla cassa sanitaria,
- i rimborsi spese previsti dall'art. 51, comma 2, lett. f-bis) ed f-ter) TUIR,
- le opere e servizi di cui all'art. 51, comma 2, lett. f) TUIR,
- i buoni spesa o i buoni carburanti entro il limite di euro 258,23,
- l'abbonamento per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale,

gli stessi si considerano percepiti dal dipendente, e conseguentemente esclusi dal reddito nei limiti previsti dall'art. 51, co. 2 e 3 del TUIR, nel momento in cui quest'ultimo **effettua la scelta del servizio welfare tramite la piattaforma**, indipendentemente quindi:

- dal successivo momento in cui il servizio venga utilizzato o il rimborso erogato, ovvero
- il datore di lavoro provveda al versamento dei contributi al fondo di previdenza, o alla cassa sanitaria.

Guido Berardo

CONTRATTO TERRITORIALE

CIRC. 5/E/2018

Qualora l'azienda sia priva di rappresentanza sindacale interna, potrà recepire il **contratto collettivo territoriale di settore** e, conseguentemente, al ricorrere delle condizioni richieste, applicare l'imposta sostitutiva sui premi di risultato erogati in esecuzione di tale contratto territoriale (comunicazione ai lavoratori).

Nell'ipotesi in cui non sia stato stipulato un contratto territoriale di settore, l'azienda potrà adottare il contratto territoriale che ritiene più aderente alla propria realtà, dandone comunicazione ai lavoratori, il quale sarà recepito non solo per la previsione agevolativa, ma anche per la regolamentazione di altri aspetti del rapporto di lavoro.

Circ. Assonime 22/2018: in assenza di contratto territoriale di settore, l'impresa dovrebbe poter scegliere:

- contratto collettivo di settore siglato in diverso territorio;
- contratto collettivo di settore diverso siglato nel proprio territorio;

Aspetti critici: il raggiungimento del risultato incrementale a livello territoriale determina l'obbligo di corrispondere il premio, ma per applicare la disciplina agevolativa anche la singola impresa deve registrare incremento di produttività.

CONVERSIONE IN AUTO, IMMOBILI E PRESTITI

CIRC. 5/E/2018

Auto aziendale, prestiti, immobili concessi su richiesta del dipendente, in sostituzione e nei limiti di valore del premio agevolabile: sono assoggettati a tassazione ordinaria, assumendo come base imponibile il valore determinato sulla base dei criteri dettati dal comma 4, dell'art. 51 del TUIR (forfait).

Parte del premio eccedente il valore del benefit: resta assoggettata ad imposta sostitutiva o a tassazione ordinaria, a scelta del lavoratore, ovvero potrà essere sostituita con gli altri benefit di cui all'art. 51 del TUIR.

In assenza della norma: tassazione del valore normale di auto, prestiti e immobili, e non del valore forfetario.

Effetti: la conversione del premio nei benefit tipizzati non comporta alcun vantaggio per il lavoratore.

CONVERSIONE IN AUTO

ESEMPIO DELLA CIRC. 5/E/2018

Premio di risultato agevolabile: 3.000

Valore imponibile dell'auto concessa in uso promiscuo, in base alle tabelle ACI: 1.885,50 (0,4190 x km. 15.000 *30%)

Base imponibile dell'auto, anche a seguito della conversione del premio di risultato: 1.885,50 da assoggettare a tassazione ordinaria.

Base imponibile da assoggettare ad imposta sostitutiva o (a scelta del lavoratore) a tassazione ordinaria, ovvero sostituita con altri benefit: 1.114,50 (3.000 - 1.885,50)

Aspetti critici: se al lavoratore dipendente è trattenuta una somma per l'uso del veicolo aziendale, la base imponibile del benefit è ridotta di pari importo.

CONVERSIONE IN AUTO

ATTENZIONE: NOVITA' DELLA LEGGE DI BILANCIO 2020 (L. 160/2019)

E' stato modificato l'importo da assoggettare a tassazione in funzione delle emissioni di anidride carbonica:

“a) per gli autoveicoli indicati nell'articolo 54, comma 1, lettere a), c) e m), del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, i motocicli e i ciclomotori di nuova immatricolazione, **con valori di emissione di anidride carbonica non superiori a grammi 60 per chilometro (g/Km di CO₂)**, concessi in uso promiscuo con contratti stipulati a decorrere dal 1° luglio 2020, **si assume il 25 per cento** dell'importo corrispondente ad una percorrenza convenzionale di 15.000 chilometri calcolato sulla base del costo chilometrico di esercizio desumibile dalle tabelle nazionali che l'Automobile club d'Italia deve elaborare entro il 30 novembre di ciascun anno e comunicare al Ministero dell'economia e delle finanze che provvede alla pubblicazione entro il 31 dicembre, con effetto dal periodo d'imposta successivo, al netto degli ammontari eventualmente trattenuti al dipendente. La predetta percentuale **è elevata al 30 per cento per i veicoli con valori di emissione di anidride carbonica superiori a 60 g/Km ma non a 160 g/Km**. Qualora i valori di emissione dei suindicati veicoli siano **superiori a 160 g/Km ma non a 190 g/Km**, la predetta percentuale **è elevata al 40 per cento per l'anno 2020 e al 50 per cento a decorrere dall'anno 2021**. Per i veicoli con valori di emissione di anidride carbonica superiori a 190 g/Km, la predetta percentuale **è pari al 50 per cento per l'anno 2020 e al 60 per cento a decorrere dall'anno 2021**”.

Resta ferma l'applicazione della disciplina dettata dall'articolo 51, comma 4, lettera a), del citato testo unico, nel testo vigente al 31 dicembre 2019, per i veicoli concessi in uso promiscuo con contratti stipulati entro il 30 giugno 2020.

Quindi per i contratti stipulati entro il 30.6.2020 la disciplina applicabile non cambia rispetto a quanto previsto fino al 31.12.2019.

PRINCIPIO DI CASSA

CIRC. 5/E/2018

In base al principio di cassa, la retribuzione deve essere imputata al momento di effettiva percezione della stessa da parte del lavoratore.

Tale principio si applica sia con riferimento alle erogazioni in denaro, sia con riferimento alle erogazioni in natura.

Il momento di percezione coincide con quello in cui il fringe benefit esce dalla sfera patrimoniale dell'erogante per entrare in quella del dipendente.

Tale principio assume particolare rilevanza nelle ipotesi in cui il benefit sia escluso dal reddito entro determinati limiti di valore o di importo, ad esempio nel caso di benefit erogati in sostituzione di premi di risultato soggetti ad imposta sostitutiva, di contributi a casse di assistenza sanitaria, di beni e servizi erogati per un importo complessivo non superiore a 258,26 euro.

Effetti: necessità di monitorare gli importi nel singolo periodo di imposta.

RIMBORSO ANCHE IN UN ANNO DIVERSO

CIRC. 5/E/2018

Ai fini della non concorrenza a RLD, i rimborsi delle spese non devono essere erogati nel medesimo anno in cui le spese sono state sostenute.

Il rimborso rileverà nell'anno in cui il datore di lavoro restituisce al lavoratore l'onere da questi sostenuto.

DOCUMENTAZIONE PUNTUALE

CIRC. 5/E/2018

Ai fini dell'esclusione da RLD dei rimborsi spese, nonché ai fini della deducibilità dei costi da parte dell'impresa/datore di lavoro, è necessario che quest'ultimo acquisisca e conservi la documentazione comprovante l'utilizzo delle somme da parte del dipendente coerentemente con le finalità per le quali sono state corrisposte.

Tale onere ricade sul datore di lavoro, sia che eroghi direttamente le somme ai dipendenti, sia nell'ipotesi in cui rimborsi l'onere sostenuto dai propri dipendenti.

Ris. n. 96/E/2017 per conservazione elettronica.

FRINGE BENEFIT CON DOCUMENTI DI LEGITTIMAZIONE

Normativa di riferimento: art. 51, comma 3-bis, TUIR.

Ai fini dell'applicazione dei commi 2 e 3, l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro può avvenire mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale.

Effetti:

1. i titoli, anche se connotati da un valore nominale, non configurano denaro;
2. sono superate le incertezze interpretative sulla natura del titolo emerse in passato.

FRINGE BENEFIT CON DOCUMENTI DI LEGITTIMAZIONE

Caratteristiche dei documenti di legittimazione

Normativa di riferimento: art. 6 del decreto 25 marzo 2016 (voucher).

.... Tali documenti non possono essere utilizzati da persona diversa dal titolare, non possono essere monetizzati o ceduti a terzi e devono dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale senza integrazioni a carico del titolare.

Effetti:

1. si tratta di un titolo rappresentativo di una specifica utilità;
2. esatta corrispondenza tra il valore indicato nel documento di legittimazione ed il valore della prestazione offerta (valore normale, ex art. 9 TUIR).

Circ. Assonime n. 24/2016:

Scopo della disposizione è quello di evitare che il datore di lavoro possa sostanzialmente erogare un emolumento in denaro, attraverso *voucher* che consentano l'acquisto o la fruizione di una serie indefinita di beni e servizi, senza scontare l'imposta dovuta (piena o agevolata) sulla retribuzione.

FRINGE BENEFIT CON DOCUMENTI DI LEGITTIMAZIONE

Quantificazione del valore normale

Ris. n. 26/E/2010: il valore normale può essere costituito anche dal prezzo scontato, praticato dal fornitore sulla base di apposite convenzioni stipulate dal datore di lavoro.

Il valore normale di riferimento, per i beni e servizi offerti dal datore di lavoro ai dipendenti, può essere costituito dal prezzo scontato che il fornitore pratica sulla base di apposite convenzioni ricorrenti nella prassi commerciale, compresa l'eventuale convenzione stipulata con il datore di lavoro.

FRINGE BENEFIT CON DOCUMENTI DI LEGITTIMAZIONE

Il voucher non è integrabile.

I voucher:

- non possono essere emessi a parziale copertura del costo della prestazione, opera o servizio, e quindi non sono integrabili;
- non possono rappresentare più prestazioni, opere o servizi, di cui all'articolo 51, co. 2, TUIR.

I voucher hanno lo scopo di identificare il soggetto che ha diritto alla prestazione e richiedono pertanto la previa intestazione del titolo all'effettivo fruitore della prestazione, opera, o servizio anche nei casi di utilizzo da parte dei familiari del dipendente.

Il voucher non può essere rappresentativo di somme di denaro.

FRINGE BENEFIT CON DOCUMENTI DI LEGITTIMAZIONE

Il voucher agevola l'utilizzo di strutture esterne

Il voucher agevola l'utilizzo di strutture di soggetti terzi per erogare ai dipendenti le prestazioni ed i servizi agevolabili.

Condizione necessaria: il dipendente non deve intervenire nel rapporto economico con la struttura che eroga la prestazione, potendo altrimenti configurarsi un aggiramento del divieto di erogare la prestazione in denaro, ove non previsto.

Voucher: il dipendente assume la veste di mero destinatario della prestazione, estraneo al contratto in virtù del quale acquista il relativo diritto.

La prestazione rappresentata dal voucher, fruibile presso una delle strutture convenzionate:

1. deve essere individuata nel suo oggetto e nel suo valore nominale e
2. può consistere anche in somministrazioni continuative o ripetute nel tempo, indicate nel loro valore complessivo, quali, ad esempio:
 - i. abbonamenti annuali a teatri,
 - ii. abbonamenti alla palestra,
 - iii. cicli di terapie mediche,
 - iv. pacchetto di lezioni di nuoto.

Non assumono rilevanza i corrispettivi pagati alla struttura che eroga il benefit, per autonomi rapporti contrattuali.

Ad esempio: se la prestazione ricreativa erogata dal datore di lavoro mediante voucher consiste in dieci ingressi in palestra, il pagamento dell'undicesimo ingresso concordato direttamente dal dipendente non costituisce integrazione del voucher.

FRINGE BENEFIT CON DOCUMENTI DI LEGITTIMAZIONE

Esenzione per i beni e i servizi in natura.

Normativa di riferimento: art. 51, comma 3, ultimo periodo, TUIR.

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 euro 258,23; se il predetto valore è superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito.

Circ. n. 59/E/2008: sono ricomprese 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 soglia di esenzione di euro 258,23 riguarda le sole erogazioni in natura, con esclusione di quelle in denaro.

FRINGE BENEFIT CON DOCUMENTI DI LEGITTIMAZIONE

Voucher cumulativi, emessi per più beni, prestazioni o servizi

Una deroga ai principi generali esaminati in precedenza:

Art. 6, comma 2, Decreto 25 marzo 2016: 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.

Effetti: eccezione al divieto di cumulo, potendo un unico voucher rappresentare più beni e servizi, di importo complessivo non superiore a 258,23 euro.

FRINGE BENEFIT CON DOCUMENTI DI LEGITTIMAZIONE

Differenze tra voucher monouso e voucher cumulativo

Il voucher monouso dà diritto ad 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; è sufficiente, pertanto, che il valore dei beni e servizi erogati non ecceda il limite di 258,23 euro.

Diversamente, l'intero importo concorre alla determinazione del reddito di lavoro dipendente.

La soglia di esenzione ricomprende beni in natura e voucher.

Qualora il valore dei fringe benefit complessivamente erogati nel periodo d'imposta, sia sotto forma di voucher, che nelle modalità ordinarie, superi il limite di 258,23 euro, lo stesso concorre interamente a formare il reddito.

FRINGE BENEFIT CON DOCUMENTI DI LEGITTIMAZIONE

CIRC. N. 5/E/2018

Voucher = titolo di legittimazione.

Il benefit si considera percepito ed assume, quindi, rilevanza reddituale, nel momento in cui tale utilità entra nella disponibilità del lavoratore, a prescindere che il servizio venga fruito in un momento successivo.

Idem con riferimento all'offerta di welfare aziendale legata ai premi di risultato, in virtù della quale viene attribuito ai lavoratori un determinato valore di credito welfare, rappresentato da beni e servizi che possono essere erogati anche sotto forma di rimborsi (es. spese di educazione ed istruzione di cui al comma 2, lettera f-bis)), da fruire immediatamente ovvero in un momento successivo.

In tale ipotesi, in linea con quanto indicato per i benefit erogati mediante voucher, si può ritenere che, ai fini delle imposte dirette, l'eventuale rilevanza reddituale emerga nel momento in cui il dipendente opta per la fruizione del benefit o del rimborso.

Effetti: rileva momento di opzione.

MENSA AZIENDALE E SERVIZI SOSTITUTIVI

I servizi sostitutivi della mensa aziendale.

Art. 6, comma 3, Decreto 25 marzo 2016: è salva la disciplina relativa ai servizi sostitutivi di mensa.

Effetti: i voucher costituiscono uno strumento distinto dalle prestazioni sostitutive del servizio di mensa (buoni pasto o ticket), di cui all'art. 51, comma 2, lett. c), TUIR, le quali non concorrono a RLD *fino all'importo complessivo giornaliero di euro 5,29, aumentato a euro 7 nel caso in cui le stesse siano rese in forma elettronica.*

MENSA AZIENDALE E SERVIZI SOSTITUTIVI SERVIZI SOSTITUTIVI DELLA MENSA

DISCIPLINA FISCALE DOPO LA LEGGE DI BILANCIO 2020 (L. 160/2019)

Art. 51 TUIR.

*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; le prestazioni sostitutive delle somministrazioni di vitto fino all’importo complessivo giornaliero di **euro 4 (era 5,29)**, aumentato a **euro 8 (era 7)** nel caso in cui le stesse siano rese in forma elettronica; le indennità sostitutive delle somministrazioni di vitto corrisposte agli addetti ai cantieri edili, ad altre strutture lavorative a carattere temporaneo o ad unità produttive ubicate in zone dove manchino strutture o servizi di ristorazione fino all’importo complessivo giornaliero di **euro 5,29**”.*

Provvedimento attuativo: 8 buoni cumulabili.

Effetti: 42,32 euro complessivi per i cartacei?

MENSA AZIENDALE E SERVIZI SOSTITUTIVI SERVIZI SOSTITUTIVI DELLA MENSA

IL VALORE NOMINALE DEL TICKET

Franchigia non applicabile.

Ris. n. 26/E/2010: L'importo del loro valore nominale che eccede il limite di 5,29 euro non può essere considerato assorbibile dalla franchigia di esenzione prevista dal comma 3 dell'articolo 51.

Funzione dei buoni pasto: permette all'utilizzatore di ricevere un servizio sostitutivo di mensa di importo pari al valore facciale del documento.

L'importo dei buoni pasto che eccede il limite di 4 euro (era 5,29 fino al 31.12.2019) o 8 euro (era 7 fino al 31.12.2019) per i ticket elettronici, concorre a RLD.

MENSA AZIENDALE E SERVIZI SOSTITUTIVI SERVIZI SOSTITUTIVI DELLA MENSA

LE CARD ELETTRONICHE

Mensa e mobilità: il nuovo sistema delle card

Ris. n. 63/E del 17 maggio 2005:

Dalla funzione attribuita alle card elettroniche, di mero strumento identificativo dell'avente diritto deriva che le stesse non sono assimilabili ai ticket restaurant, ma piuttosto ad un sistema di mensa aziendale ... "diffusa" in quanto il dipendente può rivolgersi ai diversi esercizi pubblici che, avendo sottoscritto la convenzione, sono abilitati a gestire la card.

L'esibizione del badge darà diritto ad una sola prestazione giornaliera, non ripetibile nell'arco dello stesso giorno lavorativo,

Effetti: CARD = MENSA AZIENDALE DIFFUSA, SENZA TASSAZIONE PER IL DIPENDENTE A PRESCINDERE DA IMPORTO.

MENSA AZIENDALE E SERVIZI SOSTITUTIVI
SERVIZI SOSTITUTIVI DELLA MENSA
APPLICAZIONE SMARTPHONE

Principio di diritto n. 3 del 2018

Fattispecie in esame: servizio reso tramite apposita “App Mobile” per smartphone.

Risposta dell’Agenzia delle Entrate: il servizio è assimilabile ai servizi sostitutivi di mensa resi a mezzo dei buoni pasto di cui al dm. 7 giugno 2017, n. 122.

RLD: art. 51, comma 2, lettera c), del TUIR, laddove è disposto che: *Non concorrono a formare il reddito le somministrazioni di vitto da parte del datore di lavoro, nonché quelle in mense organizzate direttamente dal datore di lavoro o gestite da terzi.*

Ai fini IRES: il costo sostenuto dal datore di lavoro per gestire i predetti servizi rappresenta un onere per l’acquisizione di un servizio complesso non riconducibile alla semplice somministrazione di alimenti e bevande e, quindi, non subisce le limitazioni di deducibilità di cui all’art. 109, comma 5, TUIR.

MENSA AZIENDALE E SERVIZI SOSTITUTIVI SERVIZI SOSTITUTIVI DELLA MENSA

DECRETO 7 GIUGNO 2017

DM 7 giugno 2017 n. 122: caratteristiche dei buoni pasto.

Entrata in vigore: 9 settembre 2017.

DPR. 207/2010: abrogato.

Documento di legittimazione: anche in forma elettronica, che attribuisce:

- al titolare il diritto ad ottenere il servizio sostitutivo di mensa (somministrazione di alimenti e bevande e cessioni di prodotti alimentari pronti per il consumo) per un importo pari al valore facciale del buono e,
- all'esercizio convenzionato, il mezzo per provare l'avvenuta prestazione nei confronti delle società di emissione.

MENSA AZIENDALE E SERVIZI SOSTITUTIVI SERVIZI SOSTITUTIVI DELLA MENSA

BUONI PER DIPENDENTI E COLLABORATORI

In base al Provvedimento, i buoni pasto sono utilizzati esclusivamente:

dai prestatori di lavoro subordinato, a tempo pieno o parziale, anche qualora l'orario di lavoro non preveda una pausa per il pasto (RM 118/2006);

dai soggetti che hanno instaurato con il cliente un rapporto di collaborazione, anche non subordinato.

I buoni pasto non sono cedibili, né cumulabili oltre il limite di otto buoni, né commercializzabili o convertibili in denaro, e sono utilizzabili solo dal titolare, esclusivamente per l'intero valore facciale.

Dubbi:

- sono spendibili anche nei giorni in cui il dipendente non presta lavoro subordinato? Forse SI'.
- Il limite di 8 è giornaliero o per singola transazione?

MENSA AZIENDALE E SERVIZI SOSTITUTIVI SERVIZI SOSTITUTIVI DELLA MENSA

IL CONTENUTO DEI BUONI CARTACEI

I buoni pasto in forma cartacea devono riportare:

- il codice fiscale o la ragione sociale del datore di lavoro;
- la ragione sociale e il codice fiscale della società di emissione;
- il valore facciale espresso in valuta corrente;
- il termine temporale di utilizzo;
- uno spazio riservato alla apposizione della data di utilizzo, della firma del titolare e del timbro dell'esercizio convenzionato presso il quale il buono pasto viene utilizzato;
- la dicitura *“Il buono pasto non è cedibile, né cumulabile oltre il limite di otto buoni, né commercializzabile o convertibile in denaro; può essere utilizzato solo se datato e sottoscritto dal titolare”*.

Nei buoni pasto in forma elettronica: le indicazioni di cui sopra sono associate elettronicamente in fase di memorizzazione sul relativo carnet elettronico.

MENSA AZIENDALE E SERVIZI SOSTITUTIVI SERVIZI SOSTITUTIVI DELLA MENSA

I SOGGETTI EROGANTI

Il servizio sostitutivo di mensa reso a mezzo dei buoni pasto è erogato da quei soggetti che sono legittimati a esercitare, oltre che la somministrazione di alimenti e bevande e l'attività di mensa aziendale, anche:

- la vendita al dettaglio dei prodotti appartenenti al settore merceologico alimentare;
- la vendita al dettaglio nei locali di produzione e nei locali attigui dei prodotti alimentari;
- la vendita al dettaglio e la vendita per il consumo sul posto dei prodotti provenienti dai propri fondi effettuata dagli imprenditori agricoli, dai coltivatori diretti e dalle società semplici agricole;
- nell'ambito dell'attività di agriturismo, la somministrazione di pasti e bevande, costituiti prevalentemente da prodotti propri e da prodotti di aziende agricole della zona, presso la propria azienda.

MENSA AZIENDALE E SERVIZI SOSTITUTIVI SERVIZI SOSTITUTIVI DELLA MENSA

INDENNITA' SOSTITUTIVE

Indennità sostitutiva per addetti ubicati in unità produttive prive di servizi di ristorazione.

Ris. n. 41/E/2000:

- valutazione del singolo caso
- esistenza pausa pranzo
- assegnazione ad una unità produttiva
- servizi non raggiungibili nel tempo di pausa senza mezzi di trasporto
- ANCHE COLORO CHE SVOLGONO FUNZIONI AMMINISTRATIVE.

I chiarimenti della RM 41 si ritengono ancora attuali.

Guido Berardo

MENSA AZIENDALE E SERVIZI SOSTITUTIVI SERVIZI SOSTITUTIVI DELLA MENSA

L'OPZIONE

Il legislatore non ha dettato regole particolari in merito alle diverse opzioni disponibili.

Effetti: il datore di lavoro può:

- scegliere la modalità che ritiene più facilmente adottabile in funzione delle proprie esigenze organizzative e dell'attività svolta;
- prevedere più sistemi contemporaneamente.

Ad esempio, può istituire:

- il servizio di mensa per una categoria di dipendenti;
- i ticket restaurant per un'altra categoria oppure può istituire:
- il servizio di mensa e,
- nello stesso tempo corrispondere i ticket ai dipendenti che per esigenze di servizio non possono usufruire del servizio mensa.
- E' da escludere che lo stesso dipendente, con riferimento alla medesima giornata lavorativa, possa fruire del servizio mensa e utilizzare anche il ticket.

CONTRIBUTI PREVIDENZA E ASSISTENZA SANITARIA

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Legge 28 dicembre 2015, n. 208.

Art. 1, co. 184-bis. *Non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva:*

- a) *i contributi alle forme pensionistiche complementari anche se eccedenti i limiti ... (euro 5.164,57). Tali contributi non concorrono a formare la parte imponibile delle prestazioni pensionistiche complementari;*
- b) *i contributi di assistenza sanitaria di cui all'articolo 51, comma 2, lettera a), del TUIR versati per scelta del lavoratore in sostituzione ... anche se eccedenti i limiti indicati nel medesimo articolo 51, comma 2, lettera a).*

CONTRIBUTI PREVIDENZA E ASSISTENZA SANITARIA

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Circ. n. 5/E/2018:

I contributi alla previdenza complementare se versati in sostituzione del premio di risultato possono essere esclusi dalla formazione del reddito complessivo del lavoratore per un importo di euro 8.164,57 potendo aggiungersi al limite di deducibilità di euro 5.164,57.

Quale ulteriore misura di favore, è previsto che l'esclusione dal reddito dei contributi versati alla previdenza complementare in sostituzione dei premi di risultato non ha effetti sulla tassazione della prestazione pensionistica.

CONTRIBUTI PREVIDENZA E ASSISTENZA SANITARIA

ASSISTENZA SANITARIA

Circ. n. 5/E/2018

Dal 2017 i contributi versati ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale in sostituzione di premi di risultato non concorrono a RLD anche se aggiuntivi a contributi già versati dal datore di lavoro o dal lavoratore per un importo di euro 3.615,20.

Deducibilità o detraibilità delle spese sanitarie rimborsate dalla cassa?

La deduzione o detrazione degli oneri è possibile nella misura in cui la relativa spesa sia rimasta a carico del contribuente, condizione che non sussiste qualora la spesa sia sostenuta o rimborsata a seguito di contributi dedotti dal reddito o che non hanno concorso alla formazione del reddito, come nel caso di contributi versati in sostituzione di premi di risultato agevolabili.

Effetti: spesa non detraibile o deducibile.

Circ. Assonime n. 22/2018:

- le casse devono operare rispettando principi di mutualità, che esistono ad esempio quando la cassa copre non autosufficienza o gravi malattie;
- problemi quando c'è stretta correlazione tra contributo percepito dalla cassa e prestazione resa al dipendente.

Guido Berardo

CONTRIBUTI PREVIDENZA E ASSISTENZA SANITARIA

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Circ. n. 5/E/2018:

I contributi alla previdenza complementare se versati in sostituzione del premio di risultato possono essere esclusi dalla formazione del reddito complessivo del lavoratore per un importo di euro 8.164,57 potendo aggiungersi al limite di deducibilità di euro 5.164,57.

Quale ulteriore misura di favore, è previsto che l'esclusione dal reddito dei contributi versati alla previdenza complementare in sostituzione dei premi di risultato non ha effetti sulla tassazione della prestazione pensionistica.



Per maggiori informazioni:
europa@anci.piemonte.it
welfare@pie.camcom.it



In collaborazione con



fondo sociale europeo
e fondo europeo sviluppo regionale

Grazie per l'attenzione



per una crescita intelligente,
sostenibile ed inclusiva

www.regione.piemonte.it/europa2020

INIZIATIVA CO-FINANZIATA CON FSE E FESR