



Udine, 19 aprile 2016

Oggetto: Welfare aziendale: Beni e servizi in natura non tassati – Part time agevolato per l'accompagnamento alla pensione

Circolare numero 014/2016

In sintesi

La legge di stabilità per il 2016, tra gli altri provvedimenti, ha riscritto l'art.51 del TUIR (testo unico delle imposte sui redditi) modificando alcune disposizioni in materia di benefit con l'obiettivo di ampliarne la fruizione e dare impulso al c.d. welfare aziendale.

Ulteriore novità contenuta nella legge di stabilità è la disposizione che consente ai dipendenti prossimi alla pensione di vecchiaia (ovvero coloro che vanno in pensione con il massimo dell'età), di fare un accordo con il datore di lavoro per la riduzione dell'orario di lavoro, senza avere penalizzazioni nella determinazione della pensione.

Approfondimento

In base ai criteri generali contenuti nell'art. 51 del T.U.I.R. costituiscono reddito di lavoro dipendente *“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”*.

In deroga ad una nozione reddituale così ampia – che comprende non solo le dazioni in danaro, ma anche ogni altro compenso in natura o utilità erogato al dipendente sotto forma di beni e servizi – sono previste talune esenzioni per servizi e somme di carattere sociale e collettivo che restano esenti da tassazione. Trattandosi di ipotesi di deroga alla norma generale si ritiene che l'elenco dei benefit esenti contenuto nel T.U.I.R. non sia suscettibile di interpretazioni estensive.

Si ritiene utile richiamare di seguito i beni e servizi che possono essere offerti ai lavoratori e ai loro familiari senza che il loro controvalore costituisca reddito di lavoro dipendente, con la precisazione che la Legge di stabilità 2016 ne ha modificato ed integrato l'elenco per dare un maggior impulso a quello che viene definito il welfare (benessere) aziendale.

1) - Utilizzo di opere e servizi che hanno finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto.

Non concorrono alla formazione del reddito *“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 ...”* (Art.51 TUIR, comma 2, lettera f) per *“specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto”* (art.100 del TUIR).

Le opere e i servizi possono essere utilizzati

- dai dipendenti;
- dai familiari dei dipendenti: coniuge, figli, genitori, fratelli, ecc. anche se non fiscalmente a carico.

Trattandosi di opere o servizi non è consentita l'erogazione di somme di danaro sostitutive dei medesimi.



Sino al 31.12.2015 le spese sostenute dal datore di lavoro per tali opere e servizi erano escluse dalla formazione del reddito solamente se erogate volontariamente dal datore di lavoro e non in adempimento di un vincolo contrattuale; a partire dal 2016 possono essere riconosciuti dal datore di lavoro, sia volontariamente, sia in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, senza con ciò perdere la loro natura di “oneri di utilità sociale” non tassati.

I servizi e le opere messi a disposizione non necessariamente devono essere di proprietà del datore di lavoro (cfr. Circolare Agenzia entrate 238/2000 poi superata), ma possono anche essere di proprietà di terzi; il dipendente in ogni caso deve essere completamente estraneo al rapporto tra datore di lavoro e terzo fornitore del servizio; in particolare il lavoratore non può risultare beneficiario dei pagamenti effettuati dalla propria azienda (cfr. Risoluzione Agenzia entrate 34/2004).

Gli oneri sostenuti sono deducibili per l'azienda nel tetto del 5 per mille del costo del lavoro e non costituiscono reddito in capo al lavoratore.

2) - Erogazioni in denaro, servizi o prestazioni per la fruizione da parte dei familiari di servizi di educazione, istruzione e altri servizi connessi.

Non concorrono alla formazione del reddito *“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 ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio”* (Art.51 TUIR, comma 2, lettera f-bis).

Rispetto al precedente punto 1) si osserva che i servizi indicati:

- possono essere fruiti solo dai familiari dei dipendenti (coniuge, figli, genitori, fratelli, ecc. anche se non fiscalmente a carico);
- è ammesso, sia il pagamento di somme in anticipo, sia il rimborso delle spese già sostenute;
- considerate le possibilità di rimborso è di fatto consentita al lavoratore la scelta del fornitore dei servizi che intende fruire.

A titolo esemplificativo possono rientrare: il pagamento di rette mensili per la custodia dei figli in asili nido, colonie, borse di studio ecc.

In ogni caso dipendente ed azienda debbono acquisire e conservare documentazione idonea a comprovare l'utilizzo delle somme per le finalità per le quali sono state corrisposte.

3) - Erogazioni in denaro o sottoforma di prestazioni ai dipendenti per servizi di assistenza a favore di anziani o familiari non autosufficienti

Non concorrono alla formazione del reddito: *“le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro per la fruizione dei servizi di assistenza a favore di familiari anziani o non autosufficienti dei dipendenti”* (Art.51 TUIR, comma 2, lettera f-ter).

I servizi possono essere utilizzati da familiari anziani o non autosufficienti (coniuge, figli, genitori, fratelli, ecc. anche se non fiscalmente a carico).

Anche in tale ipotesi è ammesso il pagamento di somme e non solo l'erogazione di prestazioni.

Il welfare aziendale

Tutte le erogazioni sopra richiamate non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente purché siano forniti alla generalità dei dipendenti o a intere categorie di dipendenti (ad



esempio, tutti i dirigenti o tutti quelli che hanno un certo livello o una certa qualifica, ovvero venga individuato un raggruppamento omogeneo di dipendenti quali: tecnici, commerciali, distaccati ecc).

La norma ha previsto, inoltre, che l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi possa avvenire anche mediante l'attribuzione al dipendente di appositi voucher (cartacei o elettronici) che i lavoratori potranno spendere per ottenere i beni e servizi (singoli o cumulati in un unico voucher) per un valore pari a quello dei beni e dei servizi erogati; i voucher in ogni caso non potranno essere monetizzati, né ceduti a terzi.

Per quanto sopra, in un'ottica di welfare aziendale, ma anche di motivazione e coinvolgimento dei lavoratori occupati, il datore di lavoro può valutare l'opportunità di predisporre un regolamento aziendale (anche su iniziativa unilaterale e anche in assenza di accordo sindacale) per disciplinare un eventuale concorso della Ditta alle spese sostenute dal lavoratore e dai suoi familiari per la frequenza di scuole, asili nido, colonie, abbonamenti a palestre, ecc. secondo un progetto individuato dal datore di lavoro.

Part time agevolato per l'accompagnamento alla pensione

Il Decreto Interministeriale 13.04.2016 (non ancora pubblicato sulla G.U.) introduce, per i lavoratori del settore privato assunti con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato che maturano il diritto al trattamento pensionistico di vecchiaia entro la fine del 2018, la possibilità di ridurre l'orario di lavoro in misura compresa tra il 40% e il 60% senza subire penalizzazioni pensionistiche.

Fermi restando, come minimo, 20 anni di contribuzione i requisiti per la pensione di vecchiaia sono – di massima – i seguenti: per il 2016 e il 2017 età pari a 66 anni e 7 mesi per gli uomini e 65 anni e 7 mesi per le donne; per il 2018 età pari a 66 anni e 7 mesi per tutti.

La riduzione dell'orario di lavoro deve conseguire ad uno specifico accordo con il datore di lavoro ed andrà mantenuta per un lasso di tempo non superiore al periodo intercorrente tra la data di concessione del beneficio e la data di maturazione del diritto alla pensione.

L'accordo di cui trattasi dovrà essere comunicato all'Inps ed alla DTL che dovrà autorizzare la riduzione dell'orario. Una volta autorizzato, l'Inps concederà il beneficio della contribuzione figurativa commisurata alla retribuzione corrispondente alla prestazione lavorativa non effettuata.

A fronte della riduzione dell'orario, il dipendente riceverà da parte del proprio datore di lavoro, una somma, non gravata da oneri fiscali e previdenziali, corrispondente alla contribuzione ai soli fini pensionistici relativa alla prestazione lavorativa non effettuata.

In estrema sintesi, i vantaggi per le Parti del rapporto possono riassumersi nella tabella esemplificativa di seguito riportata, elaborata dalla Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro nella Circolare 7/2016.

Percentuale part time	Retribuzione netta part time / retribuzione netta full time (rapporto tra le retribuzioni nette)	Riduzione costo teorica per part time	Riduzione effettiva costo del lavoro
60%	84%	40%	33%
50%	78%	50%	41%
40%	72%	60%	49%

Considerate le novità facciamo riserva di tornare sugli argomenti trattati non appena verranno emanate Circolari contenenti le istruzioni di prassi a riguardo.