

La riforma fiscale dei benefit incentiva le iniziative della contrattazione di secondo livello

Scontato il welfare aziendale

Assistenza anziani e baby-sitting tra le spese esentasse

Pagina a cura
DI DANIELE CIRIOLI

Fisco soft sul welfare aziendale. La legge Stabilità 2016, infatti, ha ridefinito dal punto di vista del trattamento fiscale le erogazioni del datore di lavoro che, per la loro finalità, sono escluse in tutto o in parte dal reddito di lavoro dipendente (per le quali, cioè, non si pagano tasse). Si tratta di prestazioni, di opere e di servizi corrisposti in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità di rilevanza sociale (i cd benefit, tra cui buoni pasto, rimborso spese scolastiche, sanitarie ecc.). La novità fa coppia con la detassazione, per via della facoltà per i lavoratori di sostituire i premi/utigli con i benefit aziendali, al fine di fruire di un maggiore sconto fiscale. Le novità arrivano tutte dalla modifica introdotta dalla legge Stabilità 2016 al Tuir (Testo unico delle imposte sui redditi, approvato dal dpr n. 917/1986) e, in particolare, all'art. 51, e sono illustrate dalla circolare congiunta (ministero del lavoro e Agenzia delle entrate) n. 28/E/2016 del 15 giugno.

Opere e servizi. La norma di riferimento è l'art. 51, comma 2, lett. f, del Tuir che disciplina le opere e i servizi con finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto. In base alla nuova formulazione del Tuir non concorre alla formazione del reddito di lavoro dipendente «l'utilizzazione di opere e servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente oppure «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». La nuova norma,

come nel passato, comprende opere e servizi aventi finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, utilizzabili dal dipendente o dai familiari. Rilevante è la loro finalità (educazione, istruzione ecc.; qualche esempio: l'offerta di corsi di lingua, d'informatica, di musica, teatro, danza), nonché il fatto che si tratti di «opere e servizi». Non vi rientrano i «rimborsi spese», anche se documentate; invece, vi rientrano i casi di opere e servizi messi a disposizione dal datore, oltre che direttamente, anche attraverso strutture esterne all'azienda, a condizione che il dipendente resti estraneo al rapporto economico (cioè al pagamento) che deve intercorrere tra l'azienda e il terzo erogatore del servizio (un esempio: servizio di checkup medico presso una clinica, a carico del datore di lavoro). Rispetto al passato, la novità sta nella possibilità di esenzione fiscale anche nei casi in cui i benefit siano riconosciuti sulla base di contratti, accordi o regolamenti aziendali oltre che (ipotesi esclusiva per il passato) quando sono volontariamente erogati dal datore di lavoro. Peraltro, il costo del benefit è deducibile integralmente dal reddito d'impresa da parte del datore di lavoro che l'ha erogato sulla base di accordi, e non nel limite parziale del 5 per mille del loro costo come è previsto, invece, in relazione all'ipotesi in cui sia offerto volontariamente dal datore di lavoro.

Somme, prestazioni e servizi di educazione e istruzione. La norma di riferimento è l'art. 51, comma 2, lett. f-bis, del Tuir che disciplina le somme, prestazioni e servizi di edu-

cazione e istruzione, nonché per la frequenza di ludoteche e centri estivi e per borse di studio. In base alla nuova formulazione del Tuir non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente «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, dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa a essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari». La principale novità, rispetto al passato, è l'ampliamento dei servizi di educazione e istruzione fruibili dai familiari del dipendente e che sono esenti da tasse. Il nuovo testo, infatti, consente di comprendere, tra i servizi di educazione e istruzione, oltre agli asili nido, le scuole materne, precedentemente escluse; inoltre, c'è la sostituzione della locuzione «colonie climatiche», desueta, con «centri estivi e invernali» e «ludoteche». Per fare qualche ulteriore esempio sono adesso inclusi in questi benefit le erogazioni di somme al dipendente per assegni, premi di merito e sussidi per fini di studio a favore dei familiari; i contributi versati dal datore di lavoro a titolo di rimborso al lavoratore delle spese sostenute per le rette scolastiche, tasse universitarie, libri di testo scolastici, nonché gli incentivi economici agli studenti che conseguono livelli di eccellenza

nell'ambito scolastico. Secondo i chiarimenti della circolare n. 28/E/2016, inoltre, data l'ampia formulazione della nuova norma, sono benefit esentasse anche il servizio di trasporto scolastico, il rimborso di somme destinate a gite didattiche, a visite d'istruzione e ogni altra iniziativa inclusa nei piani di offerta formativa scolastica, nonché l'offerta anche sotto forma di rimborso spese di servizi di baby-sitting. Infine, per quanto concerne le modalità di erogazioni è confermata la possibilità al datore di lavoro di erogare i servizi di educazione e istruzione direttamente, tramite terzi e/o attraverso la corresponsione ai dipendenti di somme di denaro, anche a titolo di rimborso di spese già sostenute (comprovate da documentazione che il datore di lavoro deve acquisire da dipendente e conservare).



Assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti. In questo caso si tratta di una novità, poiché la lett. f-ter non era prima presente nel Tuir ed è stata introdotta dal comma 190 dell'art. 1 della legge di Stabilità 2016. Essa riguarda somme e prestazioni per servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti. In base alla nuova norma, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente «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». I soggetti destinatari dei benefit esentasse nei familiari «anziani o non autosufficienti». Ai fini dell'individuazione della prima categoria (familiari anziani), la circolare n. 28/E/2016 ritiene di doversi fare riferimento, in assenza di richiami normativi

specifici, ai soggetti che abbiano compiuto i 75 anni, limite d'età considerato per il riconoscimento di una maggiore detrazione d'imposta (art. 13, comma 4, del Tuir). Per individuare la seconda categoria (familiari non autosufficienti), sempre la circolare n. 28/E/2016 spiega che tal è la condizione dei soggetti che non sono in grado di compiere gli atti della vita quotidiana quali, ad esempio, assumere alimenti, espletare le funzioni fisiologiche e provvedere all'igiene personale, deambulare, indossare gli indumenti; è inoltre considerata non autosufficiente la persona che necessita di sorveglianza continuativa. In ogni caso, occorre che anche una sola delle predette condizioni risulti da apposita certificazione medica. Relativamente ai bambini, la non autosufficienza deve necessariamente essere ricollegata all'esistenza di patologie.

—© Riproduzione riservata—■

I numerosi orientamenti

- Soluzione n. 1** Si ritiene applicabile in maniera automatica alle società consortili la disciplina sui consorzi, indipendentemente dalla presenza di peculiari clausole statutarie, dando rilievo alla causa del contratto di consorzio sulla forma societaria
- Soluzione n. 2** Si propende per l'applicazione delle norme riguardanti il tipo di società prescelto, sulla considerazione che le finalità consortili non possono inficiare la struttura societaria stessa
- Soluzione n. 3** Possibile applicazione di una disciplina mista, quella dei consorzi per i profili attinenti i rapporti tra consorziati e terzi e quella delle società per i profili organizzativi
- Soluzione n. 4** Alle società consortili si applicano le norme inderogabili qualificanti il tipo societario adottato ma in base al principio dell'autonomia privata, risulterebbe consentito l'inserimento di clausole statutarie in deroga alla disciplina tipica, incompatibile con i caratteri essenziali del fenomeno consortile

Consiglio Nazionale del Notariato, studio n. 134-2013/I e studio 31 maggio 2012 n. 187-2011/I.