



ANGUILLESI & CANALE
COMMERCIALISTI

Welfare aziendale e crisi russo-ucraina: le misure per i lavoratori, senza costi per le imprese

Sono sotto gli occhi di tutti gli impatti economici dell'**aumento del prezzo dei carburanti, dell'energia elettrica** e di alcuni beni di prima necessità, come conseguenza del **conflitto in Ucraina** e di politiche speculative che, indubbiamente, stiamo vivendo.

Il Governo per venire incontro alle difficoltà di aziende e lavoratori ha emanato il **decreto Ucraina** (D.L. n. 21/2022) che tra le tante misure prevede la possibilità da parte del datore di lavoro di riconoscere ai propri lavoratori dei **buoni benzina** o titoli similari **esenti fino a 200,00 euro annui** per il solo 2022.

Ma oltre ai buoni benzina di recente introduzione, quali possono essere gli eventuali **interventi da attuare** da parte delle aziende per venire incontro ai lavoratori, per contrastare il caro vita ma non intervenendo sulla retribuzione lorda e sul conseguente **costo del lavoro aziendale**?

Gli interventi possono rientrare nella definizione di politiche di **welfare aziendale**

Con l'espressione welfare aziendale si identificano somme, beni, prestazioni, opere, servizi corrisposti al lavoratore in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità di rilevanza sociale ed esclusi, in tutto o in parte, dal reddito di lavoro dipendente

Si tratta di **politiche retributive** "indirette" che hanno la finalità di offrire beni e servizi in grado di venire incontro ai **bisogni primari** dei lavoratori.

Proviamo ad analizzare qui di seguito quali potrebbero essere le misure da adottare.

Buoni carburanti per il solo 2022

Per il solo anno 2022, il D.L. n. 21/2022 ha previsto, come misura di contenimento dei prezzi di gasolio e benzina che il datore di lavoro privato ha la possibilità di cedere a titolo gratuito buoni benzina o analoghi titoli per l'acquisto di carburanti.

Il valore del buono o altro titolo **è esente da imposizione fiscale** e contributiva nel limite di **200 euro** per ciascun lavoratore.

il buono benzina di 200 euro non deve essere considerato al fine del raggiungimento del limite di esenzione di 258,23 annui per i beni e servizi prestati di cui all'art. articolo 51, comma 3, D.P.R. 917/1986 e pertanto il suo valore sia da aggiungere ad ulteriore buono benzina erogato nei limiti di 258,23 ai sensi dell'art. 51, comma 3, TUIR;

In attesa di chiarimenti da parte dell'AE, si ritiene che stante la scrittura della norma possa essere riconosciuto, in analogia al buono fino a 258,23, anche al singolo lavoratore.

Buoni spesa/ carburanti fino a 258,23

Il datore di lavoro potrebbe riconoscere, a tutti i lavoratori o anche singolarmente, un buono benzina o buono spesa del valore esente, per l'anno 2022, fino a euro 258,23.

Con il 31 dicembre 2021 è venuto il particolare “bonus” previsto per il 2020 e confermato per il 2021 del raddoppio del limite di esenzione fiscale e contributivo a 516,46 euro annui per il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati dal datore di lavoro ai lavoratori di cui all’art. 51, comma 3, del TUIR.

A decorrere pertanto dal **1° gennaio 2022, il plafond** individuale per il lavoratore torna al valore ordinario di 258,23 euro.

Si ricorda che:

- se il **limite di esenzione** di legge viene **superato** nel corso del periodo di imposta, l’importo concorre integralmente alla **formazione del reddito**. Pertanto, il valore di 258,23 euro non opera come una “franchigia” esente da imposizione, bensì da vero e proprio limite assoluto oltre il quale l’intero benefit viene assunto a tassazione;

- tale limite è di carattere generale e vale, dunque, anche con riferimento ai beni che sono indicati nel comma 4 dell’art. 51, con riferimento ai quali, sono previsti degli specifici criteri di forfettizzazione nonché di eventuali beni e servizi previsti dall’eventuale welfare previsto dal CCNL applicato (es. 200 euro annui previsti dal contratto metalmeccanica industria);

- il limite di esenzione **è sempre applicabile** ed in presenza **di più benefits** determinati con criteri differenti, occorre procedere alla somma dei valori ottenuti e verificare il superamento della soglia;

- la **verifica della soglia** di esenzione va fatta tenendo conto di **tutti i redditi percepiti**, anche se derivanti da altri rapporti di lavoro eventualmente trattenuti nel corso dello stesso periodo di imposta.

Ticket restaurant/buoni pasto

L’art. 51, comma 2, lett. c, TUIR prevede che non concorrono a formare il reddito le il servizio sostitutiva della mensa (buono pasto) nel limite giornaliero di euro 4,00, aumentato **a 8,00 euro nel caso buono elettronico**.

È utile evidenziare come, a differenza dei beni e servizi fino a 258,23 euro, i buoni pasto possono essere riconosciuti alla generalità dei dipendenti o a categorie omogenee e possono essere erogati per ciascun giorno lavorato, indipendentemente dalla durata contrattuale della prestazione lavorativa giornaliera.

Sulla “spendibilità” del ticket restaurant, si ricorda che il decreto del Ministro dello Sviluppo Economico del 7 giugno 2017 ha definito alcune regole fondamentali per effettuare pagamenti tramite i buoni pasto.

In particolare, il decreto, prevede che:

- i ticket restaurant **possono essere cumulati** ed è possibile utilizzarne **fino a 8** per lo stesso giornalmente;

- i buoni pasto possono essere riconosciuti a favore dei lavoratori **sia a tempo pieno che part time** e anche nel caso in cui i lavoratori sono ad una distanza tale da non poter tornare alla propria abitazione per consumare il pranzo;

- i ticket possono essere utilizzati **solo** per l'acquisto **di beni commestibili** e non solo presso le mense aziendali, ma anche in agriturismi, bar, mercati ed altri luoghi dove è possibile acquistare beni alimentari, fermo restando la discrezionalità dell'esercizio di accettarli come forma di pagamento;

- il buono **non può essere cedibile**, né cumulabile oltre il limite di 8 buoni, né commercializzabile o convertibile in denaro e qualora cartaceo può essere utilizzato solo se datato e sottoscritto dal titolare.

Pare utile infine evidenziare la natura non retributiva del buono pasto; la Cassazione Civile (Sezione Lavoro, ordinanza 28 luglio 2020, n. 16135), ha ritenuto che il valore dei buoni pasto, salva diversa disposizione normativa o contrattuale vincolante, **non è elemento della retribuzione**, concretandosi lo stesso in un'agevolazione di carattere assistenziale collegata al rapporto di lavoro da un nesso meramente occasionale, sicché il datore può sempre e unilateralmente decidere di revocarne l'erogazione.

Servizi di trasporto collettivo organizzati dall'azienda

L'art. 51, comma 2, lett. d, TUIR prevede la non imponibilità in capo al lavoratore delle prestazioni di servizi di trasporto collettivo alla generalità o a categorie di dipendenti; i servizi possono essere anche affidati a terzi.

Si tratta di organizzare **servizi navetta** tra stazione treni/autobus/metro o altro luogo concordato di ritrovo di una pluralità di lavoratori e la sede di lavoro e i destinatari della misura devono essere la generalità dei lavoratori o categorie omogenee e i servizi devono essere erogati direttamente dal datore di lavoro (mezzi di proprietà o noleggiati) o forniti da terzi (compresi esercenti pubblici) sulla base di convenzioni o accordi.

Rimborso spese trasporto pubblico

Sempre l'art. 51, comma 2, ma alla lett. d-bis, stabilisce che non concorrono a formare il reddito le somme erogate o rimborsate alla generalità o a categorie di dipendenti dal datore di lavoro o le spese da quest'ultimo direttamente sostenute per **l'acquisto degli abbonamenti** per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente e dei familiari, a carico, di cui all'art.12 TUIR.

Tale misura prevede la possibilità da parte dell'azienda di:

- **acquistare direttamente** l'abbonamento e consegnarlo al lavoratore;
- **rimborsare** il costo sostenuto dai lavoratori nel cedolino paga.

I destinatari sono, come per la totalità dei servizi welfare, la generalità o categorie di dipendenti mentre i beneficiari possono essere i lavoratori stessi destinatari e i loro familiari a condizione di essere fiscalmente a carico.

L'Agenzia delle Entrate ha avuto modo di precisare che:

- per "abbonamento" si deve intendere un titolo di trasporto che consenta al titolare autorizzato di poter effettuare un **numero illimitato di viaggi**, per più giorni, su un determinato percorso o sull'intera rete, in un periodo di tempo specificato (circ. 7 marzo 2008, n. 19/E);
- sono esclusi titoli di viaggio con limite orario e le "carte di trasporto integrate" (circ. 29 marzo 2018, n. 5/E);
- per "servizi di trasporto pubblico" è da intendere qualsiasi servizio di trasporto di persone ad accesso generalizzato, a prescindere dal mezzo, e che operi in modo continuativo con itinerari, orari, frequenze prestabilite;
- è irrilevante che le somme erogate coprano o meno l'intero costo dell'abbonamento.

Gli impatti a livello di costo azienda

Ad eccezione dei buoni spesa/carburante (nel limite di 258,23 annui) che sono sempre deducibili ai fini IRES per il datore di lavoro anche se offerti al singolo lavoratore, per i restanti servizi di welfare sopra analizzati **la deducibilità integrale** del costo sostenuto e **l'esenzione da contribuzione INPS e INAIL** a carico azienda sono subordinati al fatto che l'erogazione o messa a disposizione deve essere disciplinata da un **accordo/contratto aziendale** ovvero con un regolamento interno.

Diversamente, qualora la volontà del datore di lavoro dovesse essere un atto unilaterale volontario, troverà applicazione la deducibilità dei costi per il welfare nel limite del 5 per mille delle spese per prestazioni di lavoro dipendente.

Tabella di sintesi

MISURA	LIMITE MASSIMO ANNUO	DESTINATARI	REGIME FISCALE DATORE DI LAVORO IRES
BUONI SPESA/BUONI BENZINA	euro 258,23	- Generalità dei lavoratori - Categoria omogenee - Singoli lavoratori	Deducibili integralmente
TICKET RESTAURANT	euro 4,00 giornalieri se cartacei euro 8,00 giornalieri se telematici	- Generalità dei lavoratori - Categoria omogenee	Deducibili integralmente
SERVIZI DI TRASPORTO COLLETTIVO ORGANIZZATI DALL'AZIENDA	Nessuno		Deducibili integralmente se introdotti con
RIMBORSO SPESE TRASPORTO PUBBLICO	Nessuno	- Generalità dei lavoratori - Categoria omogenee	accordo/contratto o con regolamento interno