

**L'opzione.** Se i premi in denaro vengono convertiti in beni e servizi

# Il welfare annulla la tassazione

**Alfredo Casotti**  
**Maria Rosa Gheido**

■ Con la pubblicazione del decreto ministeriale sono diventate operative anche le nuove regole che agevolano l'accesso dei lavoratori al **welfare aziendale**. Per espressa previsione dell'articolo 1, comma 184, della legge 208/2015, le misure di welfare non concorrono a formare il **reddito di lavoro dipendente** anche nell'eventualità in cui le misure stesse siano fruite, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme spettanti a titolo di premio di rendimento, né sono in tal caso soggette all'imposta sostitutiva del 10 per cento (si veda articolo a fianco).

L'articolo 6 del decreto, inoltre, disciplina i **voucher** ossia i documenti di legittimazione che potranno servire per l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi indicati all'articolo 51 del Tuir ed esclusi dal reddito di lavoro dipendente. La previsione, introdotta dal comma 190 della legge di Stabilità 2016, apre nuove possibilità anche per i datori di lavoro di minori dimensioni.

Inoltre, con la legge di Stabilità 2016 si è inteso estendere le somme e i valori che non concorrono a determinare il reddito di lavoro dipendente stabilite nell'articolo 51 lettere f) ed f-bis) del Tuir, aggiungendo allo stesso articolo 51 la lettera f-ter. In particolare, la modifica normativa stabilisce che non concorrono alla determinazione del reddito di lavoro dipendente:

■ l'utilizzazione delle opere e dei servizi offerti riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari indicati nell'articolo 12 per le finalità individuate dal comma 1 dell'articolo 100;

■ le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione 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 ed invernali, per le borse di studio a favore dei medesimi familiari e per la fruizione di servizi di assistenza agli anziani ed ai soggetti non autosufficienti.

Qualora si ricorra ai voucher, sia cartacei che elettronici, per la fruizione dei servizi di welfare vanno però rispettati i requisiti tassativi previsti dall'articolo 6 del decreto interministeriale:

- devono essere nominativi;
- non possono essere utilizzati da persona diversa dal titolare del beneficio;
- non possono essere monetizzati o ceduti a terzi;
- devono dare diritto a un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale senza integrazioni a carico del titolare.

## L'ALTERNATIVA

Le prestazioni possono essere erogate anche tramite voucher cartacei o elettronici, utilizzabili solo dal beneficiario

Ciò non vale se il valore dei beni e dei servizi prestati non supera 258,23 euro complessivamente nel periodo di imposta.

Opportunamente il decreto interministeriale mantiene ferma l'attuale disciplina dei servizi sostitutivi di mensa.

Al di là della possibile scelta del lavoratore delle misure di welfare predisposte dall'azienda in luogo del premio di rendimento spettante (ovviamente nei limiti dello stesso) è opportuno evidenziare che la modifica della lettera f) del comma 2 dell'articolo 51 del Tuir consente, tramite il ricorso alla contrattazione collettiva, di superare la limitazione derivante dall'articolo 100 dello stesso Tuir che prevede la deducibilità dal reddito d'impresa per un ammontare non superiore al 5 per mille della spesa per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi, nel caso in cui l'azienda sostenga volontariamente le spese per erogare i suddetti servizi alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti.

Nessun limite di detraibilità dal reddito di impresa può, invece, porsi quando l'erogazione derivi dalla contrattazione collettiva, ancor più quando l'erogazione vada a sostituire, per scelta del lavoratore, il premio di produttività.

