



Roma, Li 8 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. Risposta ad interpello n. 301 del 2020: card elettroniche**

Con la risposta ad interpello n. 301 del 2020, l’Agenzia delle Entrate ha sostenuto la non concorrenza alla formazione del reddito da lavoro dipendente delle indennità per il servizio mensa, non fruite nel periodo di *lockdown*, purché nel limite giornaliero di euro 5,29.

In particolare, l’istante ha richiesto all’Amministrazione il corretto trattamento fiscale delle indennità assegnate mediante una card elettronica ai lavoratori presenti presso la sede, le quali non siano state fruite dai beneficiari a causa della chiusura degli esercizi commerciali convenzionati dovuta al *lockdown*. Più nello specifico, la tesi sostenuta dal contribuente ha preso le mosse dal presupposto secondo cui la somma erogata ai propri dipendenti rientri nella fattispecie prevista dall’art. 51 comma 2, lett c), ultimo periodo, del TUIR. Si tratterebbe, infatti, di un importo che potrebbe qualificarsi quale indennità sostitutiva di somministrazione di vitto, corrisposta agli addetti di unità produttive ubicate in zone prive di strutture o servizi di ristorazione e che sconterebbe l’esenzione nel limite di 5,29 euro.

Sul punto, l’Agenzia delle Entrate, accogliendo la tesi prospettata dal contribuente, si è focalizzata ancora una volta sul trattamento fiscale riservato alle card elettroniche. Il documento di prassi, infatti, precisa che la somministrazione di alimenti e bevande attraverso tale modalità integra un caso di “mensa diffusa”, che a differenza dei buoni pasto, permette di verificare in tempo reale l’utilizzo da parte del dipendente, i corrispondenti importi non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente, a prescindere dal superamento o meno del limite di 5,29 euro (Ris. 63/2005). Ipotesi che, come correttamente rilevato dall’Amministrazione finanziaria, non si verificherebbe nel caso di specie in quanto tali importi di fatto non sono stati usufruiti dai dipendenti presenti in sede.

Come peraltro sostenuto dall’Amministrazione l’indennità potrà rientrare nell’ipotesi dell’art. 51, comma 2, lett. c) ultimo periodo TUIR a condizione che (i) l’orario di lavoro comporti una pausa; (ii) il lavoratore appartenga ad un’unità produttiva (sono quindi esclusi quelli non assegnati ad un’unità intesa come sede di lavoro); (iii) la suddetta unità sia collocata in un posto che richiede lo spostamento attraverso mezzi di trasporto in un luogo di ristorazione per l’utilizzo dei buoni pasto; (iv) l’erogazione sia rivolta a dipendenti o categorie omogenee. Solo al sussistere di tali condizioni, quindi, l’indennità sostitutiva sarà esclusa dal reddito di lavoro dipendente fino ad un importo massimo di 5,29 euro giornalieri applicandosi per la parte eccedente le regole ordinarie.

##### **2. Circolare INPS n. 99 del 2020: congedo Covid-19**

L'INPS, con la circolare n. 99 del 3 settembre 2020, ha fornito chiarimenti in merito alla fruizione del congedo COVID-19 per la cura dei minori durante il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, erogato a favore dei lavoratori dipendenti impiegati nel settore privato, dei lavoratori iscritti alla Gestione separata e dei lavoratori autonomi iscritti all'INPS.

Più nel dettaglio, il congedo indennizzato deve essere fruito tra i genitori lavoratori conviventi in modalità alternata per un periodo massimo (individuale e di coppia) di 30 giorni, da intendere complessivamente per la cura di tutti i minori e non per ciascun figlio. Tuttavia, la fruizione del congedo è subordinata alla imprescindibile condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o altro genitore disoccupato o non lavoratore.

Così, la fruizione del congedo può avvenire anche secondo la modalità oraria e può essere fruito da entrambi i genitori, purché la fruizione avvenga in maniera alternata. Ne consegue che il congedo COVID-19 orario è incompatibile con la fruizione, nello stesso giorno, di congedo COVID-19 giornaliero da parte dell'altro genitore.

Rimangono, in ogni caso compatibili, due richieste di congedo COVID-19 in modalità oraria nello stesso giorno da parte dei due genitori, purché le ore di fruizione all'interno della stessa giornata non si sovrappongano.

In merito alle modalità di presentazione della domanda, questa dovrà **essere presentata in modalità telematica**, utilizzando la procedura per la presentazione delle domande di congedo parentale a ore ordinario, selezionando la specifica opzione "COVID-19".

\*\*\*

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

**ENBIC - Studio ACTA**