

# L'officina dei numeri

circolare informativa 7/2017 del 13.9.2017

Studio Associato Picchio e Gorretta Via Fausto Coppi 3 – 15121 – Alessandria

telefono e fax 0131 443273 - 267858 - e-mail: [info@picgor.it](mailto:info@picgor.it) - PEC: [picgor@legalmail.it](mailto:picgor@legalmail.it) - sito web: [www.picgor.it](http://www.picgor.it)

## IL NUOVO WELFARE AZIENDALE: UNA OPPORTUNITA' PER AZIENDE E DIPENDENTI

### SOMME O VALORI EROGATI IN SOSTITUZIONE DEI PREMI DI RISULTATO ASSOGGETTATI A IMPOSTA SOSTITUTIVA DEL 10%

## IL NUOVO WELFARE AZIENDALE: UNA OPPORTUNITA' PER AZIENDE E DIPENDENTI

### Premessa

L'art. 1, comma 190, della legge 28.12.2015 n. 208 (legge di stabilità per il 2016) ha introdotto significative modifiche alla disciplina del cd. welfare aziendale, che si sostanzia nella attribuzione ai lavoratori dipendenti di opere, servizi e – in taluni casi – anche somme di denaro, connotati da particolare rilevanza sociale, che non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente.

La novella amplia le ipotesi che possono essere previste in sede di contrattazione, anche di secondo livello, anziché decise unilateralmente dal datore di lavoro, favorendo la loro erogazione alla **totalità o a categorie omogenee di dipendenti** e consentendo la loro fruizione anche attraverso titoli di legittimazione.

L'intervento legislativo, che ha ampliato i casi di esenzione dal reddito di lavoro dipendente, favorendo la creazione di "panieri" di beni o servizi fruibili dai lavoratori, anche a catalogo, si connota per una serie di modifiche apportate all'art. 51, commi f) ed f bis) del DPR 971/1986 (Testo Unico delle Imposte sui Redditi o TUIR) e per l'aggiunta di un comma f ter) nonché altre modifiche finalizzate alla fruizione dei benefici attraverso titoli di legittimazione, anche elettronici.

Le lettere f) ed f bis) individuano le erogazioni caratterizzate da finalità di **educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale, sanitaria e di culto** che possono essere erogate ai lavoratori sotto forma di retribuzione in natura o, in taluni casi, di rimborso delle spese sostenute e documentate dal lavoratore.

La lettera f ter) individua erogazioni per servizi di **assistenza ai familiari anziani e non autosufficienti**, andando a colmare un vuoto normativo e venendo incontro ad esigenze sempre più sentite dai lavoratori.

### Definizione di familiari

In considerazione della sistematica ricorrenza del riferimento ai **"familiari indicati all'art. 12"** del TUIR si riporta l'elencazione di tali familiari:

- coniuge non legalmente ed effettivamente separato

- figli compresi i figli naturali riconosciuti, i figli adottivi o affidati

- ogni altra persona indicata nell'articolo 433 del codice civile che conviva con il contribuente o percepisca assegni alimentari non risultanti da provvedimenti dell'autorità giudiziaria.

L'art. 433 cod. civ. elenca i seguenti familiari:

- oltre al coniuge e ai figli anche i discendenti prossimi (in mancanza dei figli), i genitori e gli ascendenti prossimi (in mancanza dei genitori), gli adottanti, i generi e le nuore, il suocero e la suocera, i fratelli e le sorelle germani o unilaterali.

Tutti i familiari sopra indicati possono essere beneficiari delle prestazioni di welfare, secondo le modalità e con le condizioni previste, anche se non sono fiscalmente a carico del lavoratore o conviventi con esso.

Ulteriore caratteristica, comune alle diverse prestazioni di welfare, è data dal fatto che la non concorrenza delle somme alla formazione del reddito da lavoro dipendente è subordinata alla **condizione essenziale** che i benefici siano riconosciuti a **tutti i dipendenti o a categorie omogenee di essi**, a prescindere dal fatto che i singoli beneficiari decidano di usufruirne o meno. E' necessario rimarcare come **le prestazioni di welfare non hanno natura premiale, né possono essere erogate ad personam**. La materia dei premi di produzione è regolata da altre disposizioni di legge che consentono di applicare una tassazione agevolata al concorrere di determinati requisiti, mentre eventuali erogazioni ad personam, anche se "vestite" da prestazioni di welfare ("mirate" a singoli lavoratori, ritenuti meritevoli), costituiscono retribuzione imponibile a tutti gli effetti.

Sulla materia è intervenuta l'Agenzia delle Entrate con circolare n. 28/E del 15.6.2016 di cui si riportano gli stralci più significativi.

### Suddivisione delle prestazioni di welfare

Per analizzare il complesso delle prestazioni di welfare è opportuno seguire la suddivisione in commi adottata dal legislatore.

**Opere e servizi aventi finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitario o culto (art. 51, comma 2, lettera f).**

Non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente **"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 indicati nell'art. 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100"**.

Rispetto alla formulazione precedente, l'esclusione dal reddito di lavoro dipendente è prevista non solo nel caso di benefici riconosciuti **volontariamente** dal datore di lavoro ma anche nel caso in cui il riconoscimento avvenga **per obbligo contrattuale** (sia a livel-

lo di CCNL che di accordo di secondo livello, territoriale o aziendale). Pur in assenza di uno specifico riferimento, si deve ritenere che i sindacati contraenti debbano avere il requisito della maggiore rappresentatività ex art. 51 D.Lgs. 81/2015.

Quando il riconoscimento avviene per **obbligo contrattuale** e non su base volontaria, **le spese sostenute dal datore di lavoro sono interamente deducibili dal reddito di impresa** (art. 100) mentre in caso di riconoscimento volontario la deducibilità è limitata ad un importo massimo pari allo 0,5% dell'ammontare delle spese sostenute per prestazioni di lavoro dipendente indicate nella dichiarazione dei redditi del datore di lavoro. Va evidenziato come il "regolamento aziendale" sia un atto unilaterale, predisposto dal datore di lavoro, per cui le spese relative saranno deducibili nel predetto limite dello 0,5% del costo del lavoro. La norma intende chiaramente premiare il ricorso alla contrattazione collettiva per la concessione delle prestazioni di welfare (in quanto riconosce la deducibilità delle spese senza limiti) ma non intende escludere la possibilità che il datore di lavoro preferisca predisporre autonomamente e unilateralmente il ricorso alle prestazioni di welfare, senza dover necessariamente ricorrere alla contrattazione con le organizzazioni sindacali o le rappresentanze sindacali aziendali o unitarie.

Le prestazioni di welfare in esame possono essere rivolte indifferentemente ai lavoratori o ai loro familiari, nella accezione sopra descritta.

**Le opere e i servizi possono essere messi a disposizione direttamente dal datore di lavoro oppure essere offerte da strutture esterne mentre è escluso il rimborso di spese direttamente sostenute dal lavoro, anche a titolo di integrazione del contributo offerto dal datore di lavoro.** La norma, quindi, esclude qualsiasi movimentazione di denaro diretta al lavoratore, che dal suo canto non potrà neppure concorrere, integrandole, alle spese sostenute dal datore di lavoro.

**Somme, prestazioni e servizi di educazione e istruzione, nonché per la frequenza di ludoteche e centri estivi e per borse di studio (art. 51, comma 2, lett. f-bis)**

Non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente **"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 indicati nell'articolo 12, 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 a favore dei medesimi familiari"**.

Risultano evidenti le differenze rispetto alla fattispecie che precede; innanzi tutto perché è prevista anche l'erogazione di somme di denaro e perché i beneficiari delle prestazioni possono essere solo i familiari del lavoratore e non il lavoratore medesimo.

La novella riformula la precedente definizione legislativa, per certi versi desueta, adeguando le tipologie di servizi alla realtà attuale (ad es. le "colonie climatiche" sono sostituite da centri estivi e invernali e si prevedono anche le ludoteche).

L'Agenzia delle Entrate ha chiarito fin dal 2000 che rientrano nella lettera f-bis) le erogazioni corrisposte

sotto forma di assegni di studio e sussidi per fini di studio ai **familiari del lavoratore**. In tale nozione, precisa la circolare 28/E possono rientrare anche i rimborsi al lavoratore di spese (documentate) sostenute per le rette scolastiche, tasse universitarie, libri di testo scolastici, riferite ai soli **familiari del lavoratore** nonché gli incentivi economici agli studenti che conseguono risultati di eccellenza in ambito scolastico. In considerazione della ampia formulazione della norma sono riconducibili alla stessa anche il servizio di trasporto scolastico, il rimborso delle spese per gite didattiche e visite di istruzione e ogni altra iniziativa compresa nel POF (piano dell'offerta formativa).

Si conferma la possibilità per il datore di lavoro di **erogare direttamente o attraverso terzi** i servizi di educazione e istruzione nonché di **corrispondere** ai dipendenti somme di denaro destinate alle finalità sopra indicate, anche a titolo di rimborso di spese già sostenute. Nel caso in cui avvenga una movimentazione di denaro a favore del lavoratore è necessario che il datore di lavoro **acquisisca e conservi la documentazione comprovante l'utilizzo delle somme** da parte del dipendente per le finalità previste dalla legge. Pare evidente, inoltre, che l'importo del rimborso non potrà essere "ad personam" su base discrezionale ma dovrà essere limitato su plafond, eventualmente variabili a seconda del tipo di scuole o di altri criteri oggettivi.

**Somme e prestazioni per servizi ai familiari anziani o non autosufficienti (art. 51, comma 2, lett. f-ter)**

Non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente: **"le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'art. 12"**.

Il comma è stato aggiunto con la finalità di conciliare le esigenze della vita familiare del dipendente con quelle lavorative, consentendo di fruire di una agevolazione fiscale per le prestazioni assistenziali di cui possono necessitare i familiari anziani o non autosufficienti.

Come nel comma precedente, la prestazione di welfare riguarda sia l'erogazione di servizi (diretta o a mezzo di terzi), sia il rimborso di spese sostenute per le finalità previste dalla norma. Inoltre, beneficiari delle prestazioni possono essere solo i familiari del lavoratore e non il lavoratore medesimo.

Per soggetti **"anziani"** la circolare 28/E in assenza di specifiche indicazioni normative, precisa che si devono intendere i soggetti che **abbiano compiuto 75 anni**, per analogia a quanto previsto dall'art. 13, comma 4 del TUIR.

Per soggetti **"non autosufficienti"** la circolare precisa che si devono intendere per tali coloro che **non sono in grado di compiere gli atti della vita quotidiana**, quali – ad esempio – assumere alimenti, espletare le funzioni fisiologiche o provvedere all'igiene personale, deambulare o indossare gli indumenti. Sono considerati non autosufficienti anche i soggetti che richiedano una **sorveglianza** continuativa. Per riconoscere lo stato di non autosufficienza è sufficiente che ricorra anche una sola delle ipotesi elencate nella circolare, che deve comunque risultare da una certificazione medica.

L'esenzione non riguarda i minori (neonati, bambini) a meno che non siano anche non autosufficienti, nella accezione di legge.

### Titoli di legittimazione

E' stato introdotto nell'art. 51 il comma 3 bis in forza del quale **"ai fini della applicazione dei commi 2 e 3, l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro può avvenire mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale"**.

I titoli che rappresentano i documenti di legittimazione citati nella norma, anche se aventi un valore nominale, non si configurano come "denaro". L'art. 6 del DM 25.3.2016 li definisce "voucher" e stabilisce che **"detti documenti non possono essere utilizzati da persona diversa dal titolare, non possono essere monetizzati o ceduti a terzi e devono dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale, senza integrazioni a carico del titolare"**.

Il documento di legittimazione (voucher) è **personale e non cedibile**, può contenere **una sola prestazione** (anche se frazionata in più somministrazioni continue o ripetute nel tempo) per un **valore stabilito** che il beneficiario non può integrare a proprie spese. Il voucher non può, quindi, costituire un valore solo parziale della prestazione di welfare e non può rappresentare più prestazioni (ma la singola prestazione può essere resa in modo frazionato o continuativo).

Se utilizzato da un familiare del lavoratore, il voucher deve essere intestato direttamente al beneficiario finale (quindi al familiare) e non può essere ceduto.

La prestazione contenuta nel voucher deve essere, quindi, preventivamente individuata nel suo oggetto e nel suo titolare, non ammettendosi variazioni o integrazioni; essa può rappresentare una sola prestazione o può essere costituita anche da somministrazioni ripetute nel tempo (ad es. una tessera con 10 accessi in piscina, un abbonamento annuale al teatro, ecc.). Non è ammesso di norma un voucher che contenga, per esempio, contemporaneamente un abbonamento al teatro e una serie di accessi alla piscina.

Non è peraltro vietato, né si vede come si potrebbe, che il beneficiario stipuli autonomamente un diverso contratto per fruire di ulteriori prestazioni (ad esempio l'acquisto da parte del lavoratore di un pacchetto di ulteriori accessi alla piscina).

E' tuttavia prevista una **deroga** in quanto l'art. 6 del DM 25.3.2016 consente di poter indicare **cumulativamente più beni o servizi** a condizione che il **valore complessivo degli stessi non ecceda il limite di 258,23 €**. Ne consegue che accanto al voucher "monouso" (contenente una sola prestazione ben individuata) esiste un voucher "cumulativo" che può rappresentare una pluralità di beni, anche indefinita nel senso che può rimandare a un elenco contenuto su piattaforma elettronica (tipo "carrello della spesa") che il dipendente può scegliere e variare fino all'effettivo utilizzo.

Posto che il **limite di esenzione** del voucher (258,23 €) è comune anche ai fringe benefit costituiti da erogazioni datoriali sotto forma di beni o servizi (ad es. buoni carburante, ecc.), la circolare 26/E precisa che **il limite si calcola sommando ai voucher il valore dei fringe benefits erogati sotto altra forma**.

Il **superamento del limite** di 258,23 € determina **l'imponibilità dell'intero valore dei beni e dei servizi erogati** sia sotto forma di voucher che di assegnazione diretta al dipendente di beni o servizi.

Per quanto possa sembrare illogico, se il titolo di legittimazione (voucher) viene emesso per una singola prestazione (anche se fruibile in modo frazionato o prolungato nel tempo, ad es. l'abbonamento a teatro), non vi è limite al valore del voucher; viceversa, se il voucher consente di accedere a una pluralità di beni o servizi (come fosse un "carrello" della spesa), il limite di esenzione è fissato a 258,23 € per ogni periodo di imposta, ossia per ogni anno civile (1.1-31.12).

### Buoni pasto

Il comma 3 dell'art. 5 del DM 25.3.2016 fa salva la disciplina dei servizi sostitutivi di mensa che continuano ad essere disciplinati dal DPR 207/2010. Questa precisazione sottrae i buoni pasto alla disciplina specifica dei voucher, esaminata nel paragrafo che precede.

Ne consegue che i buoni pasto continueranno ad essere esenti entro un limite massimo giornaliero di 5,29 € (se in formato cartaceo) o 7 € (se in formato elettronico).

A norma del comma 4 del DM 7.6.2017 n. 122, i buoni pasto:

- a) *consentono all'utilizzatore di ricevere un servizio sostitutivo di mensa di importo pari al valore facciale del buono pasto;*
- b) *consentono all'esercizio convenzionato di provare documentalmente l'avvenuta prestazione nei confronti delle società di emissione;*
- c) *sono utilizzati esclusivamente dai prestatori di lavoro subordinato, a tempo pieno o parziale, anche qualora l'orario di lavoro non prevede una pausa per il pasto, nonché dai soggetti che hanno instaurato con il cliente un rapporto di collaborazione anche non subordinato;*
- d) *non sono cedibili, né cumulabili oltre il limite di otto buoni, né commercializzabili o convertibili in denaro e sono utilizzabili solo dal titolare;*
- e) *sono utilizzabili esclusivamente per l'intero valore facciale.*

I buoni pasto possono essere utilizzati nelle mense aziendali e interaziendali, negli esercizi di somministrazione di alimenti e di bevande, negli agriturismi e ittaturismi, nelle attività di vendita al dettaglio e per il consumo sul posto di prodotti provenienti dai fondi agricoli e negli esercizi commerciali o laboratori artigianali autorizzati alla vendita di prodotti alimentari.

Il buono pasto può essere oggetto di integrazione monetaria dal lavoratore.

Operando una sintesi delle diverse indicazioni contenute nelle varie circolari succedutesi nel tempo è possibile evidenziare i seguenti punti:

Tra le varie note interpretative sembra possano essere confermate le seguenti indicazioni:

1) **i buoni pasto**, pur nel silenzio della norma, **devono essere concessi alla generalità dei dipendenti ovvero a intere categorie omogenee di essi per avere il beneficio fiscale e contributivo** (circolare Ministero delle Finanze nr. 326/E/1997);

2) ai fini della determinazione del valore di esenzione il valore del buono pasto dovrà essere inteso al netto dei contributi obbligatori versati in conformità a dispo-

sizioni di legge e delle somme eventualmente trattate al dipendente a concorrenza delle spese di mensa;

3) l'eventuale concessione di buoni pasto per **giorni non lavorativi** (per esempio, domeniche, permessi, ferie ecc.), anche per cause di sospensione del rapporto di lavoro ex art. 2110 cod. civ. (malattia, infortunio, maternità), **non permette alcuna agevolazione fiscale e contributiva**; pertanto, detti importi saranno totalmente assoggettati a contribuzione e a ritenuta fiscale (in questo caso si evidenzia la differenza tra diritto al buono e spendibilità del buono: si ha diritto al buono solo per le giornate lavorate mentre il buono è spendibile anche cumulativamente, nel limite di otto, in qualsiasi giornata ai sensi DM 122/2017). In altri termini, **il buono pasto esente matura in ragione di 1 per ogni giorno di lavoro effettivo**;

4) non è prevista una cumulabilità delle agevolazioni: se un lavoratore, per la medesima giornata lavorativa, usufruisce contemporaneamente sia del servizio mensa sia del servizio sostitutivo (buono pasto o indennità sostitutiva della mensa), il beneficio fiscale sarà applicato a solo una modalità impiegata mentre la seconda sarà tassata senza alcuna agevolazione;

5) I buoni pasto agevolabili possono essere concessi anche ai lavoratori part time;

6) I buoni pasto agevolabili possono essere utilizzati anche dai collaboratori coordinati e continuativi ex art. 409 c.p.c.;

7) I buoni pasto non rappresentano fringe benefit ai quali è applicabile la soglia di esenzione annuale di 258,23 Euro prevista dal comma 3 dell'art. 51 TUIR (risoluzione Agenzia Entrate n. 26/E del 29.3.2010).

In considerazione del fatto che sovente **il buono pasto (ticket restaurant) è utilizzato in modo improprio**, è bene evidenziare che **il limite di esenzione giornaliera di 5,29 Euro** (7 Euro se in formato elettronico) **si applica UNICAMENTE alle indennità sostitutive di mensa erogate agli addetti**:

- ai cantieri edili,
- ad altre strutture lavorative a carattere temporaneo,
- a unità produttive ubicate in zone ove manchino strutture o servizi di ristorazione.

In merito alla locuzione *“unità produttive ubicate in zone dove manchino strutture o servizi di ristorazione”*, l'Agenzia delle Entrate con risoluzione n. 41/E del 30.3.2000, precisa che è necessario verificare i singoli casi concreti e che per l'applicazione dell'agevolazione devono essere rispettati i seguenti requisiti:

- l'orario di lavoro comprende la pausa pranzo;
- l'unità produttiva si trova in un luogo che, in relazione al periodo di pausa concesso per il pranzo, non consenta senza l'ausilio di mezzi di trasporto di recarsi al più vicino luogo di ristorazione nel quale è possibile utilizzare i buoni pasto.

Pertanto **solo in questi specifici casi l'indennità di mensa sarà esente fino a 5,29 Euro giornalieri** (7 Euro se il ticket è in formato elettronico) e sarà assoggettata a prelievo fiscale e contributivo la sola parte eventualmente eccedente.

**In tutti gli altri casi non oggetto della predetta derogata l'indennità di mensa sarà pienamente assog-**

**gettata a tassazione e contribuzione**, come qualsiasi altra somma erogata al lavoratore.

Le ditte che acquistano e distribuiscono ai lavoratori i ticket senza essere in possesso dei requisiti previsti dalla legge e indicati in precedenza o li distribuiscono solo ad alcuni lavoratori **devono comunicare allo studio l'ammontare dei ticket consegnati** affinché sia possibile inserirli in busta paga come **retribuzione in natura soggetta a contributi e imposte**.

## **SOMME O VALORI EROGATI IN SOSTITUZIONE DEI PREMI DI RISULTATO ASSOGGETTATI A IMPOSTA SOSTITUTIVA DEL 10%**

L'art. 1, comma 184 della legge 208/2015 dispone che **“le somme e i valori di cui al comma 2 e all'ultimo periodo del comma 3 dell'art 51 [le somme e i valori che costituiscono le prestazioni di welfare] non concorrono, nel rispetto dei limiti indicati, a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva ... anche nell'eventualità in cui gli stessi siano fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182 [premi di produttività]”**.

Le prestazioni di welfare sono disciplinate nel comma 2 (lettere f, f bis ed f ter) dell'art. 51 TUIR e rientrano nella previsione normativa in esame ma non la esauriscono, in quanto il lavoratore può optare di destinare il premio di risultato anche su altri benefici previsti dai citati commi 2 e 3 (ultimo periodo) diversi dalle prestazioni di welfare. E' il caso, ad esempio, della scelta di versamento del premio di risultato alla previdenza complementare o all'assistenza sanitaria integrativa.

La norma stabilisce che le somme o i valori non concorrono a formare il reddito da lavoro dipendente ai fini del raggiungimento della soglia reddituale oltre la quale non si applica l'imposta sostitutiva sui premi (80.000 Euro) e non sono soggetti a imposta sostitutiva (entro il limite dei 3.000 Euro). Se il premio di risultato fosse di importo superiore, la parte eccedente costituirebbe reddito tassato ordinariamente.

La norma attribuisce al solo lavoratore la possibilità di “convertire” in tutto o in parte il premio di risultato spettante (entro il limite massimo di 3.000 Euro) in somme o valori (tra le quali anche le prestazioni di welfare esaminate in precedenza). Per il lavoratore la convenienza è evidente, visto che la tassazione del premio di risultato è pari al 10% mentre la prestazione di welfare è del tutto esente e le altre destinazioni sono soggette a limiti di esenzione variabili (ad es. il versamento ad enti o casse aventi esclusivamente fini assistenziali non concorre a formare il reddito fino ad Euro 3.615,20).

Affinché si possa applicare al premio di risultato l'imposta sostitutiva (e la conseguente possibilità di convertire il premio in prestazioni di welfare o altre somme o valori) è indispensabile che il premio sia stato previsto in contratti collettivi di secondo livello (territoriali o aziendali) stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o (per i soli contratti aziendali) anche dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

Le modalità di scelta della conversione del premio di risultato in somme o valori (tra cui le prestazioni di

welfare), nonché l'eventuale revoca della scelta già effettuata non sono disciplinate dalla norma e dal decreto ministeriale attuativo, per cui la loro definizione è lasciata all'autonomia negoziale. E', tuttavia, essenziale che i contratti collettivi territoriali o aziendali che istituiscono il premio di risultato disciplinino anche le modalità di effettuazione della scelta (e della revoca). Se nel contratto collettivo di secondo livello manca la previsione della possibilità di scelta tra premio e prestazione di welfare, il lavoratore non potrà convertire il premio di risultato ma potrà unicamente incassarlo sotto forma di erogazione monetaria.

La scelta, ancorché prevista nel contratto collettivo di secondo livello, non potrà essere operata dai lavoratori il cui reddito nell'anno precedente sia stato superiore alla soglia massima (80.000 Euro) oppure per la parte di premio che ecceda il limite di assoggettamento a imposta sostitutiva (3.000 Euro).

E', altresì, necessario che il premio di risultato sia previsto sotto forma di erogazione monetaria con facoltà del lavoratore di chiederne la conversione; se il premio fosse previsto direttamente sotto forma di prestazione di welfare e/o fosse consentito al datore di lavoro scegliere la modalità di erogazione, non si applicherebbe la normativa in esame ma le prestazioni di welfare sarebbero soggette alla disciplina ordinaria dell'art. 51, comma 2 e 3 TUIR e non concorrerebbero a formare il reddito solo se fossero riconosciute alla generalità dei lavoratori o a categorie di esse (in sostanza, solo se non avessero carattere premiale).

Si ribadisce come la possibilità di sostituire il premio di risultato assoggettato ad imposta sostitutiva del 10% non riguarda solo la conversione del premio in prestazioni di welfare ma può riguardare somme o valori diversi, purché elencati nel comma 2 e nell'ultimo periodo del comma 3, tra i quali ne ricordiamo alcuni:

- comma 2 lett. a): versamenti ad enti o casse aventi esclusivamente finalità assistenziali (in questo caso il limite di esenzione è di 3.615,20 Euro e si calcola considerando tutti i versamenti effettuati per tale finalità e non solo l'importo del premio di risultato, per cui se vi sono altri versamenti, l'importo del premio convertito che eccedesse il limite di esenzione sarà interamente assoggettato a tassazione);

- comma 2 lett. c): prestazioni sostitutive del servizio di mensa (compresi i buoni pasto, esenti fino a 5,29 Euro giornalieri se cartacei e 7 Euro giornalieri se elettronici);

- comma 2 lett. d): servizi di trasporto pubblico collettivo (ad es. l'abbonamento al treno o all'autobus). Eventuali servizi di trasporto non contemplati dalla norma sono esenti nel limite annuo di 258,23 Euro in quanto equiparati alle liberalità. In questo caso occorre fare attenzione alla possibilità di cumulo con i voucher delle prestazioni di welfare perché in caso di superamento del tetto di esenzione, l'intero importo sarebbe assoggettato a tassazione;

- comma 2 lett. g): valori delle azioni offerte alla generalità dei dipendenti, con limite di esenzione di 2.065,83 Euro. Se il premio convertito fosse maggiore, la parte eccedente sarebbe soggetta a imposta sostitutiva se erogata in denaro e interamente soggetta se erogata in azioni;

- comma 2, lett. h): somme trattenute al dipendente per oneri deducibili ex art. 10 TUIR. E' il caso dei versamenti alla previdenza complementare;

- comma 3, ultimo periodo: beni ceduti o servizi prestatati, il cui valore non concorre a formare il reddito fino all'importo di 258,23 Euro per ogni periodo di imposta (anno). In caso di superamento del tetto, l'intero importo concorre a formare il reddito.

## SPIGOLATURE GIURISPRUDENZIALI

**Cass. Civ. sez. lavoro 28.4.2017 n. 10576**

*"Il licenziamento dell'invalide assunto in base alla normativa sul collocamento obbligatorio, ove sia determinato dall'aggravamento dell'infermità che ha dato luogo a quest'ultimo, è legittimo - ai sensi dell'art. 10, comma 3, della l. n. 68 del 1999 - solo in presenza della perdita totale della capacità lavorativa, ovvero di una situazione di pericolo per la salute e l'incolumità degli altri lavoratori o per la sicurezza degli impianti, il cui accertamento compete all'apposita commissione medica prevista dalla citata disposizione, alla quale spetta, altresì, la verifica dell'impossibilità di reinserire, anche attuando i possibili adattamenti dell'organizzazione del lavoro, il disabile all'interno dell'azienda, non essendo sufficiente il giudizio di idoneità espresso dal medico competente ai sensi del D.Lgs. n. 81 del 2008"* (massima ufficiale).

Con questa sentenza la Cassazione, riprendendo un suo precedente orientamento, ha inteso coordinare le previsioni ordinarie in materia di giudizio di idoneità dei lavoratori, formulato dal medico competente e ricorribile davanti alla ASL entro 30 giorni dalla formulazione dello stesso con l'art. 10, comma 3, della legge 68/1999 che dispone:

**3. Nel caso di aggravamento delle condizioni di salute o di significative variazioni dell'organizzazione del lavoro, il disabile può chiedere che venga accertata la compatibilità delle mansioni a lui affidate con il proprio stato di salute. Nelle medesime ipotesi il datore di lavoro può chiedere che vengano accertate le condizioni di salute del disabile per verificare se, a causa delle sue minorazioni, possa continuare ad essere utilizzato presso l'azienda. Qualora si riscontri una condizione di aggravamento che, sulla base dei criteri definiti dall'atto di indirizzo e coordinamento di cui all'articolo 1, comma 4, sia incompatibile con la prosecuzione dell'attività lavorativa, o tale incompatibilità sia accertata con riferimento alla variazione dell'organizzazione del lavoro, il disabile ha diritto alla sospensione non retribuita del rapporto di lavoro fino a che l'incompatibilità persista. Durante tale periodo il lavoratore può essere impiegato in tirocinio formativo. **Gli accertamenti sono effettuati dalla commissione di cui all'articolo 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, integrata a norma dell'atto di indirizzo e coordinamento di cui all'articolo 1, comma 4, della presente legge, che valuta sentito anche l'organismo di cui all'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, come modificato dall'articolo 6 della presente legge. La richiesta di accertamento e il periodo necessario per il suo compimento non costituiscono causa di sospensione del rapporto di lavoro. Il rapporto di lavoro può essere risolto nel caso in cui, anche attuando i possibili adattamenti dell'organizzazione del lavoro, la predetta commissione accerti la definitiva impossibilità di reinserire il disabile all'interno dell'azienda.****

Pertanto, il disabile non potrà essere licenziato sulla base del giudizio di non idoneità del medico competente che, ove formulato, potrà solo dare impulso alla richiesta datoriale di accertamento dell'idoneità rivolto alla commissione ex legge 104/1992, unica competente ad accertare in via definitiva l'impossibilità definitiva di reinserire il disabile al lavoro.