



Roma, Li 29 settembre 2020

Oggetto: Newsletter Welfare e lavoro dipendente ENBIC - Studio ACTA – “Le novità fiscali della settimana”

Spett.le Società/Associazione,

con la presente siamo lieti di sottoporre alla Vostra attenzione le principali novità della settimana in materia di Welfare e lavoro dipendente.

NOVITÀ IN MATERIA DI WELFARE E LAVORO DIPENDENTE

1. Risoluzione n. 57 del 2020: tassazione acquisti web effettuati su una piattaforma convenzionata con il datore di lavoro

Con la Risoluzione n. 57 del 2020, l'Amministrazione finanziaria fornisce precisazioni in merito alla tassazione sugli acquisti web effettuati dai dipendenti su una piattaforma convenzionata.

Nello specifico, è affermato che la riduzione sul prezzo dei beni acquistati dal dipendente, mediante una piattaforma online convenzionata, sulla base di uno specifico accordo concluso tra piattaforma stessa e datore di lavoro, non genera reddito imponibile, in quanto il prezzo pagato dal dipendente equivale al valore normale del prodotto acquistato.

La risposta alla soluzione fornita dall'Agenzia è da ricercare nell'art. 51 del TUIR relativo, appunto, ai fringe benefit; in particolare, il comma 3 della norma menzionata, per la determinazione del valore in denaro dei beni e delle prestazioni concessi ai dipendenti o ai loro familiari, rinvia a quanto stabilito dall'art. 9 TUIR, laddove, per la determinazione del valore normale dei beni e servizi, occorre far riferimento ai prezzi e corrispettivi praticati, nel medesimo periodo, per gli stessi prodotti e le stesse prestazioni in quella zona, e, per quanto possibile “*ai listini o alle tariffe del soggetto che ha fornito i beni o i servizi e, in mancanza, alle mercuriali e ai listini delle camere di commercio e alle tariffe professionali, tenendo conto degli sconti d'uso*”.

Con specifico riferimento al valore normale per beni e servizi offerti dal datore di lavoro ai dipendenti, può essere considerato il prezzo scontato che il fornitore pratica sulla base di eventuali convenzioni ricorrenti nella prassi commerciale, tra cui può essere considerata anche la convenzione stipulata con il datore di lavoro.

2. Risoluzione n. 55 del 2020: precisazioni in merito ai piani di welfare aziendale

La risoluzione n. 55 del 2020 si sofferma sul trattamento fiscale dei benefit concessi ai lavoratori nell'ambito di un piano di welfare aziendale.

Più nel dettaglio, la risposta ad interpellato in commento ha ad oggetto due diversi piani di welfare i cui destinatari sono individuati nei dipendenti con un'anzianità di servizio pari almeno a 2 anni, un orario lavorativo giornaliero di almeno 6 ore e impegnati in due diverse aree aziendali.

Secondo quanto previsto dal regolamento di tali piani, ai lavoratori è riconosciuto un credito welfare spendibile mediante una piattaforma online, attraverso la quale i lavoratori stessi possono scegliere tra una serie di beni e servizi già individuati; il credito è, tuttavia, subordinato al raggiungimento di una specifica soglia di fatturato per l'anno 2019.

L'amministrazione finanziaria ritiene che tali piani di welfare aziendale siano coerenti con le disposizioni agevolative contenute all'art. 51, commi 2 e 3, in quanto si sostanziano nella previsione di premi ai lavoratori dell'azienda che abbia incrementato il proprio fatturato, con una graduazione dell'erogazione dei benefit in base alla Retribuzione Annuale Lorda; non appare, invece, in linea con le medesime disposizioni, una ripartizione effettuata in base alle presenze/assenze dei lavoratori in azienda oppure una erogazione in sostituzione di somme costituenti retribuzione fissa o variabile dei lavoratori.

Tali disposizioni, derogatorie del principio di onnicomprensività, non sono estensibili a fattispecie diverse da quelle previste normativamente, tra le quali non è compresa l'ipotesi di applicazione in sostituzione di retribuzioni, altrimenti imponibili, in base ad una scelta dei soggetti interessati.

Non appare coerente, infatti, con la ratio delle disposizioni in materia di redditi di lavoro dipendente, consentire la riduzione dei redditi imponibili, fino al completo abbattimento degli stessi, in ragione della tipologia di retribuzione (in denaro o in natura) scelta dai soggetti interessati.

Sulla base di tali principi, dunque, i benefit erogati in esecuzione di un regolamento aziendale, attuativo di un piano welfare rivolto ai soli lavoratori che abbiano deciso di non percepire un premio in denaro, assumono rilevanza reddituale.

La *ratio* non viene meno nell'ipotesi in cui tali beni e servizi siano erogati a titolo premiale, ovvero per gratificare i lavoratori del raggiungimento di un obiettivo aziendale, in quanto si ritiene prevalente l'aspetto di fidelizzazione, che non viene meno anche nell'ipotesi di una graduazione nell'erogazione. I benefit devono essere messi a disposizione della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti.

In particolare, si prevede la non concorrenza al reddito di lavoro dipendente delle somme erogate o rimborsate dal datore di lavoro per l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente e dei familiari, delle opere e dei servizi aventi finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto offerti dal datore di lavoro ai dipendenti e ai familiari.

Le opere ed i servizi indicati dalla menzionata disposizione del TUIR possono essere messi a disposizione direttamente dal datore o da parte di strutture esterne all'azienda, ma a condizione che il dipendente resti estraneo al rapporto economico che intercorre tra l'azienda e il terzo erogatore del servizio.

L'Amministrazione fiscale ha chiarito che si rispetti detta condizione nella sola ipotesi in cui il dipendente abbia la possibilità di aderire o meno all'offerta proposta dal datore di lavoro, senza poter intervenire su altri aspetti relativi alla fruizione dell'opera e/o del servizio, fatto salvo il momento di utilizzo del benefit che potrà essere concordato con il datore di lavoro o con la struttura erogante la prestazione. Ciò in quanto, nell'ipotesi in cui l'opera e/o il servizio fossero predisposti dal datore di lavoro o dal terzo erogatore in ragione di specifiche esigenze del singolo lavoratore o dei suoi familiari, si configurerebbe un aggiramento del divieto di erogare la prestazione in denaro.

La normativa prevede, tra l'altro, che non concorre alla formazione del reddito di lavoro dipendente il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta a 258,23 euro. Qualora, però, il valore risulti superiore a tale limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito.

L'art. 51, comma 4, lettera b), TUIR prevede che nell'ipotesi di finanziamento concesso direttamente dal datore di lavoro ovvero tramite terzi, con i quali il datore stesso abbia stipulato accordi o convenzioni, l'importo da far concorrere alla formazione del reddito imponibile del lavoratore è costituito dal 50% dell'ammontare risultante dalla differenza tra gli interessi calcolati al tasso ufficiale di sconto vigente al 31 dicembre di ciascun anno e gli interessi calcolati al tasso praticato dalla banca mutuante.

3. Risoluzione n. 54: il trattamento fiscale dei contributi versati all'Ente bilaterale

Mediante il documento di prassi in commento, l'Amministrazione finanziaria ha fornito chiarimenti in merito al regime fiscale dei contributi versati all'Ente bilaterale di categoria e delle prestazioni erogate dal medesimo ente.

Nello specifico, è stato chiarito che i contributi versati (dal datore di lavoro) all'ente bilaterale, concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, in quanto, nell'ipotesi della non concorrenza al reddito di lavoro dipendente rientrano soltanto i contributi assistenziali versati dal datore di lavoro o dal lavoratore in ottemperanza a disposizioni di legge, come previsto dall'art. 51, comma 2, lett. a) TUIR.

È, invece, possibile affermare la non imponibilità alla formazione del reddito qualora il contratto, l'accordo o il regolamento aziendale prevedano soltanto l'obbligo per il datore di lavoro di fornire talune

prestazioni assistenziali e il datore di lavoro, obbligato a fornire tali prestazioni, scelga di garantirsi una copertura economica mediante l'iscrizione ad un ente. Ciò in quanto, in detta ipotesi, il pagamento dei contributi all'ente da parte del datore risponde ad un suo esclusivo interesse e non genera materia imponibile per i lavoratori.

Inoltre, è sottolineato come l'eventuale imponibilità dei contributi assistenziali versati dal datore di lavoro siano imponibili per i lavoratori soltanto nell'ipotesi in cui i contributi stessi siano riferibili alla posizione di ogni singolo lavoratore o, comunque, sia rinvenibile un collegamento diretto tra il versamento contributivo effettuato dal datore e la posizione di ogni singolo dipendente.

Qualora la contribuzione all'Ente sia esclusivamente a carico della società, è da escludere qualsiasi collegamento diretto tra contributo del datore e ciascun singolo dipendente.

Per quanto concerne, invece, il trattamento fiscale delle prestazioni assistenziali erogate da un ente bilaterale, è stato più volte precisato che esso deriva dall'applicazione dei principi generali che disciplinano la tassazione dei redditi, ovvero le predette prestazioni risulteranno assoggettate a tassazione purché siano inquadrabili in una delle categorie reddituali previste dall'articolo 6 del Tuir.

4. Interpello n. 407 del 2020: il trattamento fiscale dei carried interest

L'amministrazione finanziaria ha illustrato il trattamento fiscale connesso ai proventi derivanti da strumenti finanziari aventi diritti patrimoniali rafforzati (carried interest).

Tali proventi sono, in via generale, disciplinati dall'art. 60 del d.l. n. 50 del 2017, laddove è previsto che i proventi derivanti dalla partecipazione, diretta o indiretta, a società, enti o organismi di investimento collettivo del risparmio percepiti da dipendenti e amministratori di tali società, enti od organismi di investimento collettivo del risparmio ovvero di soggetti ad essi legati da un rapporto diretto o indiretto di controllo o gestione, se relativi ad azioni, quote o altri strumenti finanziari aventi diritti patrimoniali rafforzati, si considerano, al ricorrere di determinati requisiti, "in ogni caso redditi di capitale o redditi diversi".

Tra tali requisiti, in particolare è da segnalare:

- L'investimento di amministratori e dipendenti è pari ad almeno l'1% di quello complessivo effettuato dall'OICR;
- I proventi maturano solo dopo che i partecipanti all'OICR abbiano percepito un ammontare pari al capitale investito e un rendimento minimo previsto nel regolamento;
- È previsto un periodo minimo di detenzione non inferiore a 5 anni.

La presenza dei requisiti è garanzia di un allineamento di interessi e rischi dei manager rispetto a quelli degli altri investitori ai fini di una comune assunzione e condivisione del rischio societario.

Da tale allineamento discende, dunque, l'assimilazione dei proventi disciplinati dalla disposizione in commento ai redditi di natura finanziaria (di capitale o diversi), assimilazione che la norma opera a prescindere da qualsiasi legame con l'attività lavorativa prestata dai manager o dipendenti presso la società, ente od OICR.

L'assenza di una delle condizioni comporta invece il tema della qualificazione reddituale, e richiede un'analisi volta a verificare, caso per caso, la natura del provento, al fine di stabilire se esso sia effettivamente collegato all'assunzione del rischio derivante dall'investimento, o se viceversa rappresenti un compenso per l'attività lavorativa prestata.

5. Lavoro irregolare: codici tributo per il versamento dei contributi forfettari mediante la Risoluzione n. 58 del 2020

L'agenzia delle Entrate, mediante la Risoluzione in commento, ha istituito i codici tributo da utilizzare per il versamento dei contributi forfettari dovuti per l'emersione del lavoro irregolare.

In proposito, si ricorda che il Decreto Rilancio, all'articolo 103, ha disposto la possibilità per i datori di lavoro di presentare istanza per concludere un contratto di lavoro subordinato con cittadini stranieri, ovvero di presentare domanda al fine di regolarizzare un rapporto contrattuale di lavoro irregolare con cittadini stranieri o italiani; in aggiunta, è stato previsto, per il datore di lavoro, l'obbligo di corrispondere un contributo forfettario per le somme dovute a titolo retributivo, contributivo e fiscale, relativamente a tali rapporti di lavoro.

Al fine di consentire, appunto, il pagamento dei contributi forfettari tramite il modello F24, l'Agenzia delle Entrate ha istituito i seguenti codici tributo:

CFZP- Contributo forfettario 300 euro - emersione lavoro irregolare - settori agricoltura, allevamento e zootecnia, pesca e acquacoltura e attività connesse - DM 7 luglio 2020;

CFAS- Contributo forfettario 156 euro - emersione lavoro irregolare - settori assistenza alla persona - DM 7 luglio 2020;

CFLD- Contributo forfettario 156 euro - emersione lavoro irregolare - settore lavoro domestico e sostegno al bisogno familiare - DM 7 luglio 2020.

6. Interpello n. 395 del 2020: tassazione dell'indennità assistenziale straordinaria COVID-19

Con la risposta a interpello n. 395 del 2020, l'Amministrazione finanziaria ha precisato l'esenzione da tassazione per l'indennità assistenziale straordinaria COVID-19 erogata da un ente di previdenza o assistenza ai propri iscritti.

L'esenzione discende, secondo quanto illustrato dal documento di prassi in commento, dalla mancata riconducibilità dell'indennità stessa alle categorie di reddito. Costituisce, inoltre, una tipologia di erogazione di tipo assistenziale, derivante da contagio da COVID-19, e risultante da attestazione dell'autorità medica competente, indipendentemente dalla retribuzione corrisposta all'iscritto e senza funzione sostitutiva ad altre tipologie reddituali.

Nel restare a Vs. disposizione per eventuali approfondimenti e/o chiarimenti, porgiamo Cordiali saluti.

ENBIC - Studio ACTA