

Il chiarimento dall'Agenzia delle entrate sui benefit in sostituzione del premio monetario

Welfare, esenzione immediata

Vantaggi dal momento della scelta, non della fruizione

DI GIANPAOLO SBARAGLIA
ED ENRICO PARTENÒ
RADDUSA*

I benefit in sostituzione del premio monetario si considerano percepiti e, dunque, esenti da Irpef, quando il lavoratore effettua la loro scelta sulla piattaforma welfare e non quando ne fruisce materialmente. Questa la principale novità contenuta nella risposta n. 212 del 2019 resa dall'Agenzia delle entrate. Il caso nasce da un interpello presentato da un istituto di credito che ha chiesto chiarimenti sull'introduzione di un piano di welfare legato alla produttività ed attuato mediante una piattaforma informatica. Più in particolare, una volta raggiunto l'obiettivo indicato nel contratto di secondo livello, il lavoratore aveva la possibilità di convertire in tutto in parte il premio monetario in welfare aziendale e, nello specifico, versamenti in previdenza complementare e assistenza sanitaria, rimborsi per spese e aventi opere e servizi a carattere socio assistenziale in suo favore e a favore del coniuge e suoi familiari, buoni spese e carburante nei limiti di euro 258,23, nonché in abbonamento al trasporto pubblico locale. Scelta la sostituzione in welfare, veniva assegnato al lavoratore un «budget figurativo» pari al valore del premio da poter

fruire in detti benefit. A questo punto, il principale quesito aveva ad oggetto il momento di effettiva sua percezione e, quindi, il corretto trattamento fiscale. Sul punto, si segnala che, dal 2016, con la legge n. 208/2015, raggiunto il risultato, il premio di produttività è tassato con imposta sostitutiva al 10% per un ammontare massimo annuo di euro 3 mila e rivolto a titolari di reddito di lavoro dipendente non superiore a euro 80 mila. Inoltre, l'art. 1, comma 184, prevede che, su scelta del lavoratore, il premio cash possa essere convertito in benefit, ex art. 51, commi 2, 3, ultimo periodo, e 4, Tuir, con la particolarità che si applicano le esenzioni per questi previste. Venendo al caso di specie, l'Amministrazione ha precisato che il momento di effettiva percezione del benefit da parte del lavoratore è quanto questo ha operato la scelta del servizio welfare sulla piattaforma, indipendentemente dall'effettiva fruizione del servizio o acquisizione del bene. Lo stesso criterio si applica quando il datore di lavoro provveda al versamento di contributi al fondo di previdenza o alla cassa sanitaria. La risposta dell'Amministrazione appare coerente con la ratio sottesa ai criteri di determinazione del reddito di lavoro dipendente. Infatti, le somme e i valori (benefit) si

considerano percepiti allorché questi entrano nella «disponibilità giuridica» del lavoratore, a nulla rilevando la successiva fruizione del benefit (cfr. cm n. 326/1997). Tale conclusione appare coerente con un precedente chiarimento reso sempre dall'Amministrazione in tema di voucher che indicano un benefit (art. 51, comma 3-bis, Tuir, art. 6, dm 25 marzo 2016). In tale caso, il benefit sotteso al voucher si considera percepito dal dipendente, ed assume quindi rilevanza reddituale, nel momento in cui tale utilità entra nella disponibilità del lavoratore, a prescindere che il servizio venga fruito in un momento successivo (circ. 5/2018). Infine, sempre nella risposta n. 212 del 2019, è stato precisato che nell'ipotesi in cui le spese sostenute dal lavoratore costituiscono per quest'ultimo un onere detraibile o deducibile, il momento in cui il datore di lavoro le rimborserà rileverà ai fini della compilazione, da parte di quest'ultimo quale sostituto d'imposta, dell'apposita sezione della Certificazione unica riservata ai «rimborsi di beni e servizi non soggetti a tassazione» ai sensi dell'art. 51 del Tuir.

* avvocati, studio legale Acta

—© Riproduzione riservata—

