

La riduzione del cuneo fiscale

Welfare aziendale Fringe benefit

Filippo Pagano - Dirigente Area Datori di Lavoro
Direzione Centrale Entrate - Istituto Nazionale della Previdenza Sociale

È sufficiente, per la riduzione del cuneo fiscale, aumentare il sistema di welfare aziendale?

Contributi sociali (al lordo delle agevolazioni) (miliardi di euro)

Anno 2019 -> 216,1 - Anno 2020 -> 204,1 - Anno 2021 -> 216,1

Le «agevolazioni contributive» indicano tra il 7 e il 12 % sui contributi sociali

Agevolazioni contributive (miliardi di euro)

Anno 2019 -> 14,7 - Anno 2020 -> 13,6 - Anno 2021 -> 20,0 (Preventivo
assestato 2021 -> **24,0**) - **Anno 2022 -> 21,1** (Preventivo originario)

Fonte XXI Rapporto annuale INPS: Tabella 1.8 - Contributi sociali e incidenza delle agevolazioni. Anni 2019 - 2021 (aziende con dipendenti)

Nel 2020 gli sgravi ex art. 6 DL 104/20 hanno cubato circa 500 milioni e lo sgravio alternativo agli ammortizzatori ha cubato circa 600 milioni, per complessivi circa 1,1 miliardi.

Nel 2021 la decontribuzione sud ha cubato quasi 3 miliardi.

n.b. L'importo dei contributi sociali corrisponde all'ammontare delle entrate contributive di competenza finanziaria esposte nei rendiconti (comprensive di parte dei trasferimenti dello Stato per sgravi) integrate con gli ulteriori trasferimenti dello Stato a compensazione di sotto-contribuzioni. Sono stati scorporati i contributi al Fondo di Tesoreria e, per le gestioni pubbliche, i contributi aggiuntivi dello Stato, i contributi per TFS e TFR e i contributi per prestazioni creditizie e sociali. L'importo delle agevolazioni contributive corrisponde ai trasferimenti dello Stato per sgravi o per sotto-contribuzioni.

Fonte XXI Rapporto annuale INPS: Tabella b 9.1 - I trasferimenti GIAS (in miliardi di euro) - Sgravi contributivi e agevolazioni per l'occupazione

È sufficiente, per la riduzione del cuneo fiscale, aumentare il sistema di welfare aziendale?

«**Dal 2012 al 2014**, l'ammontare delle **agevolazioni** all'occupazione alle dipendenze era di poco superiore ai **2 miliardi di euro**, per poi quadruplicare nel **2016 e 2017**, passando a **più di 9 miliardi**, aumento dovuto principalmente allo sgravio triennale. Nel **2019 e 2020** si torna su valori decisamente inferiori, **tra i 3 e i 4 miliardi di euro**, per poi ritornare intorno agli **8 miliardi di euro** nel **2020/2021**, a causa delle recenti agevolazioni post crisi pandemica.»

Fonte XXI Rapporto annuale INPS (pag. 259): **n.b al netto delle sotto-contribuzioni (apprendistato)**

Gli sgravi/esoneri in senso stretto "pesano" circa il 40/45% e la sotto-contribuzione (apprendistato) il 55/60%.

Principali incentivi per “aziende con dipendenti”, introdotti dal Legislatore nell’ultimo triennio.

1. Esonero Tour operator e agenzie di viaggio (DL 4/2022)
2. Esonero per assunzioni primo trimestre 2022 settore turismo (DL 4/2022)
3. Esonero per assunzioni/ trasferimenti da aziende c/o Tavolo di crisi MISE (comma 119 legge 234/2021)
4. Esonero per assunzione lavoratori da CIGS (comma 243 legge 234/2021)
5. Esonero per assunzioni da Coop MISE (cd workers buyout, comma 253 legge 234/2021)
6. Esonero periodo giugno/novembre 2021 nei settori turismo, commercio e attività ricreative, commisurato agli ammortizzatori del primo trimestre 2021, DL 73/21
7. Esonero contratto rioccupazione, DL 73/21
8. Esonero per filiere agricole, DL 18/20, DL 137/20, DL 73/2021
9. Esonero under 36, per assunzioni biennio 2021-2022, L.178/20
10. Esonero donne, per assunzioni biennio 2021-2022, L.178/20
11. Decontribuzione Sud, DI 104/20 e L.178/20
12. Esonero contributivo alternativo agli ammortizzatori sociali, DL 104/20, DI 137/20 e L. 178/20
13. Esonero contributivo per assunzioni a TI e TD, DL 104/20
14. Incentivo IO Lavoro, assunzioni, decreto direttoriale ANPAL n. 52/2020
15. Incentivi per assunzione percettori RdC, DI 4/2019

Esonero quota a carico lavoratore 0,8 punti percentuali primo semestre 2022 e 2 punti percentuali secondo semestre 2022

In una bozza di circolare avente a oggetto “Welfare aziendale e sostituzione di premi di risultato con misure di welfare” e inviata al MLPS a settembre 2019, nelle premesse così scrivevamo:

“Nell’ottica di un rafforzamento e incremento della produttività del sistema economico nazionale, il legislatore è intervenuto in diverse occasioni in materia di welfare aziendale e di premi di risultato cercando di favorire l’interesse dei lavoratori alla compartecipazione dei risultati aziendali e di implementare forme di organizzazione flessibili ed indirizzate al raggiungimento dell’incremento della competitività. Detti interventi normativi si sviluppano sia nell’ambito di disposizioni specifiche ed organiche (come nel caso delle leggi finanziarie che hanno apportato modifiche all’art. 51 comma 2 del Testo unico delle imposte sui redditi), sia in raccordo con provvedimenti che regolano istituti diversi e solo in parte riconducibili alla disciplina del welfare.”

Ipotesi di Welfare aziendale ex art. 51 comma 2 TUIR

Laddove il **datore di lavoro**, volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento aziendale, i benefit tassativamente individuati all'art. 51 co. 2 (somme di denaro, prestazioni ovvero l'utilizzazione delle opere e dei servizi dallo stesso riconosciuti) alla **generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti**, e segnatamente:

- 1. abbonamenti per il trasporto** pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente e dei familiari¹ (lett. d-bis), art. 51, del T.U.I.R)
- 2. servizi di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o di culto.** Rientrano nel perimetro applicativo della norma l'offerta di corsi di lingua, informatica, musica, teatro, danza, etc (lett. f), art. 51, del T.U.I.R.)², purché il dipendente resti estraneo al rapporto economico che intercorre tra l'azienda e il terzo erogatore del servizio. Non sono comprese le somme di denaro erogate ai dipendenti a titolo di rimborso spese, anche se documentate, da impiegare per opere e servizi aventi le citate finalità (cfr. circ. Agenzia delle Entrate n. 28/E del 2016).

1-indicati nell'art. 12 del T.U.I.R.

2-La legge di bilancio per il 2017 (cfr. art. 1, comma 162) ha successivamente introdotto la seguente norma volta a chiarire la portata dell'art. 51, comma 2, lett. f) del T.U.I.R. nei casi in cui l'erogazione dei servizi sia stata oggetto di contrattazione: "Le disposizioni di cui all'articolo 51, comma 2, lettera f), del T.U.I.R. [...] si interpretano nel senso che le stesse si applicano anche alle opere e servizi riconosciuti dal datore di lavoro, del settore privato o pubblico, in conformità a disposizioni di contratto collettivo nazionale di lavoro, di accordo interconfederale o di contratto collettivo territoriale". La norma definisce il ruolo della contrattazione collettiva nell'erogazione dei benefit (non quali surrogati del premio di risultato), precisando che i medesimi possono essere oggetto di contrattazione sia a livello nazionale (primo livello), che territoriale e aziendale (secondo livello).

n.b. Nel concetto di generalità o categorie di dipendenti è ricompresa la messa a disposizione dei benefit, nei confronti di un gruppo omogeneo di dipendenti, a prescindere dalla circostanza che in concreto soltanto alcuni di essi ne usufruiscano.

Di conseguenza, le medesime erogazioni messe a disposizione solo di taluni lavoratori concorrono anche in base alle nuove previsioni normative alla formazione del reddito di lavoro dipendente (cfr. circolare MEF n. 326 del 1997).

- 1. servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare**, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari (Lett. f-bis), art. 51, del T.U.I.R.)
- 2. servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti¹** Lett. f-ter), art. 51, del T.U.I.R.
- 3. contributi e i premi versati²** per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana [...] o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie. (Lett. f-quater), art. 51, del T.U.I.R.), e cioè polizze cc.dd. **“long term care”** e **“dread disease”**, sempreché i contributi e i premi siano destinati all'erogazione di prestazioni in favore del dipendente e non anche dei suoi familiari³. (cfr. art. 12, comma 4, lett. f) della L. 153/1969 per il contributo di solidarietà del 10% per la quota a carico del datore di lavoro.).
- 4. previdenza complementare** (lett. a), art. 51, del T.U.I.R., cfr. art. 12, comma 4, lett. f) della L. 153/1969 per il contributo di solidarietà del 10% per la quota a carico del datore di lavoro)

1-Si intendono per “soggetti non autosufficienti” coloro che non siano in grado di compiere gli atti della vita quotidiana quali, ad esempio, assumere alimenti, deambulare, etc., ivi comprese le persone che necessitino di sorveglianza continuativa (cfr. circ. Agenzia delle Entrate n. 2/2005) e per “anziani” coloro che abbiano compiuto i 75 anni, limite di età considerato ai fini del riconoscimento di una maggiore detrazione d'imposta dall'articolo 13, comma 4, del T.U.I.R. (cfr. circ. Agenzia delle Entrate n. 28/E/2016).

2-Trova “applicazione anche nelle ipotesi in cui i contributi siano versati ad enti o casse non aventi i requisiti di cui alla lettera a) del comma 2 dell'art. 51 del T.U.I.R., o a fondi sanitari non iscritti all'anagrafe, nonché ad enti bilaterali così come definiti dall'articolo 2, comma 1, lett. h), del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276”.

3-L'esplicita previsione di esclusione dal reddito imponibile introdotta con la legge di bilancio 2018 di tali forme di assicurazione configura, infatti, una deroga al generale principio per cui le polizze assicurative (extraprofessionali, assistenziali e sanitarie con eccezione di quelle aventi ad oggetto il rischio professionale) costituiscono sempre reddito imponibile ai fini previdenziali e perciò sono sempre soggette all'ordinaria integrale contribuzione.

Conversione dei premi di risultato in misure di welfare

La L. n. 208/2015 e la L. n. 232/2016 (Leggi Finanziarie del 2016 e 2017) hanno introdotto in via strutturale, per i premi di risultato e per le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili a lavoratori del settore privato, un particolare regime fiscale agevolato corrispondente all'applicazione un'imposta sostitutiva IRPEF pari al 10% entro il limite d'importo di 3.000 euro lordi. **Le predette somme agevolate potranno essere sostituite, a richiesta del lavoratore, da uno o più servizi di cui all'art. 51 commi 2 e 3 del T.U.I.R. ovvero a fattispecie specificamente individuate in materia di welfare aziendale***.

Pertanto, mentre il premio di risultato sconta la normale contribuzione (fatte salve le agevolazioni di cui all'art. 55** del D.l. n. 50/2017, convertito in L. n. 96/2017) e un'imposta sostitutiva fiscale agevolata del 10% in capo al dipendente, **il welfare aziendale è generalmente esente da contribuzione previdenziale sia per l'impresa che per il lavoratore nei limiti individuati all'art. 12 L. n. 153/1969** che, pur rinviando all'art. 51 del T.U.I.R. per la determinazione del reddito imponibile a fini contributivi, **elenca alcune specifiche fattispecie aventi rilevanza ai soli fini previdenziali.**

*In ordine all'applicazione delle citate disposizioni, le cui modalità attuative sono stabilite anche dalle previsioni del decreto ministeriale 25 marzo 2016, va sottolineato che le somme e i valori devono essere erogati in esecuzione di contratti aziendali o territoriali di cui all'art. 51 L. n. 81/2015

**Secondo le previsioni dell'art. 55 per le aziende che coinvolgano in modo paritetico i lavoratori nell'organizzazione del lavoro è prevista la possibilità di applicazione di un beneficio sul piano contributivo mediante la riduzione di 20 punti percentuali dell'aliquota contributiva IVS a carico del datore di lavoro sulle quote delle erogazioni relative a premi di risultato non superiori a 800 euro. Sempre per le quote delle erogazioni non superiori a 800 euro è, altresì, prevista la non debenza di contribuzione a carico del lavoratore (cfr. circ. n. 104/2018).

In sostanza, abbiamo fatto riferimento ai concetti di “*rafforzamento*” e “*incremento della produttività*”, in un momento storico in cui l’economia del Paese, rimasta pressoché stazionaria nel 2019, mostrava cospicui progressi nella competitività internazionale, nei livelli di indebitamento delle imprese e nelle condizioni del sistema bancario.

(Fonte Relazione annuale sul 2019 – Banca d’Italia).

Gli anni 2020, 2021 e 2022 sono stati caratterizzati dalla necessità di misure pubblica in ragione della crisi da Covid-19 e della crisi ucraina.

Domanda per il dibattito.

Qual è la principale finalità del welfare aziendale, favorire la riduzione del cuneo fiscale oppure incentivare le misure a sostegno del reddito dei lavoratori?

n.b. le misure di cui al DL 112/20, 21/22 e 115/22 hanno previsto risorse per **circa 115 milioni di euro** complessivamente



DIREZIONE
CENTRALE
ENTRATE

La
riduzione
del cuneo
fiscale
Welfare
aziendale

19
settembre
2022

Fringe benefit, bonus carburante, bonus energia, decreto aiuti

TUIR Art. 51 (Determinazione del reddito di lavoro dipendente)

1. Il reddito di lavoro dipendente e' costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro. Si considerano percepiti nel periodo d'imposta anche le somme e i valori in genere, corrisposti dai datori di lavoro entro il giorno 12 del mese di gennaio del periodo d'imposta successivo a quello cui si riferiscono.

*3. Ai fini della determinazione in denaro dei valori di cui al comma 1, compresi quelli dei beni ceduti e dei servizi prestati al coniuge del dipendente o a familiari indicati nell'articolo 12, o il diritto di ottenerli da terzi, si applicano le disposizioni relative alla determinazione del valore normale dei beni e dei servizi contenute nell'articolo 9. Il valore normale dei generi in natura prodotti dall'azienda e ceduti ai dipendenti è determinato in misura pari al prezzo mediamente praticato dalla stessa azienda nelle cessioni al grossista. **Non concorre a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta a lire 500.000; se il predetto valore è superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito.***

Fringe benefit, bonus carburante, bonus energia, decreto aiuti

Art. 112 D.l. n. 104/20 (modificato dal D.l. n. 41/21 che ha esteso al 2021 la misura) - Raddoppio limite welfare aziendale anno 2020 - 2021

1. Limitatamente ai periodi d'imposta 2020 e 2021, l'importo del valore dei beni ceduti e dei servizi prestati dall'azienda ai lavoratori dipendenti che non concorre alla formazione del reddito ai sensi dell'[articolo 51, comma 3, del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917](#), è elevato ad euro 516,46.

Rispetto all'art. 51 comma 3 del TUIR si tratta di una variazione del solo importo del valore dei beni, senza incidere sulla disciplina in relazione all'ambito oggettivo, soggettivo e degli effetti sul superamento di tale limite.

Fringe benefit, bonus carburante, bonus energia, decreto aiuti

Art. 2 D.l. n. 21/22 (Bonus carburante ai dipendenti)

1. Per l'anno 2022, l'importo del valore di buoni benzina o analoghi titoli ceduti dai datori di lavoro privati ai lavoratori dipendenti per l'acquisto di carburanti, nel limite di euro 200 per lavoratore, non concorre alla formazione del reddito ai sensi dell'articolo 51, comma 3, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al [decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917](#).

Si tratta di una misura aggiuntiva, ai sensi dell'art. 51 comma 3, ne segue la disciplina. Quindi, se si eccede il limite di 200 euro l'intero importo concorre a formare reddito, ma è un importo che si aggiunge ai 258 euro.

Fringe benefit, bonus carburante, bonus energia, decreto aiuti

Art. 12 D.l. n. 115/22 (Misure fiscali per il welfare aziendale)

1. Limitatamente al periodo d'imposta 2022, in deroga a quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, non concorrono a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale entro il limite complessivo di euro 600,00.

L'art. 12 del D.l. n. 115/22, differentemente dall'Art. 112 D.l. n. 104/20 e dall'art. 2 del D.l. n. 21/22, si esprime introducendo una DEROGA al TUIR (art. 51 comma 3).

È necessario definire i termini della "deroga" introdotta.

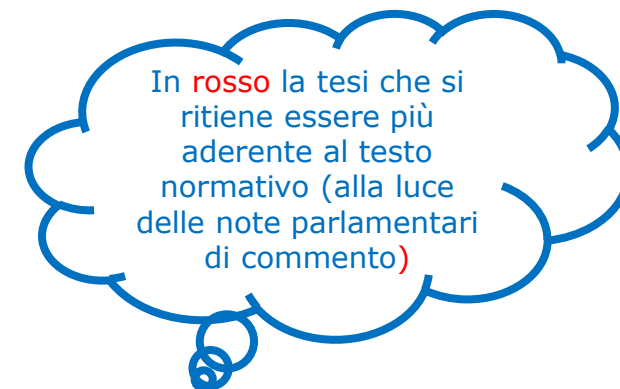
La norma generale individua:

- 1. Ambito oggettivo del beneficio** (beni ceduti e servizi prestati mentre sono sempre escluse le somme in denaro)
- 2. Limite economico del beneficio** (se il valore è superiore a 258 euro, l'importo concorre interamente a formare il reddito)

Fringe benefit, bonus carburante, bonus energia, decreto aiuti

DUE POSSIBILI INTERPRETAZIONI:

- si tratta di una **misura AGGIUNTIVA** che estende l'ambito oggettivo dell'art. 51 co. 3 attraverso l'esclusione dalla base imponibile, fino alla soglia elevata a 600 euro, anche delle somme di denaro anticipate o rimborsate dal datore di lavoro per il pagamento di utenze domestiche del lavoratore dipendente (e che quindi è cumulabile non solo con i 200 euro del bonus carburante del D.l. n. 21/22 ma anche con gli ordinari 258,23 euro), ovvero, .
- si tratta di una **DEROGA** alla misura esistente (e cioè all'art. 51 co. 3), che quindi la **MODIFICA**, con ampliamento sia dell'ambito oggettivo che della disciplina relativa al superamento del limite di 600 euro.



In altre parole, nel caso di superamento del limite di 600 euro:

- rimane la regola ordinaria, per cui tutto l'importo sarebbe imponibile

oppure

- prevale la deroga, per cui è imponibile solo l'eccedenza.

Fringe benefit, bonus carburante, bonus energia, decreto aiuti

Nei documenti parlamentari così risulta:

*“La norma **transitoria** in esame si pone in **deroga** al regime di cui all’articolo 51, comma 3, del testo unico delle imposte sui redditi (di cui al D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917). Quest’ultimo prevede un’esenzione dal reddito imponibile ai fini dell’IRPEF, per i beni ceduti e i servizi prestati al lavoratore, nel limite di 258,23 euro nonché, in caso di superamento di quest’ultimo, l’inclusione nel reddito imponibile anche della quota di valore inferiore al medesimo limite; la norma a regime, inoltre, non contempla esenzioni per le somme erogate o rimborsate al lavoratore dal datore di lavoro per il pagamento di utenze domestiche. **Si ricorda altresì che un regime transitorio, valido per i periodi di imposta relativi al 2020 e al 2021, ha elevato per i lavoratori dipendenti il suddetto limite da 258,23 euro a 516,46 euro**; in tale regime transitorio, in conformità a quello a regime suddetto **e a differenza** di quello di cui al presente articolo 12, il superamento del limite determina l’inclusione nel reddito imponibile anche della quota di valore inferiore al medesimo limite e non si contemplano esenzioni per le somme erogate o rimborsate al lavoratore dal datore di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche summenzionate.”*

Il decreto-legge, in approvazione/conversione definitiva al Senato, non sembra aver subito modifiche.



DIREZIONE
CENTRALE
ENTRATE

La
riduzione
del cuneo
fiscale
Welfare
aziendale

19
settembre
2022

Grazie

Filippo Pagano - Dirigente Area Datori di Lavoro
Direzione Centrale Entrate - Istituto Nazionale della Previdenza Sociale