

## NOTIZIARIO N. 21 - 1 GIUGNO 2023

### EVENTI

8 GIUGNO	 <b>confimiromagna</b> Associazione Imprese Manifatturiere <b>WHISTLEBLOWING</b> <b>VIOLAZIONI DELLE DISPOSIZIONI NORMATIVE: LA PROTEZIONE DELLE PERSONE SEGNALANTI</b> <b>WEBINAR GRATUITO</b>	pag. 3
26 GIUGNO	<b>confimiindustria</b> Confederazione dell'Industria Manifatturiera Italiana e delle Imprese Private in collaborazione con <b>INAIL</b> <b>Webinar "La nuova prevenzione incendi nei luoghi di lavoro"</b>	pag. 4

### FISCALE

- ◆ Welfare aziendale (d.l. n. 4/2023) e bonus carburante per il 2023. pag. 5

### SINDACALE E PREVIDENZIALE



**Welfare aziendale e sostituzione dei premi di risultato con misure di welfare: chiarimenti INPS.**

- ◆ Assegno unico e universale per i figli a carico: comunicazione INPS su integrazioni e compensazioni competenze degli anni 2022 e 2023. pag. 20
- ◆ Premio INAIL 2023: minimi retributivi giornalieri per il suo calcolo. pag. 24



## WHISTLEBLOWING

### VIOLAZIONI DELLE DISPOSIZIONI NORMATIVE: LA PROTEZIONE DELLE PERSONE SEGNALANTI

WEBINAR GRATUITO | Giovedì 8 giugno | Ore 10.30 – 11.30

Il Decreto Legislativo n. 24 del 10.03.23 “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019» ha recentemente disciplinato la **protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato ( il c.d. Whistleblowing).**

La novità fondamentale è che la nuova normativa si applica anche a tutte le aziende private che abbiano impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno **50 lavoratori subordinati** con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato. Pertanto la nuova normativa coinvolge anche i soggetti privati.

Viene pertanto richiesta alle aziende una serie di **adempimenti obbligatori** che andranno implementati dalle imprese in taluni casi entro il prossimo 15 luglio e, in altri, non oltre dicembre 2023.

In caso contrario il nuovo decreto prevede che, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC possa applicare sanzioni amministrative pecuniarie fino a euro 50.000, nei casi in cui accerti che:

- non sono stati istituiti canali di segnalazione
- non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni
- l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle previste dal decreto
- non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute
- sono state commesse ritorsioni
- la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla o è stato violato l'obbligo di riservatezza

#### RELATORE

**AVV. MARCO DE NUNZIO**

Legal Advisor di Audita Srl, DPO e Maestro della Protezione dei Dati & Data Protection Designer®



si ringrazia



assistenza  
sanitaria  
integrativa  
Iniziativa di  
Confimi Impresa Meccanica,  
Fim-CISL, Uilm-UIL

## **Webinar "La nuova prevenzione incendi nei luoghi di lavoro"**

Confimi Industria e INAIL hanno organizzato un webinar indirizzato alle imprese e ai responsabili ambiente e sicurezza per presentare, in maniera pragmatica, gli esiti del protocollo triennale e nello specifico sul tema dell'Antincendio.

L'appuntamento è in programma lunedì 26 giugno dalle ore 9:30 alle ore 13:00 e sarà ospitato sulla piattaforma zoom e illustrerà i contenuti del Documento Tecnico realizzato da INAIL e Confimi Industria intitolato **“La nuova prevenzione incendi nei luoghi di lavoro - Accrescere la consapevolezza in merito ai contenuti dei nuovi Decreti Antincendio ed alla loro messa in pratica”**.

Si ricorda che per partecipare al webinar è necessario compilare il seguente form di registrazione <https://forms.gle/ghY8fCxXwuEMBtaC7>

Le adesioni saranno raccolte entro il 20 giugno p.v.

Alcuni giorni precedenti al webinar, chi si sarà registrato riceverà il link per seguire i lavori.

Si informa che al termine della presentazione sarà possibile effettuare a mezzo chat domande ai relatori.

**WELFARE AZIENDALE (D.L. N. 4/2023)  
E BONUS CARBURANTE PER IL 2023**

Di seguito riportiamo una nota dello Studio Consulenti Associati di Ravenna riguardante:

- i “fringe benefit” nel 2023, di cui all’art. 40 (“Misure fiscali per il welfare aziendale”) del d.l. n. 48 del 4 maggio 2023, che quindi dovrà essere convertito in legge (anche con eventuali modificazioni) entro il 3 luglio p.v.;
- il “bonus carburante” che può essere facoltativamente ceduto ai lavoratori dipendenti nell’anno in corso, previsto dall’art. 1, c. 1, del d.l. n. 5/2023, convertito in legge n. 23/2023.

Giova rammentare che dei citati temi si è trattato anche su CONFIMI ROMAGNA NEWS - sezione SINDACALE E PREVIDENZIALE - nn. 3, 11, 17 e 18 del 2023.

#### FRINGE BENEFIT NEL 2023

L’art. 40 del DL n. 48/2023 (cd. DL “Lavoro”) pubblicato sulla G.U. n. 103 del 4 maggio 2023, ha previsto **l’incremento, per il 2023, della soglia di non imponibilità dei fringe benefit a 3.000 euro per i soli lavoratori dipendenti con figli fiscalmente a carico**, restando invece ferma a 258,23 euro per tutti gli altri dipendenti.

All’interno dell’importo dei 3.000 euro, vi rientrano anche le somme erogate/rimborsate dai datori di lavoro per il pagamento delle **utenze domestiche** (cd. “Bonus Bollette”) del servizio idrico integrato, dell’energia elettrica e del gas naturale (per riscaldamento ed acqua calda sanitaria).

In sostanza, rispetto a quanto già previsto per il 2022, il limite in valore assoluto (€ 3.000) ed il perimetro dei benefit coincidono, tuttavia è introdotto il nuovo vincolo della presenza di figli a carico.

Pertanto **continua a trovare applicazione l’ordinaria soglia di € 258,23 per i dipendenti privi di figli o con figli non a carico.**

#### AMBITO SOGGETTIVO

La norma circoscrive l’ambito di applicazione **ai dipendenti con figli fiscalmente a carico.**

In base a tale disposizione, i figli sono considerati fiscalmente a carico se:

- **non superano i 24 anni di età e hanno percepito nell’anno un reddito pari o inferiore a 4.000 euro;**
- **superano i 24 anni di età e hanno percepito un reddito complessivo annuo non superiore a 2.840,51 euro.**

In linea generale, non rileva comunque la circostanza che i figli convivano con i genitori (il figlio a carico può anche risiedere all’estero), né che siano dediti o meno agli studi o a tirocinio gratuito.

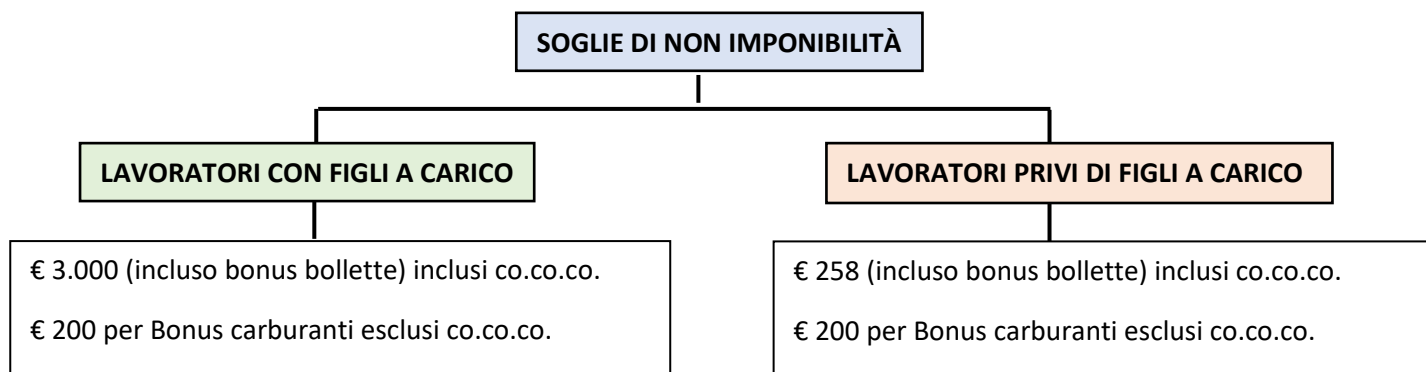
Operativamente il lavoratore dipendente dovrà fornire al datore di lavoro un'autodichiarazione in cui attesti di avere diritto a fruire della soglia di 3.000 euro per il 2023, indicando il codice fiscale dei figli fiscalmente a carico.

L'ampliamento della soglia a 3.000 euro opera non solo a favore dei **lavoratori dipendenti**, ma anche per i titolari di **redditi assimilati** (co.co.co., ivi inclusi gli amministratori di società).

### BONUS CARBURANTE

In aggiunta alla suddetta soglia dei fringe benefit (3.000 euro per i dipendenti con figli a carico, 258,23 euro per gli altri), rileva il "bonus carburante" di 200 euro, riconosciuto per il 2023 a tutti i dipendenti, senza distinzioni.

Riassumendo:



*A cura Studio Consulenti Associati - Ravenna*

**WELFARE AZIENDALE E SOSTITUZIONE DEI PREMI DI RISULTATO CON MISURE DI WELFARE****CHIARIMENTI INPS**

Nell'ottica di 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 e indirizzate al raggiungimento dell'incremento della competitività. Detti interventi normativi si sviluppano sia nell'ambito di disposizioni specifiche e organiche, come nel caso delle leggi di finanza pubblica che hanno apportato modifiche all'art. 51, c. 2, del D.P.R. n. 917/1986, c.d. Testo unico delle imposte sui redditi (di seguito, anche TUIR), sia in raccordo con provvedimenti che regolano istituti diversi e solo in parte riconducibili alla disciplina del welfare aziendale.

Da ultimo, l'art. 40, c. 1, del **d.l. n. 48 del 4 maggio 2023 (tale provvedimento d'urgenza del Governo, giova evidenziarlo, potrà subire modifiche in occasione della sua conversione in legge, che dovrà avvenire entro il 3 luglio p.v., da parte del Parlamento)**, recante "*Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro*", ha previsto, limitatamente al periodo d'imposta 2023 e con riferimento ai **soli lavoratori dipendenti con figli, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, i figli adottivi o affidati, che si trovano nelle condizioni previste dall'art. 12, c. 2, del TUIR** (cfr. la sezione FISCALE di questo CONFIMI ROMAGNA NEWS), **l'elevazione da 258,23 euro a 3.000 euro, del valore dei beni ceduti e dei servizi che non concorrono a formare il reddito da lavoro dipendente di cui all'art. 51, c. 3, del TUIR, includendo tra i c.d. fringe benefit anche le somme erogate o rimborsate ai lavoratori dipendenti per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale** (CONFIMI ROMAGNA NEWS nn. 17 e 18 del 2023).

Pertanto, con riferimento alla restante platea di lavoratori dipendenti, continuerà ad applicarsi l'ordinario regime di esenzione previsto dall'art. 51, c. 3, del TUIR, il quale prevede, da un lato, una soglia di esenzione fino a 258,23 euro e, dall'altro, non si estende ai rimborsi e alle somme erogate per il pagamento delle bollette di luce e gas, per i quali resta applicabile il principio generale secondo cui qualunque somma percepita dal lavoratore in relazione al rapporto di lavoro costituisce reddito imponibile da lavoro dipendente[1].

Resta ferma, in ogni caso, la regola generale prevista dall'art. 51, c. 3, terzo periodo, del TUIR, secondo cui se il valore dei beni o dei servizi prestati risultino complessivamente superiori al limite-soglia previsto dalle disposizioni in parola, il datore di lavoro deve assoggettare a contribuzione l'intero importo corrisposto, vale a dire anche la quota di valore inferiore al medesimo limite.

Si evidenzia, inoltre, che ai sensi dell'art. 1 del d.l. n. 5/2023, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 23/2023, **è stata stabilita la totale assoggettabilità ai fini contributivi dell'analoga misura del c.d. bonus carburante prevista per il 2023**, che consente la **possibilità** di erogare ai propri lavoratori dipendenti buoni benzina, o titoli analoghi, ai sensi dell'art. 51, c. 3, del TUIR, per un ammontare massimo di 200 euro per lavoratore, i quali, pertanto, restano esclusi ai soli fini della imposizione fiscale (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 11/2023) [2].

Le fattispecie descritte si inscrivono nel solco della disciplina dettata dal legislatore in materia di **welfare aziendale**, il quale **si sostanzia nell'attribuzione da parte del datore di lavoro ai dipendenti di un insieme di prestazioni, opere e servizi, in natura o sotto forma di rimborso spese, in quanto finalizzate a migliorare la loro vita privata e lavorativa**, e che è stato interessato da una serie di interventi a opera della legge (di Stabilità 2016) n. 208/2015, della legge (di Bilancio 2017) n. 232/2016, nonché della legge (di Bilancio 2028) n. 205/2017 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 2/2016, nn. 1 e 13 del 2017, nn. 1 e 9 del 2018).

Si ricorda a tale riguardo che, sulla base delle disposizioni del TUIR, alcune opere, servizi ed erogazioni, in deroga al principio della onnicomprensività del reddito e in considerazione della loro connotazione di particolare rilevanza sociale, godono di un regime fiscale e contributivo di favore non concorrendo alla formazione del reddito da lavoro dipendente.

Con le citate leggi di finanza pubblica relative agli anni 2016, 2017 e 2018, il legislatore, da un lato, attraverso un intervento sistematico nell'art. 51 del TUIR, ha ampliato il novero delle prestazioni e dei predetti *flexible benefit* che configurano il cosiddetto welfare aziendale e, dall'altro, ha introdotto altre novità rilevanti per i piani di welfare aziendale, favorendone l'erogazione da parte dei datori di lavoro.

In particolare, con la legge n. 208/2015 è stata prevista, a decorrere dal 2016, la possibilità per i lavoratori di ricevere le remunerazioni riferite a premi di risultato aventi determinate caratteristiche e ricadenti in un particolare regime fiscale sotto forma di prestazioni di welfare aziendale esenti, pertanto, sia ai fini fiscali che contributivi entro i limiti e nel rispetto delle condizioni dettate dal TUIR (art. 51, c. 2 e ultimo periodo del c. 3).

La **ratio** dei citati interventi è quella di ridurre l'onere fiscale e contributivo sul lavoro subordinato sia a favore dei dipendenti, assoggettati a un minore prelievo fiscale e contributivo, sia a favore dei datori di lavoro, per il risparmio degli oneri previdenziali dovuto all'ampliamento delle componenti escluse dal reddito da lavoro dipendente e alla possibilità di dedurre, nella determinazione di tale reddito, le spese sostenute per il welfare aziendale in precedenza soggette, invece, a una limitata deducibilità.

Inoltre, il legislatore, a completamento delle predette previsioni, è intervenuto incentivando la contrattazione aziendale o territoriale quale fonte da cui traggono origine le misure di welfare aziendale, rispetto a quella unilaterale, favorendo così ulteriormente l'erogazione di *benefit* in sostituzione dei premi di risultato.

Di conseguenza l'INPS, con la circolare n. 49 del 31 maggio 2023, ha:

1) illustrato, come sotto riportato, le modifiche che hanno interessato i *benefit* di cui all'art. 51, c. 2, del TUIR, e quelle introdotte in materia di premi di risultato e welfare aziendale rinviando, per quanto non espressamente trattato, alle **circolari dell'Agenzia delle Entrate**, redatte d'intesa con il ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, **n. 28/E del 15 giugno 2016 e n. 5/E del 29 marzo 2018** (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 16/2016 e n. 9/2018), che **forniscono i chiarimenti sulla disciplina introdotta dalle citate leggi di finanza pubblica ed elementi di dettaglio in materia, facendo altresì riferimento ai precedenti di prassi che risultano ancora attuali;**

2) ricordato che ancorché il legislatore abbia armonizzato, con il d.lgs.n. 314/1997, la retribuzione imponibile fiscale e previdenziale, il regime di esclusione dall'imponibile ai fini contributivi è più ampio di quello fiscale, poiché accanto alle voci di esenzione individuate dal legislatore al comma

2 del citato art. 51 del TUIR, ve ne sono altre aventi rilevanza ai soli fini previdenziali, come individuate dall'art. 12 della legge n. 153/1969 (come sostituito dall'art. 6 del citato d.lgs. n. 314/1997), che prevede, in relazione alle medesime fattispecie, un regime di imponibilità peculiare rispetto a quello dettato ai fini fiscali. Pertanto, nell'ambito della circolare n. 49/2023, «laddove la disciplina ai fini contributivi si discosti da quella vigente ai fini fiscali, si evidenziano i conseguenti riflessi relativi alla determinazione dell'imponibile fornendo le opportune precisazioni per agevolare gli operatori del settore nella individuazione del regime applicabile».

### **WELFARE AZIENDALE. BENEFIT DI CUI ALL'ARTICOLO 51, COMMA 2, DEL TUIR**

Le norme sopra citate hanno ampliato le tipologie di prestazioni che non concorrono alla determinazione della retribuzione imponibile e a una ridefinizione del perimetro applicativo delle ipotesi di *benefit* già contemplate dall'art. 51 del TUIR.

In particolare, al comma 2 del predetto art. 51 sono state modificate le lettere f) e f-bis) e introdotte le lettere d-bis), f-ter) e f-quater), che disciplinano fattispecie per le quali la non concorrenza al reddito da lavoro dipendente è subordinata alla condizione che i *benefit* siano offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti.

In proposito, in linea con le precisazioni già fornite dall'Agenzia delle Entrate, si evidenzia che 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 da lavoro dipendente (cfr. la circolare del ministero delle Finanze n. 326 del 23 dicembre 1997).

Lettera d-bis) del c. 2 dell'art. 51 del TUIR, inserita dall'art. 1, c. 28, lettera b), della legge n. 205/2017, a decorrere dall'1 gennaio 2018

La legge di Bilancio 2018 è intervenuta in materia di welfare aziendale introducendo una nuova fattispecie di non concorrenza alla formazione del reddito da lavoro dipendente da ricondursi alle “*somme erogate o rimborsate alla generalità o a categorie di dipendenti dal datore di lavoro o le spese da quest'ultimo direttamente sostenute, volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento aziendale, per l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente e dei familiari indicati nell'articolo 12 che si trovano nelle condizioni previste nel comma 2 del medesimo articolo 12*”. Sulla scorta delle precisazioni rese dall'Agenzia delle Entrate con la circolare n. 5/E/2018, con la citata norma la non imponibilità fiscale e contributiva è prevista sia nella ipotesi in cui il *benefit* sia erogato dal datore di lavoro volontariamente sia in quella in cui sia erogato in esecuzione di disposizioni di contratto, accordo o di regolamento aziendale. Ai fini dell'esclusione dal reddito da lavoro dipendente è necessario che l'abbonamento al trasporto pubblico implichi un utilizzo non episodico del mezzo di trasporto pubblico, sia offerto alla generalità dei lavoratori dipendenti o a categorie di dipendenti (dal momento che qualora fosse messo a disposizione solo di taluni lavoratori



dependenti si configurerebbe un *fringe benefit* rilevante ai fini della formazione del reddito da lavoro), venga acquisita e conservata dal datore di lavoro la documentazione comprovante l'utilizzo delle somme coerentemente con le finalità per le quali sono state corrisposte.

Lettera f) del c. 2 dell'art. 51 del TUIR, sostituita dall'art. 1, c. 190, lettera a), n. 1), della legge n. 208/2015, a decorrere dall'1 gennaio 2016

Con riguardo alla non concorrenza alla formazione del reddito da lavoro dipendente delle “opere e servizi di utilità sociale” il legislatore, ridefinendone la fattispecie, ha così riformulato la lettera f) del c. 2 dell'art. 51 del TUIR: “*l'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari indicati nell'articolo 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100*”. Le finalità di cui all'art. 100 del TUIR sono quelle di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o di culto.

La modifica innova rispetto alla precedente previsione in quanto estende la disciplina all'erogazione di servizi di welfare aziendale regolati tramite contratti, accordi o regolamenti aziendali, e non solo quando essi siano volontariamente erogati dal datore di lavoro.

L'art. 1, c. 162, della legge di Bilancio 2017, ha successivamente interpretato autenticamente l'art. 51, comma 2, lettera f), del TUIR, nei casi in cui l'erogazione dei servizi sia stata oggetto di contrattazione, stabilendo che: “*Le disposizioni di cui all'articolo 51, comma 2, lettera f), del testo unico delle imposte sui redditi, [...] 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)[3].

**La tipologia della fonte delle misure di welfare aziendale, unilaterale o collettiva, si riflette, tuttavia, sul regime fiscale dei costi sostenuti dal datore di lavoro per tali finalità.** Infatti, se le opere e i servizi siano offerti in base a contrattazione collettiva di primo o di secondo livello è consentita, ai sensi dell'articolo 95 del TUIR, l'integrale deducibilità dei costi per il datore di lavoro[4]. Nella diversa ipotesi in cui le opere e i servizi siano offerti volontariamente dal datore di lavoro continuerà a operare il limite di deducibilità del cinque per mille di cui all'articolo 100 del TUIR (cfr. la circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 5/E/2018).

Non subisce modifiche l'ambito oggettivo di applicazione della norma, che comprende opere e servizi aventi finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o di culto, utilizzabili dal dipendente o dai familiari indicati nell'art. 12 del TUIR[5]; pertanto, rientrano nel perimetro applicativo della norma l'offerta di corsi di lingua, informatica, musica, teatro, danza, ecc. Si ricorda che le opere e i servizi possono essere messi a disposizione dal datore di lavoro o da strutture esterne all'azienda, ma a condizione che il dipendente resti estraneo al rapporto economico che intercorre tra il datore di lavoro 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. la circolare dell’Agenzia delle Entrate n. 28/E/2016).

Lettera f-bis) del c. 2 dell’art. 51 del TUIR, sostituita dall’art. 1, c. 190, lettera a), n. 2), della legge n. 208/2015, a decorrere dall’1 gennaio 2016

La legge n. 208/2015 ha altresì ampliato e ridefinito la fattispecie di cui all’art. 51, c. 2, lettera f-bis), del TUIR. Nel testo novellato si prevede la non concorrenza alla formazione del reddito da lavoro dipendente delle somme, dei servizi e delle prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione, da parte dei familiari (indicati nell’art. 12 del TUIR), *“dei 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”*. Rispetto alla previgente formulazione, si evidenzia il superamento del concetto di asili nido in favore della più ampia definizione di educazione e istruzione *“in età prescolare”* che ricomprende tra i servizi esentati anche quelli relativi alla frequenza di scuole materne. Con riguardo alle modalità di erogazione delle prestazioni è confermata la possibilità che il datore di lavoro eroghi i servizi di educazione e istruzione direttamente o tramite terzi, nonché mediante l’erogazione ai dipendenti di somme di denaro da destinare a tali finalità anche a titolo di rimborso di spese già sostenute, sempreché venga acquisita e conservata la documentazione che comprovi l’utilizzo delle somme coerente con le finalità per le quali sono state corrisposte.

Lettera f-ter) del comma 2 dell’articolo 51 del TUIR, inserita dall’articolo 1, comma 190, lettera a), n. 3), della legge n. 208/2015, a decorrere dal 1° gennaio 2016

La legge di Stabilità 2016 introduce una nuova fattispecie di non concorrenza alla formazione del reddito da lavoro dipendente da ricondursi alle *“somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell’articolo 12”* del TUIR.

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, ecc., comprese le persone che necessitino di sorveglianza continuativa (cfr. la circolare dell’Agenzia delle Entrate n. 2 del 3 gennaio 2005), mentre per la definizione di *“anziani”* si rinvia alle indicazioni fornite dall’Agenzia delle Entrate (cfr. la circolare dell’Agenzia delle Entrate n. 28/E/2016).

Lettera f-quater) del c. 2 dell’art. 51 del TUIR, inserita dall’art. 1, c. 161, della legge n. 232/2016, a decorrere dall’1 gennaio 2017

Un’ulteriore ipotesi di *benefit* viene introdotta dalla legge di Bilancio 2017. In base alla nuova lettera f-quater) del c. 2 dell’art. 51 del TUIR non concorrono a formare il reddito da lavoro dipendente *“i contributi e i premi versati dal datore di lavoro a favore della generalità di dipendenti*

o a categorie di dipendenti 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”.

Le prestazioni “aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana” sono quelle aventi le caratteristiche definite da un apposito decreto ministeriale (prestazioni sociali a rilevanza sanitaria, prestazioni sanitarie, ecc.) richiamato, a tale fine, dalla norma stessa (decreto del ministero del Lavoro, della salute e delle politiche sociali del 27 ottobre 2009).

Si precisa che in base alla disposizione in esame **non concorrono a formare il reddito i soli contributi e i premi versati per le polizze cc.dd. “long term care” (dirette a garantire una copertura assicurativa per stati di non autosufficienza del dipendente, che richiedono generalmente il sostenimento di spese per lunga degenza) e “dread disease” (dirette a garantire una copertura assicurativa contro il rischio di insorgenza di malattie particolarmente gravi).**

In ogni caso, si ribadisce che **l'esenzione si realizza sempreché i contributi e i premi siano destinati all'erogazione di prestazioni in favore del dipendente e non anche dei suoi familiari.**

Risulta, pertanto, esente dall'obbligo contributivo, ivi compreso il contributo di solidarietà, il benefit di cui alla lettera f-quater) in esame qualora esso sia erogato in forma di versamento di premio di una polizza assicurativa stipulata per le specifiche predette ipotesi cc.dd. “long term care” e “dread disease”. L'esplicita previsione di esclusione dal reddito imponibile introdotta con la legge di Bilancio 2017 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 a oggetto il rischio professionale) costituiscono sempre reddito imponibile ai fini previdenziali e, perciò, sono sempre soggette all'ordinaria integrale contribuzione[6].

#### **IL REGIME PREVIDENZIALE DI CUI ALL'ART. 12, C. 4, LETTERA F), DELLA LEGGE N. 153/1969, IN RELAZIONE AI BENEFIT DI CUI ALL'ART. 51, C. 2, DEL TUIR**

Come illustrato, anche dopo l'armonizzazione della base imponibile fiscale e previdenziale a opera del d.lgs. n. 314/1997, restano alcuni profili distintivi per quanto riguarda la determinazione delle somme soggette a contribuzione nei limiti indicati dall'art. 12 della legge n. 153/1969 e, in particolare, con riferimento al c. 4, lettera f) (cfr., anche, l'art. 9-bis del d.l. n. 103/1991, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 166/1991), il quale dispone **che i contributi e le somme a carico del datore di lavoro versate a casse, fondi, gestioni previste da contratti collettivi o da accordi o regolamenti aziendali al fine di erogare prestazioni integrative previdenziali o assistenziali sono assoggettati al contributo di solidarietà del 10% per la quota a carico del datore di lavoro.**

Pertanto, le ipotesi di esclusione dal reddito imponibile previste al c. 2 dell'art. 51 del TUIR e, segnatamente, quelle individuate alle lettere a) e f-quater), possono ricadere nella specifica disciplina dell'art. 12, c. 4, lettera f), della legge n. 153/1969, come sostituito, da ultimo, dall'art. 6 del d.lgs. n. 314/1997.

Con particolare riferimento alle misure previste alla citata lettera f-quater), l'Agenzia delle Entrate ha, peraltro, espressamente affermato che l'utilizzo dei termini “contributi e premi”

senza altra specificazione porti a ritenere che la stessa “trovi applicazione anche nelle ipotesi in cui i contributi siano versati a enti o casse non aventi i requisiti di cui alla lettera a) del comma 2 dell’articolo 51 del TUIR, o a fondi sanitari non iscritti all’anagrafe, nonché a enti bilaterali così come definiti dall’articolo 2, comma 1, lett. h), del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276”[7]. Pertanto, la sovrapposibilità dell’ipotesi di cui alla citata lettera f-quater) con quella della lettera a), c. 2, dell’art. 51 del TUIR, nonché il riferimento a casse, fondi ed enti bilaterali, comporta l’applicazione – qualora sussistano tutti i requisiti richiesti – della specifica disciplina dell’art. 12, c. 4, lettera f), della legge n. 153/1969.

Considerato che le casse, i fondi e le gestioni predette possono contestualmente avere la finalità di erogare prestazioni diverse, delle quali alcune riconducibili al regime di cui all’art. 12, c. 4, lettera f), della legge n. 153/1969, ne consegue che **una contabilizzazione separata dei versamenti consentirà la corretta applicazione della disciplina previdenziale.**

### **CORRESPONSIONE DEI BENEFIT MEDIANTE TITOLI DI LEGITTIMAZIONE**

L’art. 1, c. 190, lettera b), della legge di Stabilità 2016, ha novellato l’art. 51 del TUIR introducendo, a decorrere dall’1 gennaio 2016, il c. 3-bis, secondo cui: “*Ai fini dell’applicazione dei commi 2 e 3, l’erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro può avvenire mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale*”.

La norma, pertanto, chiarisce la generale possibilità di erogazione dei benefit di cui ai commi 2 e 3 dell’art. 51 del TUIR in forma di voucher.

Con riferimento alle caratteristiche e alle modalità di fruizione dei benefit corrisposti mediante voucher si rinvia integralmente alle indicazioni di cui all’art. 6 del decreto del ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, di concerto con il ministro dell’Economia e delle finanze, del 25 marzo 2016 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 8/2016, ndr), di attuazione dell’art. 1, commi da 182 a 191, della legge n. 208/2015, e ai chiarimenti forniti in merito con la circolare n. 28/E/2016 dell’Agenzia delle Entrate (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 16/2016, ndr).

Si ricorda che tali documenti non possono essere utilizzati da persona diversa dal titolare, non possono essere monetizzati o ceduti a terzi e devono dare diritto a un solo bene, prestazione, opera o servizio per l’intero valore nominale senza integrazioni a carico del titolare. Tali beni e servizi, tuttavia, possono essere indicati cumulativamente in un unico titolo purché il valore complessivo non ecceda il limite di 258,23 euro di cui all’art. 51, c. 3, ultimo periodo, del TUIR.[8]

In particolare, si precisa che il momento dell’assoggettamento a contribuzione dei benefit erogati con voucher, nei casi in cui sia previsto sulla base delle regole fornite con la circolare n. 49 del 31 maggio 2023, è sempre quello della percezione del titolo che “*coincide con quello in cui il fringe benefit esce dalla sfera patrimoniale dell’erogante per entrare in quella del dipendente*” e non il momento in cui quest’ultimo effettivamente ne usufruisce (cfr. la circolare dell’Agenzia delle Entrate n. 5/E/2018).

### **PROFILI PREVIDENZIALI RELATIVI AI PREMI DI RISULTATO E ALLA SOSTITUZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO CON MISURE DI WELFARE**

Il legislatore, con la legge n. 208/2015 (cfr. l'art. 1, commi da 182 a 190) e la legge n. 232/2016, ha introdotto in via strutturale per i premi di risultato – di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione (misurabili e verificabili sulla base del citato decreto interministeriale 25 marzo 2016) – e per le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili[9] ai lavoratori del settore privato un particolare regime fiscale agevolato consistente nell'applicazione di un'imposta sostitutiva IRPEF pari al 10% - e del 5% per il 2023[10] - entro il limite d'importo pari, allo stato, a 3.000 euro lordi.

Rispetto all'ambito di applicazione della norma si evidenzia che il riferimento agli utili di impresa di cui al c. 182 dell'art. 1 della legge n. 208/2015 non appare finalizzato a circoscrivere l'applicazione del beneficio, che, pertanto, è fruibile anche dai datori di lavoro non imprenditori, bensì a individuare un'ulteriore modalità di erogazione delle retribuzioni premiali. Inoltre, il ministero del Lavoro e delle Politiche sociali ha chiarito la portata del riferimento al settore privato contenuto nel c. 186 del medesimo art. 1, il quale è finalizzato a escludere le sole pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 1, c. 2, del d.lgs. n. 165/2001.

Pertanto, sono per esempio assoggettabili a imposta sostitutiva i premi e gli utili erogati ai dipendenti di enti pubblici economici (cfr. la circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E/2016).

In particolare, la citata legge n. 208/2015 ha espressamente previsto la possibilità, a richiesta dei lavoratori, di ricevere le richiamate remunerazioni (premiali e relative alla partecipazione agli utili) riconducibili al regime fiscale agevolato sotto forma di prestazioni sociali (c.d. *benefit*) che, in tale caso, in virtù dei principi di armonizzazione delle basi imponibili, godono di esenzione sia ai fini fiscali che contributivi (cfr. l'art. 51, c. 2 e ultimo periodo del c. 3, del TUIR); detta esenzione opera entro i limiti e nel rispetto delle condizioni previste dal TUIR.

Quindi, accanto alla possibilità di avvalersi della tassazione sostitutiva, in luogo di quella ordinaria, viene attribuita al dipendente un'ulteriore facoltà di scelta in relazione ai premi di risultato, relativa alla possibilità di ottenere il premio in denaro o in natura, senza imposizione fiscale e contributiva, nei limiti previsti dalle norme.

Le predette somme agevolate potranno essere sostituite da uno o più servizi di cui ai citati commi 2 e 3 dell'art. 51 del TUIR, tenuto conto delle modifiche normative apportate allo stesso art. 51 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, con modificazioni, dalla legge n. 96/2017) e un'imposta sostitutiva fiscale agevolata del 10% (ridotta al 5% per l'anno 2023) in capo al dipendente, **il welfare aziendale è generalmente esente da contribuzione previdenziale sia per il datore di lavoro che per il lavoratore.**

In concreto, infatti, i citati interventi normativi - la cui portata applicativa va valutata in connessione con i principi generali dettati dall'art. 51 del TUIR - favoriscono la fruizione del welfare aziendale in sostituzione delle retribuzioni.

In ordine all'applicazione delle citate disposizioni, le cui modalità attuative sono stabilite anche dalle previsioni del citato decreto interministeriale 25 marzo 2016, si evidenzia che **le somme e i valori devono essere erogati in esecuzione di contratti aziendali o territoriali** di cui all'art. 51 del d.lgs. n. 81/2016 (art. 1, c. 187, della legge di Stabilità 2016).

Al riguardo, l'Agenzia delle Entrate con la circolare n. 28/E/2016 ha evidenziato come **l'espressa menzione dei "contratti aziendali o territoriali" escluda dall'agevolazione gli elementi retributivi premiali erogati in attuazione di accordi o contratti collettivi nazionali di lavoro**

**ovvero di accordi individuali tra datore di lavoro e prestatore di lavoro. È necessario che sia la contrattazione collettiva di secondo livello a riconoscere la possibilità di erogare i benefit di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo 51 del TUIR in sostituzione del premio agevolato, su richiesta del dipendente, "sottraendo in tal modo alla contrattazione individuale una scelta che per il dipendente determinerebbe ripercussioni anche sul piano previdenziale".**

Per potere beneficiare dell'agevolazione è inoltre necessario, secondo quanto previsto dall'art. 5 del decreto interministeriale 25 marzo 2016, che i contratti collettivi aziendali o territoriali siano depositati presso l'Ispettorato territoriale del lavoro entro 30 giorni dalla loro sottoscrizione, unitamente alla dichiarazione di conformità di tali contratti alle disposizioni contenute nel decreto stesso[11].

L'esenzione dei *benefit* fruiti in sostituzione di premi o partecipazione agli utili erogati ai dipendenti soggiace ai limiti relativi all'ammontare delle somme assoggettabili a imposta sostitutiva e agli importi stabiliti per dette utilità dal TUIR.

Infatti, ai fini della fruizione dell'agevolazione sono necessari due requisiti: uno di natura qualitativa, costituito dalla natura del reddito prodotto, l'altro di natura quantitativa, individuato nel limite reddituale. In particolare, l'agevolazione trova applicazione con riferimento ai titolari di reddito da lavoro dipendente del settore privato di importo non superiore, nell'anno precedente a quello di percezione delle somme agevolate, a 80.000 euro.

Pertanto, laddove non vengano rispettate tutte le condizioni previste, i beni e i servizi erogati in sostituzione di un premio o di una partecipazione agli utili concorrono in misura piena alla determinazione del reddito da lavoro dipendente. Parimenti, qualora nel rispetto delle altre condizioni venisse superata la soglia di 3.000 euro (ammontare del premio agevolato) la parte eccedente sarebbe pienamente assoggettata a contribuzione e a imposta fiscale.

Sempre con riguardo al welfare aziendale fruito in sostituzione delle erogazioni premiali, il c. 160 dell'art. 1 della legge n. 232/2016 estende la facoltà di sostituzione del premio di risultato con i *benefit* di cui al c. 4 dell'art. 51 del TUIR, sempreché sia prevista dalla contrattazione di secondo livello. Viene, infatti, precisato dal legislatore che le somme o i servizi fruiti dal dipendente relativi a uso promiscuo di veicoli, concessione di prestiti, fabbricati concessi in locazione, in uso o in comodato, servizi gratuiti di trasporto ferroviario (considerati come reddito da lavoro dipendente) sono assoggettati a imposizione ordinaria in base alle norme contenute nel TUIR, anche qualora il dipendente fruisca dei medesimi valori o servizi in sostituzione delle somme premiali oggetto del suddetto regime tributario agevolato.

Infatti, sulla base del novellato c. 184 dell'art. 1 della legge n. 208/2015, le somme e i valori di cui al citato c. 4 erogati in sostituzione del premio di risultato "[...] concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente secondo le regole ivi previste [...]". In mancanza di tale previsione, osserva l'Agenzia delle Entrate, "la sostituzione di erogazioni monetarie (nel caso di specie il premio di risultato) con beni e servizi comporterebbe l'assoggettamento a tassazione[12] del benefit in base al suo «valore normale», al fine di non alterare la base imponibile fiscale e contributiva del reddito di lavoro dipendente. In ragione della disposizione introdotta dalla legge di Bilancio 2017, l'uso dell'auto aziendale, la concessione di prestiti da parte del datore di lavoro, la messa a disposizione del dipendente dell'alloggio e la concessione gratuita di viaggi ai dipendenti del settore ferroviario, erogati a richiesta del dipendente in sostituzione e nei limiti del valore di premio agevolabile, sono invece assoggettati a tassazione ordinaria assumendo come base imponibile il valore determinato

dal comma 4 dell'art. 51 del TUIR" (cfr. i paragrafi 2.1, 2.1.1 e 2.1.2 della circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 5/E/2018).

Da ultimo, si evidenzia che l'art. 55 del d.l. n. 50/2017 introduce, in materia di redditi relativi a premi di produttività e di redditività, nonché sulle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili, accanto a quelle fiscali, altre agevolazioni di natura contributiva.

In particolare, secondo la disposizione in parola, **per i datori di lavoro che coinvolgano in modo paritetico i lavoratori nell'organizzazione del lavoro - oltre all'innalzamento a 4.000 euro del limite sul quale applicare l'imposta sostitutiva IRPEF pari al 10% (ridotta al 5% per l'anno 2023)** di cui al c. 182 dell'art. 1 della legge n. 208/2015 - **è prevista l'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. la circolare INPS n. 104/2018 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 21/2018, ndr).

Al riguardo, si precisa che rientrano nell'ambito di operatività dell'agevolazione di cui all'art. 55 del d.l. n. 50/2017 i premi di risultato previsti in esecuzione di contratti collettivi sottoscritti ex novo e successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo decreto-legge, nonché i contratti stipulati in data antecedente e che, successivamente, siano modificati o integrati al fine di prevedere forme di coinvolgimento paritetico dei lavoratori e sempreché siano stati nuovamente depositati entro 30 giorni dalla data in cui, a seguito della modifica, è intervenuta la relativa sottoscrizione in conformità alle previsioni di legge (cfr. la circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 5/E/2018).

Si tratta, pertanto, di un beneficio che si aggiunge a quello previsto fiscalmente (imposta sostitutiva IRPEF).

Contestualmente, a fronte del minore onere contributivo a vantaggio del lavoratore e del datore di lavoro, il legislatore ha previsto, corrispondentemente, sul piano previdenziale la riduzione dell'aliquota di computo ai fini pensionistici.

#### **PREMI DI RISULTATO SOSTITUITI CON WELFARE AZIENDALE AI SENSI DEL C. 184-BIS DELL'ART. 1 DELLA LEGGE N. 208/2015**

Il particolare regime agevolato in trattazione è stato oggetto di ulteriori modifiche, atteso che la legge di Bilancio 2017 è intervenuta sulla disciplina ampliando il perimetro dei *benefit* fruibili in sostituzione dei premi di risultato, senza novellare l'art. 51, c. 2, del TUIR, ma introducendo limiti più ampi alle fattispecie già contemplate dal Testo Unico medesimo.

Nella specie l'art. 1, c. 160, della legge di Bilancio 2017, introducendo il c. 184-bis all'art. 1 della legge di Stabilità 2016, ha previsto che **non concorrono a formare il reddito da lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva qualora, in sostituzione dei premi di risultato, anche sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa, ai sensi del c. 182 dell'art. 1 della legge n. 208/2015, siano percepiti o goduti dal dipendente, per sua scelta:**

a) **i contributi alle forme pensionistiche complementari, anche se versati in eccedenza, rispetto ai relativi limiti di deducibilità (ai fini fiscali) dal reddito da lavoro dipendente (tali contributi**

**eccedenti, inoltre, non concorrono a formare la parte imponibile della prestazione complementare, in deroga alle norme generali ivi richiamate);**

b) **i contributi di assistenza sanitaria** di cui all'art. 51, c. 2, lettera a), del TUIR (destinati a enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale), **anche se versati in eccedenza rispetto ai relativi limiti di esenzione indicati dal TUIR;**

c) il valore di azioni offerte alla generalità dei dipendenti (art. 51, c. 2, lettera g), del TUIR), anche se ricevute per un importo complessivo superiore a 2.065,83 euro (in base alla relativa norma generale) dal reddito da lavoro dipendente.

Con riferimento all'ipotesi della lettera a), quindi, viene estesa la disciplina per cui le somme di cui al c. 182 dell'art. 1 della legge n. 208/2015 (premi di risultato e partecipazione agli utili) non concorrono a formare il reddito da lavoro dipendente, né sono soggette all'imposta sostitutiva disciplinata dai commi da 182 a 191 del medesimo art. 1, anche nel caso della loro destinazione a contributi a forme pensionistiche complementari di cui al d.lgs. n. 252/2005, nelle forme e modalità prescritte dal citato c. 184-bis.

La norma prevede, inoltre, che le somme relative al premio possano essere portate in deduzione dal proprio reddito anche se eccedenti i limiti indicati all'art. 8, commi 4 e 6, del d.lgs. n. 252/2005, e che i predetti contributi non concorrano alla formazione della parte imponibile delle relative prestazioni di previdenza complementare ai fini dell'applicazione delle previsioni di cui all'art. 11, c. 6, del medesimo d.lgs. n. 252/2005.

L'Agenzia delle Entrate, con la circolare n. 5/E/2018, ha precisato che *“la sostituzione, in esenzione di imposta, del premio di risultato con contributi alla previdenza complementare [...] era già possibile in base alle ordinarie regole di determinazione del reddito di lavoro dipendente, dal momento che tali contributi trattenuti dal datore di lavoro rientrano nella previsione di cui all'art. 51, comma 2, lett. h)”* e che la disposizione in esame, pertanto, si limita a menzionare espressamente la possibilità di sostituzione oltre a estendere la detassazione al di là del limite di deducibilità di cui all'art. 8 del d.lgs. n. 252/2005.

**Il legislatore, invece, nulla dispone dal punto di vista degli obblighi previdenziali** nella specifica ipotesi di cui alla lettera a) del c. 184-bis dell'art. 1 della legge n. 208/2015, pertanto, è necessario fare riferimento alla disposizione specifica dettata in materia dal citato art. 12 della legge n. 153/1969 (come sostituito dall'art. 6 del d.lgs. n. 314/1997), la quale, pur rinviando all'art. 51 del TUIR per la determinazione del reddito imponibile a fini contributivi, individua una serie di ulteriori fattispecie. In particolare, con riferimento all'assoggettabilità delle somme versate dal datore di lavoro e destinate al finanziamento di forme di previdenza complementare, la lettera f) del c. 4 del citato art. 12 prevede che siano assoggettate al *“contributo di solidarietà del 10 per cento di cui all'articolo 9-bis del decreto-legge 29 marzo 1991, n. 103, convertito, con modificazioni, dalla legge 1° giugno 1991, n. 166, e al citato decreto legislativo n. 124 del 1993, e successive modificazioni e integrazioni, a carico del datore di lavoro e devoluto alle gestioni pensionistiche di legge cui sono iscritti i lavoratori”*.

Pertanto, su avviso del ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, le specifiche disposizioni del citato art. 12, nonché dell'art. 16, c. 1, del d.lgs. n. 252/2005, comportano che i contributi versati su richiesta del lavoratore alle forme pensionistiche complementari, in sostituzione, in tutto o in



parte, delle somme relative ai premi di risultato di cui al comma 182 dell'articolo 1 della legge n. 208/2015, siano assoggettate a un contributo di solidarietà del 10% a carico del datore di lavoro.

Le stesse considerazioni valgono in relazione all'ipotesi di esclusione dal reddito da lavoro dipendente di cui alla lettera b) del menzionato c. 184-bis, con riferimento ai contributi di assistenza sanitaria di cui all'art. 51, c. 2, lettera a), del TUIR, versati dal datore di lavoro, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, “delle somme di cui al comma 182 [...] anche se eccedenti i limiti indicati nel medesimo articolo 51, comma 2, lettera a)”.

Anche in questo caso, infatti, i contributi versati a enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale soggiacciono alla sopra descritta disciplina speciale dettata dalla lettera f) del comma 4 dell'art. 12 della legge n. 153/1969, che, ai fini dell'assoggettamento al contributo di solidarietà del 10% a carico del datore di lavoro, contempla, oltre ai contributi destinati alla previdenza complementare, anche quelli versati a “casse, fondi, gestioni previste da contratti collettivi o da accordi o da regolamenti aziendali, al fine di erogare prestazioni integrative previdenziali o assistenziali a favore del lavoratore e suoi familiari nel corso del rapporto o dopo la sua cessazione”.

Al riguardo, si precisa che vengono assorbite dal regime dell'art. 12, c. 4, lettera f), secondo periodo, della legge n. 153/1969, anche le ipotesi di conversione di premi di risultato nelle forme di welfare aziendale precedentemente richiamate – in particolare quelle riferite alla lettera f-quater) del c. 2 dell'art. 51 del TUIR – quando abbiano a oggetto somme e contributi versati a casse, fondi, gestioni aventi il fine di erogare prestazioni assistenziali e sanitarie che, pertanto, dovranno essere assoggettate al predetto contributo di solidarietà del 10 per cento a carico del datore di lavoro. Infatti, l'art. 1, comma 184, della legge di Stabilità 2016, prevede espressamente per il lavoratore la facoltà di optare per la sostituzione dei premi di risultato con le misure di welfare aziendale previste al c. 2 dell'art. 51 del TUIR, sempre che siano rispettati i requisiti già esposti in precedenza e cioè che sia la contrattazione di secondo livello ad accordare la facoltà di scelta fra premi in denaro o in beni e servizi e che le somme o utili siano riconducibili effettivamente ai premi in regime agevolato.

Infine, con riferimento al caso di sostituzione dei premi di risultato con azioni offerte alla generalità dei dipendenti di cui alla lettera c) del citato c. 184-bis, si osserva che il legislatore ha introdotto una deroga alla lettera g) del c. 2 dell'art. 51 del TUIR con riferimento non solo al limite di valore delle azioni che non concorrono alla formazione del reddito da lavoro dipendente, ma anche alle condizioni che richiedono l'attribuzione delle azioni alla generalità dei dipendenti e la non cedibilità delle azioni da parte del dipendente prima del triennio, nonché – anche oltre tale termine – al datore di lavoro o alla società emittente[13].

---

[1] La medesima misura, per il 2022, era stata adottata con riferimento a tutti i lavoratori dipendenti ai sensi dell'art. 12 del d.l. n. 115/2022, recante “Misure urgenti in materia di energia, emergenza idrica, politiche sociali e industriali”, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 142/2022 (cfr. il messaggio INPS n. 4616 del 22 dicembre 2022 – CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 1/2023).

[2] Si rammenta che per il periodo d'imposta 2022, le erogazioni relative al “bonus carburante” previsto all'art. 2 del d.l. n. 21/2022, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 51/2022, erano escluse sia da imposizione fiscale che previdenziale secondo l'ordinaria disciplina di armonizzazione della retribuzione imponibile (cfr. il messaggio INPS n. 4616/2022 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 1/2023).

Per le indicazioni operative relative all'applicazione della fattispecie del "bonus carburante" per l'anno 2023 ai fini previdenziali, si rinvia ad apposito messaggio di prossima pubblicazione.

[3] Secondo le precisazioni contenute nella circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 5/E/2018 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 9/2018) la norma di interpretazione autentica, avente pertanto efficacia retroattiva, opera non solo relativamente alle opere e servizi disciplinati dalla lettera f) del c. 2 dell'art. 51 del TUIR, ma anche per "le somme e i valori" di cui alle successive lettere f-bis), f-ter) e f-quater), costituendo queste ultime una specificazione degli oneri di utilità sociale indicati nella lettera f).

[4] Con la circolare n. 28/E/2016, l'Agenzia delle Entrate ha precisato che "La erogazione dei benefit in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento che configuri l'adempimento di un obbligo negoziale determina la deducibilità integrale dei relativi costi da parte del datore di lavoro ai sensi dell'articolo 95 del TUIR" (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 16/2016).

[5] Si ricorda che nella prassi dell'Agenzia delle Entrate i familiari indicati nell'art. 12 del TUIR possono anche essere non fiscalmente a carico del lavoratore (cfr. le circolari del ministero delle Finanze n. 326/1997 e n. 238/2000).

[6] Resta fermo che, laddove il benefit sia erogato nella forma di contributo a "casce, fondi, gestioni previste da contratti collettivi o da accordi o da regolamenti aziendali, al fine di erogare prestazioni integrative previdenziali o assistenziali a favore del lavoratore e suoi familiari nel corso del rapporto o dopo la sua cessazione" e, pertanto, sia riconducibile alle ipotesi di cui alla lettera f) del c. 4 dell'art. 12 della legge n. 153/1969, i versamenti a carico del datore di lavoro sono assoggettati al contributo di solidarietà del 10%.

[7] Cfr. la circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 5/E del 29 marzo 2018.

[8] Fatto salvo il diverso limite stabilito per le annualità 2020-2021 in forza del d.l. n. 104/2020, per il 2022 ai sensi del d.l. n. 115/2022 e, da ultimo, per il 2023 in forza del d.l. n. 48/2023.

[9] L'Agenzia delle Entrate con la circolare n. 28/E/2016 ha evidenziato come la "partecipazione agli utili" costituisca una fattispecie distinta dalla corresponsione dei premi di produttività ed è, quindi, ammessa all'agevolazione a prescindere dagli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza, e innovazione. Tali elementi devono, invece, ricorrere in caso di corresponsione dei premi di risultato, agevolabili anche per le imprese in perdita.

[10] Ai sensi dell'art. 1, c. 63, della legge n. 197/2022: "Per i premi e le somme erogati nell'anno 2023, l'aliquota dell'imposta sostitutiva sui premi di produttività, di cui all'articolo 1, comma 182, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, è ridotta al 5 per cento" (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 1/2023).

[11] Si ricorda che, ai fini dell'applicazione del beneficio all'ammontare complessivo del premio di risultato erogato, è necessario che, nell'arco di un periodo congruo definito nell'accordo, sia stato realizzato l'incremento di almeno uno degli obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione e che tale incremento possa essere verificato attraverso indicatori numerici definiti dalla stessa contrattazione collettiva al momento della presentazione della dichiarazione di conformità.

In tale contesto l'art. 1, c. 183, della legge n. 208/2015, prevede espressamente che ai fini della determinazione dei premi di risultato sia "computato il periodo obbligatorio di congedo di maternità", escludendo, quindi, che eventuali indicatori stabiliti dalla contrattazione di secondo livello, riferiti ai giorni di presenza, possano penalizzare le assenze di maternità.

[12] Sul piano degli effetti previdenziali il riferimento all'assoggettamento a tassazione è da intendersi come assoggettamento a prelievo contributivo.

[13] Cfr. la circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 5/E/2018

**ASSEGNO UNICO E UNIVERSALE PER I FIGLI A CARICO  
COMUNICAZIONE INPS SU INTEGRAZIONI E COMPENSAZIONI COMPETENZE DEGLI ANNI  
2022 E 2023**

Con riferimento alla prestazione di Assegno unico e universale per i figli a carico (AUU) di cui al d.lgs. n. 230/2021, e successive modificazioni (CONFIMI ROMAGNA NEWS nn. 2 e 4 del 2022), l'INPS, con:

- la circolare n. 23 del 9 febbraio 2022 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 6/2022), ha:
  - a) fornito le prime indicazioni sull'applicazione della nuova misura, rappresentando la **possibilità che la rata mensile della prestazione potesse subire variazioni di importo sia in considerazione del momento in cui è presentata la Dichiarazione sostitutiva unica (DSU) sia in ordine alla possibilità di mutamenti dell'Indicatore della situazione economica equivalente (ISEE) nel corso dell'anno** (p. es., per effetto di nuove nascite);
  - b) precisato che, per i motivi sopra esposti, avrebbe operato un conguaglio alla fine dell'anno di riferimento dell'AUU (decorrente - giova rammentarlo - dal mese di marzo di ciascun anno fino al mese di febbraio dell'anno successivo);

- il messaggio n. 1947 del 26 maggio 2023, ha comunicato quanto sotto riportato.  
*«È stata avviata a livello centrale la rielaborazione di tutte le competenze mensili a partire dalla mensilità di marzo 2022, attraverso il ricalcolo degli importi effettivamente dovuti e il calcolo delle differenze, sia in positivo che in negativo, con gli importi già liquidati nel corso dell'annualità 2022 tenuto conto anche delle mensilità già erogate nei primi mesi del 2023. A seguito di tale rielaborazione, sono state determinate alcune compensazioni, che hanno dato luogo a importi da erogare in favore del richiedente l'assegno (c.d. "conguagli a credito") o a somme che sono state erogate indebitamente e che quindi devono essere oggetto di recupero (c.d. "conguagli a debito").*

*In aggiunta alle variazioni della DSU, che rappresenta il caso più frequente, il ricalcolo viene effettuato anche a seguito delle seguenti motivazioni, descritte di seguito in via non esaustiva:*

- *liquidazione degli importi relativi alla settima e ottava mensilità di gravidanza (c.d. premio alla nascita), sulla base del valore dell'ISEE presentato entro 120 giorni dalla nascita del figlio;*
- *maggiorazioni degli importi spettanti per le mensilità di gennaio e febbraio 2023, tenuto conto del riconoscimento della rivalutazione legata all'aumento del costo della vita (cfr. la circolare n. 41 del 7 aprile 2023 – CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 14/2023, ndr);*
- *importi liquidati sulla base di valori di ISEE del nucleo familiare, poi dichiarati discordanti dalla Struttura INPS territorialmente competente a seguito di accertamenti effettuati sulla veridicità dei dati dichiarati;*
- *conguagli derivanti da operazioni di rettifica dell'ISEE 2022, eventualmente effettuate dai Centri di assistenza fiscale (CAF) successivamente al 31 dicembre 2022;*
- *eventuali recuperi della maggiorazione per genitori entrambi lavoratori di cui all'articolo 4, comma 8, del decreto legislativo n. 230/2021, laddove non spettante in presenza di nucleo*

- monogenitoriale, diverso comunque da quello vedovile che invece mantiene l'agevolazione per il quinquennio successivo alla data del decesso del genitore lavoratore[1];
- rideterminazione degli importi spettanti per effetto del riconoscimento delle maggiorazioni per soggetti disabili introdotte dal decreto-legge del 21 giugno 2022, n. 73, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2022, n. 122[2];
  - ricalcolo degli importi relativi ai nuclei familiari numerosi e per i figli successivi al secondo (cfr. il paragrafo 2 del messaggio n. 1714 del 20 aprile 2022 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 16/2022, pp. 58 e 59, ndr);
  - ricalcolo degli importi dell'Assegno unico per i nuclei percettori di Reddito di cittadinanza (RdC) con rideterminazione della somma spettante al genitore non facente parte del nucleo ISEE del minore, sulla base di quanto previsto dall'articolo 7 del decreto legislativo n. 230/2021 (cfr. il messaggio n. 2261 del 30 maggio 2022);
  - importi riconosciuti con riferimento alle domande di Assegno unico presentate antecedentemente al 30 giugno 2022, con ISEE presentati entro il 30 giugno dello stesso anno e rate calcolate con importo al minimo (50 euro per i figli minorenni e 25 euro per i figli maggiorenni).

Qualora per effetto di una o più ipotesi, come sopra descritte, si dia luogo a una revisione degli importi dell'AUU con integrazione delle somme in favore del cittadino, le medesime somme sono state poste in liquidazione, in aggiunta alle quote ordinariamente percepite, a partire dalla rata del mese di aprile 2023.

A partire sempre dalla mensilità di aprile 2023, si è proceduto anche al recupero delle somme indebitamente erogate, privilegiando la compensazione degli importi, laddove possibile, con le rate future.

Al riguardo, infatti, si rinvia ai principi generali dettati dalla determinazione presidenziale n. 123 del 26 luglio 2017, che seppure attinente agli indebiti di natura pensionistica, può essere parimenti applicata per quanto attiene le modalità di recupero dell'AUU in compensazione.

Sulla base della citata determinazione presidenziale, **al fine del recupero in compensazione degli indebiti, la "compensazione con i crediti" ha natura prevalente rispetto alle altre forme di recupero diretto e la scelta di tale modalità di recupero prescinde dalla quantificazione dell'indebito accertato. Inoltre, sempre nel rispetto di quanto stabilito con la menzionata determinazione, la trattenuta teorica massima viene effettuata nei limiti del quinto dell'importo della mensilità individuata e non è operata se l'importo totale da recuperare è inferiore o pari a 12 euro. Infine, in linea teorica, il numero delle trattenute può arrivare sino a 72 rate e sulla base di quanto stabilito in materia di Assegno per il nucleo familiare (ANF) e, in via analogica, applicabile all'AUU può riguardare esclusivamente importi a debito relativi all'AUU e non anche debiti ascrivibili ad altre prestazioni (cfr. l'art. 23 del D.P.R. 30 maggio 1955, n. 797).**

Di seguito si riportano alcuni esempi pratici che illustrano, nel dettaglio, le modalità di compensazione adottata dall'INPS:

**Esempio 1: compensazione con “conguaglio a debito”**

Cedolino relativo alla mensilità di maggio 2023 per un importo pari a 1.432,18 € (determinato dalla somma dell'importo spettante a titolo di Assegno unico a cui si aggiunge la maggiorazione transitoria spettante ai sensi dell'articolo 5 del decreto legislativo n. 230/2021, c.d. componente transitoria).

In tale caso, a fronte di un ricalcolo dell'importo dell'AUU relativo alla mensilità di marzo 2022 emerge la necessità di effettuare il recupero dell'importo indebitamente percepito per un importo totale pari a -42,22 € (composto dalla sola componente transitoria).

Nella fattispecie esemplificata, l'importo indebito relativo alla mensilità di marzo 2022 verrà recuperato sulla competenza di maggio 2023. Pertanto, l'importo posto in pagamento sarà pari a 1389,96€ (= 1432,18 € - 42,22 €).

**Esempio 2: compensazione “con conguaglio a credito”**

Relativamente alla mensilità di maggio 2023, l'importo spettante è pari a 275,10 € (determinato dalla somma dell'importo spettante a titolo di Assegno unico a cui si deve sommare la maggiorazione prevista dall'articolo 4 del decreto legislativo n. 230/2021, in ipotesi di figlio disabile minorenni).

A fronte di un ricalcolo dell'importo dell'AUU per le competenze da marzo 2022 a dicembre 2022, emerge la necessità di riconoscere un importo a credito del cittadino pari a 850 € (determinato dalla citata maggiorazione per figlio disabile minorenni).

Nella fattispecie in esempio, il credito maturato nel periodo marzo-dicembre 2022 verrà erogato unitamente alle competenze spettanti per la mensilità maggio 2023. Pertanto, nella mensilità di riferimento verrà corrisposto l'importo complessivo pari a 1125,10 € (= 275,10 € + 850 €).

Si fa presente, infine, che i cittadini interessati dalle operazioni di conguaglio riceveranno un avviso via mail/sms con cui sarà loro comunicato l'avvio dei conguagli delle rate dell'AUU in corso di godimento che, pertanto, potranno subire variazioni nell'importo calcolato.

Il dettaglio degli importi rimborsati e delle somme che invece dovranno essere restituite all'INPS verrà indicato in apposita sezione della procedura AUU, a cui l'utente può accedere dal sito istituzionale [www.inps.it](http://www.inps.it) autenticandosi con la propria identità digitale (SPID almeno di II livello, CIE e CNS). **Tale sezione dell'applicativo verrà rilasciata entro il 10 giugno.**

Si comunica che è già possibile acquisire tutti i dettagli relativi al conguaglio operato dall'INPS per la propria posizione, rivolgendosi al Contact Center integrato ovvero alle Strutture INPS competenti per territorio, per i quali è stato rilasciato un aggiornamento della procedura gestionale attraverso il quale gli operatori potranno fornire tutte le necessarie informazioni in ordine agli importi conguagliati.

Si fa riserva di comunicare eventuali ulteriori aggiornamenti con apposito messaggio».

---

[1] Cfr. l'articolo 22 del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, che stabilisce: “Con effetto dal 1° giugno 2023, all'articolo 4, comma 8, del decreto legislativo 29 dicembre 2021 n. 230, è aggiunto in fine il seguente periodo: «La maggiorazione di cui al presente comma è riconosciuta, altresì, nel caso di unico genitore lavoratore al momento della presentazione della domanda, ove l'altro risulti deceduto, per un periodo massimo di 5 anni successivi a tale evento, nell'ambito del limite di godimento dell'assegno.»”.

[2] L'intervento di conguaglio riguarda l'eventuale importo più elevato in favore dei nuclei con figli disabili maggiorenni a decorrere dalla mensilità di marzo 2022. Con riferimento ai predetti nuclei familiari, i conguagli possono riguardare anche l'incremento in misura fissa della maggiorazione di cui all'articolo 5, comma 1, del decreto legislativo n. 230/2021, ove spettante, previsto dal comma 9-bis del medesimo articolo 5.

**PREMIO INAIL 2023  
MINIMI RETRIBUTIVI GIORNALIERI PER IL SUO CALCOLO**

Con la circolare n. 21 del 29 maggio scorso - il cui testo, comprensivo di 8 allegati e lungo oltre 50 pagine, è disponibile cliccando su questo [link](#) -, l'INAIL ha comunicato i limiti minimi di retribuzione imponibile giornaliera, annualmente rivalutati in relazione all'indice medio del costo della vita elaborato dall'ISTAT, valevoli per il 2023 ai fini del calcolo dei premi assicurativi.

Il premio assicurativo ordinario è calcolato in base al tasso riferito alla lavorazione assicurata e all'ammontare delle retribuzioni imponibili che, in relazione alle singole fattispecie, possono essere individuate in quelle effettive, convenzionali o "di ragguaglio" (queste ultime si utilizzano quando i lavoratori non percepiscono una retribuzione fissa, per cui si fa riferimento a tabelle di salari medi o convenzionali, ovvero alla misura del minimale di legge per la liquidazione delle rendite INAIL).

Il calcolo del premio sulla **retribuzione effettiva** è quello generalmente effettuato nei confronti di tutti i lavoratori subordinati, con l'eccezione dei dirigenti e dei dipendenti con contratto a tempo parziale.

Il **limite minimo giornaliero** è pari al 9,50% dell'importo del trattamento minimo mensile di pensione a carico del Fondo pensioni lavoratori dipendenti che, per il 2023, è pari a euro 567,94; di conseguenza, il minimale giornaliero è di € 53,95, quello mensile di € 1.402,70 (53,95 x 26).

Per specifiche categorie di lavoratori che non maturano una retribuzione effettiva, l'imponibile da assoggettare a contribuzione INAIL è definito sulla base di **retribuzioni convenzionali**. In particolare, per l'anno in corso, si possono distinguere i seguenti casi:

- lavoratori senza uno specifico limite di retribuzione giornaliera: il minimale giornaliero è di € 53,95;
- lavoratori con uno specifico limite di retribuzione giornaliera: il minimale giornaliero è di € 29,98.

**Lavoratori italiani operanti in paesi Extra Ue:** il decreto interministeriale 28/2/2023 (CONFIMI ROMAGNA NEWS nn. 12 e 13 del 2023) ha stabilito le misure delle retribuzioni convenzionali per il 2023, con in cui sono state dunque rimodulate quelle da utilizzare nell'anno in corso per il calcolo dei premi assicurativi.

Per i lavoratori con contratto a **tempo parziale** la base imponibile convenzionale è oraria, e determinata moltiplicando la retribuzione oraria contrattuale per le ore complessive da retribuire nel periodo assicurativo (di norma, 40 ore per 52 settimane quindi 2.080 ore/anno). La retribuzione "tabellare" o contrattuale si ottiene dividendo l'importo della retribuzione annua tabellare prevista dal CCNL - includendovi le mensilità aggiuntive - per le ore annue ivi stabilite per i lavoratori a tempo pieno (se 40 ore = 2.080 ore annue). Tale valore va raffrontato al minimale di contribuzione orario definito come segue: si moltiplica il minimale giornaliero della generalità dei lavoratori dipendenti per le giornate di lavoro settimanale a orario normale (sempre pari a 6, anche se l'orario di lavoro è distribuito in 5 giorni settimanali); l'importo così

ottenuto va quindi diviso per le ore di lavoro settimanale a orario normale previste dal CCNL per i lavoratori a tempo pieno. Per il 2023, pertanto, a fronte di un orario normale contrattuale di 40 ore settimanali, la retribuzione oraria minima risulta essere pari a 8,09 euro, cioè  $53,95 \times 6 : 40$ .

Per i **lavoratori parasubordinati** il minimale e il massimale di rendita annui pari, per l'anno 2023, rispettivamente a € 1.481,73 e € 2.751,78, rappresentano la base imponibile da raffrontare ai compensi effettivamente percepiti dai lavoratori.

I **premi speciali unitari**, definiti in relazione a ciascun soggetto assicurato, non possono essere inferiori al minimale previsto per la generalità dei lavoratori, moltiplicato per 300; la retribuzione minima da prendere a base per la determinazione di quanto dovuto per ciascuna classe di rischio è quindi pari a € 16.185,00 (euro  $53,95 \times 300$ ).