

Strumenti di lavoro n. 7/2018

La linea sottile tra *benefit* e *welfare*

di Carlo Cavalleri e Ilaria Conte – consulenti del lavoro

Sempre più spesso ci imbattiamo in richieste da parte delle aziende di erogazione di beni e/o servizi ai dipendenti, sia in forma individuale che a carattere collettivo o plurimo, al fine di ottimizzare il rapporto con i dipendenti, creando una fidelizzazione, ottenendo una maggior produttività e una miglior efficienza e, al tempo stesso, quando possibile, un abbattimento dei costi.

Fin dove arriva il welfare, e l'applicazione dei relativi benefici, e quando, invece, un bene, una prestazione o un servizio, erogato a titolo di welfare, potrebbe sfociare nell'applicazione delle agevolazioni previste dalla normativa per i c.d. fringe benefit?

Andremo ad analizzare brevemente le 2 tipologie, per poi esaminare alcuni casi specifici e attuali.

Introduzione

Il *fringe benefit* è una retribuzione in natura erogata al singolo lavoratore e, a seconda della tipologia di bene o servizio riconosciuto, soggiace a un trattamento fiscale differente. L'[articolo 51](#), Tuir, rubricato “determinazione del reddito da lavoro dipendente” amplia tale nozione, prevedendo un elenco di forme retributive diverse dal denaro.

Come regola generale, il comma 3 dell'articolo 51, Tuir, prevede, tenuto conto che il comma 1 dell'articolo 51 include nel reddito di lavoro dipendente “*tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo di imposta, anche sottoforma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro*”, che ai fini della determinazione in denaro dei valori (comma 1), compresi quelli dei beni ceduti e dei servizi prestati al coniuge del dipendente o a familiari indicati nell'[articolo 13](#), si applicano le disposizioni relative alla determinazione del valore normale del bene. Se il valore dei beni ceduti o dei servizi prestati complessivamente non supera l'importo di 258,22 euro nel periodo di imposta, non concorrono a formare il reddito: se il valore risulta superiore al limite, concorrono interamente, senza applicazione di alcuna franchigia.

Vi sono poi una serie di casistiche, destinate a una specifica disciplina nel Tuir: innanzitutto dell'auto a uso promiscuo (articolo 51, comma 4, lettera a), ovvero l'auto utilizzata dal lavoratore sia per ragioni aziendali sia per fini personali, per cui

“si assume il 30% 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 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”.

Il prestito al dipendente ([articolo 51](#), comma 4, lettera b), per cui

“si assume il 50 per cento della differenza tra l'importo degli interessi calcolato al tasso ufficiale di sconto vigente al termine di ciascun anno e l'importo degli interessi calcolato al tasso applicato sugli stessi. Tale disposizione non si applica per i prestiti stipulati anteriormente al 1 gennaio 1997, per quelli di durata inferiore ai dodici mesi concessi, a seguito di accordi aziendali, dal datore di lavoro ai dipendenti in contratto di solidarietà o in cassa integrazione guadagni o a dipendenti vittime dell'usura ai sensi della legge 7 marzo 1996, n. 108, o ammessi a fruire delle erogazioni pecuniarie a ristoro dei danni conseguenti a rifiuto opposto a richieste estorsive ai sensi del decreto-legge 31 dicembre 1991, n. 419, convertito con modificazioni, dalla legge 18 febbraio 1992, n. 172”.

I fabbricati concessi in locazione, in uso o in comodato (articolo 51, comma 4, lettera c), per i quali

“si assume la 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. Per i fabbricati concessi in connessione all'obbligo di dimorare nell'alloggio stesso, si assume il 30 per cento della predetta differenza. Per i fabbricati che non devono essere iscritti nel catasto si assume la differenza tra il valore del canone di locazione determinato in regime vincolistico o, in mancanza, quello determinato in regime di libero mercato, e quanto corrisposto per il godimento del fabbricato”.

Welfare aziendale: gli strumenti utilizzabili

Il welfare aziendale è un tema ormai di gran moda e che ha subito, negli ultimi anni, importanti cambiamenti e implementazioni dal punto di vista normativo e di attuazione concreta, a favore delle piccole-medie imprese. Prima della Legge di Stabilità 2016 era un “lusso” che si potevano permettere solamente le grandi aziende.

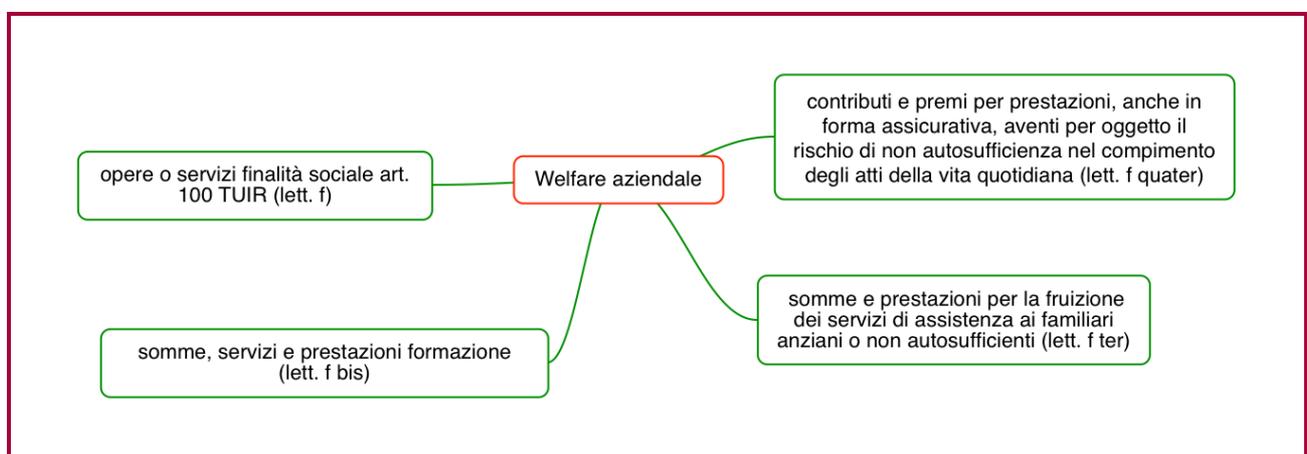
Si tratta di un interessante strumento attraverso il quale il datore di lavoro, tramite una serie di iniziative, persegue il fine di incrementare il benessere dei lavoratori e delle loro famiglie, con una

diversa ripartizione della retribuzione, che può consistere sia in *benefit* di natura monetaria sia nella fornitura di servizi, o un insieme delle 2 ipotesi.

Il ruolo principale è svolto dall'accordo, che può essere collettivo a livello nazionale, territoriale o aziendale, ovvero dal regolamento aziendale.

Il riferimento normativo di quello che può rientrare nel *welfare* è sempre l'[articolo 51](#), comma 2, lettera f)-lettera f *quater*), Tuir, che di seguito si riportano per completezza:

- lettera f): *“l'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari indicati nell'articolo 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100”;*
- lettera f-bis): *“le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari”;*
- f-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'articolo 12”;*
- f-quater): *“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), numeri 1) e 2), del decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali 27 ottobre 2009, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 12 del 16 gennaio 2010, o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie”.*



Composizione del paniere *welfare*

Nella predisposizione di un piano di *welfare*, il datore di lavoro può offrire un paniere di opere, beni, prestazioni e servizi alla generalità dei dipendenti o a singole categorie, dove per categorie, non si intende solamente la classica suddivisione tra dirigenti, quadri, impiegati e operai, ma i lavoratori legati da una caratteristica comune, come i lavoratori con figli, coloro che hanno un reddito che rientra in una determinata fascia o, ancora, i lavoratori che svolgono il turno di notte.

Oltre a valutazioni di carattere fiscale e contributivo, l'offerta del *welfare*, affinché trovi riscontro positivo da parte dei lavoratori, deve essere preceduta da un'attenta analisi della popolazione aziendale: studiare quali solo le situazioni famigliari, le abitudini, le passioni, le possibili esigenze proprie e dei familiari. Se agli stessi venissero offerti beni, prestazioni o servizi a loro non utili si perderebbe la finalità che il *welfare*, per come è concepito, dovrebbe e vorrebbe raggiungere. Ad esempio, la società stipula una convenzione con una famosa catena di palestre, che offre sicuramente numerosi servizi, ma distanti dal luogo di abitazione o di lavoro, oppure la società offre corsi e/o servizi di formazione per i figli, ma la maggioranza dei lavoratori non ha figli o non rientra in una fascia utile al servizio offerto e, ancora, la società offre pacchetti viaggio, ma i lavoratori interessati hanno esigenze più concrete, preferendo servizi di carattere più strettamente necessario, e così via. Non essendovi il soddisfacimento dei bisogni dei lavoratori, a catena, non vi sarebbe un miglioramento del clima aziendale, una maggior produttività, una maggior fidelizzazione; anzi, per contro, potrebbe essere visto come una mancanza di attenzione nei loro confronti e scatenare reazioni negative.

Alcuni problemi operativi

Vi sono poi situazioni che potrebbero lasciare qualche dubbio all'attribuzione della natura di *welfare*: ipotizziamo che ai dipendenti siano offerti pacchetti soggiorno "*all inclusive*" in località esotiche per le quali, però, il lavoratore debba sostenere importanti spese di viaggio.

In questo caso, benché i lavoratori fruirebbero sicuramente del vantaggio di un soggiorno "spesato", verrebbe ugualmente raggiunto lo scopo primario del *welfare*, sapendo che gli stessi, a fronte della fruizione del servizio offerto, si troverebbero a tirare fuori denari, sostenendo quindi un sacrificio?

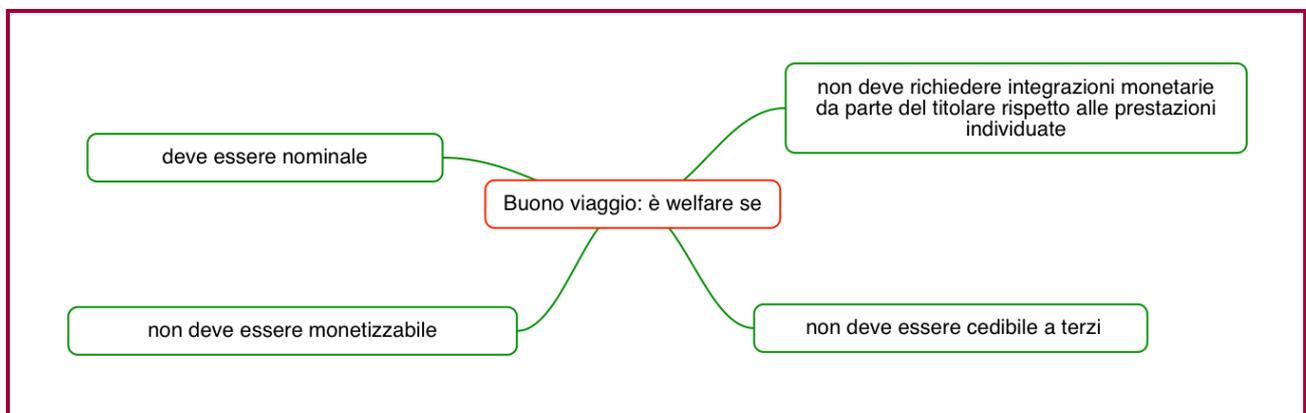
L'Agenzia, sul punto, non entra nel merito nei recenti chiarimenti forniti con la circolare n. 5/E/2018: in via prudenziale è comunque opportuno che il viaggio sia considerato nella proposta di vacanza, in quanto elemento minimo e necessario per la fruizione del soggiorno offerto.

Ulteriore situazione che ha creato dubbi interpretativi in merito alla collocazione, e al relativo trattamento fiscale, riguarda quelle tipologie di "buoni viaggio" che riconoscono il diritto al titolare di scegliere fra un paniere di servizi ricreativi, ad esempio le c.d. *smart box*: possono essere utilizzati dal datore di lavoro per l'erogazione ai dipendenti di servizi di *welfare* non imponibili, di cui all'[articolo 51](#), comma 2, lettera f), Tuir, oppure, rientrano in quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, che racchiude i beni e servizi erogati di valore complessivo non superiore a 258,23 euro?

Innanzitutto, è bene ricordare che l'articolo 51, comma 3-bis, Tuir, autorizza l'erogazione di beni, prestazioni di opere e servizi da parte del datore di lavoro anche mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale.

Ma per poter essere incluso nel *welfare*, il buono viaggio deve essere nominale, non monetizzabile o cedibile a terzi, né richiedere integrazioni monetarie da parte del titolare rispetto al valore della prestazione di servizi identificata nel titolo.

In assenza di tali caratteristiche, la *smart box* non può che rientrare nella categoria dei *fringe benefit*, con l'esenzione fino a 258,22 euro.



Relativamente ai premi assicurativi è stato introdotto dalla Legge di Bilancio 2017, all'articolo 51, Tuir, il punto f-*quater*), sopra riportato.

L'Agenzia delle entrate, con la [circolare n. 5/E/2018](#), ha quindi precisato che non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente solo i contributi e i premi versati per le polizze c.d. *long term care* e *dread disease*, ovvero per le polizze volte ad assicurare le terapie di lungo corso e le malattie gravi, a favore dei dipendenti.

La circolare n. 5/E/2018 precisa che sono riconducibili alla prima tipologia le polizze dirette a garantire una copertura assicurativa per stati di non autosufficienza del dipendente (le cui caratteristiche sono definite dall'[articolo 2](#), comma 2, lettera d), nn. 1 e 2, D.M. 27 ottobre 2009), che richiedono generalmente il sostenimento di spese per lunga degenza. Appartengono, invece, alla seconda casistica (*dread disease*) le polizze volte a garantire una copertura assicurativa contro il rischio di insorgenza di malattie particolarmente gravi.

Con riferimento alle gravi patologie, secondo l'Agazia delle entrate si può fare riferimento all'elenco delle malattie professionali per le quali è obbligatoria la denuncia all'Ispettorato del lavoro, di cui all'[articolo 139](#), D.P.R. 1124/1965, elenco pubblicato con [D.M. 18 aprile 1973](#) e da ultimo aggiornato con [D.M. 10 giugno 2014](#).

Considerando, quindi, che l'esclusione dal reddito imponibile è prevista solo per le 2 tipologie di coperture sopra esaminate, e solo per quelle stipulate a favore del lavoratore e non dei familiari, è fondamentale che, qualora il premio copra diverse tipologie di rischi o anche i familiari, le stesse compagnie contabilizzino separatamente i rispettivi importi, in modo tale da consentire le corrette applicazioni di carattere fiscale. Gli eventuali premi a copertura, ad esempio, di invalidità, caso morte o stipulati a favore dei familiari sono totalmente imponibili, salvo la possibilità di ricondurli all'[articolo 51](#), comma 3, Tuir, in base al quale non concorre alla formazione del reddito di lavoro dipendente il "valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo di imposta a 258,23 euro" o, ai sensi dell'articolo 51, comma 2, lettera a), alle condizioni e nei limiti previsti da tale disposizione.

Si ricorda, poi, che è prevista la possibilità per i dipendenti di convertire premi di risultato, definiti da accordi di secondo livello, per i quali si applica, se più favorevole, la tassazione sostitutiva del 10%, in *welfare* aziendale. Analizziamo alcune ipotesi.

Conversione premio in auto ad uso promiscuo

Qualora il premio fosse pari a 3.000 euro si applicherà la tassazione ordinaria per l'importo risultante dalle tabelle Aci, secondo quanto previsto dall'articolo 51, Tuir, ad esempio valore pari a 2.000 euro, e la tassazione agevolata del 10% per la differenza, pari a 1.000 euro.

Conversione del premio con l'uso di fabbricati

In tale ipotesi la tassazione avviene considerando al 30%, la rendita catastale, aumentata delle relative spese a carico della proprietà, al netto di quanto trattenuto al lavoratore.

Se al lavoratore spettasse un premio sempre di 3.000 euro e il valore catastale, al netto delle spese e di quanto trattenuto, fosse di 1.500 euro, agli ulteriori € 1.500 euro sarebbero soggetti a detassazione. Operano discipline specifiche per la previdenza complementare e i premi assicurativi.

Infatti, in tale ipotesi, nonostante il limite generale della deducibilità fino all'importo massimo di 5.164,57 euro, in caso di conversione dell'importo erogabile a titolo di premio di produzione in contributi alla previdenza complementare, il tetto di cui sopra non si applica.

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

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 abbia effetti sulla tassazione della prestazione pensionistica.

Per cui, se il lavoratore avesse un montante contributivo per l'anno in corso di 5.000 euro e un premio pari a 3.000 euro, il complessivo importo di 8.000 euro sarebbe totalmente deducibile.

Restando in tema di previdenza complementare, capita sempre più spesso di leggere nei piani di *welfare* previsioni che stabiliscano che, nel caso in cui il lavoratore non scelga tra il paniere di servizi e prestazioni resi disponibili dal datore di lavoro entro una tale data, l'importo spettante venga destinato alla previdenza complementare, qualora il lavoratore sia iscritto.

Dal periodo d'imposta 2017, in riferimento ai contributi versati a enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale in sostituzione di premi di risultato, essi non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente anche se aggiuntivi a contributi già versati dal datore di lavoro o dal lavoratore per un importo di 3.615,20 euro. A tale importo potrà infatti aggiungersi l'ulteriore importo di contributi esclusi dal reddito nel limite massimo di 3.000 euro.

Nel caso delle assicurazioni, inoltre, il premio di risultato convertito in assicurazione a copertura di LTC o gravi patologie, beneficia della totale esenzione senza l'applicazione del massimale di 3.615,20 euro previsto per le polizze generiche.