

WELFARE AZIENDALE E FISCALITA' DEI REDDITI DI LAVORO DIPENDENTE

Dott. Federico Trutalli

Coordinatore Dipartimento Tributario

NCTM Studio Legale

Milano, 11 Giugno 2014

La variabile fiscale incide sensibilmente sui piani di welfare aziendale. E' avvertita, specie nel contesto congiunturale attuale, la esigenza di premiare anche fiscalmente il welfare aziendale.

Obiettivo \Rightarrow ottimizzazione del pacchetto (i.e., risparmio di imposte) ripartibile tra:

- riduzione del costo del lavoro, e/o
- massimizzazione del "valore"/"utilità" percepita dal dipendente.

La fattibilità – vale a dire la efficienza, unitamente alla sostenibilità - di un piano di welfare aziendale dipende da vincoli fiscali di diverso tenore:

- principi generali che regolano la tassazione dei redditi (fisiologia/liceità del comportamento del contribuente vs. abuso);
- principi che regolano in particolare la tassazione del reddito di lavoro dipendente (onnicomprensività, etc. – Artt. 49, 51(1), 51(3) TUIR);
- regole specifiche di esclusione dal reddito, tassazione forfettaria, etc., come desumibili da norme (Artt. 51(2), 51(4), etc., TUIR, oltre a prassi, giurisprudenza.

Art. 49(1) TUIR : “Sono redditi di lavoro dipendente quelli che derivano da rapporti aventi per oggetto la prestazione di lavoro, con qualsiasi qualifica, alle dipendenze e sotto la direzione di altri (...)”.

La formulazione precedente al TUIR faceva riferimento al “lavoro prestato” anziché ai “rapporti aventi per oggetto la prestazione di lavoro”. Nella categoria di reddito di lavoro dipendente rientra ora tutto ciò che è conseguito sulla base del rapporto, anche indipendentemente dalla prestazione di lavoro
⇒ **ONNICOMPRESIVITA’ DEL CONCETTO DI REDDITO DI LAVORO DIPENDENTE** .

Art. 51(1) TUIR: “Il reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d’imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro. Si considerano percepiti nel periodo d’imposta anche le somme e i valori in genere, corrisposti dai datori di lavoro entro il giorno 12 del mese di gennaio del periodo d’imposta successivo a quello cui si riferiscono”.

- ONNICOMPRESIVITA’ ESTESA AI BENEFIT IN NATURA ⇒ costituiscono reddito di lavoro dipendente tutte le somme ed i *valori* erogati al dipendente, anche indipendentemente dal nesso sinallagmatico tra effettività della prestazione di lavoro reso e le somme e i valori percepiti.
- Principio di cassa (ordinario e allargato).

Art. 51(3) TUIR: I compensi in natura sono costituiti da quella parte della retribuzione non corrisposta in denaro ma sotto forma di beni e servizi, anche prodotti dallo stesso datore di lavoro.

Vi rientrano anche i beni e servizi corrisposti al *coniuge* del dipendente o ai *familiari* fiscalmente a suo carico.

I **compensi in natura** possono essere distinti in:

- valori erogati ordinariamente *tassabili*
- valori erogati ex art. 51(2) e 51(3) TUIR, *esclusi* a talune condizioni da tassazione;
- valori erogati ex art. 51(4) TUIR, tassati su base forfettaria (c.d. *fringe benefits*).

Modalità di quantificazione delle retribuzioni in natura:

Art. 51(3), TUIR: "Ai fini della determinazione in denaro dei valori di cui al comma 1, compresi quelli dei beni ceduti e dei servizi prestati al coniuge del dipendente o ai familiari ..., o il diritto di ottenerli da terzi, si applicano le disposizioni relative alla determinazione del valore normale dei beni e dei servizi contenute nell'articolo 9".

Art. 9, comma 3, TUIR (definizione generale): "Per valore normale, ..., si intende il prezzo o corrispettivo mediamente praticato per i beni e i servizi della stessa specie o similari, in condizioni di libera concorrenza e al medesimo stadio di commercializzazione, nel tempo e nel luogo in cui i beni o servizi sono stati acquisiti o prestati, e, in mancanza, nel tempo e nel luogo più prossimi. Per la determinazione del valore normale si fa riferimento, in quanto possibile, ai listini o alle tariffe del soggetto che ha fornito i beni o i servizi e, in mancanza, alle mercuriali e ai listini delle camere di commercio e alle tariffe professionali, tenendo conto degli sconti d'uso. Per i beni e i servizi soggetti a disciplina dei prezzi si fa riferimento ai provvedimenti in vigore".

Deroghe al criterio generale (art. 51(3), TUIR):

Parziale deroga - Beni e servizi prodotti dall'azienda: il valore normale dei generi in natura prodotti dall'azienda e ceduti ai dipendenti è determinato in misura pari al prezzo mediamente praticato dalla stessa azienda nelle cessioni al *grossista*.

Esclusione: non concorre a formare il reddito di lavoro dipendente il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta ad **€ 258,23**. In caso di superamento del limite, l'intero valore concorre a formare il reddito.

Retribuzione in natura (4/4)

Determinazione forfettaria per alcuni fringe benefits (art. 51, co.4, TUIR):

1)Autovetture aziendali concesse in uso promiscuo: "... si assume il 30 per cento dell'importo corrispondente ad una percorrenza convenzionale di 15 mila chilometri calcolato sulla base del costo chilometrico di esercizio desumibile dalle tabelle nazionali che l'Automobile club d'Italia ... al netto degli ammontari eventualmente trattenuti al dipendente";

2)Prestiti aziendali: "... si assume il 50% della differenza fra l'importo degli interessi calcolato al tasso ufficiale di riferimento (tasso BCE) vigente al termine di ciascun anno e l'importo degli interessi calcolato al tasso applicato sugli stessi ...";

3)Fabbricati concessi in locazione in uso o in comodato: "... 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. ...";

4)Servizi di trasporto ferroviario di persone prestati gratuitamente (si applica ai dipendenti delle società o enti che gestiscono i servizi di trasporto ferroviario, Circ. n. 15/2003).

Deroga al principio di onnicomprensività: esclusione dal reddito di lavoro dipendente ex art. 51(2), TUIR):

- Lett. A): I contributi enti/casse di assistenza sanitaria (per un importo non superiore complessivamente ad € 3.615,20).
- Lett. C): Le somministrazioni di vitto da parte del datore di lavoro (mensa aziendale). Limite complessivo giornaliero di € 5,29 per le indennità sostitutive (es. *ticket restaurant*).
- Lett. D): Le prestazioni di servizi di trasporto collettivo a generalità/categorie di dipendenti.
- Lett. F): L'utilizzazione, da parte dei dipendenti e dei loro familiari, di alcune opere e servizi di cui all'Art. 100(1) TUIR (utilità sociale).
- Lett. Fbis): Le somme erogate dal datore di lavoro per spese scolastiche, asili nido, colonie, etc..
- Lett. H): Gli oneri deducibili trattenuti dal datore di lavoro (contributi previdenziali e assistenziali, assistenza sanitaria, ecc.) nei limiti di € 5.164,57.

I piani di *flexible benefit* possono – in linea di principio – avvantaggiarsi delle deroghe sopra esposte, ove siano integrate le condizioni poste dalla normativa fiscale per l'applicazione delle stesse.

Implementare una politica di *flexible benefit* senza che siano rispettati i requisiti normativi, confidando così e semplicemente nella esclusione di detti *benefit* dalla base imponibile fiscale (e contributiva), potrebbe esporre – almeno in teoria – l'azienda a potenziali passività.

Occorre valutare il mix, il cd. "budget figurativo", le modalità di funzionamento e di alimentazione

Oltre, infatti, alle sanzioni per l'omessa effettuazione delle ritenute fiscali, la società potrebbe andare incontro anche a tutte le passività connesse al mancato versamento della contribuzione. Non di meno, anche il lavoratore potrebbe essere direttamente esposto all'attività di verifica relativamente ai redditi di lavoro dipendente non dichiarati.

In sintesi, è necessario:

- esaminare preventivamente le motivazioni alla base dell'implementazione di detti piani. Raccomandabile che la adozione di dette politiche – specie quando particolarmente articolate – risponda a logiche aziendali improntate alla efficienza economica, e non unicamente alla ottimizzazione di natura tributaria;
- verificare l'assolvimento dei requisiti specifici previsti dalla normativa.

- 1) La impostazione generale: principio della onnicomprensività del reddito di lavoro dipendente, affiancato dal rispetto dalle regole specifiche che governano la esclusione da tassazione di alcuni particolari benefit.
- 2) E' ammessa la adozione del "budget figurativo" posto a base del Piano, atteso che non costituisca un "diritto di credito".
- 3) Non costituisce circostanza ostativa alla fruizione dei benefici fiscali propri di ciascun benefit, il fatto che il Piano comprenda diverse tipologie di benefit utilizzabili - o meno - per opzione, e che questi siano utilizzati - o meno - in concreto.
- 4) L'eventuale "conversione" in danaro della parte di budget figurativo inutilizzato concorre a formare il reddito di lavoro dipendente, essendo la esenzione unicamente riferibile alle erogazioni in natura.
- 5) Deve trattarsi di erogazioni in aggiunta alla "normale retribuzione", non sostitutive di somme di competenza del dipendente. Il Piano non può essere "alimentato" in tutto o in parte da somme costituenti retribuzione fissa o variabile per gli aderenti.

Piani di flexible benefit applicati a:

- Incrementi della retribuzione (*salary/bonus increase*).
- Ardua la conversione in flexible, fiscalmente efficiente, della "normale retribuzione" (cd. *salary sacrifice*) ... si tratterebbe di "incasso giuridico"?
- Profili critici attinenti la erogazione di bonus "in natura".