

---

## Legge di stabilità 2016: si amplia lo spazio per il welfare aziendale

---

di

**Publicato il 23 Gennaio 2016**

la Legge di Stabilità 2016 prevede importanti novità relativamente agli articoli del TUIR che disegnano le norme fiscali sui benefit anche in natura collegati ai contratti di lavoro dipendente, anche di secondo livello o di regolamenti aziendali: lo scopo è di incentivare gli strumenti di welfare 'integrativo'

L'art. 51, comma 1, del TUIR, la cui rubrica è "Determinazione del reddito di lavoro dipendente", prevede il c.d. principio di omnicomprensività. In linea di principio **ogni somma** (o valore) corrisposto (o attribuito) ai lavoratori è **ricongiungibile nell'ambito del reddito di lavoro dipendente**. Il successivo comma 2 prevede delle specifiche **deroghe** al predetto principio indicando puntualmente le fattispecie (i cosiddetti benefit) che non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente. La legge di Stabilità del 2016 (art. 1, comma 190 della Legge 28 dicembre 2015, n. 208) è intervenuta modificando in più parti il su indicato comma 2 ampliando le ipotesi di esclusione dall'Irpef. **Le modifiche** La prima modifica normativa ha interessato l'art. 51, comma 2, lett. f, del D.P.R. n. 917/1986. In base alla disposizione sopra indicata è **esclusa** dall'applicazione dell'Irpef l'utilizzazione di opere e servizi concessi dal datore di lavoro per specifiche **finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto**, messi a disposizione della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti, ma anche dei loro familiari indicati nell'art. 12 del TUIR (non necessariamente fiscalmente a carico) anche se previsti da disposizione di contratto, accordo o regolamento aziendale. La nuova formulazione della disposizione supera la precedente formulazione in base alla quale l'esclusione da Irpef operava solo laddove le predette erogazioni fossero state effettuate volontariamente, quindi fossero state disciplinate da un atto unilaterale e non già da un accordo o contratto aziendale. In buona sostanza l'adempimento non doveva avvenire in osservanza ad un vincolo contrattuale. La novità introdotta dalla legge di Stabilità del 2016 era particolarmente attesa dalle imprese in quanto consentirà di inserire nelle contrattazioni aziendali forme di "pagamento in natura" con il conseguente beneficio della completa detassazione fiscale e contributiva. L'Agenzia delle entrate ha affrontato il problema, ed in particolare l'**individuazione delle condizioni** affinché trovi applicazione l'esclusione dall'Irpef, con la Risoluzione n. 34/E del 10 marzo 2004. La fattispecie riguardava una società che intendeva fornire ad alcune categorie di dipendenti (dirigenti e quadri) la possibilità di usufruire di un servizio di check-up medico da effettuarsi presso

strutture mediche specializzate con le quali la società aveva stipulato apposite convenzioni. Il pagamento delle prestazioni sarebbe stato effettuato direttamente dalla società (alla struttura sanitaria che ha effettuato i check-up) nella misura stabilita dalle convenzioni. Secondo quanto precisato dall'Agenzia delle entrate, l'esclusione delle predette prestazioni dalla formazione del reddito di lavoro dipendente (con la conseguente detassazione) era subordinata alla contestuale presenza delle predette **condizioni**: - deve trattarsi di opere e servizi mezzi a disposizione della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti: nel caso di specie la condizione è rispettata in quanto la prestazione è resa in favore di quadri e dirigenti; - tali opere e servizi devono seguire specifiche finalità di educazione, istruzione e ricreazione, assistenza sociale, sanitaria o culto: anche questa seconda condizione risulta osservata trattandosi di prestazioni sanitarie; - la spesa deve essere sostenuta volontariamente, e non in un adempimento di un vincolo contrattuale. La modifica normativa apportata dalla Legge di Stabilità del 2016 riguarda proprio questa terza condizione che ora, a causa della novella legislativa, è venuta meno. In buona sostanza **la detassazione opera anche laddove le predette prestazioni sono rese in forza di contratti di secondo livello o di regolamenti aziendali**. Inoltre è stata confermata la detassazione delle prestazioni unilaterali con l'intento di rendere più evidente la finalità sociale delle erogazioni e dei servizi aziendali indipendentemente dalla fonte regolatoria. Una **seconda novità** riguarda l'integrale riscrittura della lettera f – bis) con l'esenzione dall'Irpef delle somme erogate, e di talune prestazioni di servizi erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione, da parte dei familiari indicati dall'art. 12. I predetti familiari non devono essere necessariamente a carico come si verifica, ad esempio, per un figlio convivente che è titolare di un reddito da locazione pari a 10.000 euro. I servizi sono quelli di **educazione e istruzione anche in età prescolare**, compresi i servizi integrativi e di mensa a essi connessi. Il testo previgente della disposizione faceva riferimento ai soli asili nido anche se, con un'interpretazione estensiva la norma poteva essere applicata anche alle scuole materne. Ora, a seguito della su indicata estensione, sono esclusi dall'Irpef anche i pagamenti dei **servizi di mensa destinati a scuole di livello superiore**. La nuova norma prevede anche l'esclusione dei servizi (o delle somme erogate) per la frequenza da parte dei familiari indicati nell'art. 12 del TUIR (non necessariamente a carico) di ludoteche, vale a dire luoghi di intrattenimento di bimbi per finalità didattiche e di centri estivi e invernali. Invece la norma precedente faceva riferimento alle sole colonie climatiche. Sono altresì escluse da imposizione le borse di studio riconosciute in favore dei medesimi familiari. Ad esempio se il contratto aziendale prevede l'erogazione di buoni per la frequenza da parte dei dipendenti di **centri sportivi** ponendo a carico del datore di lavoro i relativi oneri, la prestazione è esclusa da Irpef. Il datore di lavoro non deve operare **alcuna ritenuta**. E' parimenti escluso dall'imposizione il pagamento delle rette di frequenza di un **centro sciistico invernale** destinato a figli e mogli dei dipendenti. Il legislatore ha poi aggiunto nel corpo dell'art. 51 del TUIR una disposizione completamente nuova, con la lettera f–ter. La novità prevede l'esenzione per le somme e prestazioni, erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la

fruizione di servizi di assistenza ai familiari di cui al citato art. 12 (non necessariamente a carico) **anziani o non autosufficienti**. Ad esempio sono escluse da Irpef le prestazioni rese in virtù di convenzioni con **strutture di lungodegenza** utilizzate dai familiari Il nuovo comma 3-bis, anch'esso aggiunto e quindi completamente nuovo, prevede che l'erogazione di beni, prestazioni opere e servizi dei commi 2 e 3 del medesimo art. 51 (benefit esenti) da parte del datore di lavoro possa avvenire mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale (ad esempio mediante l'attribuzione di voucher. 24 gennaio 2016 Nicola Forte