

**Le prestazioni.** L'elenco è nel Tuir

# Non imponibilità estesa a previdenza e assistenza sanitaria

■ Non esiste una nozione legislativa di welfare aziendale: il fenomeno è scaturito dall'esperienza aziendale (uno dei primi casi è il piano di Luxottica di molti anni fa), e il paniere di beni e servizi che rientrano in questa nozione può essere individuato andando a cercare tutti quei trattamenti che la normativa fiscale consente di escludere dalla nozione di retribuzione imponibile.

Secondo la normativa fiscale vigente prima della legge di Stabilità (e ritoccata dalla stessa legge), infatti, non rientrano nella nozione di redditi da lavoro (e di conseguenza non sono oggetto di tassazione) una lunga lista di beni e servizi, inclusa negli articoli 51 e 100 del Tuir (Dpr 917/1986). Si tratta di: servizi di trasporto collettivo, prestazioni con finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale, assistenza sanitaria e di culto, servizi per l'infanzia in età prescolare (compresi i servizi integrativi e di mensa), frequenza di ludoteche e centri estivi e invernali e borse di studio, servizi per familiari anziani e non autosufficienti e ulteriori beni e servizi di valore non superiore a 258,23 euro.

Per questi trattamenti è prevista anche la deducibilità (totale o parziale, secondo il tipo di prestazione) ai fini Irap e Ires da parte dell'azienda, e l'esenzione da qualsiasi prelievo contributivo.

Rientrano tra le prestazioni di welfare aziendale anche i contributi versati per la previdenza complementare oppure per l'assistenza sanitaria, anche se per queste voci la non imponibilità è limitata (vale fino a fino 5.164,57 euro per la previden-

za, e a 3615,20 euro per l'assistenza sanitaria).

Le aziende potranno, quindi, comporre il paniere di beni e servizi di welfare aziendale utilizzando innanzitutto quelli appena elencati, allo scopo di massimizzare il valore netto percepito dai dipendenti (che, in caso di esclusione dalla base imponibile, non subirebbero, o lo subirebbero in maniera attenuata a seconda dei casi, il prelievo fiscale normalmente applicato sulla retribuzione).

Nulla vieta di includere anche beni e servizi diversi da quelli che beneficiano di un regime fiscale di favore: sarebbe una scelta poco conveniente sul piano economico ma comunque ammessa.

Il ministero del Lavoro, con il decreto del 25 marzo 2016 ha chiarito un aspetto importante sul piano pratico: i datori di lavoro potranno riconoscere i servizi e i beni di welfare mediante appositi voucher, cartacei oppure elettronici. In concreto, le aziende possono dare dei buoni di carta oppure creare dei voucher telematici, che i dipendenti possono utilizzare presso i soggetti che erogano i beni e servizi rientranti nel piano di welfare.

I voucher devono essere predisposti dall'azienda nel rispetto dei limiti stabiliti dalla legge e dal decreto ministeriale attuativo: potranno dare diritto a un solo bene, per l'intero valore nominale dello stesso e senza integrazioni a carico del titolare. Queste limitazioni, molto scomode sul piano pratico, sono state introdotte per evitare che il voucher si trasformi in una forma impropria di moneta.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

