





Pirola
Pennuto
Zei
& Associati
studio di consulenza
tributaria e legale

LABOUR

NEWSLETTER / MARZO 2018

 PIROLAPENNUTOZEI.IT
 PIROLAPENNUTOZEI & ASSOCIATI
 @STUDIO_PIROLA
 PIROLA PENNUTO ZEI & ASSOCIATI

PRASSI

1.1	3
Circolare premi di produttività, decontribuzione e welfare aziendale - Chiarimenti dell'Agenzia delle Entrate	

PRASSI

1.1

Premi di produttività, decontribuzione e welfare aziendale – Chiarimenti dell’Agenzia delle Entrate

Con circolare n. 5/E del 29 marzo 2018, redatta di concerto con il Ministero del Lavoro, l’Agenzia delle Entrate ha fornito importanti chiarimenti in merito al regime fiscale agevolativo previsto per i premi di risultato di ammontare variabile, erogati ai lavoratori in base ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, introdotto dalla Legge di Stabilità 2016 e da ultimo modificato dalla Legge di Stabilità 2017 e dal D. L. 50/2017. Chiarimenti resi necessari dalle novità intervenute nel corso del 2017 e da ultimo introdotte con la legge di bilancio per l’anno 2018 che hanno allargato la possibilità di utilizzo dei premi di risultato particolarmente nel caso di conversione di tale premio con strumenti di *welfare*.

Ci si riferisce ai premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, corrisposti in esecuzione della contrattazione di secondo livello la quale deve anche prevedere criteri di misurazione e verifica di tali incrementi.

Limite di premio agevolabile

La Legge di Stabilità 2016 ha previsto un regime agevolativo consistente nell’applicazione di un’imposta sostitutiva dell’IRPEF e delle addizionali regionali e comunali del 10% su un importo lordo del premio di risultato pari ad Euro 2.000, in seguito incrementato ad Euro 3.000. Con riferimento alle aziende che, attraverso appositi accordi sindacali, adottano modelli organizzativi di coinvolgimento dei dipendenti nell’organizzazione del lavoro con modalità paritetiche, il limite di premio su cui applicare l’agevolazione fiscale, inizialmente fissato in Euro 2.500 è stato successivamente incrementato ad Euro 4.000.

Limite di reddito

Possono fruire della detassazione i lavoratori del settore privato che siano stati titolari di un reddito di lavoro dipendente non superiore ad Euro 80.000 annui nell’anno precedente a quello di percezione del premio, anche se maturato precedentemente al 2017 o se erogato in esecuzione di contratti già stipulati a tale data. Tale limite è costituito esclusivamente dal reddito da lavoro dipendente assoggettato ad imposta progressiva conseguito nell’anno precedente a quello di applicazione del beneficio, con esclusione dei redditi assoggettati a tassazione separata.

Il coinvolgimento paritetico dei lavoratori

Con la circolare in commento è stato meglio chiarito cosa debba intendersi per coinvolgimento paritetico, specificando anche le modalità operative attraverso le quali il datore di lavoro può attuarlo.

I comitati paritetici nazionali o il datore di lavoro possono elaborare un "*Piano di Innovazione*", da recepire in un accordo di secondo livello, che dovrà avere i seguenti contenuti:

- a) descrizione della realtà aziendale di fatto esistente prima dell'introduzione dei sistemi di coinvolgimento dei dipendenti;
- b) descrizione degli interventi che il datore di lavoro auspica di attuare in tale contesto;
- c) indicazione dei risultati attesi;
- d) individuazione del ruolo delle rappresentanze sindacali aziendali nell'ambito di tale progetto.

A titolo esemplificativo, tra gli strumenti che il Piano di Innovazione potrà prevedere per realizzare il coinvolgimento dei lavoratori, l'Amministrazione Finanziaria propone due modelli: il "*SOP*" (Schema Organizzativo di innovazione Partecipata) o il "*PGP*" (Programma di Gestione Partecipata), attuabili con le seguenti modalità:

- creazione di gruppi di progetto per il miglioramento di singole aree produttive o di singole fasi del flusso produttivo;
- formazione specialistica dei lavoratori;
- previsione di sistemi di valorizzazione dei suggerimenti e degli interventi dei dipendenti;
- avvio di campagne di comunicazione svolte all'interno dell'azienda (*workshop*, focus, seminari interattivi);
- introduzione di forme di conciliazione tra la qualità di vita dei dipendenti ed i risultati aziendali attraverso programmi di gestione del lavoro specifici (forme di *part-time* sincronizzate con gli orari aziendali, *team* di autogestione dei turni di lavoro, lavoro agile);
- pianificazione del lavoro in team con assegnazione di obiettivi produttivi.

In alternativa, il datore di lavoro può predisporre schemi organizzativi diversi dai precedenti purché permettano comunque di coinvolgere in modo diretto ed attivo i dipendenti nei processi di innovazione delle *performance* aziendali e nei processi di miglioramento della qualità della vita e del lavoro.

Agevolazione contributiva nel caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori

L'art. 55, comma 1, del D.L. n. 50/2017 prevede un'agevolazione contributiva consistente nella riduzione del 20% dell'aliquota IVS a carico del datore di lavoro su un importo massimo del premio di risultato pari ad Euro 800 (ove il premio concretamente erogato sia superiore a tale valore, l'agevolazione è applicabile

su una quota di esso non superiore ad Euro 800). Sul medesimo importo il lavoratore è esonerato dal versare la parte di contributi a proprio carico.

L'agevolazione contributiva è annuale, pertanto, nel caso in cui più datori di lavoro si avvicendino tra di loro nel corso del medesimo anno, dovranno essere considerati cumulativamente i premi di risultato riconosciuti da ciascuno di loro; ne consegue che il beneficio potrà continuare ad essere usufruito dai successivi datori di lavoro unicamente se il plafond di Euro 800 non sia già esaurito.

Il beneficio contributivo opera per i premi e le somme erogate dal datore di lavoro in virtù di contratti collettivi di secondo livello sottoscritti a partire dal 24 aprile 2017 o che, a decorrere da tale data, siano stati modificati o integrati in modo tale da prevedere detto processo di coinvolgimento paritetico.

Pertanto, le imprese che hanno stipulato accordi di questo tipo prima del 24 aprile 2017 potranno godere esclusivamente dell'agevolazione fiscale sino ad un valore del premio di risultato pari ad Euro 3.000, mentre quelle che li abbiano stipulati successivamente godranno di entrambe le agevolazioni, fiscale e contributiva.

Premi di risultato erogati da più datori di lavoro – limite agevolabile

L'Agenzia delle Entrate ha precisato che i limiti di premio agevolabile devono essere riferiti al periodo di imposta con riferimento al singolo dipendente. Pertanto, tali limiti vanno considerati computando tutti i premi percepiti dal dipendente nell'anno, indipendentemente dal fatto che essi siano stati corrisposti da più datori di lavoro. Sarà onere del lavoratore comunicare al nuovo datore di lavoro la percezione nel corso dell'anno di premio agevolato da parte di altro datore. Qualora il lavoratore non fornisca tutte le informazioni necessarie al fine di permettere al datore di lavoro di operare correttamente l'aliquota sostitutiva, sarà tenuto a liquidare la corretta imposta in sede di dichiarazione annuale dei redditi.

Il ruolo delle rappresentanze sindacali

L'erogazione del premio di risultato deve essere stata oggetto di contrattazione di secondo livello stipulata dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o dalle rappresentanze sindacali interni all'azienda (RSA o RSU). L'accordo deve anche prevedere la possibilità di sostituzione del premio in strumenti di *welfare* e, in tal caso, il datore di lavoro dovrà provvedere ad uno specifico regolamento nel quale individuare gli strumenti di *welfare* messi a disposizione e tutte le modalità operative per poterne beneficiare.

Nel caso in cui l'azienda sia priva di una RSA o di una RSU, il datore di lavoro potrà comunque recepire il

contratto collettivo territoriale di settore ed applicare l'imposta sostitutiva del 10% sui premi di risultato erogati in esecuzione di tale contratto.

Qualora non sia stato stipulato un contratto territoriale di settore, il datore di lavoro potrà adottare il contratto territoriale che ritiene più aderente purché ne dia preventiva comunicazione ai lavoratori.

Valutazione del risultato per il riconoscimento del beneficio

Secondo i chiarimenti forniti dall'Agenzia delle Entrate, la verifica dell'incremento di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione deve essere effettuata a livello aziendale in base ai risultati raggiunti alla scadenza stabilita dalla singola azienda che eroga il premio. Ma cosa accade nel caso di erogazione del premio sulla base di un contratto territoriale? L'Agenzia afferma che in ogni caso ciò che rileva è comunque il risultato aziendale e non i risultati raggiunti a livello territoriale.

Pertanto, anche nel caso in cui il settore presso cui opera l'azienda abbia raggiunto nel complesso un risultato positivo, il datore di lavoro non potrà comunque fruire del beneficio fiscale se il risultato effettivamente goduto dai propri dipendenti non sia altrettanto migliorativo in concreto.

Analoghe considerazioni valgono anche nel caso in cui la contrattazione collettiva aziendale subordini l'erogazione del premio di risultato al raggiungimento di un obiettivo di gruppo; affinché il datore di lavoro possa fruire dell'agevolazione è necessario che l'incremento sia raggiunto dalla singola azienda e non dal gruppo cui la stessa appartiene.

Tuttavia, l'Agenzia delle Entrate ritiene che, qualora all'interno di un gruppo societario la gestione dei rapporti di lavoro sia riferibile ad una unica società che costituisca, quindi, un unico centro di imputazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti considerati, il beneficio fiscale possa trovare applicazione indipendentemente dal fatto che se la singola azienda abbia raggiunto l'incremento, purché risieda od eserciti l'attività in Italia.

Premi di risultato erogati in misura differenziata ai lavoratori

La circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 2016 aveva precisato che la strutturazione del premio di produttività va tenuta distinta dai risultati che l'azienda individua per la corresponsione del premio. Questo concetto in un primo momento aveva lasciato qualche incertezza interpretativa e in fase di prima applicazione si tendeva ad essere prudenti nella strutturazione dei piani premiali soprattutto nell'andare ad individuare parametri differenziati per dipendenti. Per le aziende è, infatti, sensibile il tema della *performance* individuale e la possibilità di correlare il premio a tali performance. Nel corso del 2017 la Direzione Regionale della Lombardia dell'Agenzia delle Entrate, in risposta ad un interpello ha

ammesso che un piano di *welfare* può prevedere l'erogazione di *benefit* collegata al raggiungimento di obiettivi aziendali ed individuali. In tale interpello è stato anche precisato che l'attribuzione di benefici diversificati in relazione agli obiettivi individuali, che determina inevitabilmente situazioni di disparità tra dipendenti, non costituisce una problematica ai fini delle norme agevolative. Ora, con la circolare in commento, l'Agenzia delle Entrate, conferma la suddetta posizione precisando che *"la circostanza che il premio sia, poi, differenziato per i dipendenti sulla base di criteri di valorizzazione della performance individuale, non si pone in contrasto con la condizione richiesta dalla legge per l'applicazione dell'imposta sostitutiva...(omissis)"*. Resta, tuttavia, fermo il requisito del conseguimento da parte dell'azienda di un risultato incrementale così come individuato nell'accordo sindacale. A tal proposito è stato confermato che *"il beneficio fiscale è applicabile anche qualora sia realizzato l'incremento di uno solo degli obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione individuati nel contratto, rispetto ad un periodo congruo definito dalle parti"*. Pertanto, se l'accordo sindacale subordina l'erogazione del premio a più obiettivi è sufficiente il raggiungimento del risultato incrementale di uno solo di tali obiettivi, misurabili attraverso appositi indicatori. Benchè la circolare non lo specifichi si ritiene che anche nel caso di obiettivi individuali, gli stessi debbano essere oggettivi e misurabili. In sostanza non si ritiene, nello spirito della norma, di poter applicare il beneficio fiscale al premio corrisposto sulla base di una mera valutazione da parte del datore di lavoro, se tale valutazione non è dimostrabile con obiettivi preventivamente fissati.

Termini di applicazione dell'agevolazione - Anticipazioni ed acconti

Utilissime indicazioni sono state fornite in merito ai termini di applicazione dell'agevolazione in tutti quei casi in cui non sia possibile determinare la spettanza della condizione agevolativa entro la data di effettuazione delle operazioni di conguaglio ovvero nei casi in cui si corrispondano delle anticipazioni o acconti di premio.

Al riguardo si ricorda, come in precedenza detto, che oltre ai limiti di reddito (€ 80.000) e di importo di premio (€ 3.000 / € 4.000), il presupposto per l'applicazione dell'imposta sostitutiva è il raggiungimento da parte dell'azienda di un risultato incrementale oggettivamente misurabile. E ciò non è sempre possibile entro la data di effettuazione delle operazioni di conguaglio fiscale. In tali casi, afferma l'agenzia, laddove si sia proceduto ad erogare il premio (a titolo di acconto o anticipazione) applicando l'aliquota ordinaria, in attesa di conoscere il risultato incrementale, una volta accertato quest'ultimo, sarà necessario rimettere una nuova Certificazione Unica con la quale il datore di lavoro attesterà la sussistenza del presupposto per l'applicazione del beneficio fiscale. Il lavoratore recupererà la differenza di imposta in sede di Modello 730 ovvero unico. Il rinvio della Certificazione Unica, anche se in ritardo rispetto ai termini ordinari, non

comporterà applicazione di sanzioni. L'Agenzia ammette l'applicazione del beneficio anche sugli acconti ma solo a condizione che al momento della erogazione sia riscontrabile il risultato incrementale. Nel caso in cui siano corrisposti più acconti occorrerà sommare il risultato dell'ultimo trimestre con quelli precedenti, fermo restando che l'agevolazione si rende applicabile solo se il risultato complessivo è stato "incrementale".

Conversione del premio di risultato in servizi di *welfare*

La Legge di Stabilità per l'anno 2016 oltre a rendere strutturale la detassazione dei premi di produttività ha profondamente innovato il c.d. "*welfare aziendale*" attribuendo al dipendente la facoltà di sostituire l'importo del premio detassabile, in tutto o in parte, con servizi di *welfare*. E con ciò beneficiando di esenzione totale, sia ai fini previdenziali che fiscali. Tale sostituzione, inizialmente ammessa per le somme e valori di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo 51 del Tuir, a decorrere dal 2017 è ammessa anche con i benefit previsti dal comma 4 dell'articolo 51 del Tuir. Trattasi in particolare di: (a) veicoli aziendali, (b) prestiti, (c) fabbricati concessi ai dipendenti in locazione, uso o comodato, (d) viaggi ai dipendenti del settore ferroviario.

La nota dell'Agenzia si è resa necessaria al fine di comprendere la corretta quota da assoggettare a tassazione in conseguenza di tale conversione. In particolare il dubbio emerso era relativo al criterio di quantificazione della base imponibile relativa ai suddetti benefit, se adottare il "*valore normale*" ovvero il "*valore convenzionale*" come disposto dal Tuir.

Secondo le indicazioni fornite dall'Agenzia delle Entrate l'uso dell'auto aziendale, la concessione di prestiti o la messa a disposizione dell'alloggio, erogati in sostituzione del premio di produttività e nei limiti di importo del premio agevolabile (€ 3.000 o € 4.000), sono assoggettati a tassazione ordinaria assumendo come base imponibile il "*valore convenzionale*" di cui al predetto art. 51, comma 4, del Tuir. La parte di premio eccedente il suddetto valore sarà assoggettata ad imposta sostitutiva. In particolare, e riprendendo gli esempi forniti dalla stessa Agenzia delle Entrate, si avrà:

a) Veicoli aziendali (autoveicolo, motociclo e ciclomotore) in uso promiscuo:

concorre a formare il reddito di lavoro dipendente soltanto il valore del mezzo determinato forfetariamente - secondo i valori di cui alle tabelle ACI - anziché il valore normale attribuibile all'utilizzo del veicolo.

Esempio:

o Premio di risultato agevolabile € 3.000;

o Valore imponibile dell'auto concessa in uso promiscuo, in base alle tabelle ACI € 1.855,50 (€

0,4190 x km. 15.000*30%);

o Base imponibile dell'auto, anche a seguito della conversione del premio di risultato, € 1.855,50, da assoggettare a tassazione ordinaria;

o Base imponibile da assoggettare ad imposta sostitutiva o, a scelta del lavoratore, a tassazione ordinaria ovvero sostituita o, a scelta del lavoratore, a tassazione ordinaria ovvero sostituita con gli altri benefit, € 1.114,50 (€ 3000- € 1.885,50).

b) Prestiti:

concorre a determinare il reddito di lavoro dipendente il 50% della differenza tra gli interessi calcolati al tasso ufficiale di sconto vigente al 31 dicembre di ciascun anno e gli interessi rimasti a carico del dipendente, anche nel caso in cui il datore di lavoro corrisponda gli interessi di mutuo in luogo dell'erogazione del premio. Esempio:

o Premio di risultato agevolabile € 3.000;

o Interessi dovuti dal dipendente in base al contratto di mutuo € 4.000;

o Interessi calcolati al tasso ufficiale di sconto € 2.000;

o Interessi rimasti a carico del dipendente dopo la conversione del premio € 1.000 (€ 4.000 - € 3.000);

o Base imponibile del benefit € 500 (€ 2.000 - € 1.000 = € 1.000 * 50%);

o Base imponibile da assoggettare ad imposta sostitutiva o, a scelta del lavoratore, a tassazione ordinaria ovvero sostituita con gli altri benefit, € 2.500 (€ 3000 - € 500).

c) Fabbricati concessi in locazione, uso o comodato:

concorre alla determinazione del reddito di lavoro dipendente la differenza tra la rendita catastale del fabbricato, sommata alle utenze eventualmente a carico del datore, e l'importo del premio maturato dal dipendente. Esempio:

o Premio di risultato agevolabile € 3.000;

o Valore della rendita catastale al netto di quanto corrisposto dal dipendente € 2.000;

o Base imponibile del benefit, anche a seguito della conversione del premio di risultato, € 2.000;

o Base imponibile da assoggettare ad imposta sostitutiva o, a scelta del lavoratore, a tassazione ordinaria ovvero sostituita con gli altri benefit, € 1.000 (€ 3.000 - € 2.000).

d) Viaggi gratuiti ai dipendenti del settore ferroviario:

concorre a determinare il reddito di lavoro dipendente esclusivamente il valore forfettario del servizio di

trasporto ferroviario al netto di quanto corrisposto al lavoratore.

- o Premio di risultato agevolabile € 1.000;
- o Valore del servizio di trasporto ferroviario determinato forfetariamente € 187,20 (€ 0,072* km. 2.600);
- o Base imponibile del *benefit*, anche a seguito della conversione del premio di risultato, € 187,20;
- o Base imponibile da assoggettare ad imposta sostitutiva o, a scelta del lavoratore, a tassazione ordinaria ovvero sostituita con gli altri benefit, € 812,80 (€ 1.000 - € 187,20).

Ulteriori ipotesi di conversione del premio di risultato:

L'Agenzia coglie l'occasione per chiarire alcuni aspetti concernenti la conversione del premio di risultato con somme destinate alla previdenza complementare, casse di assistenza sanitaria e assegnazione di azioni, in relazione alle novità introdotte dalla Legge di Bilancio 2017. In particolare:

a) Forme di previdenza complementare:

Come noto i contributi versati a previdenza complementare sono deducibili dal reddito fino alla soglia annua di Euro 5.164,57. A decorrere dal 1 gennaio 2017 è stato previsto che in caso di scelta del lavoratore per l'erogazione del premio sotto forma di contributi a tali forme di previdenza integrativa, gli stessi non concorrono alla formazione del reddito dal lavoro dipendente anche se superano il limite generale di Euro 5.164,57.

Pertanto, i contributi a previdenza complementare, se versati in sostituzione del premio di risultato, sono esclusi dalla formazione del reddito di lavoro dipendente fino ad un massimo di Euro 8.164,57 (€ 5.167,57 limite generale + € 3.000,00 massimo premio detassabile), ovvero Euro 9.164,57 nel caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori. E' stato ulteriormente chiarito che i contributi eccedenti il limite generale dovranno essere comunicati annualmente al fondo pensione come "*contributi non dedotti*" e "*seppur non assoggettati ad imposizione, non dovranno concorrere alla formazione della base imponibile della prestazione previdenziale*".

b) Contributi di assistenza sanitaria con fini assistenziali:

Come noto i contributi versati ad enti o casse aventi fine assistenziale, sono esclusi dalla formazione del reddito di lavoro dipendente fino alla soglia annua di Euro 3.615,20. A decorrere dal 1 gennaio 2017 è stato previsto che in caso di scelta del lavoratore per l'erogazione del premio sotto forma di contributi a tali

forme di assistenza sanitaria, gli stessi non concorrono alla formazione del reddito dal lavoro dipendente anche se superano il limite generale di Euro 3.615,20.

Pertanto, i contributi destinati ad enti o casse aventi fine assistenziale, se versati in sostituzione del premio di risultato, sono esclusi dalla formazione del reddito di lavoro dipendente fino ad un massimo di Euro 6.615,20 (€ 3.615,20 limite generale + € 3.000,00 massimo premio detassabile) ovvero 7.615,20 nel caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori.

E' da segnalare la precisazione dell'Agenzia in merito alle prestazioni rese dalle casse assistenziali a favore del lavoratore. Come noto tali casse operano in regime di mutualità e la deducibilità di cui sopra è concessa proprio in virtù di tale requisito. In ipotesi in cui sussista una stretta correlazione tra la somma destinata dal lavoratore alla cassa e la somma da questa rimborsata, secondo l'Agenzia il principio mutualistico sarebbe in discussione con conseguente venir meno del vantaggio fiscale della deducibilità.

c)Assegnazione di azioni:

Le attuali disposizioni del Tuir dispongono che nel caso di azioni offerte alla generalità dei dipendenti (cd azionariato popolare), non concorre alla formazione del reddito di lavoro dipendente il valore di tali azioni fino ad Euro 2.065,83 nel periodo di imposta. Il beneficio viene meno se tali azioni non sono mantenute per almeno tre anni. La Legge di Bilancio 2017 consente la sostituibilità, in esenzione di imposta, del premio di risultato con azioni anche nell'ipotesi in cui non sia rispettato il mantenimento minimo dei tre anni. L'Agenzia, con la circolare in commento, precisa che la deroga disposta dalla legge di Bilancio 2017 riguarda non solo il limite di valore delle azioni che non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente, ma anche la condizione del mantenimento del possesso delle azioni per almeno 3 anni. Pertanto, in caso di sostituzione del premio con azioni, non si genererà reddito da lavoro dipendente nei seguenti casi:

- L'offerta sia rivolta, anziché alla generalità di dipendenti, anche solo a categorie di essi;
- Il valore delle azioni superi il limite di Euro 2.065,83 e fino ad un importo massimo di Euro 6.065,83, ovvero 7.065,83 nel caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori;
- Qualora le azioni siano cedute prima dei tre anni, anche per effetto del riacquisto da parte della società emittente o da parte del datore di lavoro.

Somme erogate o rimborsate per l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale – Legge di Bilancio 2018

Con la Legge di Bilancio 2018, è stata introdotta una disposizione che stabilisce la non concorrenza alla

formazione del reddito di lavoro dipendente delle somme erogate o rimborsate o delle spese sostenute direttamente dal datore di lavoro, sia volontariamente, sia in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento aziendale, per l'acquisto di abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale in favore della generalità o di categorie di dipendenti. Tali abbonamenti possono riferirsi sia ai dipendenti che ai loro familiari fiscalmente a carico così come individuati dall' articolo 12 del Tuir. Si tratta, in particolare di coniuge, figli e altre persone indicate nell'articolo 433 del Codice Civile. Il datore di lavoro avrà l'onere di conservare la documentazione comprovante l'utilizzo delle somme da parte del dipendente in coerenza con la finalità. E' irrilevante la circostanza che le somme erogate coprano totalmente o parzialmente l'abbonamento. Per l'individuazione degli abbonamenti agevolabili, l'Agenzia richiamando quanto già detto con la precedente circolare n. 19/E del 2008, precisa che *"per abbonamento ai mezzi di trasporto pubblico si intende 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"*. Si intendono, quindi, esclusi quei costi per abbonamenti correlati ad un utilizzo episodico del mezzo di trasporto pubblico.

Benefit sostitutivi – momento di percezione

L'Agenzia delle Entrate chiarisce il dubbio sorto nel tempo e legato al momento in cui considerare la percezione del *benefit* nelle ipotesi di servizi erogati tramite *"voucher"* e di servizi erogati tramite il *"credito welfare"*. In entrambe le ipotesi di cui sopra è noto che il momento in cui il servizio è effettivamente usufruito dal dipendente è diverso dal momento in cui il *"voucher"* è consegnato ovvero il credito *welfare* è costituito. In tali casi, in base al principio di cassa che vige in ambito fiscale *"il benefit si considera percepito dal dipendente, ed assume rilevanza reddituale, nel momento in cui tale utilità entra nella disponibilità del lavoratore, a prescindere che il servizio venga fruito in un momento successivo"*.

LABOUR NEWSLETTER | MARZO 2018

RIFERIMENTI NORMATIVI, PRASSI E GIURISPRUDENZA AL 31 MARZO 2018.

LA PRESENTE NEWSLETTER ILLUSTRA LE PRINCIPALI NOVITÀ IN MATERIA GIUSLAVORISTICA E PREVIDENZIALE E ALCUNE QUESTIONI DI INTERESSE GENERALE, E RAPPRESENTA DUNQUE UNO STRUMENTO MERAMENTE INFORMATIVO, IL CUI CONTENUTO NON VA UTILIZZATO COME BASE PER EVENTUALI DECISIONI OPERATIVE.

PER ULTERIORI INFORMAZIONI, VI INVITIAMO A CONTATTARE IL VOSTRO PARTNER DI RIFERIMENTO O AD INVIARE UN'EMAIL A UFFICIOSTUDI@STUDIOPIROLA.COM