



*Le misure sul welfare aziendale nel decreto Agosto. Limite innalzato a 516,46 euro*

# Fringe benefit, esenzione large

## Raddoppiata la soglia per l'offerta di beni e servizi

DI GIANPAOLO SBARAGLIA\*

**N**ovità in arrivo nel welfare aziendale. Con l'intento di stimolare i consumi e al contempo favorire la ripresa delle attività produttive nell'attuale periodo emergenziale, il dl di agosto (art. 112, dl 104/2020) ha raddoppiato il limite di esenzione previsto per i fringe benefit. In particolare, la soglia di esenzione del reddito da lavoro dipendente riservata ai beni e servizi (es. buoni acquisto, buono carburante etc.) assegnati dal datore ai propri lavoratori è stata portata da 258,23 a 516,46 euro. Si tratta di una misura provvisoria che trova applicazione limitatamente al periodo d'imposta 2020. Gli operatori, quindi, sono chiamati a prestare molta attenzione all'impatto del presente incentivo sugli attuali piani di welfare aziendale, anche legati alla produttività. È bene ricordare che l'esenzione in commento non impone alcuna particolare forma, al contrario di quella prevista per i benefit aventi utilità sociale (art. 100, comma 1, Tuir), il cui costo è integralmente deducibile per il datore di lavoro solo se detti benefit sono previsti nei contratti collettivi o nei regolamenti aziendali (risp. n. 10/2019). Pertanto, il datore di lavoro, nel corso del 2020, può variare in aumento gli importi originari se questi erano stati introdotti nel rispetto del precedente limite di euro 258,23 e senza la forma scritta. Viceversa, quando il piano di welfare aziendale è

stato introdotto con contratto di secondo livello o regolamento aziendale - quindi con forma scritta - ed è prevista l'assegnazione di beni e servizi che potrebbero scontare l'esenzione a 516,46 euro, possiamo avere due scenari. Qualora i beni e i servizi siano stati espressamente previsti osservando il limite di esenzione precedente, appare opportuno procedere a variare il piano, rispettando la forma prescelta e, quindi, attraverso un accordo integrativo o una modifica del regolamento interno. Se, invece, nel piano di welfare è fatto semplicemente riferimento al valore annuo di benefit (ivi inclusi servizi di utilità sociale, come baby sitting, asilo nido ecc.) che spetta a ciascun dipendente, si ritiene che non debba essere apportata alcuna modifica. Resta fermo che se il valore complessivo dei beni e servizi fruiti dal dipendente, nel corso dell'anno 2020, supera tale nuovo importo (euro 516,46), questo concorre interamente a formare reddito. Sul carattere temporaneo, come detto, la norma prevede che l'esenzione in questione trova applicazione per i beni o servizi assegnati dal datore limitatamente al periodo d'imposta 2020. A questo riguardo, nel rispetto del principio di cassa allargata, il momento di percezione coincide con quello in cui il benefit esce dalla sfera patrimoniale dell'erogante per entrare in quella del dipendente (cm 326/1997) e, cioè, nell'anno 2020 e fino al

12 gennaio del 2021, sempre che si tratti di benefit maturato nel 2020. Alle stesse conclusioni, si arriva in caso il dipendente decida di convertire il premio di risultato (maturato nel 2020) in forma monetaria in welfare aziendale (art. 1, comma 182 e ss., legge 208/2015). Anche in questa ipotesi, il momento impositivo scatterà quando il benefit entrerà nella disponibilità del dipendente (risp. 212/2019). Pertanto, entro il 2020, il dipendente potrà scambiare il premio cash in beni o servizi rispettando il nuovo limite di esenzione. Con riferimento ai beni e servizi assegnati per il tramite di documenti di legittimazione (2002 c.c.), come, ad esempio, buoni spesa o carburante, a rilevare sarà l'attribuzione dei voucher ai dipendenti sempre in ossequio al principio di cassa (circ. 5/2018). Ne consegue che i buoni assegnati nel 2020, seguendo la nuova esenzione «aumentata», potranno essere spesi anche nel 2021. Senza ombra di dubbio, la misura in commento è apprezzabile, in quanto rimette al centro del dibattito attuale il welfare aziendale come strumento di rilancio del tessuto imprenditoriale e delle relazioni tra datore e lavoratore, soprattutto nella fase di post Covid. Proprio sulla scorta di detto intervento normativo che ad oggi è temporaneo, l'auspicio è che si proceda ad un generale restyling della disciplina fiscale e contributiva del welfare azienda-

Data: 15.09.2020 Pag.: 37  
Size: 413 cm2 AVE: € 19824.00  
Tiratura: 58779  
Diffusione: 21671  
Lettori: 100000



le, consentendo un uso più  
diffuso e generalizzato dei  
piani di welfare.

\*studio legale Acta

— © Riproduzione riservata — ■