

MODIFICHE AL TUIR E WELFARE AZIENDALE



SEMINARIO TECNICO SULLA LEGGE DI STABILITÀ, ROMA 20 APRILE 2016
Intervento di Francesco delli Falconi, esperto fiscale

MODIFICHE AL TUIR E WELFARE AZIENDALE

SEMINARIO TECNICO SULLA LEGGE DI STABILITÀ, ROMA 20 APRILE 2016 - INTERVENTO DI FRANCESCO DELLI FALCONI

Welfare aziendale e premio di produttività

La prima cosa che mi sento di dire è: quando si parla di questa materia teniamo sempre ben distinto il welfare aziendale ed il premio di risultato.

Quando si parla di welfare e premio di risultato sono due cose completamente distinte che si incontrano in un solo punto, quando si parla del famoso comma 184 articolo 1 della Legge 208 del 2015, soltanto quando si parla di sostituibilità, altrimenti parliamo di cose che tra loro sono distanti.

Erano due obiettivi. Un obiettivo era sistematizzare, semplificare, estendere il ricorso al welfare aziendale, un altro obiettivo era introdurre a regime la detassazione del premio di risultato. Perché dal 2008 al 2014 la detassazione era soltanto in via sperimentale; era stata finanziata con l'abrogazione di una norma a titolo definitivo, la famosa norma sui sussidi occasionali e sulle erogazioni liberali di modico valore in occasione di festività, il famoso pacco di Natale che era esente nei limiti dei 258 euro anche sotto forma monetaria, non parliamo di compensi in natura al di sotto dei 258 euro per quello ancora è prevista l'agevolazione.

2008 – Abrogazione della norma

Ma nel 2008 si abrogò la Legge, con la famosa lettera B comma 2 articolo 51, dove era prevista l'ipotesi di non concorrenza alla formazione del reddito dell'erogazione in reddito, dove le erogazioni liberali inferiori a 258 euro in occasione di festività date alla generalità o categorie di dipendenti nonché i sussidi occasionali dati dal datore di lavoro per gravi esigenze familiari o del dipendente per cui con quella norma, e quella norma, a me piace sempre ricordarlo, in realtà era l'unica norma vera di welfare aziendale che noi avevamo nel Testo Unico fin dal 1997 e che nel 2008 fu abrogata.

Era una norma che permetteva al datore di lavoro di **andare incontro alle esigenze del dipendente** che magari affrontava un lutto, una malattia grave in famiglia. In questi casi, il datore di lavoro poteva dare quelle somme senza alcun limite ma che ovviamente erano giustificate da quell'evento; quelle somme non concorrevano a formare il reddito per espressa previsione normativa. Oggi se il datore di lavoro provvede con queste erogazioni, purtroppo queste concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente su cui quindi pagare imposte e contributi.

Quindi, nel 2008 fu abrogata questa norma a titolo definitivo per finanziare un'altra norma di carattere straordinario, o meglio sperimentale, che era appunto la **detassazione dei premi di risultato**. Allora proprio perché fu finanziata con l'abrogazione di una norma certa, i famosi 258 euro perché in questa lettera b c'erano le erogazioni liberali di modico valore, e l'ambito era molto esteso si parlava di retribuzione di produttività, c'erano i famosi straordinari, si parlava di maggiorazione di retribuzione, c'erano i premi di risultato, si parlava di tutto.

Allora nel 2008 quando fu introdotta la detassazione operava su tutta una serie di componenti che trovavano giustificazione in uno sforzo, in una volontà, in una potenzialità di alcune misure fatte per migliorare produttività, redditività, innovazione, efficienza e qualità, come diceva Leonardi allora si premiava anche lo sforzo, la potenzialità della misura, non si premiava l'effettivo risultato perché poi nessuno era in grado di andare verificare se effettivamente quel risultato c'era stato o non c'era stato.

MODIFICHE AL TUIR E WELFARE AZIENDALE

SEMINARIO TECNICO SULLA LEGGE DI STABILITÀ, ROMA 20 APRILE 2016 - INTERVENTO DI FRANCESCO DELLI FALCONI

La novità: misurare l'incremento del risultato

Oggi la vera novità, e lo ha ricordato anche il prof. Del Conte, è proprio questa: si va a premiare l'**incremento del risultato** e su questo bisogna fare molta attenzione, perché molte Aziende oggi, dato che, come abbiamo visto il Decreto attuativo della Legge di stabilità prevede un'efficacia anche per il pagato 2016 ma relativo a risultati del 2015, è evidente che molte aziende hanno già dei contratti aziendali in essere dove vengono rilevati i risultati del 2015 dove magari ci sono degli indicatori di produttività o di redditività.

E quindi l'erogazione è subordinata al raggiungimento degli obiettivi, ma attenzione perché la norma presuppone che ci sia un incremento. Quindi se ad esempio io prevedessi l'erogazione di un premio al raggiungimento di un EBITDA ma quell'EBITDA per il 2015 fosse più basso di quello del 2014, non si applicherebbe la detassazione; quindi attenzione non è soltanto il fatto di avere un raggiungimento di un obiettivo (di redditività, di produttività, efficienza, qualità, innovazione) è l'incremento, incremento che deve essere misurato, il criterio lo scelgono le parti ma comunque sia un criterio ci deve essere e deve misurare un incremento, quindi molta attenzione su questo aspetto.

Ci si domanda se a quel punto è possibile prevedere l'integrazione di un accordo già esistente. Questo è un aspetto su cui si sta discutendo in ambito aziendale ed è una valutazione che dovrà essere fatta anche da un punto di vista dell'amministrazione finanziaria, ma ad ogni modo ricordiamoci che il Decreto oggi presuppone che per quei contratti che prevedono un'erogazione nel 2016 relativi a premi del 2015 è necessario che quei contratti, se non sono stati depositati, vengano depositati entro 30 giorni dalla data di pubblicazione del Decreto attuativo che ad oggi non è stato pubblicato, sappiamo che il Decreto è del 25 marzo che è in corso di pubblicazione; noi quanto meno dobbiamo tener conto del fatto che abbiamo una scadenza che sono i 30 giorni di deposito dall'entrata di pubblicazione del Decreto perché comunque sia questa è una sorta di apertura, è un regime transitorio che si dà, ma è anche legittimo che ci sia questo regime transitorio anche perché quando sono state fatte le stime di gettito ovviamente nelle stime di gettito c'è anche il 2016 anzi questo lo vedete dalla relazione tecnica alla Legge di stabilità e il 2016 naturalmente è un pagato relativo al 2015, quindi necessariamente quella stima di gettito deve riferirsi a risultati relativi al 2015; però attenzione perché su questo la norma è estremamente chiara e sia la norma che il Decreto sono estremamente chiari e non danno adito ad interpretazioni differenti.

È l'incremento che deve essere premiato tanto è vero che è un incremento su diversi obiettivi: **produttività**, **redditività** ma anche **efficienza**, **qualità** ed **innovazione** perché altrimenti sarebbe impensabile fosse un incremento in una produttività a tendere per tutti i prossimi anni, perché questo è un regime che funziona a sistema e per i prossimi anni non è sperimentale. L'incremento deve avvenire in uno qualsiasi di questi 5 obiettivi, questo è un aspetto molto importante.

MODIFICHE AL TUIR E WELFARE AZIENDALE

SEMINARIO TECNICO SULLA LEGGE DI STABILITÀ, ROMA 20 APRILE 2016 - INTERVENTO DI FRANCESCO DELLI FALCONI

Incentivare il welfare aziendale

Come vi dicevo bisogna tenere separati il welfare aziendale dal premio di rendimento: quindi innanzitutto l'obiettivo, come giustamente diceva il prof. Leonardi, è incentivare il welfare aziendale, renderlo più facile, renderne il ricorso più agevole e soprattutto da parte di soggetti che fino ad oggi non vi potevano accedere e con attori che fino ad oggi erano esclusi.

Perché fino ad oggi c'erano dei limiti, perché c'erano dei soggetti esclusi, perché la norma fiscale era scritta in modo tale per cui l'offerta di tutta una serie di servizi che fanno parte di pacchetti interessanti ed importanti di welfare aziendale era limitata nei fatti soltanto a poche aziende, a quelle aziende grandi perché, perché spesso quando tutti voi sentite parlare del famoso articolo 100 del Testo Unico sulle Imposte di Reddito (TUIR), quello che prevede una deducibilità limitata per il datore di lavoro per quelle opere e servizi offerti ad una generalità o categorie di dipendenti per **specifiche finalità di istruzione, educazione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto**, questa è la dizione dell'art. 100.

Dal punto di vista di tassazione del reddito lavoro dipendente fino alla Legge di stabilità, se questi servizi erano offerti dal datore di lavoro, e la norma diceva volontariamente offerti dal datore di lavoro, la fruizione di queste opere e servizi non concorrevano a formare il reddito di lavoro dipendente.

Cosa prevede il TUIR

Un passo indietro, perché pochi poi conoscono diciamo tutti i rapporti all'interno del TUIR tra **deducibilità dei costi in capo al datore di lavoro e assoggettamento ad imposizione di determinate corresponsioni in capo al dipendente**.

Dobbiamo sempre ricordarci che per un datore di lavoro i costi sono deducibili in quanto inerenti, ossia in quanto concorrono alla formazione dei ricavi; per quanto riguarda le spese di lavoro esiste un articolo ben specifico ed è l'**articolo 95** del TUIR che dice che tutte le spese di lavoro sono deducibili per il datore di lavoro, quindi vuol dire che tutto quello che io erogo ai miei dipendenti e quindi lo faccio per essermi assunto un obbligo di erogare determinati soldi, beni, utilità e servizi, tutti questi costi sono inerenti e quindi deducibili dal reddito di impresa: quindi se il datore di lavoro offre dei servizi e lo fa in virtù di un obbligo deduce tutto.

Poi c'è l'**articolo 100**. L'art. 100 è intestato, è recante oneri sociali quindi riguarda tutte le erogazioni liberali, non solo queste relative ai dipendenti: e che cosa dice questo articolo al primo comma? Che se il datore di lavoro offre opere e servizi per queste specifiche finalità di istruzione, educazione, ricreazione, assistenza sociale, sanitaria e culto, a quel punto dato che sono una sorta di erogazioni liberali perché il datore di lavoro lo fa volontariamente, la deducibilità non è piena, è limitata. A che cosa è limitata?

MODIFICHE AL TUIR E WELFARE AZIENDALE

SEMINARIO TECNICO SULLA LEGGE DI STABILITÀ, ROMA 20 APRILE 2016 - INTERVENTO DI FRANCESCO DELLI FALCONI

Si prende il costo del lavoro del datore di lavoro, composto quindi da tutte le retribuzioni di tutti i dipendenti, i contributi, accantonamento a TFR, tutto quello che riguarda i dipendenti, è un unico montante; si determina il 5 per 1000 e questo 5 per 1000 costituisce la franchigia entro cui il datore di lavoro può dedursi tutti questi costi.

Per cui noi abbiamo le famose **opere e servizi per finalità ricreative**, ad esempio la palestra offerta ai dipendenti; se il datore di lavoro la offre in virtù di un obbligo deduce integralmente, se lo fa volontariamente, quindi senza essersi assunto un obbligo, ha una deducibilità limitata nella misura del 5 per 1000 del costo del lavoro. Dall'altra parte in capo al dipendente abbiamo una sorta di simmetria, perché se questi servizi erano offerti in virtù di un obbligo assunto dal datore di lavoro il dipendente era tassato, per cui il datore di lavoro deduceva tutto mentre il dipendente era tassato integralmente; se invece erano offerti volontariamente il datore deduceva in parte ed il dipendente non era tassato; quindi per il legislatore fiscale esisteva una asimmetria tra deducibilità in capo al datore e tassazione in capo al dipendente.

Il sistema sulla carta era perfetto, ma in realtà non lo era perché con le **aziende grandi**, con una dimensione di dipendenti estremamente elevate, il 5 per 1000 era una franchigia estremamente capiente, per cui le grandi aziende - Luxottica, Telecom, Poste, Ferrovie, tutte imprese con dimensioni numeriche elevate - che hanno un limite del 5 per 1000 molto elevato, possono offrire questi servizi quanti ne vogliono a tutti i dipendenti, facendolo volontariamente: per cui i dipendenti non sono tassati e le società possono dedursi integralmente tutto, ma lo devono fare volontariamente. Ecco quindi il primo aspetto è che le rappresentanze sindacali erano escluse dalla contrattazione di questi servizi perché se fossero state coinvolte il datore avrebbe dato dei servizi assumendosi un obbligo e pertanto per il datore di lavoro sarebbero stati comunque deducibili, ma per il dipendente ci sarebbe stata una tassazione. Ora è evidente che le **aziende medio-piccole** hanno un numero limitato di dipendenti, quindi hanno un limite del 5 per 1000 molto basso, per cui questi costi in genere diventano indeducibili dal reddito di impresa, per cui piccole e medie imprese non possono offrirle volontariamente ma devono farlo assumendosi un obbligo secondo contratto e regolamento aziendale. Ecco che quindi è possibile coinvolgere le rappresentanze sindacali per poter dedurre questi costi, peccato che con la norma esistente questi dipendenti sarebbero stati tassati quindi veniva meno l'interesse ad offrire servizi welfare perché il dipendente, tassato per tassato, avrebbe comunque preferito dei soldi.

Quindi ecco un sistema che per il legislatore fiscale era perfetto, in realtà creava delle grosse differenze, per cui grandi imprese potevano offrire servizi di welfare strutturati, all'avanguardia, complessi, le piccole e medie imprese non potevano farlo e le rappresentanze sindacali erano comunque tagliate fuori da questo tipo di contrattazioni. Per cui quello che si vedeva era che i premi di risultato, magari contrattati con le rappresentanze sindacali, offrivano una serie di servizi dati da assistenza sanitaria entro certi limiti, previdenza complementare entro altri limiti, borse di studio ai familiari, asili nido, colonie climatiche che erano servizi che non sono indicati nell'articolo 100 ma sono disciplinati da altri commi dell'articolo 51 del TUIR che determina la base imponibile per i dipendenti; ma quelle famose opere e servizi per specifiche finalità di ricreazione, istruzione, educazione, assistenza sociale, sanitaria e culto, queste opere e servizi erano escluse dalla contrattazione con le rappresentanze sindacali, per cui avevamo piani di welfare aziendale di livello base che quindi potevano essere

MODIFICHE AL TUIR E WELFARE AZIENDALE

SEMINARIO TECNICO SULLA LEGGE DI STABILITÀ, ROMA 20 APRILE 2016 - INTERVENTO DI FRANCESCO DELLI FALCONI

concordati con le rappresentanze sindacali e adottati da società piccole e medie, e poi avevamo dei piani estremamente complessi e articolati sviluppati che venivano fatti soltanto da aziende grandi.

(Primo intervento) Oneri di utilità sociale

Ecco quindi che il primo intervento è stato appunto operare nel combinato disposto dall'articolo 100 e 51 del TUIR per far sì che questa offerta di queste specifiche opere e servizi potesse essere fatta sia **volontariamente** che **in esecuzione di un obbligo assunto con contratto accordo e regolamento aziendale**, senza che ci fosse una differenziazione nella tassazione in capo al dipendente; questo dice oggi la lettera f dell'articolo 51 del TUIR, mi dice che "non concorrono a formare i redditi la fruizione di opere e servizi messe a disposizione dal datore di lavoro a generalità o categorie di dipendenti volontariamente o in esecuzione di un contratto, accordo o regolamento aziendale per le finalità di cui all'articolo 100". Per cui l'art. 100 è richiamato solo per le **finalità**: non è richiamato integralmente ma solo per le finalità, per cui finalità di **istruzione, educazione, ricreazione, assistenza sociale, sanitaria o culto**, quindi questo è stato il primo intervento.

(Secondo intervento) Spese di istruzione ed educazione

Il secondo intervento era eliminare un po' di rigidità che la norma e le interpretazioni che erano state rese dalle Agenzie delle Entrate si portavano.

Perché un altro intervento che è stato fatto, è stato fatto sulla lettera f-bis dell'art. 51. La lettera f-bis dell'art. 51 mi diceva: "non concorrono a formare reddito quelle somme sussidi prestazioni e servizi per la frequenza di asili nido o colonie climatiche nonché borse di studio a favore dei familiari dei dipendenti".

Questa norma ha funzionato per tanti anni ma in realtà aveva delle rigidità.

Innanzitutto **colonie climatiche**: la definizione di colonie climatiche non esiste nella legge per cui la difficoltà per tanti soggetti di andare a capire cosa dovesse essere inteso per colonia climatica: alcune aziende davano un'interpretazione assolutamente restrittiva, altre ammettevano tutto era necessario svecchiare il TUIR su questa materia da definizioni che oramai erano desuete, per cui colonie climatiche sono state cambiate oggi con **centri estivi e invernali**.

Avevamo un problema di interpretazione sull'**asilo nido**. Allora quando si parla innanzitutto di asilo nido e **borse di studio**, l'Agenzia delle Entrate aveva interpretato in senso ampio le borse di studio dicendo che per borse di studio entrava qualsiasi sussidio atto alla formazione dei familiari del dipendente, specificamente i figli. Quindi noi avevamo che l'asilo nido era escluso, tutti i sussidi per la formazione corsi di studio erano esclusi, ed avevamo una sentenza della Corte costituzionale del 2008 richiamata dalle Agenzie delle Entrate in un interpello non pubblicato del 25 luglio 2015 dove si diceva "attenzione la scuola materna non è compresa".

Quindi avevamo una situazione fiscale per cui la cura dei figli da 0 a 3 anni era agevolata, dai 6 anni a n. anni perché poi il corso di studio anche il figlio iscritto all'università fuori corso andava bene, ma stranamente non andava bene da 3 ai 6 anni per cui la scuola materna, dell'infanzia non era agevolata e questo era

MODIFICHE AL TUIR E WELFARE AZIENDALE

SEMINARIO TECNICO SULLA LEGGE DI STABILITÀ, ROMA 20 APRILE 2016 - INTERVENTO DI FRANCESCO DELLI FALCONI

inaccettabile, andava modificata soprattutto perché poi il 16 giugno 2015 è entrato in vigore il Decreto della buona scuola che ha cambiato tutta l'impostazione della formazione, tant'è che oggi la lettera f-bis mi parla di **servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare**, compresi i servizi integrativi e le mense ad essi connesse.

Perché le mense? Perché un'altra lettura dell'Agenzia era che l'ipotesi di non concorrenza operasse soltanto per la frequenza all'asilo nido per cui se nella retta c'era anche la mensa bisognava scorporare la parte della mensa e questa in caso di rimborso doveva essere assoggettata a tassazione. Ci sono degli asili nido, o comunque delle città come Milano dove negli asili nido non è permesso portare cibo, per cui la mensa è per forza integrata nella retta: perché non si può dire, no io non faccio mangiare mio figlio nella mensa dato che non è ammesso portare cibo da fuori, non è possibile tenere un bambino dalle 9 alle 3 e mezza senza mangiare, per cui necessariamente bisognava comprendere la mensa e questa interpretazione rigida effettivamente pesava nel concreto.

Quindi oggi abbiamo una lettera f-bis che è molto più ampia e molto più moderna, quindi diciamo che tutto quello che riguarda l'istruzione, l'educazione dei familiari del dipendente oggi è tutta agevolata, sia sotto forma di somme che sotto forma di opere, servizi e prestazioni.

(Terzo intervento) Spese per assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti

Un'altra cosa che è stata fatta, è stata inserita la lettera f-ter. La lettera f-ter riguarda l'ipotesi di non concorrenza nella formazione del reddito per le somme, rimborsi e prestazioni, relativi ad **assistenza a famigliari non autosufficienti o anziani**. Qui la novità dov'è, perché l'assistenza ai famigliari non autosufficienti o anziani già l'avevamo fra le finalità dell'articolo 100; qui la differenza è che non si tratta più di un'opera, servizio messo a disposizione ma si tratta anche di **somme, indennità e rimborsi**. Ovviamente il datore di lavoro deve verificare che le somme vengano utilizzate per quelle finalità altrimenti non andrebbe bene, ma se c'è questo requisito a quel punto anche l'erogazione di una somma va bene.

Su questo una criticità potrebbe esserci nel fatto che non è stata data una definizione di non autosufficienza e di anzianità; la norma non la dà, non c'è niente che vi faccia riferimento, probabilmente in questa prima fase se dovessi dare un consiglio direi di adottare quelle definizioni che vengono utilizzate nelle polizze assicurative, quindi una non autosufficienza legata a senescenza, malattia, infortunio.

Qui si crea un problema, se rientrano ad esempio le **baby-sitter** per i bambini, perché è ovvio che il bambino non è autosufficiente e quindi questa è assistenza ai bambini. Su questo bisogna aspettare l'interpretazione che prenderà l'Agenzia delle Entrate tenendo conto di quelli che sono gli interessi del Governo, che come diceva il Prof. Leonardi, l'interesse è quello di incentivare, agevolare e rendere più semplice la vita del lavoratore mediante questo ricorso a servizi; vero è che comunque ad oggi l'assistenza ai bambini e comunque di tenera età o neonati, se data sotto forma di opera o servizio, rientra comunque nell'articolo 100, per cui soltanto l'erogazione della somma potrebbe essere inibita da un'interpretazione troppo rigida; se io per esempio, la cosa è allo studio come diceva il prof. Leonardi, utilizzo il voucher lavoro per pagare badanti e baby-sitter in un piano di welfare aziendale, a quel punto io potrei dare un voucher lavoro, quindi il datore di lavoro direttamente utilizzerebbe questi voucher lavoro con la baby-sitter e sarebbero opere e servizi offerti al dipendente, non sarebbero somme,

MODIFICHE AL TUIR E WELFARE AZIENDALE

SEMINARIO TECNICO SULLA LEGGE DI STABILITÀ, ROMA 20 APRILE 2016 - INTERVENTO DI FRANCESCO DELLI FALCONI

e pertanto rientreremmo nella lettera f, quindi ipotesi di non concorrenza alla formazione del reddito; il limite dell'f-ter in una interpretazione rigida come dicevo è soltanto nei rimborsi e nelle somme erogate direttamente.

(Quarto intervento) Voucher

Concludo il mio intervento con il comma 3-bis che è stato introdotto nell'articolo 51 proprio in riferimento al voucher, perché questo è un aspetto importante proprio per quello che ho appena detto. La volontà di rendere più agevole il welfare, di renderlo più semplice, più snello, passa anche per una semplicità nell'offerta dei servizi, non solo nella tipologia di servizi: quindi è necessario che il datore di lavoro sia messo nelle condizioni di offrire agevolmente il servizio al dipendente.

Una vecchia interpretazione risalente a prima del 2000 dell'Agenzia diceva che le opere e i servizi dovevano essere strutture all'interno dell'azienda, il gabinetto medico, l'asilo nido erano tutte strutture interne all'azienda; poi la stessa Agenzia delle Entrate con una risoluzione successiva ha chiarito che si potevano utilizzare anche strutture esterne, tant'è che è arrivata a dare un'interpretazione molto ampia dicendo che questa fruizione di opere e servizi può essere anche fatta facendo **ricorso a fornitori terzi**, quello che è importante è che **il dipendente non intervenga mai economicamente** nel rapporto tra datore di lavoro e fornitore del servizio.

Quindi se io voglio dare il benefit palestra al mio dipendente io devo far sì che il dipendente non partecipi mai economicamente alla palestra, io devo dargli la fruizione di un servizio o di un'opera, non deve essere uno sconto in un prezzo, io non posso dargli una tessera che costa 100 ed il datore concorre fino ad 80 ed il dipendente mette 20 perché se fosse così il datore di lavoro sta dando soldi, deve essere una prestazione l'abbonamento integrale alla palestra, al trasporto collettivo, un check-up medico, qualsiasi cosa è importante che il dipendente fruisca della prestazione, non intervenga mai economicamente.

Del resto con questo comma 3-bis si è accolta questa interpretazione data dalla Agenzia delle Entrate negli anni, prevedere la possibilità di mettere un valore nominale e non soltanto la prestazione perché così si superavano una serie di rigidità che si incontravano ad esempio con il buono benzina, perché il buono benzina secondo tutta la lettura che poi è stata data dall'amministrazione finanziaria, il buono benzina idealmente doveva dire "buono benzina per 50 litri" ma chi è il fornitore che riesce a darti un buono di 50 litri di benzina con l'oscillazione del prezzo è chiaro che il buono sarà per 50 euro di benzina ma idealmente quel 50 euro di benzina poteva darmi un problema. Oggi con la precisazione del comma 3-bis questo problema non c'è più, è stato superato, io posso scrivere 50 euro di benzina.

E' importante che il voucher sia utilizzato per **far fruire di una prestazione**, è importante che sia nominativo ed il **nominativo del fruitore del servizio**; a differenza del ticket-restaurant che è sempre intestato al dipendente perché il fruitore del servizio è sempre e solo il dipendente, qui abbiamo servizi che possono essere fruiti dai familiari del dipendente per cui il voucher avrà l'intestazione di chi ne usufruirà, per cui la moglie del dipendente, il figlio del

MODIFICHE AL TUIR E WELFARE AZIENDALE

SEMINARIO TECNICO SULLA LEGGE DI STABILITÀ, ROMA 20 APRILE 2016 - INTERVENTO DI FRANCESCO DELLI FALCONI

dipendente. Questo perché se il voucher fosse intestato al dipendente ed il voucher lo utilizzasse il figlio del dipendente o la moglie del dipendente che ha un cognome diverso, come farebbe il fornitore del servizio a verificare che effettivamente chi ne usufruisce ne ha titolo?

Ricordiamoci che il voucher **non è cedibile, non è monetizzabile**, io devo impedire la circolazione del voucher altrimenti diventano soldi; il voucher dà soltanto titolo al portatore di fruire di una determinata prestazione, è come se il dipendente mostrasse il badge o che il suo nome fosse incluso in una lista che ha un determinato fornitore di un servizio.

Quindi è importante che questo documento di legittimazione sia: nominativo, quindi intestato al fruitore; che riporti una prestazione, un bene (il voucher per dire viaggiare gratis di 500 euro non va bene, l'azienda può offrire un viaggio al dipendente, ma deve essere un viaggio tutto compreso, non ci deve essere qualcosa che il dipendente paga, non deve essere un buono sconto, altrimenti sono soldi); per questo c'è scritto che non è integrabile dal dipendente, io non posso dire ti dò un abbonamento ad una palestra di 12 mesi però io ne pago solo 10 e tu ne integri 2, no quelli sarebbero soldi non più una prestazione, io devo offrire un abbonamento di 10 mesi dato al dipendente poi se il dipendente per due mesi vuole andare in vacanza o non vuole continuare per altri due mesi decide lui, ma la prestazione fornita dal datore di lavoro deve essere chiusa.

Conclusioni

Questo quindi è stato l'intervento nella norma, gli aspetti diciamo delicati ce li siamo detti, questo aspetto si incontra con il tema del premio di risultato solo sulla sostituibilità, sostituibilità che il prof. Leonardi ha chiarito; la sostituibilità deve avvenire soltanto in quei limiti del premio, 2000 o 2500 per percettori di reddito non superiori a 50.000, ma anche perché altrimenti sarebbe evidente che sarebbe un modo per aggirare la legge, per i percettori di reddito di 50.000 permettergli la sostituibilità vorrebbe dire farli scegliere tra un qualcosa di tassato ordinariamente e qualcosa di completamente detassato, quando la norma prevede una detassazione per i dipendenti che percepiscono una determinata fascia di reddito altrimenti per chi sta sopra sarebbe addirittura più agevolativo, verrebbe meno la detassazione, perderebbe senso, per cui è evidente che nell'ambito del premio di risultato le regole sono quelle, al di fuori del premio di risultato funziona il discorso servizi welfare come ci siamo detti. Per cui non è cambiato nulla, è stato sistematizzato il sistema, è stato messo a posto, un po' modernizzato, quindi l'offerta di servizi di welfare prosegue esattamente come poteva essere fatta prima, facendo attenzione che l'orientamento dell'Agenzia delle Entrate che probabilmente verrà confermato in una circolare che è in corso di emanazione dovrebbe essere quello di non ammettere una sostituibilità tra componenti monetarie ordinariamente assoggettata a tassazione e beni e servizi detassati; vedremo come evolverà la situazione e questo lo sapremo abbastanza rapidamente perché questa circolare è in corso di emanazione, quindi da quello che so l'Agenzia delle Entrate sta facendo una serie di incontri e poi incontrerà noi per capire anche l'orientamento governativo su quelle che sono alcune posizioni, per cui diciamo questi sono gli aspetti rilevanti. (n.d.r. L'Agenzia delle Entrate ha pubblicato la Circolare n. 28/E il 15 giugno 2016).

CREDITI

Materiale a cura di Italia Lavoro S.p.A.

Realizzazione: EQUiPE 2020, a titolarità del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nell'ambito del PON-SPAO, Asse 1 "Occupazione"

Diritti: Italia Lavoro S.p.A.

Contenuti a cura di: dott. Francesco delli Falconi

Sviluppo a cura di: E-CO e-learning studio Srl

Licenza Creative Commons: CC BY-NC-ND 4.0



Aggiornamento: Aprile 2016

Per informazioni: worklifebalance@italialavoro.it

