



ORDINE DEI DOTTORI
COMMERCIALISTI E DEGLI
ESPERTI CONTABILI
DI PORDENONE



Anno 2019

N.RF045

INFO FISCO

La Nuova Redazione Fiscale

A cura del
dott. Andrea Cirincione

www.redazionefiscale.it

Pag. 1 / 9

OGGETTO	WELFARE AZIENDALE - ASPETTI FISCALI DELLE SOMME AI DIPENDENTI
RIFERIMENTI	ART. 51 C. 2 TUIR; L. 232/2016; ART. 1 C. 190 L. 208/2015; CM 28/2016; C.M. 5/2018
CIRCOLARE DEL	08/03/2019

***Sintesi:** il welfare aziendale, cioè l'insieme di erogazioni del datore di lavoro alla generalità dei dipendenti (o a categorie di essi) disposti per il tramite della contrattazione collettiva nazionale o di secondo livello, è stato oggetto di numerosi interventi normativi mirati a definirne il trattamento fiscale.*

Si tratta di importi che:

- in presenza di determinati requisiti in generale non sono non tassati in capo al dipendente (o lo sono con un trattamento comunque di favore)
- in assenza di tali requisiti possono essere fatti rientrare nell'ambito dei "premi produttività" (con applicazione, in generale, dell'imposta sostitutiva del 10%).

Il "welfare aziendale" individua l'insieme di beni/prestazioni di servizi (i "benefit") che:

- l'azienda eroga gratuitamente (o semi gratuitamente) ai dipendenti per migliorarne la qualità di vita
- e la norma fiscale (art. 51 c. 2 TUIR) esclude da imponibilità in capo al lavoratore o ne permette comunque un trattamento di favore.



LE FORME DEI BENEFIT: il datore di lavoro può prevedere, indifferentemente:

- dei singoli benefit da assegnare ai dipendenti
- un **piano di welfare aziendale**, con l'attribuzione di benefit diversi a seconda delle categorie di dipendenti
- un **paniere di utilità** tra i quali il dipendente può scegliere quelle più rispondenti alle proprie esigenze.

L'art. 51 co. 2 TUIR elenca, in modo tassativo, le **somme e i valori percepiti** in relazione al rapporto di lavoro dipendente o assimilato, che in tutto o in parte:

- ➔ **sono esclusi dal reddito imponibile**
- ➔ in **deroga** al principio della cd. "omnicomprensività" (di cui all'art. 51 co. 1 Tuir), in base al quale tutte le **somme/valori**, a qualunque titolo percepiti (anche sotto forma di erogazioni liberali) in relazione al rapporto di lavoro, costituiscono reddito di lavoro dipendente.

EXCURSUS NORMATIVO

➤ **Legge di stabilità 2016:** amplia le fattispecie dell'art. 51, co. 2, TUIR, introducendo le lett. f) ed f-bis) che individuano le **erogazioni connotate da particolari finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto**, definendo nel contempo le modalità di erogazione, **distinguendo:**

- quelle che potevano essere **corrisposte anche in somme di denaro**, rispetto alle altre attribuibili solo in prestazioni, opere o servizi,
- nonché **quelle che non potevano essere oggetto di contrattazione** ma richiedevano l'erogazione volontaria dal datore di lavoro.

➤ **Legge di Bilancio 2017:** interviene:

sulla citata lett. f) con una **norma di interpretazione autentica** relativa alla **nozione** di opere e servizi riconosciuti dal datore di lavoro:

- ✓ su base volontaria o in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento aziendale introducendo una **nuova fattispecie di esclusione da imponibilità** relativa:
- ✓ al versamento di **contributi/premi** versati dal **datore** di lavoro (in 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 o il rischio di gravi patologie.

TIPOLOGIE DI WELFARE

Come anticipato, non vi è una disposizione di legge che definisca il welfare aziendale.

Nella prassi aziendale, si fa riferimento:

- ➔ in generale: a qualsiasi utilità concessa ai dipendenti, per le quali è previsto un trattamento fiscale di favore, individuate dal comma 2 dell'art. 51 Tuir
- ➔ più nello specifico: si tende ad fare riferimento alle fattispecie introdotte dal 2016 di cui alle **lettere da f) ad f) quater** del citato art. 51 c. 2 Tuir (aventi un trattamento fiscale comune, differenziato rispetto alle altre fattispecie dell'articolo), che saranno analizzate in via specifica nel proseguo.



Fringe benefit: da tali fattispecie vanno tenute distinte le altre utilità di cui all'art. 51 co. 3 e 4 (autovetture in uso promiscuo, concessione in uso di fabbricati, erogazione gratuita beni/servizi di importo complessivamente non superiore a €. 258, ecc.), in quanto trattate in modo diverso:

- ✓ sono imponibili, anche se con importi forfettari
- ✓ non richiedono il principio di non discriminazione, non possono essere assegnati ai familiari, ecc..

In ogni caso occorre distinguere tra:

- a) il **welfare tradizionale**, di cui appresso
- b) ed il **welfare "di produttività"**, erogato in sostituzione dei premi di produttività in denaro.



N.B.: WELFARE "DI PRODUTTIVITÀ": i citati servizi:

- ove **non possiedano i requisiti per l'esenzione** Irpef (es: sono concessi ad personam) o per espressa disposizione del regolamento aziendale (es: il datore di lavoro riconosce i benefit nel solo caso in cui vi sia un incremento di produttività aziendale)
- possono essere riconosciuti (a scelta del dipendente) **in sostituzione dei "premi di produttività" in denaro** (ovviamente in presenza dei requisiti per l'attribuzione di tali premi), seguendo, in tal caso, un **trattamento particolare**:
 - ✓ in generale: si applica l'imposta sostitutiva del 10% sul controvalore monetario del benefit
 - ✓ in deroga: non si applica alcuna tassazione nel caso di contributi alla previdenza complementare o di assistenza sanitaria a enti/casse con finalità assistenziali o di assegnazione di stock option anche oltre il limite di deducibilità previsto nell'ambito del reddito di lavoro dipendente.

PRINCIPIO DI NON DISCRIMINAZIONE

Ai fini della detassazione delle somme/valori di qualsiasi tipologia di welfare è necessario che l'offerta sia rivolta:

- ➔ alla **"generalità dei dipendenti"** (o **soggetti assimilati**, come ad esempio gli amministratori; infatti l'art. 51 c. Trova applicazione anche ad essi per espresso rinvio dell'art. 52 c. 1 Tuir)
 - ➔ o a specifiche **"categorie di dipendenti"** o co.co.co.
- e (salvo che per la lett. f-quater) per i loro familiari a carico..



Nota: l'Agenzia ha più volte chiarito tale concetto (v. CM 326/97):

- ✓ il regime **agevolativo** non si applica nel caso in cui le **somme/servizi abbiano carattere personale**
- ✓ cioè costituiscano dei **vantaggi solo per alcuni, e ben individuati, lavoratori/co.co.co.**

A tal fine è sufficiente la messa a disposizione dei benefit ai dipendenti, a prescindere dalla circostanza che, in concreto, soltanto alcuni di essi ne usufruiscano.

BENEFICIARI DELLE PRESTAZIONI

Peculiarità del welfare aziendale consiste nel fatto che (mantenendosi l'esenzione da Irpef):

- ⇒ in numerosi casi, esso è esteso anche i familiari del dipendente, ove rientranti nell'art. 12 Tuir
- ⇒ spesso non rilevando se fiscalmente a carico o meno, nè se conviventi col dipendente.

MODALITA' DI EROGAZIONE

Le prestazioni di servizio possono essere erogate, alternativamente:

- **in via diretta** dal datore di lavoro
- **tramite soggetto terzo** (in alcuni casi anche con rimborso della spesa anticipata dal dipendente)
- **tramite documento di legittimazione** (cd. "voucher"), cartaceo o elettronico (art. 51 c. 3-bis Tuir).



Voucher: devono essere emessi ai sensi del DM 25/03/2016 il quale prevede (nell'intento di evitare possano diventare dei titoli di credito) che (CM 28/2016):

- devono essere nominativi e specificare il bene o servizio cui danno diritto
- non possono essere "monetizzati" o ceduti a terzi
- danno diritto a beni/servizi per l'intero valore nominale, senza integrazioni a carico del titolare
- può consistere in somministrazioni ripetute nel tempo (es. abbonamenti a palestre)
- se cumulativi (es. tramite rinvio ad un elenco contenuto su una piattaforma elettronica) sono ammessi purché di valore complessivo non superiore a €. 258,23.

Il momento in cui è "percepito" (evento reddituale) coincide con la consegna al dipendente (CM 5/2018).

FONTE DELL'OBBLIGO – INCLUSI I CONTRATTI COLLETTIVI

Per quanto attiene la fonte contrattuale del welfare tradizionale si può distinguere tra il riconoscimento:

- ➔ su **base volontaria** da parte del datore di lavoro
- ➔ e/o in base alla **contrattazione collettiva** (nazionale, territoriale o aziendale) o **individuale**.

Le varie fattispecie dell'art. 51 c. 2 Tuir disciplinano espressamente tale aspetto (v. tabella in calce)

ATTENZIONE: la distinzione tra le due fonti contrattuali ha riflessi:

- ⇒ non in capo al dipendente, in quanto **permane la non imponibilità**
- ⇒ ma **sulla deducibilità del costo** in capo al datore di lavoro, in quanto da inquadrare tra gli oneri di utilità sociale ex art. 100 c. 1 Tuir (deducibili nel limite del 5‰ del costo complessivo del lavoro)



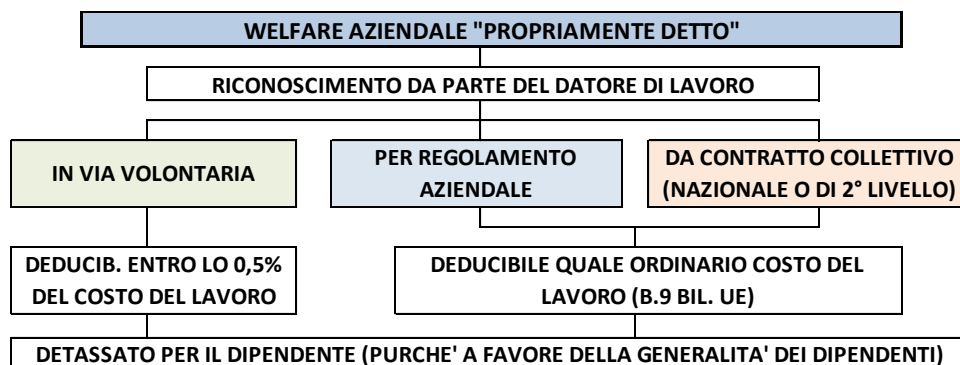
N.B.: il concetto riferito nella CM 5/2018 alla sola fattispecie di cui alla lett. f), deve ritenersi esteso alla generalità del welfare attribuito gratuitamente al dipendente (in quanto per quest'ultimo non imponibile; si noti che ciò non trova applicazione per i fringe benefit, dove il dipendente risulta, al contrario, tassato).

Welfare ex lett. da f) ad f) quater: come evidenziato in precedenza, la legge di bilancio 2017 ha fornito una **interpretazione autentica** (quindi ad **effetto retroattivo**) di tali disposizioni, prevedendo che l'esenzione da Irpef si estende alle opere/servizi riconosciuti dal datore di lavoro (privato o pubblico) in conformità:

- ➔ **non solo di accordo "aziendale"** (come da dettato normativo)
- ➔ ma **anche** a disposizioni del **CCNL** (come avvenuto per il contratto dei metalmeccanici dal 2017), di **accordo interconfederale** o di **contratto territoriale** (cd. contrattazione di 2° livello).

Inoltre secondo la CM 5/2018, la norma interpretativa deve operare:

- non solo in relazione alle opere/servizi di cui alla lett. f) (come espressamente richiamato dalla norma)
- ma anche per le somme e i valori disciplinati nelle lett. f-bis), f-ter) e f-quater)



OPERE E SERVIZI AVENTI PARTICOLARI FINALITÀ (lett. f)

La lett. f) dell'art. 51 TUIR prevede la non imponibilità nel reddito di lavoro dipendente per:

- l'utilizzo di opere/servizi per le finalità di cui al co. 1 dell'art. 100 Tuir (cd. "oneri di utilità sociali")
- riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo collettivo/regolamento aziendale
- offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari (anche non fiscalmente a carico del lavoratore) indicati nell'art. 12



FINALITÀ DI OPERE E SERVIZI: le opere e servizi devono avere finalità:

- ✓ di educazione o istruzione (es: corsi di lingua, informatica, musica, teatro o danza – CM 28/2016)
- ✓ di ricreazione (es: iscrizione ad una palestra)
- ✓ di assistenza sociale o sanitaria (v. anche successiva lett. f-ter)
- ✓ di culto.

Con tale norma, l'esclusione dal reddito è stata **estesa** anche:

- alle **opere e servizi riconosciuti sulla base di contratti**, accordi o regolamenti aziendali
- e **non solo** quando gli stessi siano erogati in maniera volontaria dal datore di lavoro.

SOGGETTO	EROGAZIONE DI OPERE E SERVIZI	ASPETTI FISCALI
DIPENDENTE	riconosciuti in base a contratti (nazionali, locali o aziendali)	Esenzione (lett. f), co. 2)
	offerti volontariamente dal datore di lavoro	
DATORE	riconosciuti in base a contratto (nazionale, locale o aziendale)	Deduzione integrale
	opere/servizi offerti volontariamente dal datore di lavoro	Deduz. nel limite del 5%.

Le **opere/servizi** previsti dalla norma possono essere **messi a disposizione**, alternativamente:

- ⇒ **direttamente dal datore di lavoro**
- ⇒ o da parte di **strutture esterne all'azienda** purché il dipendente resti estraneo al rapporto economico che intercorre tra l'azienda e l'erogatore del servizio (RM 34/2004).



RIMBORSI SPESA: la disposizione si differenzia dalle lett. f-bis) ed f-ter) dell'art. 51 c. 2 TUIR (v. oltre) perché:

- **non comprende le somme erogate** ai dipendenti **a titolo di rimborsi di spese** (anche se documentate), da impiegare per opere e servizi aventi le citate finalità
- in tal caso **scatta la tassazione** (CM 5/2018).

SOMME, PRESTAZIONI E SERVIZI DI EDUCAZIONE E ISTRUZIONE (lett. f-bis)

La **lett. f-bis) dell'art. 51 TUIR** (nella versione modificata dalla L. 208/2015) prevede che non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente le somme o le prestazioni erogate dal datore di lavoro:

- le **somme, i servizi e le prestazioni** erogati dal datore di lavoro dei **servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare** alla generalità dei dipendenti o dei loro familiari
- ivi inclusi:
 - i **servizi integrativi e di mensa** ad essi connessi
 - nonché la **frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali**
 - e le **borse di studio** a favore dei medesimi familiari.




Nota: la fattispecie costituisce un'estensione della previsione del paragrafo precedente (che già include le opere con finalità educativa o di istruzione). Con la nuova disposizione (CM 28/2016):

- ✓ tra i servizi di istruzione sono state incluse (in aggiunta agli asili nido) le scuole materne
- ✓ viene sostituita la locuzione "colonie climatiche" con quella di centri estivi e invernali e ludoteche.

La menzione delle **borse di studio a favore dei familiari dei dipendenti**:

- **completa** la gamma dei **benefit con finalità didattiche e di istruzione**, per la cui definizione risultano utili i chiarimenti forniti con la C.M. 238/2000,
- che ha precisato che **rientrano nella lett. f-bis)**:

Erogazioni e incentivi che rientrano nell'ambito della lett. f-bis)
erogazioni di somme corrisposte al dipendente per assegni, premi di merito e sussidi per fini di studio a favore di familiari di cui all'art. 12
contributi versati dal datore di lavoro per rimborsare al lavoratore le spese sostenute per le rette scolastiche, tasse universitarie, libri di testo scolastici
incentivi economici agli studenti che conseguono livelli di eccellenza nell'ambito scolastico

 **Nota:** l'ampia formulazione della lett. f-bis), riconduce nella norma il servizio di trasporto scolastico, il rimborso di somme destinate alle gite didattiche, alle visite d'istruzione ed alle altre iniziative incluse nei piani di offerta formativa scolastica nonché l'offerta, anche sotto forma di rimborso spese, di servizi di baby-sitting.


MODALITÀ DI EROGAZIONE DEI SERVIZI DI EDUCAZIONE E ISTRUZIONE
Il datore può provvedere:
▪ direttamente o tramite terzi
▪ nonché tramite la corresponsione ai dipendenti di somme di denaro da destinare alle relative finalità anche a titolo di rimborso di spese già sostenute, purché acquisisca e conservi i documenti comprovanti l'utilizzo delle somme da parte del dipendente in coerenza con le finalità per la loro corresponsione.

L'Agenzia, con la **risposta n. 164/2018**, ha fornito alcuni chiarimenti in merito alla **cumulabilità del bonus asilo nido** (previsto dalla L. 232/2016) e il **welfare aziendale**. In particolare, è stato ritenuto non applicabile il regime di esenzione previsto dalla lett. f-bis), in quanto:

- le **spese per la frequenza dell'asilo nido** non sono rimaste a carico del soggetto, dal momento che lo stesso ha **ricevuto il bonus dall'Inps**
- che non ha concorso a formare il reddito imponibile.

In considerazione di quanto sopra:

- la **non concorrenza al reddito di lavoro dipendente** opererà solo sulla **differenza** tra l'importo del **rimborso erogato datore** e quello relativo al **contributo erogato dall'Inps**
- in quanto le **somme erogate dal datore** rispondono alla **finalità di educazione e istruzione** e le spese per la frequenza dell'asilo nido risultano effettivamente rimaste a carico del lavoratore.


 **Nota:** si ricorda che la legge di bilancio 2019 ha elevato a € 1.500 su base annua il buono per l'iscrizione in asili nido pubblici o privati e lo estende a ciascun anno del triennio 2019-2021.

A decorrere dal 2022, il buono è determinato con DPCM, nel rispetto del limite di spesa, e comunque per un importo non inferiore a € 1.000 su base annua (Circ. Inps n. 14/2019).

SERVIZI DI ASSISTENZA A FAMILIARI ANZIANI O NON AUTOSUFFICIENTI (lett. f-ter)

La **lett. f-ter), co. 2, art. 51, del TUIR**, prevede che non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente:

- ➔ le somme e prestazioni erogate dal datore alla generalità dei dipendenti o a categorie di essi
- ➔ per servizi di **assistenza ai familiari** (di cui all'art. 12 Tuir) **anziani o non autosufficienti**.

 **Nota:** la norma, con la finalità di conciliare le esigenze della vita familiare del dipendente con quelle lavorative, consente la detassazione delle predette prestazioni di assistenza erogate anche sotto forma di somme a titolo di rimborso spese.

FAMILIARI	
NON AUTOSUFFICIENTI (C.M. 2/2005)	<p>Sono coloro che:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ non sono in grado di compiere gli atti della vita quotidiana (es.: assumere alimenti, espletare le funzioni fisiologiche/igiene personale, deambulare, indossare gli indumenti) ▪ necessitano di sorveglianza continuativa. <p>Lo stato di non autosufficienza può essere indotto dalla ricorrenza anche di una sola delle condizioni sopra richiamate e deve risultare da certificazione medica.</p> <p>L'esenzione dal reddito non spetta per la fruizione dei servizi di assistenza a beneficio di bambini, salvo i casi in cui la non autosufficienza si ricollegli all'esistenza di patologie.</p>
ANZIANI	<p>Per la loro individuazione si fa riferimento, in generale, ai soggetti che abbiano compiuto i 75 anni, limite di età considerato per il riconoscimento di una maggiore detrazione d'imposta dall'art. 13, co. 4, del TUIR</p>



Nota: la C.M. 5/2018 ha chiarito che ai fini della non concorrenza al reddito di lavoro dipendente dei rimborsi delle spese relative alle finalità di cui alle lett. f-bis) ed f-ter), co. 2, art. 51, del TUIR, non necessariamente i predetti rimborsi debbano essere erogati nel medesimo anno in cui le spese sono state sostenute.

COPERTURA DEI RISCHI DI NON AUTOSUFFICIENZA O GRAVI PATOLOGIE (lett. f-quater)

La **lett. f-quater), co. 2, art. 51, del TUIR**, introdotta dalla legge di bilancio 2017, prevede una nuova ipotesi di **benefit oggetto di esenzione**, che consiste nel non concorso alla formazione del reddito:

- ➔ dei contributi e 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'art. 2, co. 2, lett. d), nn. 1) e 2), del D.M. 27/10/2009,
 - o aventi per **oggetto il rischio di gravi patologie**.



Nota: in base a tale disposizione non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente solo i contributi e i premi versati per le polizze cc.dd. "**Long Term Care**" e "**Dread Disease**", ovvero per le polizze volte ad assicurare le terapie di lungo corso e le malattie gravi.

POLIZZA	QUALI SONO
LONG TERM CARE	Polizze dirette a garantire una copertura assicurativa per stati di non autosufficienza del dipendente , che richiedono generalmente il sostenimento di spese per lunga degenza (i criteri utilizzati per individuare i soggetti non autosufficienti sono quelli indicati in sede di trattazione della lett. f-ter) cui si rinvia)
DREAD DISEASE	Polizze dirette a garantire una copertura assicurativa contro il rischio di insorgenza di malattie particolarmente gravi

La C.M. 5/2018 ha chiarito che, **in assenza di riferimenti normativi volti a delimitare il contenuto delle gravi patologie**, si può fare riferimento all'elenco delle malattie professionali per le quali è obbligatoria la denuncia all'Ispettorato del lavoro, di cui all'art. 139 del DPR 1124/1965, elenco pubblicato con D.M. 18/04/1973 (da ultimo aggiornato con D.M. 10/06/2014).



POLIZZE LONG TERM CARE: le caratteristiche delle prestazioni oggetto di garanzia vengono individuate dalla norma tramite rinvio alle prestazioni vincolate di cui all'art. 2, del D.M. 27/10/2009.

PRESTAZIONI VINCOLATE (D.M. 27/10/2009, ART. 2)

- **prestazioni sociali a rilevanza sanitaria** da garantire alle persone non autosufficienti al fine di favorire l'autonomia e la permanenza a domicilio, con particolare riguardo all'assistenza tutelare, all'aiuto personale nello svolgimento delle attività quotidiane, all'aiuto domestico familiare, alla promozione di attività di socializzazione volta a favorire stili di vita attivi, nonché le prestazioni della medesima natura da garantire presso le strutture residenziali e semi-residenziali per le persone non autosufficienti non assistibili a domicilio, incluse quelle di ospitalità alberghiera;
- **prestazioni sanitarie a rilevanza sociale**, correlate alla natura del bisogno, da garantire alle persone non autosufficienti in ambito domiciliare, semi-residenziale e residenziale, articolate in base alla intensità, complessità e durata dell'assistenza

L'utilizzo dei termini **"contributi e premi"** comporta che la **lett. f-quater)** trovi applicazione:

- anche nelle ipotesi in cui i **contributi siano versati ad enti/casse** non aventi i requisiti di cui alla lett. a), c. 2, art. 51 TUIR (cioè senza finalità esclusivamente assistenziale)
- o a **fondi sanitari non iscritti all'anagrafe**,
- nonché ad **enti bilaterali** così come definiti dall'articolo 2, co. 1, lett. h), del D.lgs. 276/2003.



Nota: le prestazioni di cui alla lett. f-quater) possono essere rese anche a fronte dei contributi versati ai sensi della lett. a), dell'art. 51, alle casse aventi esclusivamente fine assistenziale. Inoltre, considerato che in base alla predetta lett. a) i contributi non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente per un importo non superiore ad € 3.615,20, la condizione richiesta affinché non operi il predetto limite è che le casse contabilizzino separatamente i contributi ricevuti dal datore per le prestazioni di cui alla citata lett. f-quater).

La **non concorrenza al reddito di lavoro dipendente** prevista per i contributi versati ai sensi della lett. f-quater) si realizza a **condizione** che:

- gli stessi siano **destinati all'erogazione di prestazioni in favore del dipendente e non anche dei suoi familiari**;
- il **versamento del premio/contributo** venga **eseguito** dal datore in **favore della generalità o di categorie di dipendenti**.

Di conseguenza, in presenza di **polizza che garantisca prestazioni sia al dipendente che ai familiari**, occorrerà **scorporare** la **quota** riferita ai **familiari**.

Tuttavia, in tale ultima ipotesi **potrebbero trovare applicazione** le seguenti disposizioni del TUIR:

- il **co. 3, dell'art. 51**: non è imponibile il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo di imposta a € 258,23 o
- la **lett. a), co. 2, art. 51**, alle condizioni e nei limiti ivi previsti.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE (lett. f-ter)

Infine, un'ipotesi di welfare aziendale che si presenta piuttosto di frequente (non modificato dalla legge di stabilità 2016) riguarda il versamento dei contributi alle forme pensionistiche complementari.

In questo caso l'art. 51 c. 2 lett. h) prevede che **non concorrono al reddito di lavoro dipendente** "le **somme trattenute al dipendente** per gli **oneri di cui all'art. 10 Tuir** e alle condizioni ivi previste" (tra cui rientrano i contributi ai fondi pensione ai sensi della lett. e-bis) del citato art. 10 Tuir).

Ciò **evita che il lavoratore debba presentare la dichiarazione per fruire della deduzione**.

Anche la **quota a carico del datore di lavoro** risulta essere, allo stesso tempo, **imponibile** (quale benefit) e **deducibile** (quale onere ex art. 10 Tuir), non partecipando, di fatto, al reddito del dipendente.



Limite di deducibilità: rimane applicabile il limite di cui all'art. 8 c. 4 D.Lgs 252/2005, pari a **€ 5.164** per periodo di imposta (per qualsiasi Fondo di previdenza, sia "chiuso" che "aperto"), che tiene conto anche di eventuali contributi versati per i familiari a carico.

Quota eccedente l'importo previsto dal contratto collettivo: quanto sopra trova applicazione:

- non solo in relazione all'eventuale previdenza complementare resa obbligatoria dal contratto collettivo applicato dal datore di lavoro
- ma anche alle quote aggiuntive che il datore di lavoro riconosca al dipendente (in base ad accordo contrattuale col dipendente).



Welfare quelle premi di risultato: ove i versamenti siano riconosciuti in sostituzione di un premio produttività:

- ✓ si applica comunque la detassazione del premio (non si applica l'imposta sostitutiva del 10%)
- ✓ anche per versamenti superiori a €. 5.164, purché nel limite dei premi di produttività riconoscibili (pari, nella generalità dei casi, ad €. 3.000; il versamento complessivo potrà, dunque attestarsi a €. 8.164).

IL WELFARE NELLA CERTIFICAZIONE UNICA

In relazione a tutte le fattispecie di welfare indicate in precedenza:

➔ se ne consiglia l'**indicazione sul Libro Unico** (e, dunque, nella busta paga)

➔ vanno **riepilogate nel mod. CU** nel solo caso di:

- onere deducibile contrapposto alla imponibilità (previdenza complementare; erogazione per spese sanitarie; ecc.) annullando l'effetto reddituale, dando evidenza dell'eventuale quota non dedotta
- di **rimborsi** di spese sostenute e ciò sia nei casi in cui ne sia prevista la non imponibilità (v. tabella succ.) che la **detrazione** ex art. 15 TUIR in sede di dichiarazione dei redditi.



N.B.: non va compilato in tutte le altre ipotesi (come quelle della lett. da f) a f-quater, e così via)

PREVIDENZA COMPLEMENTARE	Previdenza complementare	Contributi previdenza complementare dedotti dai redditi di cui ai punti 1, 2, 3, 4 e 5	Contributi previdenza complementare non dedotti dai redditi di cui ai punti 1, 2, 3, 4 e 5	Data iscrizione al fondo			
	411	412	413	415 giorno	416 mese	417 anno	
CONTRIBUTI PREVIDENZA COMPLEMENTARE LAVORATORI DI PRIMA OCCUPAZIONE							
Versati nell'anno		Importi esentati esclusi dai redditi di cui ai punti 1, 2, 3, 4 e 5		Importo totale	Differenziale	Anni residui	
416		417		418	419	420	
CONTRIBUTI PREVIDENZA COMPLEMENTARE PER FAMILIARI A CARICO							
Versati		Dedotti	Non dedotti		Codice fiscale del familiare a carico		
421		422	423		424		
IDENTIFICATIVO DEL FONDO							
Codice fiscale		Codice fiscale	Codice fiscale				
425		426	427				
RIMBORSI DI BENI E SERVIZI NON SOGGETTI A TASSAZIONE - ART. 51 TUIR	Anno	Codice onere detraibile	Codice onere deducibile	Importo rimborsato			
	701	702	703	704			
SEZIONE SOSTITUTO DICHIARANTE	Codice fiscale del soggetto a cui si riferisce la spesa rimborsata		Spesa rimborsata riferita al dipendente				
		705	706				
SEZIONE ALTRI SOSTITUTI	Codice fiscale						
		707					
Anno		Codice onere detraibile	Codice onere deducibile				
708		709	710				
Codice fiscale del soggetto a cui si riferisce la spesa rimborsata		Spesa rimborsata riferita al dipendente					
		712	713				
ONERI DEDUCIBILI	ONERI DEDUCIBILI						
	Totale oneri deducibili esclusi dai redditi indicati nei punti 1, 2, 3, 4 e 5	Codice onere	Importo	Codice onere	Importo	Codice onere	Importo
431		432	433	434	435	436	437
Somma restituita nell'anno		Residuo anno precedente		Somma restituita non esclusa dai redditi indicati nei punti 1, 2, 3, 4 e 5		Contributi versati a enti e casse aventi esclusivamente fini assistenziali che non concorrono al reddito	
438		439		440		441	
Contributi versati a enti e casse aventi esclusivamente fini assistenziali che concorrono al reddito		Codice fiscale degli enti e casse		Assicurazioni sanitarie			
442		443		444			
Contributi a enti/casse esclusivam. assistenziali							

ART. 51 C. 2 TUIR	TIPOLOGIE DI WELFARE AZIENDALE NON TASSATI IN CAPO AL DIPENDENTE	Incluso il rimb- orso	Volon- tari	Da CCNL o di 2° liv.	Gener. o categ. di dipend.	Anche ai Famil.	Mod. CU
lett. a)	Contrib. di assist. sanitaria a enti/casse con finalità escl. assistenz.	NO	NO	SI	NO	NO	SI
lett. c)	Somministrazione del vitto; erogazione di ticket restaurant	NO	SI	SI	NO	NO	NO (1)
lett. d)	Servizi di trasporto collettivo (2)	NO	SI	SI	NO	NO	NO
lett. d-bis)	Rimborsi degli abbonamenti al trasporto pubblico	SI	SI	SI	SI	a carico	SI
lett. f)	Oneri di utilità sociale (di cui all'art. 100 c. 1 Tuir)	NO	SI	SI	SI	SI	NO
lett. f-bis)	Prestazioni e servizi di educazione e istruzione	SI	SI	SI	SI	SI	SI
lett. f-ter)	Servizi di assistenza a familiari anziani o non autosufficienti	SI	SI	SI	SI	SI	SI
lett. f-quater)	Copertura dei rischi di non autosufficienza o gravi patologie	NO	SI	SI	SI	NO	NO
lett. g)	Stock option	NO	SI	SI	SI	NO	NO
lett. h)	Contributi aggiuntivi versati alla previdenza complementare	NO	SI	SI	NO	a carico	SI
lett. h)	Erogazioni a fronte di spese sanitarie di cui all'art. 10 lett. b) Tuir	NO	NO	SI	NO	a carico	SI

(1) Ticket restaurant: se inferiore alle soglie di imponibilità

(2) Erogato direttamente o tramite appalto a terzi (se rimborsato si applica la lett. d-bis)

IL WELFARE AZIENDALE – LA NORMA DI RIFERIMENTO

Art. 51 comma 2 Tuir:

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);

b) (lettera abrogata dall'art. 2, comma 6, decreto-legge 27 maggio 2008 n. 93);

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 euro 5,29, aumentato a euro 7 nel caso in cui le stesse siano rese in forma elettronica, 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;

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;

e) i compensi reversibili di cui alle lettere b) ed f) del comma 1 dell'articolo 50;

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;

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;

g) il valore delle azioni offerte alla generalità dei dipendenti per un importo non superiore complessivamente nel periodo d'imposta a lire 4 milioni, a condizione che non siano riacquistate dalla società emittente o dal datore di lavoro o comunque cedute prima che siano trascorsi almeno tre anni dalla percezione; qualora le azioni siano cedute prima del predetto termine, l'importo che non ha concorso a formare il reddito al momento dell'acquisto è assoggettato a tassazione nel periodo d'imposta in cui avviene la cessione;

g-bis) (lettera abrogata dall'art. 82, comma 23, decreto-legge 25 giugno 2008 n. 112);