

Il reddito di lavoro dipendente

DISCIPLINA FISCALE E ADEMPIMENTI
DEL SOSTITUTO D'IMPOSTA

Terza Edizione

Dispensa n° 12/2021

A cura
Settore Fisco e Diritto d'Impresa

La terza edizione della dispensa è stata chiusa in data 15 novembre 2021

La dispensa, realizzata dal Settore Fisco e Diritto d'Impresa di Assolombarda, esamina la disciplina tributaria dei redditi di lavoro dipendente, vista dalla particolare prospettiva del sostituto d'imposta.

L'analisi, condotta seguendo le disposizioni del Testo Unico delle Imposte sui Redditi, si propone di fornire un quadro esaustivo e sistematico della normativa, degli orientamenti interpretativi dell'Amministrazione finanziaria e delle pronunce giurisprudenziali più significative.

Il volume ha un taglio prettamente operativo e include tabelle di sintesi, note esplicative e numerosi esempi pratici, per fornire una risposta semplice ed efficace alle casistiche più ricorrenti nella realtà operativa delle imprese.

La terza edizione della dispensa è aggiornata con le novità, legislative e di prassi, pubblicate nel corso del 2021, con particolare riferimento:

- all'innalzamento della franchigia di esenzione dei fringe benefit, da 258,23 a 516,46 euro, già disposta in via transitoria per l'anno 2020;
- alle soluzioni adottate dalle imprese per sostenere i dipendenti durante l'emergenza epidemiologica da Covid-19 (polizze sanitarie, interventi per favorire la mobilità sostenibile, indennità di mensa, ecc.);
- alla gestione fiscale dei dipendenti in smart working e le ricadute che tale istituto ha sulla definizione della residenza fiscale, sulla territorialità dei redditi e sui regimi agevolativi per il trasferimento delle persone fisiche in Italia;
- all'estensione temporale dell'agevolazione prevista per i "lavoratori impatriati" che trasferiscono la residenza fiscale in Italia.

Completa la dispensa una sintesi aggiornata delle più significative risposte agli interpelli dei contribuenti, pubblicati dall'Agenzia delle entrate in materia di reddito di lavoro dipendente.

Indice

1. I principi generali per la determinazione del reddito di lavoro dipendente	7
1.1 NOZIONE DI REDDITO DI LAVORO DIPENDENTE	7
1.2 REDDITI ASSIMILATI A QUELLI DI LAVORO DIPENDENTE	10
2. Le componenti che non concorrono alla formazione del reddito	15
2.1 CONTRIBUTI PREVIDENZIALI, ASSISTENZIALI E SANITARI	15
2.2 LE POLIZZE ASSICURATIVE PER I DIPENDENTI	22
2.3 SPESE SOSTENUTE DAL LAVORATORE PER ONERI PREVISTI DALL'ARTICOLO 10 DEL TUIR	27
2.4 SOMMINISTRAZIONE DI VITTO	30
2.5 SERVIZI DI TRASPORTO COLLETTIVO E ABBONAMENTI AL TRASPORTO PUBBLICO	35
2.6 L'UTILIZZAZIONE DELLE OPERE E SERVIZI DI UTILITÀ SOCIALE	39
2.7 SERVIZI DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE	43
2.8 ASSISTENZA AI FAMILIARI ANZIANI E NON AUTOSUFFICIENTI	45
3. Piani di azionariato e stock options	47
3.1 PIANI DI AZIONARIATO DIFFUSO	47
3.2 AZIONI OFFERTE AI SINGOLI DIPENDENTI	53
3.3 STOCK OPTIONS A DIPENDENTI DEL SETTORE FINANZIARIO	55
3.4 AZIONI CONCESSE A LAVORATORI ALL'ESTERO	57
3.5 ASSEGNAZIONE DI STRUMENTI FINANZIARI DA PARTE DI START-UP INNOVATIVE E INCUBATORI CERTIFICATI	59
4. Il regime fiscale delle trasferte e i rimborsi spese	63
4.1 RIMBORSI SPESE AI DIPENDENTI: TRATTAMENTO FISCALE	64
4.2 LE INDENNITÀ PER I TRASFERTISTI	69
4.3 LE INDENNITÀ DI TRASFERIMENTO E DI PRIMA SISTEMAZIONE	70
5. La valorizzazione in denaro dei compensi in natura	72
5.1 LA DETERMINAZIONE DEL "VALORE NORMALE"	73
5.2 VOUCHER, BUONI E DOCUMENTI DI LEGITTIMAZIONE	76
6. I criteri forfettari di determinazione del reddito	78
6.1 VEICOLI ASSEGNATI IN USO PROMISCUO FINO AL 30 GIUGNO 2020	78
6.2 VEICOLI ASSEGNATI IN USO PROMISCUO DAL 1° LUGLIO 2020	80
6.3 PRESTITI EROGATI AI DIPENDENTI	86

6.4 FABBRICATI CONCESSI IN LOCAZIONE, USO O COMODATO AI DIPENDENTI	89
7. Il reddito di lavoro dipendente prodotto all'estero	92
7.1 IL DISTACCO ALL'ESTERO E IL REGIME CONVENZIONALE	92
7.2 I FRONTALIERI	96
8. I regimi agevolativi per le persone che trasferiscono la residenza in Italia	99
8.1 LA RESIDENZA FISCALE DELLE PERSONE FISICHE	100
8.2 AGEVOLAZIONI PER RICERCATORI E DOCENTI CHE TRASFERISCONO LA RESIDENZA IN ITALIA	107
8.3 REGIME FISCALE PER I LAVORATORI IMPATRIATI	112
8.4 REGIME OPZIONALE PER I NUOVI RESIDENTI	136
8.5 REGIME PER I TITOLARI DI PENSIONE ESTERA	141
9. La gestione fiscale dei dipendenti in smart working	143
9.1 SMART WORKING E RESIDENZA FISCALE	144
9.2 TERRITORIALITÀ DEI REDDITI DI LAVORO DIPENDENTE	146
9.3 SMART WORKING E RETRIBUZIONI CONVENZIONALI	148
9.4 SMART WORKING E REGIME AGEVOLATIVO PER I LAVORATORI IMPATRIATI	149
9.5 RIMBORSO DELLE SPESE DELLE UTENZE SOSTENUTE DAL DIPENDENTE	150
10. La tassazione agevolata dei premi di produttività e il welfare aziendale	153
10.1 REGIME DI TASSAZIONE AGEVOLATA DEI PREMI DI RISULTATO	153
10.2 BENI E SERVIZI EROGATI IN SOSTITUZIONE DEI PREMI	166
10.3 PREMI E GRATIFICHE EROGATI ESCLUSIVAMENTE IN SERVIZI WELFARE	178
Normativa	182
Interpelli più significativi sul reddito di lavoro dipendente	195

1

I principi generali per la determinazione del reddito di lavoro dipendente

1.1 NOZIONE DI REDDITO DI LAVORO DIPENDENTE

Sono redditi di lavoro dipendente tutti i compensi in denaro e in natura derivanti da rapporti aventi per oggetto la prestazione di lavoro, svolta alle dipendenze e sotto la direzione di altri, qualunque sia la qualifica del lavoratore (operaio, impiegato, quadro, dirigente)¹.

Costituiscono, inoltre, reddito di lavoro dipendente:

- le pensioni di ogni genere e gli assegni ad esse equiparati, che possono anche non derivare da un originario rapporto di lavoro dipendente²;

¹ Il legislatore fiscale mutua, pur non richiamandola direttamente, la definizione civilistica di prestatore di lavoro subordinato contenuta nell'articolo 2094 del codice civile (circolare 326/1997, paragrafo 1.2).

² Vi rientrano, quindi, anche le pensioni erogate ai professionisti o agli artigiani, nonché le pensioni di vecchiaia, invalidità, reversibilità ecc.

- gli interessi legali e le somme per la rivalutazione monetaria relativi ai crediti di lavoro (articolo 429, C.P.C.)³.

Inoltre, sono assoggettabili a tassazione come redditi di lavoro dipendente tutte le indennità e le somme percepite in sostituzione di redditi di lavoro dipendente o a questi equiparati (ad esempio: la cassa integrazione, l'indennità di disoccupazione, la mobilità, l'indennità di maternità ecc.), comprese quelle che derivano da transazioni di qualunque tipo⁴. Tali somme devono essere assoggettate a tassazione ordinaria secondo i criteri dell'articolo 51 del Tuir o a tassazione separata se ricorrono le condizioni di cui all'articolo 17 del Tuir⁵.

Regole di determinazione del reddito di lavoro dipendente

In base all'articolo 51, comma 1, del Tuir, Il reddito di lavoro dipendente è costituito da *“tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro”*.

La formulazione della norma è molto ampia ed ispirata al cosiddetto “principio di onnicomprensività” che porta a ricomprendere nella sfera del reddito di lavoro dipendente tutte le somme e i valori erogati al lavoratore⁶:

- indipendentemente dal nesso sinallagmatico tra effettività della prestazione di lavoro reso e le somme e i valori percepiti;
- in qualunque modo riconducibili al rapporto di lavoro, anche se non provenienti direttamente dal datore di lavoro.

La norma cita, oltre alle somme, anche i “valori in genere”, intendendo riferirsi al valore di compensi in natura o “fringe benefit” eventualmente erogati ai dipendenti.

Il principio di imputazione temporale applicabile al reddito di lavoro dipendente è il “principio di cassa”, in base al quale la retribuzione, in denaro o in natura, assume rilevanza reddituale nel momento in cui è percepita dal lavoratore. Il momento di percezione è quello in cui il provento esce dalla sfera di disponibilità dell'erogante per entrare nel compendio patrimoniale del dipendente⁷.

³ Ai fini dell'assoggettamento a tassazione, non è necessario che gli interessi e la rivalutazione conseguano ad una sentenza di condanna del giudice, essendo sufficiente il fatto oggettivo della loro erogazione. Tali somme sono quindi imponibili anche se derivano da un adempimento spontaneo del datore di lavoro o da una transazione (circolare 326/1997, paragrafo 1.4).

⁴ L'articolo 6, comma 2, del Tuir stabilisce che i proventi percepiti in sostituzione di redditi, anche per effetto di cessione dei relativi crediti, e le indennità conseguite, anche in forma assicurativa, a titolo di risarcimento di danni consistenti nella perdita di redditi (esclusi quelli dipendenti da invalidità permanente o da morte), costituiscono redditi della stessa categoria di quelli sostituiti o perduti.

⁵ Circolare 326/1997, paragrafo 1.5.

⁶ Circolare 326/1997, paragrafo 2.

⁷ Circolare 326/1997, paragrafo 2.1.

In base al “principio di cassa allargata”, si considerano percepiti nel periodo d’imposta anche le somme e i valori in genere corrisposti dai datori di lavoro entro il 12 gennaio del periodo d’imposta successivo a quello cui si riferiscono⁸. La data del 12 gennaio, non rappresenta un termine di prescrizione, pertanto, *“in relazione a tale data non può trovare applicazione la disposizione dettata dall’articolo 2963 del codice civile che proroga di diritto il termine scadente in giorno festivo al giorno seguente non festivo”*⁹.

In deroga al principio di onnicomprensività, l'articolo 51, comma 2, del Tuir elenca tassativamente le somme e i valori che, a certe condizioni, non concorrono in tutto o in parte a formare il reddito di lavoro dipendente o che concorrono a formarlo in base a regole particolari. Nella Tabella 1 sono riepilogate le fattispecie previste dalla citata disposizione, che saranno trattate nei capitoli successivi.

→ Tabella 1 – Articolo 51, commi da 2 a 8 bis, del Tuir

Somme e valori che non concorrono a formare il reddito o che vi concorrono secondo regole particolari	Art. 51 Tuir
Contributi previdenziali e assistenziali obbligatori	c. 2, lett a
Contributi di assistenza sanitaria	c. 2, lett. a
Somministrazioni di vitto e indennità sostitutive	c. 2, lett. c
Servizi di trasporto collettivo	c. 2, lett. d
Abbonamenti per il trasporto pubblico	c. 2, lett. d-bis
Opere e servizi di utilità sociale con finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto	c. 2, lett. f
Servizi di educazione e istruzione	c. 2, lett. f-bis
Servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti	c. 2, lett. f-ter
Contributi e premi per rischio di non autosufficienza e gravi patologie	c. 2, lett. f-quater
Piani di azionariato diffuso	c. 2, lett. g
Somme trattenute per oneri deducibili	c. 2, lett. h
Beni e servizi d’importo non superiore a 258,23 euro (516,46 per gli anni 2020 e 2021)	c. 3
Autovetture assegnate in uso promiscuo	c. 4, lett. a
Erogazione di prestiti	c. 4, lett. b
Fabbricati concessi in locazione, uso o comodato	c. 4, lett. c
Spese di trasferta	c. 5
Indennità dei trasfertisti	c. 6
Indennità di trasferimento	c. 7
Reddito di lavoro prestato all’estero	c. 8-bis

⁸ Le ritenute relative alle somme corrisposte entro il 12 gennaio sono soggette alle regole ordinarie e pertanto devono essere versate dal datore di lavoro entro il 16 febbraio.

⁹ Circolare 2/2003, paragrafo 8.

1.2 REDDITI ASSIMILATI A QUELLI DI LAVORO DIPENDENTE

Le fattispecie che generano redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente sono elencate nell'articolo 50, lettere da a) ad l), del Tuir come riportate nella Tabella 2.

→ Tabella 2 – Redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente

Fattispecie	Art. 50, c. 1, Tuir
Compensi percepiti dai lavoratori soci di cooperative di produzione e lavoro, di servizi, agricole e di prima trasformazione di prodotti agricoli e della piccola pesca	lett. a
Indennità e compensi corrisposti al dipendente da terzi	lett. b
Somme corrisposte a titolo di borse di studio	lett. c
Redditi derivanti da rapporti di collaborazione coordinata e continuativa	lett. c-bis
Remunerazioni dei sacerdoti	lett. d
Compensi per l'attività intramuraria	lett. e
Indennità, gettoni di presenza e altri compensi corrisposti per l'esercizio di funzioni pubbliche	lett. f
Indennità corrisposte per cariche elettive	lett. g
Rendita vitalizia e rendita a tempo determinato	lett. h
Prestazioni pensionistiche complementari corrisposte dai fondi pensione	lett. h-bis
Assegni periodici	lett. i
Compensi percepiti dai soggetti impegnati in lavori socialmente utili	lett. l

L'assimilazione ai redditi di lavoro dipendente, in linea di principio, comporta un trattamento tributario per lo più identico a quello previsto per i redditi di lavoro dipendente, se si esclude, per alcune specifiche categorie, il diritto alle detrazioni ed altre specificità¹⁰.

Di seguito vengono analizzate le fattispecie di maggior interesse per le imprese.

Borse di studio (lett. c)

Costituiscono redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente le somme da chiunque corrisposte a titolo di borsa di studio o di assegno, premio o sussidio per fini di studio o di addestramento professionale, se il beneficiario non è legato da rapporti di lavoro dipendente nei confronti del soggetto erogante¹¹.

Come precisato nella circolare 326/1997, paragrafo 5.4:

¹⁰ Articolo 52 del Tuir.

¹¹ Articolo 50, comma 1, lettera c) del Tuir.

- nella categoria “borsa di studio” rientrano le erogazioni a favore di soggetti, anche non studenti, per sostenere l'attività di studio o di ricerca scientifica, attività di specializzazione ecc.;
- nella nozione di “assegno, premio o sussidio per fini di studio o di addestramento professionale” ricadono le erogazioni per corsi di specializzazione/qualificazione a fini di studio o addestramento professionale, nonché quelle per corsi finalizzati a una futura eventuale occupazione, come ad esempio gli stage aziendali.

Con riferimento agli stage aziendali, la circolare 20/2005 ha chiarito che essi costituiscono uno strumento formativo a disposizione di chi sta per uscire o è da poco uscito dalla scuola, nonché delle persone disoccupate inserite nei progetti di orientamento e di formazione.

Ai fini della determinazione della base imponibile, l'articolo 52, comma 1, del Tuir stabilisce che si applicano le regole generali previste per i redditi di lavoro dipendente di cui all'articolo 51 del Tuir¹². Pertanto, in conformità ai principi applicati ai redditi di lavoro dipendente, costituirà reddito per il percettore ogni somma o valore corrisposto e saranno applicabili anche le disposizioni relative ai compensi in natura e alle trasferte.

A tali redditi si riconoscono, oltre alle detrazioni per carichi di famiglia (articolo 12 del Tuir), anche le detrazioni per lavoro dipendente (articolo 13 del Tuir) rapportate al periodo di studio/addestramento professionale e graduate in relazione all'ammontare del reddito complessivo del percettore.

Ipotesi di esenzione

Se in linea generale tale categoria di redditi è assoggettata a tassazione, esistono, tuttavia, specifiche disposizioni normative che individuano particolari ipotesi di esenzione, come ad esempio, le borse di studio conferite dalle università per attività di ricerca “post lauream” in base all'articolo 4 della Legge 210/98 oppure le borse di studio erogate alle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata nonché agli orfani ed ai figli di quest'ultimi in base alla Legge 407/1998.

Per un elenco dettagliato delle borse di studio esenti si veda l'Appendice alle Istruzioni del Modello di dichiarazione dei redditi delle persone fisiche.

Con riferimento a tali disposizioni, tra l'altro, l'Agenzia delle entrate nella risoluzione 152/1999 ha precisato che le norme in materia di agevolazioni fiscali sono "norme a fattispecie esclusiva" ed in quanto tali non sono suscettibili di interpretazione analogica, pertanto l'elenco è tassativo.

Borse di studio erogate ai familiari del dipendente

Non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente le somme erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per le borse di

¹² Risoluzione 284/2008 e risoluzione 95/2002.

studio a favore dei familiari di cui all'articolo 12 del Tuir, anche non fiscalmente a carico¹³. Per ulteriori approfondimenti si rinvia al capitolo 2, paragrafo 2.7 della dispensa.

Borse di studio estere

In linea generale, le borse di studio percepite all'estero da soggetti residenti in Italia sono assoggettate a tassazione sia all'estero che in Italia, con riconoscimento di un credito d'imposta per le imposte pagate all'estero a titolo definitivo (cd. "*foreign tax credit*")¹⁴. Tuttavia, alcune convenzioni contro le doppie imposizioni¹⁵, per le borse di studio percepite all'estero da soggetti residenti in Italia, prevedono:

- la tassazione esclusivamente nel nostro Paese, se la borsa di studio è pagata da un soggetto residente in Italia;
- la tassazione sia nello Stato estero che in Italia, con riconoscimento del *foreign tax credit*, se la borsa di studio è pagata da un soggetto residente nello Stato estero.

Compensi per collaborazioni (lett. c-bis)

Rientrano nell'ambito dei redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione alle seguenti fattispecie (articolo 50, comma 1, lett. c-bis):

- uffici di amministratore, sindaco o revisore di società, associazioni ed altri enti con o senza personalità giuridica;
- collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie e simili;
- partecipazioni a collegi e commissioni;
- altri rapporti di collaborazione (aventi per oggetto la prestazione di attività svolte senza vincolo di subordinazione a favore di un determinato rapporto unitario e continuativo, senza impiego di mezzi organizzati e con retribuzione periodica prestabilita).

Tali uffici e collaborazioni costituiscono reddito assimilato, purché non rientrino nelle mansioni ricomprese nell'attività di lavoro dipendente (articolo 49, comma 1, del Tuir) o nell'oggetto dell'arte o professione esercitata dal lavoratore autonomo (articolo 53, comma 1, del Tuir).

L'Agenzia delle entrate, nella circolare 67/2001, ha affermato che i compensi derivanti da attività di collaborazione non sono redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente, bensì redditi di natura professionale, se per lo svolgimento di tali attività sono necessarie

¹³ Articolo 51, comma 2, lettera f-bis) del Tuir; circolare 28/2016, paragrafo 2.2.

¹⁴ Articolo 165 del Tuir.

¹⁵ Ad esempio, le convenzioni con Francia, Germania, Regno Unito, Stati Uniti.

conoscenze tecnico giuridiche direttamente collegate all'attività di lavoro autonomo esercitata abitualmente.

In particolare, con riferimento alla funzione di amministratore, l'Agenzia delle entrate, nella circolare 105/2001, ha precisato che, in alcuni casi, questa attività può comportare la necessità di attingere a conoscenze direttamente collegate all'attività di lavoro autonomo svolta. In tale circostanza bisogna tener conto, in via prioritaria, di quanto disposto dai singoli ordinamenti professionali che potrebbero ricomprendere espressamente, nel novero delle mansioni tipiche esercitabili dalla categoria disciplinata, l'amministrazione di aziende.

In assenza di espressa previsione da parte dell'ordinamento professionale di appartenenza, i compensi ricevuti per l'esercizio dell'attività di amministratore costituiscono redditi di lavoro autonomo se tale incarico viene svolto in una società che esercita un'attività oggettivamente connessa alle mansioni tipiche della propria professione.

Pertanto, a titolo esemplificativo, sono da qualificare come reddito di lavoro autonomo:

- i compensi percepiti da dottori commercialisti, ragionieri ed esperti contabili per lo svolgimento dell'attività di amministratore, sindaco o revisore, dato che l'ordinamento professionale dei commercialisti e degli esperti contabili¹⁶ ricomprende espressamente tali mansioni tra le attività tipiche della professione;
- i compensi percepiti da un ingegnere per l'amministrazione di una società di ingegneria o che opera nel settore delle costruzioni, data la connessione oggettiva con l'attività libero professionale svolta.

La categoria residuale degli "altri rapporti di collaborazione" include quei rapporti, diversi dalle fattispecie sopra descritte, non rientranti nell'ambito del lavoro autonomo né nell'attività di lavoro dipendente. Deve trattarsi di rapporti con le caratteristiche tipiche della collaborazione coordinata e continuativa (ancora in vigore, pur con molti limiti, dopo l'attuazione del cosiddetto "Jobs act"¹⁷) che, ai sensi dell'art. 409 C.P.C., è caratterizzata da una piena autonomia operativa, con esclusione di ogni vincolo di subordinazione, ma nel quadro di un rapporto unitario e continuativo con il committente del lavoro.

Per la determinazione del reddito derivante da rapporti di collaborazione si applicano le regole previste per i redditi di lavoro dipendente (articolo 51 del Tuir).

Ne deriva che sono tassate tutte le somme e i valori a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di collaborazione, anche se corrisposti da terzi. Trovano applicazione le regole previste dal

¹⁶ Articolo 1, comma 2, del DLgs 139/2005.

¹⁷ Legge 183/2014 attuata con il DLgs 81/2015.

Testo Unico per i c.d. "fringe benefit", la disciplina prevista per le indennità e i rimborsi spese, nonché le detrazioni di cui agli articoli 12 e 13 del Tuir.

Prestazioni pensionistiche (lett. h-bis)

Costituiscono redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente le prestazioni pensionistiche erogate dai fondi pensione (articolo 50, comma 1, lettera h-bis del Tuir). Per la determinazione di tali redditi si applicano le disposizioni contenute nel DLgs 252/2005¹⁸.

A decorrere dal 1° gennaio 2007, le prestazioni pensionistiche, erogate in forma di capitale o di rendita, sono imponibili per il loro ammontare complessivo, al netto della parte corrispondente ai redditi già tassati e dei contributi e premi non dedotti¹⁹.

Sull'imponibile è operata una ritenuta a titolo d'imposta del 15%, ridotta dello 0,3% per ogni anno eccedente i 15 anni di partecipazione a forme pensionistiche complementari, con un limite massimo di riduzione di 6 punti percentuali.

Assegni periodici (lett. i)

Costituiscono redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente i sussidi e gli assegni periodici, comunque denominati, che non costituiscono remunerazione di capitale o di lavoro.

Per espressa previsione dell'articolo 50, comma 1, lettera i), del Tuir vi rientrano²⁰:

- gli assegni periodici corrisposti al coniuge, ad esclusione di quelli destinati al mantenimento dei figli, a seguito di scioglimento o annullamento del matrimonio, di separazione legale ed effettiva e di cessazione dei effetti civili del matrimonio. La misura del reddito è quella che risulta dal provvedimento dell'Autorità giudiziaria;
- gli assegni periodici corrisposti in forza di testamento o donazione modale;
- gli assegni alimentari corrisposti alle persone indicate nell'articolo 433 del codice civile²¹, nella misura risultante dal provvedimento dell'Autorità giudiziaria.

Gli assegni si presumono percepiti, salvo prova contraria, nella misura e alle scadenze risultanti dai relativi titoli²² e danno diritto alla detrazione di cui all'articolo 13, comma 5-bis, del Tuir²³.

¹⁸ Articolo 52, comma 1, lett. d) del Tuir.

¹⁹ Articolo 11, comma 6, del DLgs 252/2005, con decorrenza dal 1° gennaio 2007.

²⁰ Sono invece espressamente esclusi dall'assimilazione al reddito di lavoro dipendente le rendite e le prestazioni perpetue di cui agli artt. 1861 e 1869 del codice civile.

²¹ L'articolo 433 del codice civile considera tenuti a prestare gli alimenti i seguenti soggetti: il coniuge; i figli legittimi, legittimati, naturali o adottivi e, in loro mancanza, i discendenti prossimi anche naturali; i genitori e, in loro mancanza, gli ascendenti prossimi, anche naturali; gli adottanti; i generi e le nuore; il suocero e la suocera; i fratelli e le sorelle germani o unilaterali.

²² Articolo 52, comma 1, lettera c) del Tuir.

²³ La detrazione spetta in misura pari a quella prevista per i redditi di pensione (articolo 13, comma 3, del Tuir) e non è cumulabile con le altre detrazioni previste dall'articolo 13.

2

Le componenti che non concorrono alla formazione del reddito

2.1 CONTRIBUTI PREVIDENZIALI, ASSISTENZIALI E SANITARI

Ai sensi dell'articolo 51, comma 2, lettera a) del Tuir, non concorrono a formare il reddito:

1. i contributi previdenziali e assistenziali versati dal datore di lavoro o dal lavoratore in ottemperanza a disposizione di legge;
2. i contributi per assistenza sanitaria versati ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale dal datore di lavoro o dal dipendente, in conformità a disposizioni di contratto, accordo o regolamento aziendale, che operano negli ambiti di intervento stabiliti con decreto del Ministro della salute di cui all'articolo 10, comma 1, lett. e-ter) del Tuir, per un importo non superiore complessivamente a 3.615,20 euro. Ai fini del predetto limite si deve tener conto anche dei contributi di assistenza sanitaria versati ai sensi dell'articolo 10, comma 1, lett. e-ter) del Tuir.

I contributi previdenziali e assistenziali obbligatori

I contributi previdenziali e assistenziali versati dal datore di lavoro o dal lavoratore in ottemperanza a disposizioni di legge non concorrono alla formazione del reddito.

Tali contributi, finalizzati a garantire al dipendente future prestazioni pensionistiche, al ricorrere delle condizioni previste dalla legge, sono esenti da imposizione senza alcun limite.

Al riguardo, l'Agenzia delle entrate²⁴ ha chiarito che tutti i contributi la cui obbligatorietà non è invece stabilita da una disposizione di legge (perché, per esempio, previsti da una fonte contrattuale) sono attratti nella disciplina riservata ai contributi facoltativi e non possono quindi godere dell'esenzione disposta dall'articolo 51, comma 2, lettera a) del Tuir.

I contributi versati a Enti o Casse sanitarie

I contributi per assistenza sanitaria, versati ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale dal datore di lavoro o dal dipendente, in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente per un importo complessivamente non superiore ad euro 3.615,20.

Il suddetto limite è fissato cumulativamente per i contributi versati dal datore di lavoro e dal lavoratore, ed è irrilevante la circostanza che il versamento avvenga eventualmente da parte soltanto di uno dei soggetti, cioè solo dal datore di lavoro o solo dal lavoratore. Eventuali contributi versati in eccedenza rispetto al limite dei 3.615,20 euro concorrono (soltanto per l'eccedenza) a formare il reddito di lavoro dipendente.

Le spese mediche rimborsate per effetto dell'iscrizione alle casse sanitarie non possono essere portate in detrazione nella dichiarazione dei redditi del lavoratore, salvo nell'ipotesi in cui i contributi effettivamente versati risultino nel corso dell'anno superiori al tetto di 3.615,20 euro.

In quest'ultimo caso, infatti, il datore di lavoro è tenuto ad evidenziare tale circostanza nelle annotazioni della certificazione unica e conseguentemente il contribuente potrà far valere, come onere, la spesa medica eventualmente rimborsata, in proporzione alla quota di contributi eccedente la soglia di legge di 3.615,20 euro.

Caratteristiche delle casse sanitarie e principio di mutualità

Come anticipato in premessa, i contributi di assistenza sanitaria non concorrono alla formazione del reddito a condizione che:

- siano versati ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale;
- siano finalizzati esclusivamente all'assistenza sanitaria;

²⁴ Circolare 326/1997.

- gli enti e le casse operino negli ambiti di intervento stabiliti con il Decreto del Ministro della salute di cui all'articolo 10, comma 1, lett. e-ter) del Tuir.

Le disposizioni attuative degli articoli 10 e 51 del Tuir sono state adottate con il Decreto del 31 marzo 2008²⁵, che individua gli ambiti di intervento delle prestazioni sanitarie e socio-sanitarie erogate dai fondi sanitari integrativi del Servizio Sanitario Nazionale²⁶ e degli enti e casse aventi esclusivamente fini assistenziali²⁷.

A partire dal 2010, per beneficiare del regime fiscale agevolato, gli enti o le casse devono attestare, su base annua, di aver erogato prestazioni c.d. «vincolate» nella misura del 20% dell'ammontare complessivo delle risorse destinate a copertura di tutte le prestazioni da garantire ai propri assistiti.

Le prestazioni vincolate

Ai fini del computo della soglia del 20% occorre considerare le seguenti prestazioni:

le prestazioni sociali a rilevanza sanitaria da garantire alle persone non autosufficienti al fine di favorire l'autonomia e la permanenza a domicilio, con particolare riguardo all'assistenza tutelare, all'aiuto personale nello svolgimento delle attività quotidiane, all'aiuto domestico familiare, alla promozione di attività di socializzazione volta a favorire stili di vita attivi, nonché le prestazioni della medesima natura da garantire presso le strutture residenziali e semi-residenziali per le persone non autosufficienti non assistibili a domicilio, incluse quelle di ospitalità alberghiera;

le prestazioni sanitarie a rilevanza sociale, correlate alla natura del bisogno, da garantire alle persone non autosufficienti in ambito domiciliare, semi-residenziale e residenziale, articolate in base alla intensità, complessità e durata dell'assistenza;

le prestazioni finalizzate al recupero della salute di soggetti temporaneamente inabilitati da malattia o infortunio, quali la fornitura di ausili o dispositivi per disabilità temporanee, le cure termali e altre prestazioni riabilitative rese da strutture sanitarie autorizzate non comprese nei livelli essenziali di assistenza;

le prestazioni di assistenza odontoiatrica, compresa la fornitura di protesi dentarie.

I fondi, gli enti o le casse sanitarie devono, inoltre, provvedere ai seguenti adempimenti amministrativi:

- iscrizione all'Anagrafe dei fondi sanitari;
- rinnovo dell'iscrizione entro il 31 luglio di ogni anno;

²⁵ Come modificato dal successivo Decreto del Ministro della Salute del 27 ottobre 2009.

²⁶ Articolo 1, comma 1, del D.M. 31 marzo 2008.

²⁷ Articolo 1, comma 2, del D.M. 31 marzo 2008.

- invio telematico dell'atto costitutivo, del regolamento, del nomenclatore delle prestazioni erogate, del bilancio preventivo e consuntivo, dello schema di modello di adesione che deve compilare il singolo iscritto (o appartenente al nucleo familiare).

Casse sanitarie e principio di mutualità

In merito al trattamento fiscale dei contributi di assistenza sanitaria, l'Agenzia delle entrate, con la circolare 5/2020, ha sollevato alcune perplessità sul meccanismo di funzionamento di alcune casse sanitarie, spesso associate alle piattaforme di welfare aziendale, e sull'osservanza del principio di mutualità previsto dalla norma.

Le criticità sorgono, in particolare, in tutte quelle ipotesi in cui esiste, per ciascun iscritto/dipendente, una stretta correlazione fra quanto percepito dalla cassa a titolo di contribuzione e il valore della prestazione resa nei confronti del lavoratore (o dei suoi familiari) al punto che la prestazione sanitaria - ove erogata - non possa comunque mai eccedere, in termini di valore, il contributo versato dal dipendente o dal datore di lavoro.

Ciò accade, ad esempio, quando il dipendente dispone di un "credito" da destinare ai servizi di welfare aziendale e, sostenuta la spesa medica, utilizza tale credito per versare un contributo alla cassa sanitaria dello stesso ammontare della spesa medica poi chiesta a rimborso.

In tal caso - secondo l'Agenzia - se sussiste una perfetta identità fra quanto percepito dalla cassa a titolo di contribuzione ed il valore della prestazione resa nei confronti del lavoratore viene meno la finalità mutualistica a cui le casse sanitarie sono tenute e, conseguentemente, il valore del contributo versato dal lavoratore non può beneficiare della norma agevolativa prevista dal Testo Unico.

Contributi di assistenza sanitaria e polizze assicurative

L'Agenzia delle entrate, con la risposta all'istanza di interpello n. 443 del 6 ottobre 2020, ha chiarito che qualora la cassa stipuli una polizza assicurativa per garantire le prestazioni ai suoi assistiti, affinché la parte di contributo destinato al versamento del premio non concorra alla base imponibile del dipendente, la cassa sanitaria deve risultare contraente e beneficiaria della polizza assicurativa. Qualora, invece, beneficiari della polizza risultassero i lavoratori, i contributi versati alla cassa non potrebbero qualificarsi "di assistenza sanitaria" - ovvero destinati all'erogazione di prestazioni sanitarie - bensì sarebbero volti a garantire un beneficio aggiuntivo della retribuzione (fringe benefit) dei lavoratori dipendenti, costituito dalla titolarità dell'interesse economico che viene protetto dalla polizza stessa.

Nel caso oggetto della risposta, la società istante, tra i vari servizi messi a disposizione dei dipendenti nell'ambito di un piano di welfare aziendale, aveva previsto anche un nuovo servizio di assistenza sanitaria erogato da una cassa, avente esclusivamente fine assistenziale, le cui prestazioni erano distinte in tre categorie: rimborso delle spese

mediche, copertura per spese odontoiatriche e copertura del rischio di non autosufficienza (c.d. “Long Term Care”). Per queste ultime due categorie, la cassa aveva stipulato distinte polizze assicurative, destinando parte della contribuzione ricevuta al versamento del premio assicurativo.

A tal proposito, l’Agenzia ha chiarito che, affinché la parte di contributo destinato al versamento del premio non concorra alla base imponibile del dipendente, la cassa deve essere contraente e beneficiaria della polizza assicurativa. In caso contrario, i contributi devono essere assoggettati a tassazione, fatta salva l’applicazione della franchigia di esenzione prevista dall’articolo 51, comma 3, del Tuir (pari a 258,23 euro elevata per i soli anni 2020 e 2021 a 516,46 euro).

Nella risposta all’istanza di interpello viene, inoltre, analizzato il trattamento fiscale della quota associativa corrisposta alla cassa sanitaria, insieme alla contribuzione annuale, dal datore di lavoro e dal lavoratore.

Secondo l’Agenzia, la quota a carico del dipendente non ha natura di “contributo” e, pertanto, non rientra nell’ipotesi di esenzione prevista dall’articolo 51 comma 2 lett. a) del Tuir. Con riferimento alla quota associativa versata dal datore di lavoro, se la stessa è quantificata forfetariamente in ragione del numero dei lavoratori aderenti, non potendo ravvisarsi un collegamento diretto tra il versamento del datore di lavoro e la posizione di ogni singolo iscritto alla cassa, la stessa non costituisce reddito di lavoro dipendente.

Contributi sanitari versati a favore dei familiari del lavoratore

Con la circolare 50/2002, l’Agenzia delle entrate ha chiarito che i contributi sanitari non concorrono a formare la base imponibile del soggetto iscritto alla cassa, anche laddove i versamenti siano finalizzati, in tutto o in parte, all’assistenza sanitaria dei familiari (fiscalmente o non fiscalmente a carico del lavoratore).

Resta fermo che le spese sanitarie sostenute dal dipendente che hanno dato luogo al rimborso a fronte dei contributi versati - esclusi dalla formazione del reddito del dipendente entro la soglia annua dei 3.615,20 euro - non possono essere detratte dall’imposta dovuta dal contribuente o dal familiare non a carico nella propria dichiarazione dei redditi, ai sensi dell’articolo 15, comma 1, lettera c) del Tuir.

Le spese mediche rimborsate al dipendente

Come anticipato nei paragrafi precedenti, ai fini della detraibilità delle spese mediche sostenute dal dipendente e rimborsate dalle casse sanitarie, occorre verificare se:

- i contributi versati dal lavoratore e/o dal datore di lavoro non superano la soglia dei 3.615,20 euro; in tal caso sono detraibili nella misura del 19% esclusivamente le spese mediche non rimborsate, per la parte eccedente 129,11 euro;
- se i contributi versati dal lavoratore e/o dal datore di lavoro superano la soglia di 3.615,20 euro, le spese sanitarie sono detraibili in misura proporzionale alla quota dei contributi eccedenti la soglia di 3.615,20 euro, per un importo pari al 19% della

parte eccedente 129,11 euro. Le spese non rimborsate sono detraibili nella stessa misura.

→ Esempio

Contributo assistenza sanitaria	quota azienda	2.108
	quota dipendente	2.592
Totale		4.700

Limite deducibilità	3.615,20
Quota non deducibile	1084,8
Percentuale di detraibilità	$[(4.700 - 3.615,20)/4.700] \times 100 = \mathbf{23,08\%}$

		% detraibile	quota detraibile
Spese mediche sostenute	5.000		
Di cui rimborsate	4.000	23,08%	923,23
Di cui non rimborsate	1.000	100%	1.000

Totale importo detraibile		1.923,23
----------------------------------	--	-----------------

Contributi versati al FASI per i dipendenti pensionati

Il fondo integrativo sanitario FASI eroga ai dirigenti di imprese industriali, in servizio o in pensione, prestazioni integrative dell'assistenza fornita dal Servizio Sanitario Nazionale. A tali scopi istituzionali, l'Ente provvede con i contributi versati dalle aziende e dai dirigenti (in servizio e pensionati), con i requisiti richiesti dallo stesso Statuto del FASI. La contribuzione è stabilita dagli accordi collettivi, i quali prevedono che anche l'impresa è tenuta a versare un contributo per il finanziamento della gestione dei dirigenti pensionati, ragguagliato al numero dei dirigenti in servizio, indipendentemente dalla circostanza che i propri dirigenti pensionati abbiano richiesto ed ottenuto l'iscrizione al FASI.

Come detto in precedenza, l'articolo 51, comma 2, lettera a), del Tuir prevede la non concorrenza alla formazione del reddito dei contributi di assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro o dal lavoratore ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale per un importo non superiore complessivamente a 3.615,20 euro.

Affinché il regime di esclusione possa trovare applicazione nei confronti dei dirigenti in pensione è necessario, tuttavia, che non solo il contributo versato dal percettore di reddito, ma anche quello a carico del datore di lavoro, sia riferibile alla posizione del singolo dipendente pensionato.

Nel caso specifico del FASI, le aziende non hanno alcun rapporto con i propri ex dirigenti pensionati e versano al fondo - in conto gestione pensionati - un contributo cumulativo e indifferenziato²⁸. Resta inteso, tuttavia, che anche se non è possibile applicare la disposizione prevista dall'articolo 51, comma 2, lettera a) del Tuir, l'assenza di una imputazione diretta al pensionato del contributo aziendale non consente di ravvisare in tale contribuzione un componente reddituale per l'ex dipendente.

Contributi agli Enti bilaterali

L'Agenzia delle entrate con la risposta all'interpello n. 24 del 4 ottobre 2018 ha fornito indicazioni in merito al trattamento fiscale dei contributi versati dal datore di lavoro agli Enti Bilaterali e delle prestazioni da questi erogate ai dipendenti iscritti.

In particolare, l'Agenzia ha precisato che i contributi versati all'Ente concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, in quanto non rientrano nell'ipotesi di esclusione prevista dall'articolo 51, comma 2, lettera a) del Tuir, che riguarda esclusivamente *“i contributi previdenziali e assistenziali versati dal datore di lavoro o dal lavoratore in ottemperanza a disposizioni di legge”*.

Tale norma, quindi, non consente di escludere dalla formazione del reddito i contributi non obbligatori per legge, anche aventi finalità assistenziale, quali sono quelli versati agli Enti bilaterali sulla base di accordi contrattuali.

In relazione alle prestazioni erogate da tali Enti agli iscritti, invece, devono essere assoggettate a tassazione solo quelle inquadrabili in una delle categorie reddituali previste dall'articolo 6 del Tuir.

Sulla base di tali considerazioni, nel caso rappresentato nell'istanza di interpello, l'Agenzia delle entrate ha ritenuto che le somme erogate ai lavoratori a titolo di premio per la nascita del figlio, di contributo malattia o infortunio, di iscrizione all'asilo nido/scuola materna, nonché di permesso ex Legge 104/1992, non essendo inquadrabili in alcune delle categorie reddituali, non rilevano ai fini fiscali.

In relazione, invece, alle somme erogate a titolo di iscrizione alla scuola secondaria di primo grado, tali contributi sono da ricomprendere tra i redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente, ai sensi dell'articolo 50, comma 1, lettera c) del Tuir.

La circostanza che i lavoratori percepiscano le citate elargizioni per il tramite del proprio datore di lavoro e non direttamente dall'Ente bilaterale di categoria, ovvero dal soggetto che sostiene l'onere, non incide sul trattamento fiscale delle somme erogate, dal

²⁸ Circolare 24/2004 e risoluzione 78/2004.

momento che queste ultime sono corrisposte ai lavoratori in ragione dei contributi assistenziali versati dal datore di lavoro all'Ente bilaterale.

2.2 LE POLIZZE ASSICURATIVE PER I DIPENDENTI

Nella prassi aziendale accade spesso che il datore di lavoro stipuli polizze assicurative a favore dei propri dipendenti. Occorre premettere, tuttavia, che non tutte le assicurazioni riconducibili al rapporto di lavoro sono fiscalmente esenti da imposizione.

In linea generale, infatti, per tutti i benefit erogati ai dipendenti occorre distinguere due ipotesi:

- beni o servizi che il datore di lavoro attribuisce al dipendente per una propria utilità o nel proprio interesse, i quali non concorrono a formare il reddito del dipendente;
- beni o servizi attribuiti dal datore di lavoro nell'esclusivo interesse del dipendente, che concorrono ordinariamente a formare il reddito del lavoratore beneficiario.

Nello caso specifico delle polizze assicurative rientrano generalmente nella prima casistica le polizze per rischi professionali e per responsabilità civile.

Sono invece stipulate nell'interesse del lavoratore le polizze per rischi extra professionali, le polizze «miste» (che coprono indistintamente il rischio per infortuni professionali ed extra professionali) e le polizze per spese sanitarie.

Polizze per infortuni professionali

La polizza assicurativa per rischi professionali ha il fine di tenere indenne l'impresa da eventuali responsabilità per danni da infortunio del lavoratore.

L'interesse prevalente del datore di lavoro determina, da un punto di vista fiscale:

- la non imponibilità dei premi in capo al dipendente²⁹;
- la deducibilità dal reddito d'impresa degli oneri sostenuti dal datore di lavoro.

Qualora si verificasse l'evento assicurato (infortunio professionale) e il lavoratore fosse indennizzato, tale prestazione risarcitoria non è soggetta a tassazione, in quanto, oltre ad essere eventuale e indeterminata, è collegata non alla causa tipica del rapporto di lavoro, bensì del rapporto assicurativo.

²⁹ Circolare 326/1997.

Lo schema non cambia ove il beneficiario della polizza per rischio professionale sia il datore di lavoro e siano previsti accordi che prevedono la retrocessione delle somme incassate a titolo di indennità agli eredi³⁰.

Polizze per responsabilità civile

Le polizze per responsabilità civile garantiscono la copertura delle perdite di carattere patrimoniale conseguenti ad azioni per risarcimento danni intentate da terzi nei confronti dei dipendenti, o direttamente nei confronti della società, per atti compiuti nell'esercizio del loro ufficio.

L'interesse prevalente del datore di lavoro comporta che i premi pagati dalla società non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente.

Tale interesse consiste, in particolare³¹:

- nella tutela nei confronti di soggetti terzi, ove sia chiamata a rispondere, direttamente o indirettamente, del danno causato dall'attività del lavoratore;
- nella necessità di assicurare una tranquillità psicologica ai propri dipendenti, per il perseguimento di politiche aziendali più efficaci.

Assicurazioni temporanee caso morte/infortuni con beneficiario il datore di lavoro

Alcune polizze assicurative hanno lo scopo di preconstituire le somme necessarie per minimizzare i danni derivanti dalla repentina sostituzione di alcuni dipendenti, soprattutto quelli che ricoprono ruoli chiave o dispongono di un *know how* specifico.

Il beneficiario della polizza è, in questo caso, il datore lavoro, che si tutela dall'eventualità del danno derivante dalle ripercussioni negative sulla propria attività conseguenti alla scomparsa della figura del dipendente.

In questo caso, il premio non costituisce compenso in natura per il dipendente, poiché il lavoratore non beneficia di alcun arricchimento patrimoniale dal momento che l'indennizzo è incassato dal datore di lavoro.

Obblighi assunti dal datore di lavoro e copertura del rischio

Quando la legge, il contratto o il regolamento aziendale si limitano a prevedere l'obbligo per il datore di lavoro di corrispondere trattamenti assistenziali ai propri dipendenti, senza precisare le modalità attraverso le quali si realizza tale adempimento, egli potrà alternativamente:

- attendere il momento in cui si verifica l'evento e pagare con propri fondi i trattamenti integrativi;

³⁰ Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, parere n. 14/2012.

³¹ Risoluzione 178/2003.

- stipulare una polizza con un'impresa di assicurazione (o associarsi ad un ente o una cassa) versando premi o contributi affinché, nel momento in cui si verifica l'evento, detti soggetti provvedano a fornirgli i mezzi per adempiere all'obbligo contrattuale.

In tal caso, i premi o i contributi versati non concorrono a formare il reddito del dipendente, in quanto la stipula della polizza o l'adesione ad una cassa rispondono all'esclusivo interesse del datore di lavoro di rimanere indenne dal rischio di dover pagare, con fondi propri, le indennità o le prestazioni dovute ai lavoratori³².

Polizze per infortuni extraprofessionali

I premi versati dal datore di lavoro per polizze a favore dei dipendenti per rischi non professionali sono volti a favorire il lavoratore sotto l'aspetto risarcitorio in occasione di eventi che si verificano fuori dall'ambito lavorativo.

In generale, si tratta di coperture assicurative aventi per oggetto il rischio morte o invalidità permanente.

Dal punto di vista fiscale i relativi premi, versati nell'interesse del lavoratore, concorrono ordinariamente alla formazione del reddito del dipendente, salvo la possibile applicazione della franchigia prevista dall'articolo 51, comma 3, del Tuir³³.

Lo stesso trattamento fiscale è riservato anche alle assicurazioni genericamente "sanitarie" che consentono, ad esempio, la possibilità per l'iscritto di vedersi rimborsate le spese mediche per visite specialistiche, esami diagnostici e degenze ospedaliere.

In tal caso, trattandosi di reddito imponibile, sarà possibile per il dipendente detrarre nella propria dichiarazione dei redditi le spese mediche sostenute, indipendentemente dall'eventuale rimborso ottenuto dall'assicurazione.

Detraibilità dei premi

In sede di effettuazione delle operazioni di conguaglio (a fine anno o alla cessazione del rapporto di lavoro), il datore di lavoro opererà nei confronti del dipendente la detrazione d'imposta del 19%³⁴ per i contratti stipulati o rinnovati:

- a partire dal 1° gennaio 2001;
- relativi ad assicurazioni aventi ad oggetto il rischio di morte e invalidità permanente non inferiore al 5%, da qualsiasi causa derivante, o di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana. In quest'ultimo

³² Circolare 55/1999.

³³ In base al comma 3 dell'articolo 51 del Tuir non concorrono a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta a 258,23 euro (516,46 euro per i soli anni 2020 e 2021); se il predetto valore è superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito.

³⁴ Articolo 15, comma 1, lettera f) del Tuir.

caso, la detrazione spetta a condizione che l'impresa di assicurazione non abbia la facoltà di recesso dal contratto.

Il limite di detraibilità della spesa è pari a:

- 530 euro per i premi pagati a partire dal 2014 per le polizze a copertura morte e invalidità permanente, compresi i premi per le polizze vita e infortuni sino al 31 dicembre del 2000;
- 1.291,14 euro per i premi di assicurazione aventi ad oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana, al netto dei premi per rischio di morte o di invalidità permanente.

Entrambi i limiti di spesa si riferiscono all'ammontare complessivo dei premi che sono stati pagati nel corso di ciascun periodo d'imposta, anche con riferimento a più polizze assicurative e a favore dei familiari a carico³⁵.

A decorrere dal periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2016, l'importo di euro 530 è elevato a euro 750 relativamente ai premi per assicurazioni aventi per oggetto il rischio di morte finalizzate alla tutela delle persone con disabilità grave, come definita dall'articolo 3, comma 3, della Legge 104/1992, accertata con le modalità di cui all'articolo 4 della medesima legge.

Polizze che coprono indistintamente rischi professionali ed extra professionali

L'importo dei premi assicurativi pagati dal datore di lavoro per coprire indistintamente sia rischi professionali che extra professionali concorre alla formazione del reddito imponibile del lavoratore. Tali premi, infatti, si riferiscono a rischi generici non direttamente connessi allo svolgimento dell'attività lavorativa e, pertanto, si applica il regime fiscale peggiore.

Non autosufficienza e gravi patologie

La nuova lettera f-quater) dell'art. 51, comma 2, del Tuir³⁶ ha previsto la non concorrenza alla formazione del reddito dei contributi e dei premi versati dal datore di lavoro a favore della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto:

- il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana, come definiti dal Decreto del Ministero del Lavoro del 27 ottobre 2009³⁷;
- le gravi patologie.

³⁵ Risoluzione 391/2007.

³⁶ Introdotta dalla L. 232/2016.

³⁷ L'individuazione dei soggetti non autosufficienti avviene secondo i criteri già illustrati con la circolare 28/2016 (paragrafo 2.3), omologhi peraltro a quelli considerati dalla lettera f) dell'articolo 15 del Tuir.

La relazione illustrativa alla Legge di Bilancio 2017 chiarisce che, in base a tale disposizione, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente solo i contributi e i premi versati per le polizze “*Long Term Care*” e “*Dread Disease*”, ovvero per le polizze volte ad assicurare le terapie di lungo corso e le malattie gravi.

Per identificare le “gravi patologie”, l’Agenzia delle entrate³⁸ ha chiarito che occorre fare riferimento all’elenco delle malattie professionali per le quali è obbligatoria la denuncia all’Ispettorato del lavoro³⁹.

L’utilizzo, da parte del Legislatore, dei termini “contributi e premi” senza altra specificazione, porta a ritenere che la lettera f-quater) trovi applicazione anche nelle ipotesi in cui i contributi siano versati ad enti o casse non aventi i requisiti previsti dall’articolo 51, comma 2, lettera a) del Tuir.

L’ipotesi di non concorrenza alla formazione del reddito di lavoro dipendente prevista dalla lettera f-quater) si realizza sempreché i contributi e i premi siano destinati all’erogazione di prestazioni in favore del dipendente e non anche dei suoi familiari.

Pertanto, laddove la polizza garantisce prestazioni sia al dipendente che ai familiari occorrerà scorporare la quota riferita alla posizione dei familiari, fermo restando che per tale ipotesi potrebbe trovare applicazione l’esclusione dalla formazione del reddito di lavoro dipendente ai sensi del comma 3 dell’articolo 51 (franchigia dei 258,23 euro, elevata per i soli anni 2020 e 2021 a 516,46 euro).

La definizione della generalità o categorie di dipendenti

Per beneficiare della norma di esenzione prevista dalla lettera f-quater) dell’articolo 51, comma 2, è necessario che le prestazioni siano rivolte alla “generalità” o a “categorie” di dipendenti⁴⁰.

L’espressione “categorie di dipendenti”, non va intesa limitatamente all’accezione delle classi previste nell’articolo 2095 del codice civile (cioè dirigenti, quadri, impiegati o operai), ma mira ad individuare tutti i dipendenti “di un certo tipo”⁴¹ o che si trovano nella “medesima situazione”⁴², purché tali inquadramenti siano sufficienti ad impedire che siano concesse erogazioni *ad personam* in esenzione totale o parziale da imposte⁴³.

Tuttavia, non è vietato a priori costituire una categoria formata da un solo soggetto, ma è necessario che la medesima sia costituita secondo criteri che consentano la ricomprensione in futuro di altri lavoratori.

³⁸ Circolare 5/2018.

³⁹ Di cui all’articolo 139 del DPR 1124/1965 (Testo unico delle disposizioni per l’assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali), pubblicato con DM 18 aprile 1973 e da ultimo aggiornato con DM 10 giugno 2014.

⁴⁰ Si evidenzia che tali definizioni non sono valide solo rispetto alle polizze in esame, ma hanno una valenza di carattere generale, in quanto tali concetti sono ricorrenti nell’articolo 51 del Tuir.

⁴¹ Ad esempio, una categoria può essere formata da tutti coloro che hanno un certo livello o una certa qualifica.

⁴² Possono, per esempio, configurare una categoria autonoma a tali fini gli operai del turno di notte (circolare 188/1998) oppure anche i *cd. expatriates*, cioè i lavoratori stranieri distaccati in Italia (circolare 378/2007).

⁴³ Circolare n. 5/2018, paragrafo 4.9.

Per esempio, qualora l'impresa volesse stipulare una polizza "Long Term Care" a favore dei dipendenti con età anagrafica superiore a cinquant'anni, potrebbe accadere che in quell'anno ci siano più lavoratori che si trovino nelle condizioni di beneficiare dell'iniziativa aziendale e altri in cui ce ne sia uno solo.

Al contrario, non può essere considerata una "categoria omogenea" quella individuata sulla base di funzioni aziendali esercitabili da un solo individuo (il responsabile di un determinato ufficio, il direttore generale, l'amministratore delegato, ecc.).

NEW

Premi relativi a polizze stipulate a copertura del rischio di contrarre il Covid-19

Con la circolare 11/E del 6 maggio 2020, l'Agenzia delle entrate ha chiarito che i premi versati dal datore di lavoro in favore della generalità dei dipendenti, a seguito della stipula di polizze a copertura del rischio di contrarre il Covid-19, possono essere ricompresi nell'ambito di applicazione dell'articolo 51, comma 2, lettera f-quater) del Tuir.

Per beneficiare della norma di esenzione, tuttavia, deve trattarsi di polizze esclusivamente sanitarie, aventi per oggetto il rischio di gravi patologie.

Pertanto, per le polizze Covid che in caso di malattia forniscono anche servizi extra sanitari (ad esempio servizio di baby-sitting, assistenza domiciliare, ecc.), senza distinguere l'ambito sanitario da quello assistenziale, è opportuno considerare tutti i premi pagati dal datore di lavoro nella franchigia di esenzione dell'articolo 51, comma 3, del Tuir (pari a 258,23 euro elevata a 516,46 euro per i soli anni 2020 e 2021).

Ai fini della verifica della franchigia occorre considerare tutti i benefit erogati al dipendente nel periodo d'imposta e se il loro valore complessivo supera il limite di legge, lo stesso concorre integralmente alla formazione del reddito.

2.3 SPESE SOSTENUTE DAL LAVORATORE PER ONERI PREVISTI DALL'ARTICOLO 10 DEL TUIR

Il Legislatore⁴⁴ ha previsto una particolare forma di non concorrenza ai redditi di lavoro dipendente, originata dal sostenimento di una spesa da parte del lavoratore per oneri deducibili indicati nell'articolo 10 del Tuir.

La ratio sottostante la disposizione è di evitare al lavoratore l'onere dichiarativo (UNICO o Modello 730) al fine di beneficiare di spese, fiscalmente qualificate come oneri deducibili, di cui il datore di lavoro è a conoscenza, avendo effettuato direttamente la trattenuta in busta paga.

Tra gli oneri deducibili più ricorrenti che possono transitare nell'ambito degli adempimenti dei sostituti d'imposta figurano, ad esempio, le trattenute per la previdenza

⁴⁴ Articolo 51, comma 2, lett. h) del Tuir.

complementare, i cui versamenti rappresentano oneri deducibili nei limiti di un massimale annuo di 5.164,57 euro.

Contributi a forme pensionistiche complementari

L'articolo 10, lettera e-bis) del Tuir prevede la deducibilità dal reddito complessivo dei contributi, sia volontari che dovuti in base a contratti o accordi collettivi, versati alle forme di previdenza complementare per un importo annuo non superiore ad 5.164,57 euro.

Il sostituto d'imposta, quindi, trattenendo l'onere dal cedolino del dipendente:

- deduce i contributi a carico del lavoratore;
- non effettua la ritenuta su quelli a carico del datore di lavoro, entro la predetta soglia.

Per i contributi versati nell'interesse delle persone fiscalmente a carico, la deduzione spetta per l'ammontare non dedotto dalle stesse, fermo restando il limite complessivo dei 5.164,57 euro.

Nel caso in cui i contributi versati siano superiori al limite di legge, il contribuente deve comunicare al Fondo Pensione, entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello in cui è stato effettuato il versamento, ovvero, se antecedente, alla data in cui sorge il diritto alla prestazione, l'importo dei contributi non dedotti, per evitare la tassazione in sede di erogazione della prestazione complementare.

Il limite dei 5.164,57 euro riguarda, dal 2007, tutti i dipendenti e i contribuenti in genere, fatte salve particolari condizioni riconosciute ai seguenti soggetti:

- i lavoratori di prima occupazione alla data del 1° gennaio 2007;
- gli iscritti ad un fondo per il quale è stato accertato lo squilibrio finanziario (tali contribuenti deducono integralmente quanto versato);
- i lavoratori che hanno convertito il premio di produttività in contributi di previdenza complementare, nei limiti e alle condizioni previsti dall'articolo 1, commi 182 e seguenti, della Legge 208/2015⁴⁵.

Contributi versati dai lavoratori di prima occupazione

Per i lavoratori di prima occupazione alla data del 1° gennaio 2007 è consentito, dopo il quinto anno d'iscrizione al fondo pensione, di poter dedurre dal reddito complessivo e nei 20 anni successivi al quinto, contributi anche eccedenti il limite dei 5.164,57 euro, pari alla differenza positiva⁴⁶ tra:

⁴⁵ Per ulteriori approfondimenti si rinvia al capitolo 9, paragrafo 9.2, "La tassazione agevolata dei premi e il welfare aziendale".

⁴⁶ Articolo 8, comma 6, del DLgs 252/2005.

- l'importo di 25.822,85 euro;
- e i contributi effettivamente versati nei primi cinque anni di partecipazione alle forme pensionistiche e comunque per un importo non superiore a 2.582,29 euro annui⁴⁷.

L'intento del Legislatore è quello di agevolare i lavoratori di prima occupazione che, nei primi cinque anni di partecipazione ad una forma di previdenza complementare, hanno effettuato versamenti per un importo inferiore al plafond di 5.164,57 euro, permettendo loro di costituirsi una adeguata prestazione pensionistica complementare⁴⁸.

La disposizione prevede infatti una prima fase in cui, in ciascuno dei primi cinque anni di partecipazione a una forma di previdenza complementare, la differenza tra l'importo dei contributi versati e il limite annuale di euro 5.164,57 non è definitivamente persa, ma contribuisce a formare un ulteriore plafond di deducibilità, da utilizzare entro i venti anni successivi.

Per lavoratori di prima occupazione devono intendersi quei soggetti che al 1° gennaio 2007 non erano titolari di una posizione contributiva aperta presso un qualsiasi ente di previdenza.

Il datore di lavoro deve indicare nell'apposita sezione della certificazione unica i contributi versati alla previdenza complementare dai lavoratori di prima occupazione, anche per consentire all'Agenzia delle entrate di calcolare l'ammontare del beneficio.

→ Esempio

COSTRUZIONE DEL PLAFOND	2015	2016	2017	2018	2019
Contributi versati	1.500	2.500	3.000	3.658,28	5.164,57
Differenza rispetto al limite di € 5.164,57	3.664,57	2.664,57	2.164,57	1.506,29	0
Plafond accumulato	3.664,57	6.329,14	8.493,71	10.000	10.000

Al termine dei primi cinque anni (2019) il lavoratore ha accumulato un plafond di 10.000 euro.

Il plafond così accumulato può essere utilizzato, a partire dal sesto anno e fino al venticinquesimo anno successivo, per dedurre dal proprio reddito complessivo i contributi versati a forme di previdenza complementare, in aggiunta al limite annuale di

⁴⁷ Pertanto, l'importo massimo annuale complessivamente deducibile è di 7.746,86 euro ricorrendo le condizioni per l'incremento.

⁴⁸ Circolare 70/2007.

euro 5.164,57 e fino a concorrenza di euro 2.582,29 annui (per un totale massimo di 7.746,86 euro).

La disposizione, del resto, non prevede alcun obbligo di ripartizione in quote costanti del “monte” non dedotto, né alcuna conseguenza in caso di mancato utilizzo del plafond.

2.4 SOMMINISTRAZIONE DI VITTO

Il Testo Unico ⁴⁹ regola distintamente tre criteri di rimborso del costo della somministrazione del vitto da parte del datore di lavoro:

- le mense aziendali;
- i ticket restaurant (o buoni pasto);
- le indennità sostitutive del servizio di mensa.

La mensa aziendale e i servizi assimilati

La disciplina del servizio mensa include sia le somministrazioni di vitto erogate in mense organizzate direttamente dal datore di lavoro, sia in mense gestite da terzi.

La mensa aziendale, infatti, è intesa come la struttura la cui gestione è effettuata direttamente dall'azienda o da un'impresa specializzata, indipendentemente dal luogo in cui è situata.

Nel caso di mensa gestita da terzi è necessaria, tuttavia, la presenza di uno specifico contratto di appalto con il quale l'appaltatore assuma l'obbligo di fornire la prestazione esclusivamente ai dipendenti del soggetto appaltante.

Nel più ampio contesto delle convenzioni rientrano tra le somministrazioni di vitto anche:

- la convenzione con ristoranti;
- la fornitura di cestini preconfezionati contenenti il pasto dei dipendenti;
- la mensa diffusa accessibile e fruibile con specifiche carte elettroniche.

La somministrazione a mezzo di carte elettroniche prevede che il dipendente possa rivolgersi a diversi esercizi pubblici convenzionati, purché la card:

- sia utilizzabile limitatamente ad un pasto e solo nei giorni in cui si è presenti al lavoro;
- non consenta successivi recuperi delle prestazioni non fruiti nel giorno in cui essa è maturata;
- sia adoperata esclusivamente negli esercizi convenzionati;

⁴⁹ Articolo 51, comma 2, lettera c) del Tuir.

- non rappresenti un titolo di credito, in quanto ha solo la funzione di individuare il dipendente che quel giorno ha diritto ad usufruire del pasto;
- non consenta che il corrispondente valore monetario sia eventualmente utilizzabile per l'acquisto di altri beni.

I ticket restaurant cartacei ed elettronici

L'articolo 2 del Decreto 122/2017⁵⁰ del Ministero dello Sviluppo Economico definisce:

- “servizi sostitutivi di mensa resi a mezzo dei buoni pasto”, le somministrazioni di alimenti e bevande e le cessioni di prodotti alimentari pronti per il consumo effettuate dagli esercenti le attività elencate all'articolo 3 del Decreto⁵¹;
- “buono pasto”, il documento di legittimazione, anche in forma elettronica, che attribuisce al titolare, ai sensi dell'articolo 2002 del codice civile, il diritto ad ottenere il servizio sostitutivo di mensa per un importo pari al valore facciale del buono e, all'esercizio convenzionato, il mezzo per provare l'avvenuta prestazione nei confronti delle società di emissione.

Caratteristiche del buono pasto

I buoni pasto in forma cartacea devono riportare:

- il codice fiscale o la ragione sociale del datore di lavoro;
- la ragione sociale e il codice fiscale della società di emissione;
- il valore facciale espresso in valuta corrente;
- il termine temporale di utilizzo;
- uno spazio riservato all'apposizione della data di utilizzo, della firma del titolare e del timbro dell'esercizio convenzionato presso il quale il buono pasto viene utilizzato;
- la dicitura «Il buono pasto non è cedibile, ne' cumulabile oltre il limite di otto buoni, ne' commercializzabile o convertibile in denaro; può essere utilizzato solo se datato e sottoscritto dal titolare».

⁵⁰ Recante disposizioni di attuazione in materia di servizi sostitutivi di mensa, ai sensi dell'articolo 144, comma 5, del DLgs 50/2016.

⁵¹ Si tratta dei soggetti esercenti le seguenti attività: somministrazione di alimenti e bevande; attività di mensa aziendale ed interaziendale; vendita al dettaglio dei prodotti appartenenti al settore merceologico alimentare; vendita al dettaglio nei locali di produzione e nei locali attigui dei prodotti alimentari; vendita al dettaglio e per il consumo sul posto dei prodotti provenienti dai propri fondi effettuata dagli imprenditori agricoli, dai coltivatori diretti e dalle società semplici esercenti l'attività agricola; vendita al dettaglio dei prodotti alimentari, anche trasformati, nei locali adiacenti a quelli di produzione nel caso di soggetti esercenti l'attività di produzione industriale.

Nei buoni pasto in forma elettronica le indicazioni del datore di lavoro, della società di emissione, del valore facciale e del termine temporale sono associate elettronicamente ai medesimi in fase di memorizzazione; la data di utilizzo del buono pasto e i dati identificativi dell'esercizio convenzionato presso il quale il medesimo è utilizzato sono associati elettronicamente al buono pasto in fase di utilizzo; l'obbligo di firma del titolare del buono pasto è assolto associando, nei dati del buono pasto memorizzati sul relativo supporto informatico, un numero o un codice identificativo riconducibile al titolare stesso.

NEW

Limite di esenzione fiscale dei ticket restaurant

L'articolo 51, comma 2, lettera c) del Tuir stabilisce per i ticket restaurant una soglia complessiva giornaliera di non concorrenza alla formazione del reddito di lavoro dipendente.

Fino al periodo d'imposta 2019, tale soglia era pari a:

- 5,29 euro per i buoni pasto cartacei;
- 7 euro per buoni pasto emessi in forma elettronica.

La Legge di Bilancio 2020 ha modificato i predetti limiti di esclusione, prevedendo la riduzione - da 5,29 a 4 euro giornalieri - della quota non sottoposta a tassazione dei ticket cartacei e aumentando - da 7 a 8 euro - la soglia di non imponibilità dei ticket elettronici. L'intervento normativo ha, quindi, notevolmente aumentato la convenienza all'utilizzo dei buoni in formato elettronico rispetto a quelli cartacei.

L'importo massimo giornaliero va calcolato con riferimento a ciascun giorno lavorativo⁵². La modifica normativa riguarda solo i limiti di esclusione dal reddito di lavoro dipendente dei buoni pasto, mentre rimane inalterato l'importo di euro 5,29 con riferimento alle indennità sostitutive delle somministrazioni di vitto corrisposte agli addetti ai cantieri edili, ad altre strutture lavorative a carattere temporaneo o a unità produttive ubicate in zone dove manchino strutture o servizi di ristorazione.

La risoluzione 153/2004 ha chiarito che la fruizione di una pausa per il vitto costituisce condizione necessaria ai fini della non concorrenza al reddito di lavoro dipendente del buono pasto assegnato al lavoratore.

Il Decreto MISE del 7 giugno 2017, al contrario, ha stabilito che i buoni pasto sono utilizzati esclusivamente dai prestatori di lavoro subordinato, a tempo pieno o parziale, anche qualora l'orario di lavoro non preveda una pausa per il pasto.

⁵² Circolare 326/1997, paragrafo 2.2.3.

Operativamente, per usufruire del servizio, i dipendenti consumano il pasto in un esercizio convenzionato e consegnano il ticket restaurant, che permette l'identificazione dell'avente diritto alla prestazione sostitutiva di mensa. Nel caso il corrispettivo della prestazione sia superiore al valore facciale del ticket, sarà cura del dipendente integrare il corrispettivo.

Importo eccedente la franchigia di esenzione

Con la risoluzione 26/2010 sono stati forniti chiarimenti in merito alla rilevanza fiscale dei ticket restaurant ai fini della franchigia di esenzione dei fringe benefits prevista dall'art. 51, comma 3, del Tuir.

Secondo l'Agenzia delle entrate, l'evidenziazione del valore nominale sui ticket restaurant fa sì che gli stessi non possano essere considerati erogazioni in natura.

Di conseguenza, l'importo del loro valore nominale che eccede il limite di 4 euro (per i buoni cartacei) o 8 euro (per i buoni elettronici) non può rientrare nella franchigia di esenzione di 258,23 euro (elevata a 516,46 per i soli anni 2020 e 2021), ma concorrerà ordinariamente alla formazione del reddito.

Ai fini dell'imposta sul valore aggiunto, il buono pasto si colloca all'interno della categoria del buono monouso, posto che al momento della sua emissione è nota la disciplina applicabile ai fini alla cessione dei beni o alla prestazione dei servizi a cui il buono-corrispettivo dà diritto.

Utilizzo alternativo del servizio mensa e dei ticket restaurant

Il datore di lavoro è libero di scegliere la modalità che ritiene più adeguata alle proprie esigenze organizzative, al limite prevedendo anche più sistemi contemporaneamente.

E' possibile, per esempio, che una categoria di dipendenti fruisca del servizio mensa e contemporaneamente, per un'altra categoria, sia previsto il sistema di ticket restaurant (per esempio, per dipendenti che per non possano fruire della mensa aziendale per ragioni collegate alla mansione).

Non è consentito, invece, mantenere l'esenzione fiscale nel caso in cui lo stesso dipendente, nella stessa giornata lavorativa, sia destinatario del ticket restaurant e del servizio mensa. Inoltre, la compresenza di un'indennità sostitutiva e di un buono pasto, comporta la necessità di far concorrere integralmente al reddito del dipendente uno dei due strumenti assegnati.

Indennità di mensa per addetti ai cantieri edili e strutture lavorative a carattere temporaneo

Le erogazioni in denaro, sotto forma di indennità di mensa, beneficiano della soglia di esclusione dalla formazione del reddito fino a 5,29 euro, ma soltanto se attribuite agli addetti ai cantieri edili, nonché agli addetti ad altre strutture lavorative a carattere temporaneo o ad unità produttive ubicate in zone ove manchino strutture o servizi di ristorazione.

NEW

La risoluzione 41/2000 ha, inoltre, precisato che l'esclusione dell'indennità opera soltanto nei confronti di quei lavoratori per i quali ricorrono le seguenti condizioni:

- l'orario di lavoro deve comportare una pausa per il vitto;
- il dipendente deve essere addetto di un'unità produttiva, pertanto sono esclusi coloro che non sono stati stabilmente assegnati ad una "unità" intesa come sede di lavoro;
- l'unità produttiva deve essere ubicata in un luogo che, in relazione al periodo di pausa concesso per il pasto, non consenta di recarsi senza l'utilizzo di mezzi di trasporto al più vicino luogo di ristorazione, per l'utilizzo di buoni pasto.

Tali presupposti sono stati recentemente ribaditi con la risposta all'istanza di interpello n. 122 del 24 aprile 2020.

Qualora ricorrano le suddette condizioni e l'erogazione sia rivolta alla generalità o a categorie omogenee di dipendenti, l'indennità sostitutiva è esclusa dalla determinazione del reddito di lavoro dipendente fino all'importo di 5,29 euro.

Nel caso l'erogazione sia maggiore rispetto alla soglia di legge soltanto la parte eccedente concorre alla determinazione del reddito imponibile.

Indennità sostitutive di mensa e emergenza sanitaria da Covid-19

Con la risposta n. 301 del 2 settembre 2020, l'Agenzia delle entrate ha precisato che l'indennità erogata dal datore di lavoro durante il periodo emergenziale da Covid-19, in sostituzione della cd. "mensa diffusa", non concorre al reddito di lavoro dipendente per un importo giornaliero pari a 5,29 euro, come previsto per i dipendenti addetti di unità produttive ubicate in zone dove manchino strutture o servizi di ristorazione.

Nel caso oggetto dell'istanza di interpello, i dipendenti della società avevano sempre fruito del vitto mediante un'apposita card elettronica, utilizzabile presso esercizi convenzionati, secondo la modalità della cd. "mensa diffusa".

A seguito dell'emergenza sanitaria da Covid-19, i dipendenti che hanno prestato l'attività lavorativa in sede non hanno potuto utilizzare il proprio badge elettronico, in ragione della chiusura disposta temporaneamente per legge degli esercizi pubblici convenzionati. Vista l'impossibilità di fruire del pasto con le consuete modalità, l'Agenzia ha ritenuto che le indennità erogate in luogo dell'utilizzo del badge elettronico sono qualificabili come indennità sostitutive delle somministrazioni di vitto che, analogamente a quelle corrisposte agli addetti di unità produttive ubicate in zone dove manchino strutture o servizi di ristorazione, sono esenti da imposizione fino all'importo giornaliero di 5,29 euro.

2.5 SERVIZI DI TRASPORTO COLLETTIVO E ABBONAMENTI AL TRASPORTO PUBBLICO

IL SERVIZIO DI TRASPORTO COLLETTIVO

Ai sensi dell'articolo 51, comma 2, lettera d), del Tuir non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente i servizi di trasporto collettivo, rivolti alla generalità o a categorie di dipendenti⁵³ e finalizzati a raggiungere il luogo di lavoro.

Il servizio di trasporto, per essere agevolato fiscalmente, deve essere limitato alla tratta casa-lavoro - quindi dall'abitazione del lavoratore o da eventuali punti di raccolta alla sede di lavoro - e può essere gestito direttamente dal datore di lavoro⁵⁴ oppure può essere affidato a terzi, anche agli esercenti di servizi pubblici.

L'esempio tipico di servizio di trasporto collettivo, disciplinato dalla norma in commento, è rappresentato dalla navetta aziendale che consente ai dipendenti di recarsi a lavoro da un punto di raccolta definito.

Convenzioni con servizi pubblici

La gestione del servizio di trasporto collettivo può essere affidata dal datore di lavoro ad un soggetto terzo, sia ente pubblico che privato. In tale eventualità, è necessario che l'impresa stipuli un'apposita convenzione con il soggetto che erogherà il servizio.

Rientrano, ad esempio, tra coloro che possono fornire la prestazione del servizio: le società che gestiscono il servizio pubblico urbano o extra-urbano, aziende di trasporto private, il servizio taxi, purché la prestazione sia resa in modo collettivo⁵⁵.

Inoltre, per non assoggettare a tassazione il servizio di trasporto, è necessario che il lavoratore rimanga estraneo al rapporto economico intercorrente tra l'azienda ed il prestatore del servizio.

Sono, infatti, assoggettate interamente a tassazione:

- le indennità monetarie sostitutive del trasporto;
- l'eventuale rimborso al lavoratore del costo dei biglietti;
- le concessioni di facilitazioni sul prezzo dei biglietti che consentono di utilizzare i mezzi pubblici anche al di fuori degli orari di lavoro.

⁵³ Come chiarito nella circolare 326/97 e nella circolare 188/98, l'espressione "categorie di dipendenti" non va intesa solo con riferimento alle categorie previste nel codice civile (dirigenti, quadri, operai, ecc.), ma "a tutti i dipendenti di un certo tipo (ad esempio, tutti i dirigenti, o tutti quelli di un certo livello o una certa qualifica)".

⁵⁴ Indifferentemente attraverso l'utilizzo di mezzi di proprietà dell'azienda o da questi noleggiati.

⁵⁵ Circolare 326/1997, paragrafo 2.2.4.

Prestazioni e rimborsi dell'abbonamento al trasporto pubblico locale, regionale e interregionale

La Legge di Bilancio 2018⁵⁶ ha introdotto all'art. 51, comma 2, lettera d-bis) del Tuir una nuova ipotesi di esenzione relativa alla concessione ai dipendenti di abbonamenti al trasporto pubblico locale, regionale e interregionale.

In particolare, la norma stabilisce che non concorrono alla formazione del reddito: le somme erogate o rimborsate alla generalità o a categorie di dipendenti dal datore di lavoro o le spese da quest'ultimo direttamente sostenute, 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.

Soggetti beneficiari

Sono destinatari dell'agevolazione:

- i dipendenti;
- i familiari dei dipendenti indicati nell'articolo 12 del Tuir, purché siano fiscalmente a carico del lavoratore⁵⁷.

L'articolo 12 del Tuir, riguardante le detrazioni per carichi di famiglia, individua i seguenti familiari:

- il coniuge, non legalmente ed effettivamente separato;
- i figli legittimi, naturali, adottivi, affidati o affiliati;
- i genitori e, in loro mancanza, gli ascendenti prossimi, anche naturali;
- i generi e le nuore;
- il suocero e la suocera;
- i fratelli e le sorelle.

Inoltre, a decorrere dal 5 giugno 2016, l'unione civile tra due persone maggiorenni dello stesso sesso è equiparata al vincolo giuridico derivante dal matrimonio⁵⁸.

Al contrario, il vincolo derivante dalle convivenze di fatto non è equiparato giuridicamente a quello derivante dal matrimonio e, pertanto, il convivente *more uxorio* non potrà in nessun caso essere considerato un familiare ai fini della normativa fiscale.

⁵⁶ Articolo 1, comma 28, lett. b), della Legge 205/2017.

⁵⁷ A differenza di altre norme previste dal comma 2 dell'articolo 51 del Tuir, solo in questo caso è richiesto che il familiare sia fiscalmente a carico.

⁵⁸ Legge 76/2016.

Per beneficiare dell'esenzione prevista per gli abbonamenti al trasporto pubblico, i familiari devono essere a carico del lavoratore e, pertanto, devono avere un reddito complessivo non superiore a 2.840,51 euro, al lordo degli oneri deducibili.

Per i figli di età non superiore a 24 anni, a decorrere dal 1° gennaio 2019, il limite di reddito complessivo di 2.840,51 euro è elevato a 4.000 euro.

Ai fini dell'esclusione dal reddito di lavoro dipendente è necessario che l'abbonamento al trasporto pubblico sia offerto alla generalità dei lavoratori dipendenti o a categorie di dipendenti⁵⁹; pertanto, qualora l'abbonamento fosse messo a disposizione solo di taluni lavoratori, si configurerebbe un fringe benefit rilevante ai fini della formazione del reddito di lavoro dipendente.

Abbonamenti agevolati

È considerato "abbonamento al trasporto pubblico"⁶⁰ "il 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".

Gli abbonamenti devono, quindi, comportare un utilizzo non episodico del mezzo pubblico e il servizio deve operare in modo continuativo o periodico con itinerari, orari, frequenze e tariffe prestabilite.

La gestione del servizio di trasporto può essere affidata indifferentemente ad enti pubblici o soggetti privati, sulla base di specifiche concessioni o autorizzazioni.

Nell'eventualità in cui un dipendente di un'impresa in Italia sia residente in un Paese estero confinante, egli potrà fruire dell'agevolazione esclusivamente per la parte di trasporto che si svolge sul territorio nazionale; sarà quindi necessario scorporare dal costo dell'abbonamento la quota riferita alla tratta estera.

Non sono considerati "abbonamenti" e sono esclusi dalla norma agevolativa i seguenti titoli di viaggio⁶¹:

- biglietti a durata oraria, anche superiore a quella giornaliera (ad esempio biglietto giornaliero o a tempo di 72 ore);
- carte di trasporto integrate, che includono nell'offerta anche servizi ulteriori rispetto a quelli di trasporto⁶².

Per beneficiare dell'esclusione prevista dalla lettera d-bis) dell'articolo 51, comma 2, del Tuir, inoltre, è necessario che l'abbonamento sia nominativo o, comunque, sia riconducibile al dipendente o ad un suo familiare fiscalmente a carico. Inoltre, nel caso di

⁵⁹ L'espressione "categorie di dipendenti" non va intesa soltanto con riferimento alle categorie previste dal codice civile (dirigenti, quadri, operai...), bensì a tutti i lavoratori "di un certo tipo" (ad esempio tutti quelli che hanno un certo livello o una certa qualifica) o che si trovano nella "medesima situazione". In tal senso circolare 326/1997

⁶⁰ Circolare 19/2008 e 5/2018.

⁶¹ Circolare n. 5/2018.

⁶² Ad esempio, le carte turistiche o i biglietti che consentono l'accesso anche a musei o spettacoli.

rimborso del costo sostenuto dal dipendente, il giustificativo prodotto (ricevuta, fattura o quietanza di pagamento) dovrebbe recare gli estremi dell'abbonamento al quale si riferisce. In assenza di tali condizioni il dipendente potrebbe produrre una autodichiarazione al datore di lavoro che completi tutte le informazioni necessarie⁶³.

Modalità di acquisto dell'abbonamento

L'esenzione prevista dalla lettera d-bis) dell'articolo 51, comma 2, del Tuir trova applicazione sia nell'ipotesi di concessione da parte del datore di lavoro di abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale, sia alle somme erogate per l'acquisto di tali abbonamenti o a titolo di rimborso delle relative spese.

Il regime fiscale di favore è riconosciuto, inoltre, sia nell'ipotesi in cui il benefit sia erogato dal datore di lavoro volontariamente sia nell'ipotesi in cui sia erogato in esecuzione di disposizioni di contratto, accordo o di regolamento aziendale.

Detrazione per l'acquisto degli abbonamenti al trasporto pubblico

La Legge di Bilancio 2018 ha anche ripristinato la possibilità di detrarre i costi sostenuti dal contribuente per il pagamento degli abbonamenti al trasporto pubblico⁶⁴.

Il dipendente, quindi, al fine di recuperare le spese sostenute per gli abbonamenti ai trasporti, potrà scegliere tra:

- l'acquisto o il rimborso del costo da parte del datore di lavoro, se previsto dalle politiche di *welfare* aziendale dell'impresa;
- la detrazione dalla propria imposta lorda del 19% del costo sostenuto per l'acquisto, fino ad un massimo di 250 euro annui.

Le due misure sono alternative; pertanto, nel caso in cui il dipendente fruisca del rimborso dal datore di lavoro dei costi sostenuti per acquistare l'abbonamento non potrà portare il relativo importo in detrazione nella propria dichiarazione dei redditi, in quanto la spesa non è stata da lui materialmente sostenuta.

NEW

Abbonamenti al car sharing e bike sharing

Non rientrano nelle ipotesi contemplate dalla lettera d-bis) dell'articolo 51, comma 2, del Tuir, la concessione o il rimborso di abbonamenti al car sharing, bike sharing o noleggio di monopattini elettrici. In tali casi, infatti, non si tratta di servizi di "trasporto pubblico locale", ma di un mero noleggio dei mezzi di trasporto.

Pertanto, il valore degli abbonamenti concessi ai dipendenti deve concorrere alla formazione del reddito dei beneficiari, fatta salva la possibilità di applicare - per le prestazioni diverse dai rimborsi - la franchigia di esenzione dell'articolo 51, comma 3 del Tuir, secondo cui "non concorre a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi

⁶³ Circolare 19/2008, confermata dall'Agenzia delle entrate nelle risposte rese a "Telefisco 2019".

⁶⁴ Fattispecie contenuta nella nuova lettera i-decies), del 1° comma, dell'articolo 15, del Tuir, introdotta dall'articolo 1, comma 28, lettera a), della Legge 205/2017.

prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta a euro 258,23" (elevato a 516,46 euro per i soli anni 2020 e 2021).

Ai fini della verifica della franchigia occorre, tuttavia, considerare tutti i benefit erogati al dipendente nel periodo d'imposta e se il loro valore complessivo supera il limite di legge, tutto concorre alla formazione del reddito.

Voucher mobilità sostenibile

L'Agenzia delle entrate, in risposta all'interpello n. 293 del 30 agosto 2020, ha illustrato le modalità di tassazione dei c.d. "bonus mobilità", erogati gratuitamente dalle imprese ai propri dipendenti.

In particolare, il "Programma sperimentale nazionale di mobilità sostenibile casa-scuola e casa-lavoro", di cui al Decreto Ministeriale 208/2016, consiste nel riconoscimento di incentivazioni proporzionate ai km percorsi con modalità di trasporto sostenibile, attraverso l'emissione di voucher validi per l'acquisto di abbonamenti al car/bike sharing, di titoli di viaggio utilizzabili per il trasporto pubblico locale o per l'acquisto di biciclette e monopattini.

L'interpello è stato proposto da una città metropolitana capofila di un gruppo di Comuni aderenti al progetto, intenzionati ad erogare ai dipendenti che raggiungono la sede di lavoro con modalità di trasporto sostenibile, in sostituzione dell'auto privata, dei buoni prepagati, di valore pari a euro 0,25/km, con un tetto massimo all'importo di 50 euro/mese.

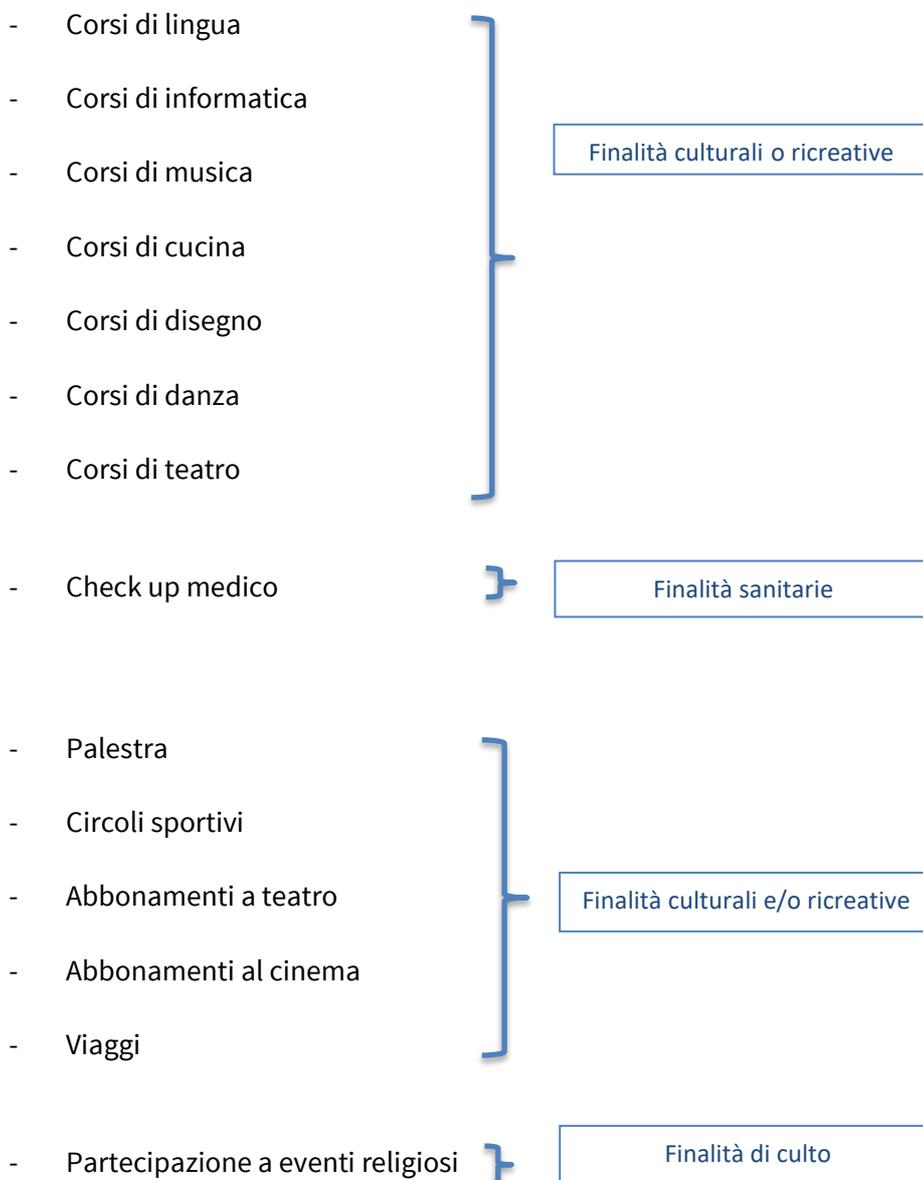
Secondo l'Agenzia delle entrate, l'emissione di tali buoni non rientra né nella fattispecie del servizio di trasporto collettivo, ai sensi dell'articolo 51, comma 2, lettere d) del Tuir, né in quella prevista gli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale, ai sensi della successiva lettera d-bis), ma costituisce benefit in natura ai sensi dell'articolo 51, comma 3 del Tuir.

Pertanto, l'iniziativa aziendale non concorrerà alla formazione del reddito solo se l'ammontare complessivo dei benefit erogati al dipendente nel periodo d'imposta non superi la franchigia di esenzione di 258,23 euro (elevata a 516,46 euro per i soli anni 2020 e 2021).

2.6 L'UTILIZZAZIONE DELLE OPERE E SERVIZI DI UTILITÀ SOCIALE

In base articolo 51, comma 2, lettera f) del Tuir non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente l'utilizzazione delle opere e dei servizi offerti dal datore di lavoro alla generalità o a categorie di dipendenti e ai loro familiari, aventi finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto.

A titolo esemplificativo, possono rientrare nelle finalità della norma agevolativa i seguenti servizi:



Sono beneficiari della norma sono sia i dipendenti che i loro familiari, indicati nell'articolo 12 del Tuir⁶⁵, anche quelli non fiscalmente a carico.

L'iniziativa aziendale può essere adottata dal datore di lavoro volontariamente o in ottemperanza a disposizioni di contratto, accordo o regolamento aziendale.

⁶⁵ Per l'indicazione dei familiari si rinvia al capitolo 2 "Le componenti che non concorrono alla formazione del reddito" paragrafo 2.5.

Le condizioni per accedere al beneficio

Le opere e i servizi previsti dalla lettera f) non concorrono alla formazione del reddito a condizione che:

- siano messi a disposizione della generalità o di categorie di dipendenti⁶⁶;
- perseguano specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale, sanitaria o culto;
- riguardino esclusivamente prestazioni in natura e non erogazioni sostitutive in denaro;
- siano forniti dal datore di lavoro direttamente o tramite strutture esterne; in tal caso, il dipendente non deve intervenire nel rapporto economico tra l'azienda ed il terzo erogatore del servizio⁶⁷. Restano, infatti, escluse dall'ambito applicativo della disposizione in esame le erogazioni di somme di denaro, anche indirette, da parte del datore di lavoro, compresi i rimborsi o le anticipazioni di spese sostenute dal lavoratore⁶⁸.

Con particolare riferimento a quest'ultimo punto, l'Agenzia delle entrate, con la risoluzione 55 del 25 settembre 2020, ha precisato che il dipendente non soltanto deve rimanere estraneo del rapporto economico tra il datore di lavoro e l'erogatore del servizio, ma non deve negoziare con quest'ultimo alcuna condizione relativa alla sua fruizione (come ad esempio il prezzo, la durata o modifiche al servizio che risultino adattate alle sue richieste).

In sostanza - chiarisce l'Agenzia - il valore dei benefit non è soggetto a tassazione nella sola ipotesi in cui al dipendente venga riconosciuta la possibilità di aderire o meno all'offerta del datore di lavoro, senza pertanto poter pattuire altri aspetti relativi alla fruizione dell'opera o del servizio.

Laddove, invece, i servizi fossero predisposti dal datore di lavoro o dal terzo erogatore in ragione di specifiche esigenze del singolo lavoratore o dei suoi familiari, si configurerebbe un aggiramento della norma, con conseguente ripresa a tassazione dei valori erogati.

Il regime fiscale in capo al datore di lavoro: il limite di deducibilità dell'art. 100

Le opere e i servizi di utilità sociale possono essere offerti dal datore di lavoro al dipendente ed ai suoi familiari volontariamente oppure in via obbligatoria, cioè mediante la formalizzazione di un obbligo negoziale derivante da disposizioni di contratto, accordo o regolamento aziendale.

⁶⁶ L'espressione "categorie di dipendenti" non va intesa soltanto con riferimento alle categorie previste dal codice civile (dirigenti, quadri, operai...), bensì a tutti i lavoratori "di un certo tipo" (ad esempio tutti quelli che hanno un certo livello o una certa qualifica) o che si trovano nella "medesima situazione". In tal senso circolare 326/1997.

⁶⁷ A livello operativo, ciò significa il datore di lavoro deve pagare direttamente il terzo gestore del servizio.

⁶⁸ Risoluzione n. 26/2010.

La volontarietà o l'obbligatorietà nell'erogazione dei benefit in esame non incidono sulla determinazione del reddito di lavoro dipendente (in entrambi i casi i servizi sono detassati in capo al lavoratore al ricorrere delle altre condizioni previste dalla norma), ma costituisce il limite di discriminazione in relazione alla deducibilità dei costi sostenuti dal datore di lavoro.

L'articolo 100, comma 1, del Tuir dispone che:

- qualora il datore di lavoro eroghi i servizi volontariamente i costi sostenuti sono deducibili dal reddito d'impresa limitatamente al 5x1000 dell'ammontare delle prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi;
- nel caso di erogazione derivante da contratto, accordo o regolamento aziendale i costi sostenuti dal datore di lavoro sono integralmente deducibili⁶⁹.

Nel caso in cui l'iniziativa aziendale sia formalizzata in un regolamento, per non incorrere nel limite di deducibilità fiscale del 5x1000 è necessario che il datore di lavoro si assuma uno specifico obbligo negoziale, che non gli consenta di modificare o ritrattare unilateralmente gli impegni assunti nei confronti dei lavoratori⁷⁰.

Nella circolare 5/2018, l'Agenzia delle entrate ha precisato che i benefit disciplinati dalle lettere f-bis, f-ter e f-quater del comma 2 dell'articolo 51 del Tuir costituiscono una *"specificazione degli oneri di utilità sociale indicati nella lettera f e in quanto tali da disciplinare unitariamente"*.

Non è chiaro se, con questa formulazione, l'Agenzia abbia voluto estendere il regime di deducibilità parziale non solo ai servizi previsti dalla lettera f, ma anche ai benefit delle successive lettere f-bis, f-ter e f-quater erogati su base volontaria.

Tale interpretazione non sembra corrispondere al dato letterale della norma e sarebbe, pertanto, opportuno un ulteriore chiarimento da parte dell'Agenzia delle entrate.

Si ribadisce, tuttavia, che la scelta del datore di lavoro tra l'erogazione su base volontaria oppure in ottemperanza ad un vincolo negoziale è idonea ad incidere esclusivamente sull'aspetto della deducibilità dei costi sostenuti dall'impresa. In entrambi i casi, infatti, l'utilizzo dei servizi da parte dei lavoratori non concorre alla formazione del reddito di lavoro dipendente.

⁶⁹ Ai sensi dell'articolo 95, comma 1, del Tuir.

⁷⁰ Circolare n. 5/2018. A tal fine, sarebbe opportuno evitare formulazioni testuali che lascino la facoltà al datore di lavoro di cessare unilateralmente e discrezionalmente l'implementazione e l'efficacia dell'erogazione dei benefit, come chiarito nell'interpello della DRE Lombardia n. 954-1417/2016 del 29 novembre 2016.

2.7 SERVIZI DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE

In base all'articolo 51, comma 2, lett. f-bis)⁷¹ non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità o a categorie di dipendenti⁷² per la fruizione, da parte dei loro familiari dei servizi di educazione e istruzione, anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, e per la frequenza di ludoteche e centri estivi e invernali.

La norma prevede espressamente che i beneficiari siano esclusivamente i familiari dei dipendenti previsti dall'articolo 12 del Tuir⁷³, anche quelli non fiscalmente a carico del lavoratore. I servizi di educazione e istruzione possono essere offerti dal datore di lavoro direttamente, tramite terzi oppure attraverso il rimborso monetario di spese già sostenute dal lavoratore.

In tal caso, il valore rimborsato deve essere pari al massimo a quello sostenuto dal lavoratore e il datore di lavoro è tenuto a conservare apposita documentazione che comprovi l'utilizzo delle somme corrisposte al lavoratore per le finalità indicate dalla norma.

In merito alla conservazione dei giustificativi esibiti dal dipendente, l'Agenzia delle entrate ⁷⁴ ha precisato che tali documenti devono possedere i requisiti dell'immodificabilità, integrità ed autenticità⁷⁵ prescritti per i documenti informatici aventi rilevanza fiscale. Laddove il datore di lavoro garantisca tali caratteristiche, i documenti analogici possono essere sostituiti dalle relative copie informatiche⁷⁶.

Le fattispecie agevolate e i “servizi affini”

Sono agevolate dalla norma tutte le spese connesse alla frequenza delle scuole di ogni ordine e grado⁷⁷, comprese anche le rette degli asili nido e delle scuole materne⁷⁸ e tutti quei servizi integrativi e di mensa collegati. In considerazione dell'ampia formulazione della disposizione, inoltre, rientrano tra i servizi agevolati anche il trasporto scolastico, le gite didattiche, le visite d'istruzione e tutte le iniziative incluse nell'offerta formativa scolastica, i libri di testo scolastici e i servizi di *baby-sitting*⁷⁹.

⁷¹ Modificata dall'articolo 1, comma 190, lett. a), n. 2), della Legge 208/2015.

⁷² L'espressione “categorie di dipendenti” non va intesa soltanto con riferimento alle categorie previste dal codice civile (dirigenti, quadri, operai...), bensì a tutti i lavoratori “di un certo tipo” (ad esempio tutti quelli che hanno un certo livello o una certa qualifica) o che si trovano nella “medesima situazione”. In tal senso circolare 326/1997.

⁷³ Per l'indicazione dei familiari si rinvia al capitolo 2 “Le componenti che non concorrono alla formazione del reddito” paragrafo 2.5.

⁷⁴ Risoluzione 96/2017.

⁷⁵ Ai sensi dell'articolo 2 del D.M. 17 giugno 2014 e dall'articolo 3 dei D.P.C.M. 13 novembre 2014 e 3 dicembre 2013.

⁷⁶ Le copie informatiche devono possedere i criteri previsti dall'articolo 22 del DLgs 82/2005 (cd. “Codice dell'Amministrazione Digitale” o “CAD”) e dall'articolo 4 del D.M. 17 giugno 2014.

⁷⁷ Asili nido, scuola d'infanzia, scuola primaria, scuola secondaria di primo e secondo grado, università e master port-laurea.

⁷⁸ La versione previgente della norma agevolava espressamente solo gli asili nido e non faceva riferimento alle scuole materne. Tale interpretazione restrittiva era stata confermata dalla Corte Costituzionale con la sentenza 344/2008.

⁷⁹ Circolare n. 28/2016.

Cumulabilità con il “Bonus asilo nido”

L’Agenzia delle entrate, con l’interpello n. 164 del 28 dicembre 2018, ha fornito una interessante risposta in merito alla cumulabilità del contributo “Bonus asilo nido” e i benefici previsti dall’articolo 51, comma 2, lettera f-bis), del Tuir.

A parere dell’Agenzia, la non concorrenza al reddito di lavoro dipendente opera solo sulla differenza tra l’importo del rimborso erogato datore di lavoro e quello relativo al contributo erogato dall’INPS.

Solo in tale ipotesi, infatti, le spese per la frequenza dell’asilo nido risultano effettivamente rimaste a carico del lavoratore.

Lo stesso principio trova applicazione anche qualora il rimborso delle spese per la frequenza dell’asilo nido sia corrisposto in sostituzione del premio di risultato, erogato ai sensi dell’articolo 1, commi 182-189, della Legge 208/2015.

Le borse di studio a favore dei familiari del dipendente

Oltre alle spese di educazione e istruzione, la lettera f-bis) dell’articolo 51, comma 2, del Tuir esclude da tassazione anche le borse di studio a favore dei familiari del dipendente, già contemplate anche nella versione previgente della norma.

Nella definizione di “borse di studio” rientrano:

- gli assegni, i premi di merito e i sussidi per fini di studio, anche a prescindere da particolari requisiti di merito⁸⁰;
- gli incentivi economici agli studenti che conseguono livelli di eccellenza nell’ambito scolastico.

Anche in tal caso, il beneficio deve essere rivolto alla generalità o categorie di dipendenti per i familiari previsti dall’articolo 12 del Tuir, anche non fiscalmente a carico.

NEW

Borse di studio e raggiungimento di risultati di eccellenza

L’Agenzia delle entrate, con la risposta all’interpello n. 311 del 30 aprile 2021, ha chiarito che per poter beneficiare del regime fiscale della non concorrenza alla formazione del reddito, l’ammontare delle borse di studio riconosciute a favore dei familiari dei dipendenti deve essere congruo e correlato al conseguimento di risultati di eccellenza scolastica.

L’istanza di interpello è stata presentata da una società che intende assegnare delle borse di studio a favore dei figli dei dipendenti, alla sola condizione che sia attestata l’iscrizione

⁸⁰ Circolare n. 238/2000.

e la frequenza scolastica da parte dei beneficiari, il superamento dell'anno scolastico o lo svolgimento di un percorso universitario.

A parere dell'Agenzia, poiché l'erogazione della borsa di studio è prevista per il normale svolgimento del percorso scolastico, non è applicabile l'articolo 51, comma 2, lett. f-bis), non essendo la borsa di studio commisurata a risultati di eccellenza o erogata a titolo di rimborso delle spese di iscrizione o a copertura delle rette.

2.8 ASSISTENZA AI FAMILIARI ANZIANI E NON AUTOSUFFICIENTI

Non concorrono a formare il reddito, ai sensi dell'articolo 51, comma 2, lettera f-ter) le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità o a categorie di dipendenti per la fruizione di servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti⁸¹.

I beneficiari della norma sono esclusivamente i familiari indicati nell'articolo 12 del Tuir⁸², anche non fiscalmente a carico del dipendente, che siano anziani (con un'età superiore a 75 anni⁸³) o non autosufficienti.

Le prestazioni, per essere agevolate fiscalmente, possano essere offerte dal datore direttamente, tramite terzi oppure con l'erogazione di somme di denaro a titolo di rimborso di spese già sostenute dal lavoratore. In tal caso, il datore di lavoro ha l'obbligo di conservare la documentazione esibita dal dipendente, comprovante la spesa sostenuta per la finalità previste dalla norma.

Lo stato di non autosufficienza

Sono considerati non autosufficienti coloro che non sono in grado di compiere gli atti ordinari della vita quotidiana, come ad esempio assumere alimenti, svolgere le funzioni fisiologiche o provvedere all'igiene personale, deambulare e indossare gli indumenti⁸⁴.

Sono, inoltre, considerate non autosufficienti le persone che necessitano di una sorveglianza continuativa a causa di patologie.

La condizione di non autosufficienza può derivare anche dalla ricorrenza di una sola delle circostanze esemplificativamente richiamate e deve risultare da un'apposita certificazione medica.

I bambini che non hanno particolari patologie non possono essere ricompresi nella definizione normativa di "non autosufficienti".

⁸¹ La nuova lettera f-ter), del comma 2, dell'articolo 51, del Tuir è stata introdotta dall'articolo 1, comma 190, della Legge 208/2015.

⁸² Per l'indicazione dei familiari si rinvia al capitolo 2 "Le componenti che non concorrono alla formazione del reddito" paragrafo 2.5.

⁸³ Circolare n. 28/2016.

⁸⁴ Circolare n. 2/2005.

→ Schema riassuntivo dei benefit previsti dall'articolo 51, comma 2, del Tuir

Norma	Beneficiari	Modalità	Condizioni
<i>Servizi di trasporto collettivo – Lett. d)</i>	Dipendenti	Acquisto diretto	Solo il tragitto casa-lavoro Se erogato da terzi, il lavoratore deve essere estraneo al rapporto tra l'azienda ed il vettore
<i>Abbonamenti al trasporto pubblico – Lett. d-bis)</i>	Dipendenti e familiari, solo fiscalmente a carico	- Acquisto diretto - Rimborso - Voucher	L'erogazione può essere volontaria o in adempimento ad un obbligo negoziale
<i>Opere e servizi di utilità sociale – Lett. f)</i>	Dipendenti e familiari, anche non a carico	- Acquisto diretto - Voucher	Il lavoratore deve essere estraneo al rapporto tra l'azienda e l'erogatore del servizio L'erogazione può essere volontaria o in adempimento ad un obbligo negoziale
<i>Servizi di formazione e istruzione – Lett. f-bis)</i>	Familiari, anche non a carico	- Acquisto diretto - Rimborso - Voucher	L'erogazione può essere volontaria o in adempimento ad un obbligo negoziale
<i>Assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti – Lett. f-ter)</i>	Familiari, anche non a carico	- Acquisto diretto - Rimborso - Voucher	L'erogazione può essere volontaria o in adempimento ad un obbligo negoziale

3

Piani di azionariato e stock options

Tra i compensi in natura che possono essere concessi dalle aziende nell'ambito del rapporto di lavoro è prevista anche l'offerta di azioni, normalmente finalizzata a rafforzare il legame con i dipendenti in modo da coinvolgerli nei destini economici della società, con conseguente miglioramento della produttività.

La disciplina fiscale delle azioni assegnate ai dipendenti è stata riformata dal DL 112/2008. La normativa risultante dalla modifica evidenzia due ipotesi di piani di azionariato, sottoposti a un trattamento fiscale differente:

- azioni offerte alla generalità dei dipendenti, disciplinate dall'articolo 51, comma 2, lettera g) del Tuir;
- azioni offerte a singoli dipendenti, previste in origine dalla successiva lettera g-bis), abrogata a decorrere dal 25 giugno 2008.

3.1 PIANI DI AZIONARIATO DIFFUSO

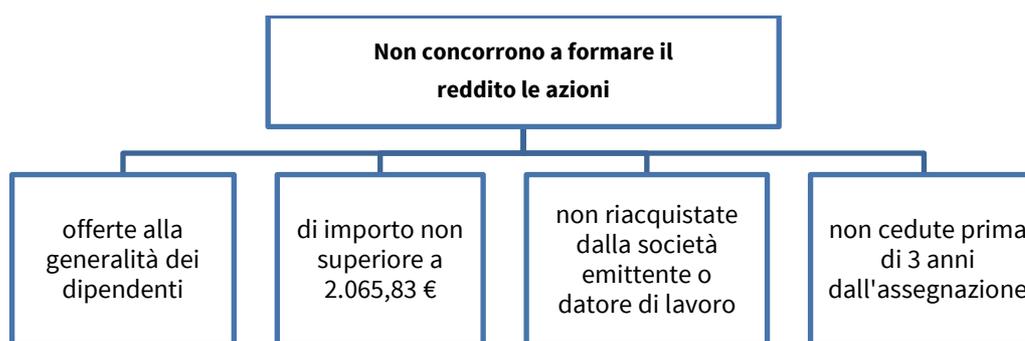
La disciplina fiscale delle azioni assegnate alla generalità dei dipendenti (c. d. piani di azionariato diffuso) è regolata dalla lettera g) dell'articolo 52, comma 2, del Tuir, secondo la quale non concorrono a formare il reddito:

“il valore delle azioni offerte alla generalità dei dipendenti per un importo non superiore complessivamente nel periodo d'imposta a euro 2.065,83, a condizione che non siano

riacquistate dalla società emittente o dal datore di lavoro o comunque cedute prima che siano trascorsi almeno tre anni dalla percezione; qualora le azioni siano cedute prima del predetto termine, l'importo che non ha concorso a formare il reddito al momento dell'acquisto è assoggettato a tassazione nel periodo d'imposta in cui avviene la cessione”.

In base al dettato normativo, le azioni offerte ai dipendenti non concorrono a formare il reddito a condizione che:

- siano destinate alla generalità dei dipendenti;
- il loro valore non sia superiore a 2.065,83 euro per ciascun periodo d'imposta;
- non siano cedute prima che siano trascorsi almeno 3 anni dalla loro assegnazione e non siano acquistate dalla società emittente oppure dal datore di lavoro⁸⁵.



Soggetto emittente

In base al comma 2-bis dell'articolo 51, comma 2, del Tuir l'agevolazione non riguarda solo ed esclusivamente le azioni emesse dall'impresa con la quale il soggetto beneficiario ha instaurato il rapporto di lavoro, ma vale anche per le azioni emesse:

- da società che direttamente o indirettamente controllano la medesima impresa (c.d. società madre)⁸⁶;
- ne sono controllate (c.d. società figlie);
- sono controllate dalla stessa società che controlla l'impresa (c.d. società sorelle).

⁸⁵ Se tale ultimo requisito non viene rispettato l'importo delle azioni che non ha concorso a formare il reddito di lavoro dipendente è assoggettato a tassazione nel periodo d'imposta in cui è avvenuta la cessione.

⁸⁶ La risoluzione 376/2007 richiama la nozione civilistica di controllo, aspetto per altro già chiarito con la circolare 326/1997 "...il riferimento fatto alle società controllanti e controllate va inteso secondo i criteri di cui all'articolo 2359 del codice civile".

Soggetti beneficiari

Per beneficiare dell'esenzione prevista dalla norma, l'offerta delle azioni deve essere rivolta alla generalità dei dipendenti.

L'Agenzia delle entrate ha chiarito che dall'offerta non possono essere esclusi i lavoratori a tempo parziale, in quanto ogni limitazione connessa all'orario di lavoro rende inapplicabile il beneficio previsto della norma⁸⁷.

L'Amministrazione finanziaria ha chiarito, inoltre, che il requisito della generalità dei dipendenti deve sussistere al momento iniziale del piano di azionariato diffuso⁸⁸. Tale requisito non viene meno quando il piano escluda i lavoratori presenti in azienda da poco tempo (esempio da meno di 3 mesi), dal momento che l'arco temporale preso in considerazione può essere garanzia di un reale inserimento funzionale del lavoratore nell'impresa⁸⁹.

Non possono essere ricompresi tra i beneficiari della norma agevolativa gli ex dipendenti, anche se i medesimi hanno lavorato per l'azienda per un numero consistente di anni⁹⁰.

Tipologia di azioni

La norma non prevede alcuna distinzione tra azioni già in circolazione e azioni di nuova emissione. Possono fruire, pertanto, del regime fiscale agevolato sia i piani di azionariato che prevedono l'attribuzione di nuove azioni sia quelli aventi ad oggetto l'assegnazione di azioni già in circolazione e detenute dalla società datrice di lavoro o da altra società del gruppo.

Oggetto dell'agevolazione

Qualora sussistano tutte le condizioni richieste dall'articolo 51, comma 2, lettera g), del Tuir, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente le azioni attribuite ai dipendenti per un valore complessivo non superiore a 2.065,83 euro per ciascun periodo d'imposta⁹¹. Nel caso di superamento della soglia la tassazione opera solo sulla parte eccedente.

Il limite dei 2.065,83 euro è riferibile all'intero periodo d'imposta e non alle singole attribuzioni; pertanto, se un dipendente beneficia di diverse assegnazioni di azioni nell'ambito dello stesso anno, sia a titolo gratuito che oneroso, si dovrà procedere alla somma per verificare l'eventuale superamento della soglia.

⁸⁷ Risoluzione 3/2002 e risoluzione 129/2004.

⁸⁸ Risoluzione 97/2005.

⁸⁹ Risoluzione 129/2004.

⁹⁰ Risoluzione 97/2005.

⁹¹ In caso di conversione di un premio "detassabile", il lavoratore può convertire il premio in azioni anche oltre il limite di 2.065,83 euro. Per maggiori approfondimenti si rinvia al capitolo 9, paragrafo 9.2 "Conversione in azioni".

Il limite dei 2.065,83 euro deve essere considerato, inoltre, al netto di quanto eventualmente corrisposto dal dipendente⁹².

Ad esempio:

- valore normale delle azioni: 5.000 euro
- importo corrisposto dal dipendente: 2.000 euro
- reddito da assoggettare a tassazione in capo al lavoratore: 934,17 euro [(5.000 - 2.000) - 2.065,83].

Condizione temporale

La non concorrenza al reddito di lavoro dipendente è legata al fatto che le azioni non siano cedute prima che siano trascorsi almeno 3 anni dalla loro assegnazione. Nell'ipotesi di mancato rispetto del termine, l'importo non assoggettato ad imposizione al momento dell'assegnazione deve essere tassato nel periodo d'imposta in cui avviene la cessione⁹³.

Ai fini della verifica del rispetto della condizione temporale, si pone il problema dell'individuazione delle azioni cedute dal dipendente nel caso in cui lo stesso abbia ricevuto più assegnazioni in diverse annualità. In questo caso l'Amministrazione finanziaria nella risoluzione 186/2002 ha ritenuto corretta l'applicazione del c.d. criterio FIFO (*first in - first out*), in base al quale si considerano cedute per prime le azioni acquistate in data meno recente.

L'Agenzia delle entrate, nel medesimo documento di prassi, ha inoltre chiarito che la tassazione deve essere effettuata nel periodo di paga in cui si verifica il presupposto impositivo, ossia la cessione delle azioni, e non in sede di conguaglio di fine anno. Il periodo di paga coincide con il primo periodo utile, successivo alla avvenuta conoscenza del presupposto impositivo, anche a seguito di apposita comunicazione del dipendente.

Il limite temporale previsto dalla norma non rileva qualora la cessione delle azioni sia richiesta *ex lege*⁹⁴.

Non è considerato tale, l'obbligo di cessione delle azioni eventualmente previsto in caso di cessazione del rapporto di lavoro; pertanto, qualora la cessione avvenga prima dei tre anni, il valore delle stesse deve essere assoggettato a tassazione⁹⁵.

⁹² Circolare 98/2000, risposta 5.1.5.

⁹³ Circolare 30/2000 e 98/2000.

⁹⁴ Risoluzione 118/2005.

⁹⁵ Risoluzione 174/2007.

Cessione delle azioni al datore di lavoro o alla società emittente

La cessione delle azioni al datore di lavoro o alla società emittente⁹⁶ non è vincolata ad alcun arco temporale al fine della perdita dell'agevolazione. Pertanto, in caso di cessione delle azioni al datore/società emittente le stesse saranno riprese a tassazione anche qualora l'effettiva cessione sia avvenuta successivamente ai tre anni⁹⁷.

L'agevolazione viene meno, inoltre, anche nel caso in cui i dipendenti aderiscano ad un'offerta pubblica d'acquisto mediante la sottoscrizione di un accordo per la vendita delle azioni - oltre il termine triennale di possesso - con il soggetto che ha lanciato l'OPA sulla società datrice di lavoro, se ai dipendenti era noto che l'offerta era finalizzata ad assumere il controllo della società⁹⁸.

Determinazione del valore tassato e valore normale

Come anticipato in premessa, concorre in ogni caso a formare reddito di lavoro dipendente l'importo corrispondente alla differenza tra il valore delle azioni, ridotto dell'importo di 2.065,83 euro, e l'eventuale importo pagato dal dipendente⁹⁹.

Il valore delle azioni, al fine del predetto calcolo, dovrà essere determinato all'atto dell'assegnazione in base al "valore normale", previsto dall'articolo 9, comma 4, del Tuir. Non assumono invece rilevanza le modalità individuate dall'azienda per determinare il prezzo di sottoscrizione delle azioni da parte dei dipendenti.

L'articolo 9, comma 4, del Tuir stabilisce che il valore normale è determinato:

- per le azioni, obbligazioni e altri titoli negoziati in mercati regolamentati italiani o esteri, in base alla media aritmetica dei prezzi rilevati nell'ultimo mese;
- per le altre azioni, per le quote di società non azionarie e per titoli o quote di partecipazione al capitale di enti diversi dalle società, in proporzione al valore del patrimonio netto della società o ente, ovvero, per le società o enti di nuova costituzione, all'ammontare complessivo dei conferimenti;
- per le obbligazioni e gli altri titoli diversi da quelli indicati in precedenza, comparativamente al valore normale dei titoli aventi analoghe caratteristiche negoziati in mercati regolamentati italiani o esteri e, in mancanza, in base ad altri elementi determinabili in modo obiettivo.

⁹⁶ Oppure società che direttamente o indirettamente controllano la medesima impresa, ne sono controllate o sono controllate dalla stessa società che controlla l'impresa.

⁹⁷ Risoluzione 5/2008.

⁹⁸ Risoluzione 5/2008.

⁹⁹ Risoluzione 129/2004.

Calcolo della media dei prezzi

Per determinare il valore normale, l'Agenzia delle entrate ha chiarito¹⁰⁰ che per “ultimo mese” non si intende il mese solare precedente, ma il periodo che va dal giorno di riferimento (quello di assegnazione) allo stesso giorno del mese solare precedente. Ai fini del calcolo della media occorre assumere, quale divisore, soltanto i giorni di effettiva quotazione del titolo, cioè quelli cui si riferiscono le quotazioni prese a base del calcolo. Pertanto, se nel periodo considerato - che va dal primo giorno di riferimento allo stesso giorno del mese solare precedente - non sono state effettuate rilevazioni dei prezzi, si deve fare riferimento al primo mese solare antecedente nel corso del quale risulta effettuata la suddetta rilevazione.

Al fine della determinazione del valore normale, nel caso in cui il giorno di assegnazione dovesse cadere in un giorno festivo, lo stesso è prorogato di diritto al giorno seguente non festivo, in conformità al criterio stabilito dall'articolo 2963 del codice civile¹⁰¹.

Valore normale delle azioni in società non quotate

Nel caso di azioni in società non quotate il valore normale deve essere determinato in proporzione al valore del patrimonio netto effettivo della società emittente¹⁰².

Azioni in valuta estera

Il confronto tra il valore normale dei titoli al momento dell'esercizio dell'opzione ed il prezzo pagato dal lavoratore viene effettuato alla data dell'assegnazione sulla base dei valori espressi in valuta estera, non rilevando le eventuali differenze di cambio¹⁰³.

Modalità tassazione in caso di dipendente cessato

La Direzione Regionale delle entrate della Lombardia ha chiarito quali devono essere le modalità di tassazione del reddito derivante dall'assegnazione di piani di stock option, nel caso in cui l'esercizio del diritto d'opzione da parte del dipendente sia esercitato successivamente alla data di cessazione del rapporto di lavoro¹⁰⁴.

In particolare, nel caso in cui il percettore di tali redditi non abbia rapporti di lavoro in corso con altri datori di lavoro o non percepisca alcun trattamento pensionistico, le ritenute relative al reddito di lavoro dipendente derivante dalla cessione delle azioni devono essere operate dal datore di lavoro che aveva assegnato le azioni, previa comunicazione da parte del dipendente cessato.

Il sostituto d'imposta è comunque tenuto a versare le ritenute all'Erario nei termini ordinari di versamento, anche se il dipendente cessato non ha ancora provveduto a fornire la provvista necessaria.

¹⁰⁰ Circolare 30/2000.

¹⁰¹ Circolare 98/2000.

¹⁰² Risoluzione 3/2002.

¹⁰³ Risoluzione 29/2001.

¹⁰⁴ Caso sottoposto al Tavolo Tecnico Assolombarda – Direzione Regionale delle Entrate della Lombardia. Protocollo d'Intesa 16 maggio 2016.

3.2 AZIONI OFFERTE AI SINGOLI DIPENDENTI

Nella prassi aziendale accade spesso che per incentivare o fidelizzare maggiormente alcuni dipendenti, l'offerta delle azioni sia indirizzata a categorie o singoli lavoratori (per esempio, solo quelli con ruoli dirigenziali).

Le ipotesi più diffuse di piani di incentivazione individuali sono le seguenti:

- piani di *stock option*;
- piani di *stock grant*;
- piani di *phantom stock option*.

Stock Option

Attraverso l'assegnazione gratuita di stock option, l'impresa concede ai propri dipendenti il diritto ad acquistare azioni della stessa società o di un'altra azienda facente parte dello stesso gruppo, ad un prezzo predeterminato (*strike price*).

I piani di stock option prevedono, solitamente, tempi diversi durante i quali il dipendente può decidere di esercitare il proprio diritto di opzione ed acquistare le azioni offerte ad un prezzo predeterminato:

1. il *granting*, cioè la fase in cui l'impresa concede ai propri collaboratori il diritto ad acquistare un certo numero di azioni in un arco temporale prestabilito e ad un prezzo predeterminato (diritto di opzione);
2. il *vesting*, il periodo di maturazione intercorrente dall'offerta dell'opzione alla sua esercitabilità;
3. l'*exercising*, cioè la data in cui viene effettivamente esercitato il diritto di opzione e quindi l'azione viene effettivamente acquisita.

I piani di stock option hanno l'obiettivo di vincolare una parte del salario all'andamento del titolo sul mercato, stimolando così i dipendenti ad incrementare la propria produttività.

Infatti, se le quotazioni delle azioni crescono nel periodo che va dalla fase del *granting* a quella dell'*exercise*, il dipendente avrà il vantaggio di acquisire le azioni al prezzo originario, conseguendo così un guadagno potenziale dato dalla differenza fra i due valori. Il DL 112/2008¹⁰⁵ ha previsto l'abrogazione della lettera g-bis¹⁰⁶ dell'articolo 51 del Tuir, con decorrenza dal 25 giugno 2008, data di entrata in vigore del decreto.

¹⁰⁵ Articolo 82, comma 23, del DL 112/2008.

¹⁰⁶ In base all'articolo 51, comma 2, lettera g-bis) non concorrevano a formare il reddito di lavoro dipendente: " la differenza tra il valore delle azioni al momento dell'assegnazione e l'ammontare corrisposto dal dipendente, a condizione che il predetto ammontare sia almeno pari al valore delle azioni stesse alla data dell'offerta; se le partecipazioni, i titoli o i diritti posseduti

Per effetto dell'abrogazione della norma la differenza tra il valore normale delle azioni al momento dell'esercizio del diritto d'opzione e l'ammontare corrisposto dal dipendente concorre a formare reddito di lavoro dipendente¹⁰⁷.

Nel caso in cui l'importo da assoggettare sia elevato e vi sia incapienza della retribuzione sulla quale il datore di lavoro esercita il diritto di rivalsa per le ritenute da operare, il dipendente è tenuto a versare al datore di lavoro l'importo di ritenuta per la quale la rivalsa non è stata operata.

Stock Grant

Con i piani di *Stock grant* vengono assegnate, gratuitamente, azioni al verificarsi di determinate condizioni, in maniera del tutto simile a quanto avviene nei piani di stock option.

La tassazione in capo al dipendente è analoga a quella esaminata in precedenza, con la particolarità che la base imponibile fiscale conseguente all'esercizio dell'opzione, non essendo stato pagato alcun importo, sarà pari al valore normale delle azioni sottoscritte.

Phantom stock option

I piani di *Phantom stock option* non prevedono l'effettiva assegnazione del diritto di sottoscrizione di azioni ai beneficiari, ma esclusivamente l'attribuzione di un importo in base al valore delle azioni in un dato momento. Tali somme concorrono integralmente a formare reddito di lavoro dipendente.

Opzioni cedibili

L'attribuzione ai dipendenti di diritti di opzione cedibili a terzi concorre ordinariamente alla formazione del reddito di lavoro dipendente nel periodo di paga in cui avviene l'assegnazione.

Ai fini del calcolo del valore delle opzioni, si applicano le regole ordinarie di valorizzazione dei compensi in natura sulla base del criterio del valore normale.

Il valore normale per i diritti di opzione cedibili¹⁰⁸ è rappresentato:

- per le opzioni non “cartolarizzate”, ossia i diritti di opzione non rappresentati da titoli, dal prezzo o corrispettivo mediamente praticato per i beni della stessa specie o similari, in condizioni di libera concorrenza ed al medesimo stadio di commercializzazione, nel tempo e nel luogo dove sono stati acquistati o prestati e, in mancanza, nel tempo e nel luogo più prossimi;

dal dipendente rappresentano una percentuale di diritti di voto esercitabili nell'assemblea ordinaria o di partecipazione al capitale o al patrimonio superiore al 10 per cento, la predetta differenza concorre in ogni caso interamente a formare il reddito.”

¹⁰⁷ Circolare 54/2008.

¹⁰⁸ Circolare 30/2000.

- per le opzioni “cartolarizzate”, in quanto costituite in forma di titoli, in base alle regole di determinazione del valore normale previste dalla lettera c) del quarto comma dell’articolo 9 del Tuir¹⁰⁹.

Sotto il profilo temporale il momento impositivo coincide con quello di attribuzione dei diritti di opzione e a nulla rileva se questi sono esercitabili immediatamente o soltanto dopo un determinato lasso temporale.

Opzioni non cedibili

I diritti d’opzione non cedibili possono essere esercitati solo dai dipendenti beneficiari dell’iniziativa aziendale.

Pertanto:

- l’attribuzione delle opzioni non è tassata in capo ai dipendenti assegnatari;
- saranno assoggettati a tassazione solo i titoli azionari acquisiti o sottoscritti esercitando tali opzioni.

Qualora poi un diritto di opzione originariamente non cedibile diventi cedibile in un momento successivo, il relativo valore sarà assoggettato a tassazione nel periodo d’imposta in cui è sorta la trasferibilità.

3.3 STOCK OPTIONS A DIPENDENTI DEL SETTORE FINANZIARIO

A decorrere dal 31 maggio 2010 è stata introdotta¹¹⁰ un’aliquota addizionale all’IRPEF del 10% su stock options e bonus variabili erogati a dirigenti e a collaboratori di imprese che operano nel settore finanziario.

Settore finanziario

L’Agenzia delle entrate¹¹¹ ha chiarito che, in assenza di una specifica definizione contenuta nella norma, il “settore finanziario” vada individuato nelle banche e negli altri enti finanziari, nonché negli enti e nelle altre società la cui attività consista in via esclusiva o prevalente nell’assunzione di partecipazioni.

Pertanto, a titolo esemplificativo, sono comprese nell’ambito applicativo della norma:

- le banche;

¹⁰⁹ L’articolo 9, quarto comma, lettera c) del Tuir prevede che il valore normale è determinato: “per le obbligazioni e gli altri titoli diversi da quelli indicati alle lettere a) e b), comparativamente al valore normale dei titoli aventi analoghe caratteristiche negoziati in mercati regolamentati italiani o esteri e, in mancanza, in base ad altri elementi determinabili in modo obiettivo”.

¹¹⁰ Articolo 33 del DL 78/2010.

¹¹¹ Circolare 4/2011.

- le società di gestione (Sgr);
- le società di intermediazione mobiliare (Sim);
- gli intermediari finanziari;
- gli istituti che svolgono attività di emissione di moneta elettronica;
- le società esercenti le attività finanziarie indicate nell'articolo 59, comma 1, lettera b), del DLgs 385/1993 (Testo Unico Bancario);
- le holding che assumono e/o gestiscono partecipazioni in società finanziarie, creditizie o industriali.

Dipendenti e collaboratori soggetti al prelievo

L'addizionale del 10% deve essere applicata dal sostituto d'imposta nei confronti dei dipendenti che rivestono la qualifica di dirigenti e dei collaboratori che operano nel settore bancario e finanziario.

Sono soggetti al prelievo addizionale anche i dirigenti del settore bancario e finanziario che prestano la loro attività lavorativa all'estero¹¹². In questo caso, ai fini dell'applicazione dell'aliquota addizionale del 10%, occorrerà tener conto della retribuzione effettiva prevista dal contratto di lavoro, a prescindere dal fatto che siano tassati sulla base delle retribuzioni convenzionali, ai sensi dell'articolo 51, comma 8-bis), del Tuir.

Requisito della retribuzione

Presupposto per l'applicazione dell'aliquota addizionale è che la retribuzione sia articolata in una componente fissa e in una variabile (denaro, azioni, diritti d'opzione ecc.) e che la seconda sia superiore alla prima.

L'Agenzia delle entrate ha chiarito che per verificare l'esistenza del presupposto di applicazione dell'addizionale gli importi devono essere assunti al lordo dei contributi previdenziali¹¹³.

L'articolo 23, comma 50-bis, del DL 98/2011 ha gravato ulteriormente il prelievo addizionale, prevedendo che l'imposta del 10% si applica sull'ammontare che eccede l'importo corrispondente alla parte fissa della retribuzione e non più solo sulle somme eccedenti il triplo della parte fissa della retribuzione come previsto in origine dalla norma.

Tra gli emolumenti premiali previsti dalla norma rientrano tutte le forme di incentivazione realizzate con azioni, le quali rileveranno in ragione del valore normale, ai sensi dell'articolo 9 del Tuir, alla data in cui vengono assegnate al dirigente o al collaboratore, al netto delle somme da questi corrisposte.

Modalità applicative dell'addizionale

¹¹² Circolare 4/2011.

¹¹³ I contributi previdenziali, pur rilevando per la verifica dell'esistenza del presupposto di applicazione dell'addizionale, non devono essere inclusi nella base imponibile dell'addizionale.

Trattandosi di una tassazione aggiuntiva ma distinta dall'IRPEF ordinaria, l'addizionale:

- non concorre all'importo sul quale possono essere fatte valere le eventuali detrazioni d'imposta;
- non rileva nella determinazione dell'aliquota media da applicare ai fini della tassazione separata;
- non deve essere considerata nell'imposta italiana, che costituisce il limite entro cui può essere attribuito il credito d'imposta per l'imposta pagata all'estero.

L'addizionale è trattenuta dal sostituto d'imposta al momento dell'assegnazione delle stock options.

3.4 AZIONI CONCESSE A LAVORATORI ALL'ESTERO

Per quanto riguarda il regime di tassazione applicabile all'assegnazione di azioni a lavoratori che hanno prestato o prestano l'attività lavorativa all'estero, l'Amministrazione finanziaria¹¹⁴ ha precisato che, in applicazione del principio di cassa che regola la determinazione del reddito di lavoro dipendente, il reddito costituito dalle azioni assegnate si deve considerare prodotto nel momento in cui le stesse sono attribuite al dipendente ed entrano, quindi, nella sua disponibilità.

Pertanto, nel caso in cui l'attribuzione si realizzi in un periodo d'imposta in cui il dipendente è fiscalmente residente in Italia, l'intero valore delle azioni assegnate è soggetto ad imposizione in Italia, a prescindere dal fatto che i titoli retribuiscono eventualmente anche prestazioni lavorative che il dipendente ha reso mentre era non residente in Italia.

Nel caso in cui il dipendente abbia subito la tassazione anche da parte del Paese estero potrà recuperare la doppia imposizione attraverso il credito per le imposte pagate all'estero¹¹⁵.

Nella diversa ipotesi in cui il dipendente sia fiscalmente residente in Italia, ma prestasse attività lavorativa all'estero per più di 183 giorni nell'arco di 12 mesi il dipendente, trova applicazione il regime convenzionale previsto dall'articolo 51, comma 8-bis, del Tuir.

¹¹⁴ Risoluzione 92/2009.

¹¹⁵ Articolo 165 del Tuir.

Esempio

–Nel 2014 un dipendente matura il diritto a ricevere delle azioni; in tale periodo presta attività lavorativa all'estero ed è tassato su base convenzionale ai sensi dell'articolo 51, comma 8-bis), del Tuir;

–il 1° gennaio 2018, rientra in Italia subendo pertanto tassazione ordinaria sulle retribuzioni corrisposte dal datore di lavoro;

–nel corso dello stesso anno 2018 riceve le azioni precedentemente assegnate;

–ai fini della corretta individuazione del momento di tassazione del reddito costituito dalle azioni si dovrà considerare unicamente il momento di attribuzione delle stesse; pertanto, il valore delle azioni assegnate sarà assoggettato a tassazione ordinaria nel periodo d'imposta 2018.

Esercizio dell'opzione successivo all'acquisizione della residenza fiscale estera

L'Agenzia delle entrate, con la risposta n. 316 del 7 settembre 2020, ha chiarito il corretto trattamento fiscale applicabile nel caso di stock options con un periodo di osservazione (c.d. "vesting period") maturato in Italia e il cui esercizio avviene successivamente all'acquisizione della residenza fiscale all'estero.

L'Agenzia premette che, ai fini dell'applicazione dell'imposta nei confronti dei non residenti, ai sensi dell'articolo 23, comma 1, lettera c), del Tuir, si considerano prodotti in Italia i redditi di lavoro dipendente prestato nel territorio dello Stato.

La disciplina nazionale deve essere coordinata con le disposizioni internazionali contenute in accordi conclusi dall'Italia con gli Stati esteri.

In particolare, l'articolo 15 della Convenzioni contro le doppie imposizioni, coerentemente con la corrispondente previsione del Modello OCSE, nel definire le regole applicabili al lavoro subordinato, prevede al paragrafo 1, che “i salari, gli stipendi e le altre remunerazioni analoghe che un residente di uno Stato contraente riceve in corrispettivo di un'attività dipendente sono imponibili soltanto in detto Stato, a meno che tale attività non venga svolta nell'altro Stato contraente. Se l'attività è quivi svolta, le remunerazioni percepite a tal titolo sono imponibili in questo altro Stato”.

Al riguardo, il Commentario all'articolo 15 del Modello OCSE afferma che l'espressione “i salari, gli stipendi e le altre remunerazioni analoghe” include anche i redditi in natura, comprese le stock option.

Inoltre, la potestà impositiva dello Stato della fonte è subordinata alla condizione che tali compensi in natura derivino da un'attività di lavoro dipendente svolta in detto Stato, non rilevando:

- l'eventuale diverso momento in cui il reddito è corrisposto;

- la circostanza che la tassazione avvenga in un periodo d'imposta successivo, in cui il dipendente non lavora più in detto Stato.

Inoltre, secondo il Commentario, stabilire se, e in che misura, una stock option sia ricollegabile ad attività di lavoro dipendente svolta in un dato Stato implica una valutazione che deve essere effettuata caso per caso, esaminando tutti gli elementi rilevanti, comprese le condizioni contrattuali del piano di incentivazione aziendale.

In linea con i criteri elaborati dall'OCSE - conclude l'Agenzia - il collegamento con il territorio italiano si considera sussistente se nel vesting period, ossia nel periodo di maturazione del diritto, il dipendente ha svolto attività di lavoro in Italia. Qualora sussista tale collegamento, quindi, il reddito derivante dall'esercizio dell'opzione è soggetto a tassazione in Italia.

3.5 ASSEGNAZIONE DI STRUMENTI FINANZIARI DA PARTE DI START-UP INNOVATIVE E INCUBATORI CERTIFICATI

Con il DL 179/2012¹¹⁶ è stata inserita una particolare deroga alle ordinarie regole di determinazione del reddito di lavoro dipendente previste dall'articolo 51 del Tuir, a favore dei dipendenti delle start-up innovative e degli incubatori certificati. In particolare, in base alle disposizioni contenute nel Decreto, non concorre alla formazione del reddito imponibile l'assegnazione di azioni, quote o strumenti finanziari partecipativi da parte di start-up innovative e di incubatori certificati ai propri amministratori, dipendenti o collaboratori continuativi¹¹⁷.

Beneficiari dell'incentivo

A differenza dell'agevolazione prevista dall'articolo 51, comma 2, lett. g), del Tuir, il regime di favore è applicabile anche a singoli dipendenti o categorie di dipendenti.

Strumenti finanziari e diritti di opzione oggetto di agevolazione

La relazione illustrativa al disegno di legge di conversione¹¹⁸ del DL 179/2012 chiarisce che:

“Tra gli emolumenti premiali oggetto dell'esenzione, devono intendersi ricompresi tutti gli incentivi attribuiti mediante l'assegnazione, a titolo gratuito od oneroso di azioni, quote, strumenti finanziari partecipativi emessi o diritti assegnati dalle start-up innovative, ivi inclusi i piani di incentivazione che prevedano:

(i) la diretta assegnazione di strumenti finanziari (anche sotto forma di c.d. Restricted stock),

(ii) l'attribuzione di opzioni di sottoscrizione o acquisto di strumenti finanziari,

¹¹⁶ Articolo 27, commi da 1 a 3, del DL 179/2012.

¹¹⁷ L'Agevolazione vale per gli strumenti finanziari attribuiti ed esercitati a far data dal 19 dicembre 2012.

¹¹⁸ Legge 221/2012.

(iii) *la promessa di assegnare strumenti finanziari nel futuro (le c.d. Restricted stock unit)*”.

Per quanto concerne l'individuazione degli strumenti finanziari ammessi all'incentivo, viene specificato che si deve fare riferimento a strumenti finanziari “partecipativi”, ossia a strumenti finanziari simili alle azioni la cui remunerazione è costituita totalmente dalla partecipazione ai risultati economici della società emittente¹¹⁹.

La norma prevede, inoltre, uno specifico vincolo che riguarda i soggetti emittenti, consentendo l'applicazione del regime di non concorrenza esclusivamente con riferimento all'attribuzione di azioni, quote, strumenti finanziari partecipativi o diritti emessi dalla start-up innovativa e dall'incubatore certificato con i quali i soggetti suddetti intrattengono il proprio rapporto di lavoro, nonché di quelli emessi da società direttamente controllate da una start-up innovativa o da un incubatore certificato. Tale vincolo relativo ai soggetti emittenti risulta essere quindi più circoscritto rispetto a quello previsto dall'articolo 51, comma 2, lett. g), del Tuir.

Il regime di favore previsto per le start-up innovative e per gli incubatori certificati, inoltre, non prevede alcun limite di importo, diversamente a quanto disposto per i piani di azionariato diffuso.

Effetti sul reddito

L'assegnazione di azioni, quote o strumenti finanziari partecipativi, o l'esercizio di diritti di opzione per l'acquisto di strumenti finanziari non rileva a fini reddituali nel periodo di imposta di assegnazione o di esercizio del diritto, assumendo rilevanza reddituale, invece, la successiva cessione. A questo fine, è necessario distinguere tra:

- la cessione alla start-up innovativa, all'incubatore certificato, alla società emittente o a qualsiasi soggetto che direttamente controlla o è controllato dalla startup o dall'incubatore certificato, o è controllato dallo stesso soggetto che controlla la start-up innovativa o l'incubatore certificato. In tal caso, la cessione costituisce causa di decadenza dall'incentivo e il reddito di lavoro che non ha previamente concorso alla formazione del reddito imponibile è assoggettato a tassazione nel periodo d'imposta in cui avviene la cessione;
- la cessione ad altri soggetti; in tale ipotesi, le plusvalenze¹²⁰ realizzate mediante la cessione a titolo oneroso degli strumenti finanziari costituiscono reddito diverso, ai sensi dell'articolo 67 del Tuir.

¹¹⁹ Articolo 44, comma 2, lettera a), del Tuir.

¹²⁰ Per la determinazione dell'importo imponibile delle plusvalenze rileva quanto previsto dall'articolo 68, comma 6, del Tuir secondo cui le plusvalenze “sono costituite dalla differenza tra il corrispettivo percepito ... ed il costo od il valore di acquisto assoggettato a tassazione”. In caso di assegnazione gratuita di tali strumenti finanziari il costo fiscalmente rilevante è pari a zero e l'intero corrispettivo costituisce plusvalenza imponibile.

Cessazione del regime agevolato

Per le start-up innovative la possibilità di assegnare strumenti finanziari e diritti di opzione con regime fiscale incentivato cessa:

- al venir meno di uno dei requisiti previsti per essere considerati start-up innovative¹²¹;
- in ogni caso, trascorsi 5 anni dalla data di costituzione.

Per gli incubatori certificati, sebbene non sussista una disciplina analoga a quella prevista per le start-up innovative, l'Agenzia delle entrate ha chiarito¹²² che la possibilità di assegnare strumenti finanziari e diritti di opzione con regime fiscale agevolato cessa comunque al venir meno di uno dei requisiti previsti per essere considerati incubatori certificati¹²³.

L'Amministrazione finanziaria ha, inoltre, precisato che:

- la cessazione della possibilità di assegnare strumenti finanziari e diritti di opzione con il regime fiscale incentivato non comporta il venir meno della possibilità di applicare il regime fiscale di favore agli strumenti finanziari già assegnati;
- l'agevolazione viene meno nel caso in cui il riacquisto dei titoli avvenga da parte di soggetti che hanno perso la qualifica di start-up innovative o di incubatori certificati per i motivi in precedenza indicati.

Estensione del regime agevolato alle PMI Innovative

Per effetto del DL 3/2015, il regime di favore previsto dall'articolo 27 del DL 179/2012 è stato esteso anche alle PMI innovative¹²⁴.

¹²¹ Articolo 25, comma 2, DL 179/2012.

¹²² Circolare 16/2014.

¹²³ Articolo 25, comma 5, DL 179/2012.

¹²⁴ L'agevolazione si applica alla PMI innovativa come definita dall'articolo 1 del Decreto del Mef del 7 maggio 2019.

→ Schema di confronto tra i piani di azionariato diffuso e i benefici per le start-up

	Azionariato diffuso ex art.51 co. 2 lett. g) del Tuir	Start-up innovative
Beneficiari	Solo per offerte alla generalità dei dipendenti, amministratori o collaboratori	Dipendenti, amministratori, collaboratori, anche per offerte individuali
Limite importo non imponibile	2.065,83 euro per ciascun periodo d'imposta	Nessuno
Titoli	Azioni	Azioni, quote, strumenti finanziari partecipativi
Emittenti	Impresa datrice di lavoro, società controllanti, società controllate e consociate	Stat-up innovativa e incubatore certificato con i quali i beneficiari intrattengono un rapporto di lavoro e società direttamente controllate

4

Il regime fiscale delle trasferte e i rimborsi spese

Nell'ambito del rapporto di lavoro, la normativa tributaria prevede particolari forfettizzazioni nella determinazione del reddito imponibile di lavoro dipendente con riferimento ai rimborsi ed alle indennità erogate in occasione di trasferte, alle indennità erogate ai trasfertisti e alle somme erogate in occasione del trasferimento del personale dipendente.

Si tratta in tutti e tre i casi di istituti:

- che devono essere correttamente inquadrati nell'ambito del diritto del lavoro;
- per i quali rileva la sede di lavoro, individuata (o non individuata, come si vedrà per i trasfertisti) dal contratto come elemento che qualifica in ogni caso il rapporto di lavoro.

Sulla circostanza che i contratti di lavoro possano prestabilire gli importi di indennità o diarie di trasferta ovvero il riconoscimento di rimborsi unitamente a importi forfettizzati per i giorni di trasferta, si deve considerare che per la determinazione della base imponibile, le previsioni contrattuali non superano le previsioni del Testo Unico.

Pertanto, nel caso in cui i contratti o i regolamenti adottati in azienda prevedessero importi di indennità o rimborsi che superano le condizioni o le soglie di esenzione, le somme, per quanto dovute, concorrono a formare il reddito del dipendente, secondo le regole dell'articolo 51 del Tuir.

4.1 RIMBORSI SPESE AI DIPENDENTI: TRATTAMENTO FISCALE

Le disposizioni che nel Testo Unico si occupano di trasferte sono contenute nell'articolo 51, comma 5, per quanto riguarda la determinazione del reddito di lavoro dipendente e nell'articolo 95 per la determinazione del reddito d'impresa.

Il quinto comma dell'articolo 51 stabilisce che:

5. Le indennità percepite per le trasferte o le missioni fuori del territorio comunale concorrono a formare il reddito per la parte eccedente 46,48 euro al giorno, elevati a 77,47 euro per le trasferte all'estero, al netto delle spese di viaggio e di trasporto; in caso di rimborso delle spese di alloggio, ovvero di quelle di vitto, o di alloggio o vitto fornito gratuitamente il limite è ridotto di un terzo. Il limite è ridotto di due terzi in caso di rimborso sia delle spese di alloggio che di quelle di vitto. In caso di rimborso analitico delle spese per trasferte o missioni fuori del territorio comunale non concorrono a formare il reddito i rimborsi di spese documentate relative al vitto, all'alloggio, al viaggio e al trasporto, nonché i rimborsi di altre spese, anche non documentabili, eventualmente sostenute dal dipendente, sempre in occasione di dette trasferte o missioni, fino all'importo massimo giornaliero di 15,49 euro, elevati a 25,82 euro per le trasferte all'estero. Le indennità o i rimborsi di spese per le trasferte nell'ambito del territorio comunale, tranne i rimborsi di spese di trasporto comprovate da documenti provenienti dal vettore, concorrono a formare il reddito.

La previsione fissa, dunque, la rilevanza fiscale delle somme erogate dal datore di lavoro al dipendente quando la prestazione di lavoro sia resa in un luogo diverso da quello individuato come sede di lavoro.

La norma riguarda sia le somme riconosciute a titolo di indennità forfetarie che le somme erogate a titolo di rimborso di spese sostenute dal dipendente.

Concetto di trasferta e trasfertista

Il regime fiscale delle trasferte si applica quando il contratto di assunzione individua una sede di lavoro e il lavoratore è inviato a lavorare fuori da tale sede.

Si applica invece il regime del trasfertista quando nel contratto non sia indicata una specifica sede di lavoro perché il dipendente è tenuto a continui spostamenti a fronte dei quali riceve una specifica retribuzione, senza che a tal fine rilevino i tempi e i luoghi di spostamento.

Il trasferimento, infatti, è l'istituto in base al quale il datore di lavoro ha facoltà di trasferire il lavoratore da unità produttiva a unità produttiva nell'ambito della stessa azienda, per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Al trasferimento è collegato un trattamento fiscale specifico per l'eventuale indennità di trasferimento riconosciuta, la quale fruisce di un abbattimento al 50% della base imponibile.

Sia per la trasferta che per i trasfertisti la sede di lavoro è quella individuata nel contratto di lavoro.

L'utilizzo della carta di credito aziendale

Quando l'impresa decide di assumere l'onere delle spese sostenute dal dipendente e lo autorizzi all'utilizzo della carta di credito aziendale, le spese sono rilevabili direttamente dalla documentazione delle singole transazioni. La deduzione per l'impresa è condizionata alla sussistenza del requisito dell'inerenza delle spese.

In capo al dipendente i rimborsi non costituiscono reddito nella misura in cui le stesse sono sostenute direttamente dal datore di lavoro.

La documentazione necessaria di supporto

Le trasferte dei dipendenti sono documentate con note spese che recano la data e il luogo della trasferta, alle quali sono allegati i documenti di spesa. Il giustificativo di spesa può riguardare anche oneri già sostenuti dall'azienda, come accade per i costi che risultano dai riepiloghi di carte di credito aziendali, dai biglietti aerei o ferroviari pagati dall'azienda. I documenti di spesa sono validi sia se intestati al dipendente che se intestati all'azienda.

Conservazione elettronica delle note spese

Con la risposta a interpello n. 388 del 20 settembre 2019 l'Agenzia delle entrate ha fornito chiarimenti in tema di dematerializzazione e conservazione sostitutiva delle note spese dei dipendenti in trasferta.

In particolare, l'Agenzia ha precisato che è possibile conservare elettronicamente le note spese dei dipendenti in trasferta e i relativi giustificativi allegati, con distruzione del cartaceo, qualora i documenti informatici abbiano le caratteristiche della immodificabilità, integrità, autenticità e leggibilità.

In presenza di tali caratteristiche, i documenti analogici possono essere dematerializzati e legittimamente sostituiti da documenti informatici dei quali possono essere realizzati anche duplicati informatici in conformità alle regole del C.A.D. (Codice dell'Amministrazione Digitale di cui al DLgs 82/2005).

Le spese di vitto e alloggio

Tra le spese di alloggio possono rientrare non solo quelle alberghiere, ma qualsiasi trattamento reso da strutture ricettive.

Possono essere considerate spese di vitto non solo i pasti, ma anche le consumazioni come quelle del frigobar e della colazione¹²⁵.

Le spese di viaggio

Sono comprese tra le spese di viaggio il trasporto ferroviario, aereo, con taxi o con auto a noleggio o di proprietà del dipendente; in quest'ultimo caso si deve considerare il

¹²⁵ Circolare Assonime 25/1998.

rimborso chilometrico, anche ai fini della deducibilità in capo al datore di lavoro. I pedaggi autostradali dovrebbero intendersi inclusi tra le spese di viaggio, in quanto costi accessori.

Spese di parcheggio

Relativamente al rimborso delle spese di parcheggio, l'Agenzia delle entrate - con la risposta a istanza di consulenza giuridica n. 5 del 31 gennaio 2019 - ha chiarito che le stesse differiscono rispetto alle spese di viaggio, trasporto, vitto e alloggio.

Pertanto, il rimborso delle suddette spese al dipendente in occasione di trasferte:

–è assoggettabile interamente a tassazione nell'ipotesi in cui il datore di lavoro abbia adottato i sistemi del rimborso forfettario e misto;

–rientra tra le “altre spese” (ulteriori rispetto a quelle di viaggio, trasporto, vitto e alloggio) escluse dalla formazione del reddito di lavoro dipendente fino all'importo massimo di 15,49 euro giornalieri (25,82 euro per le trasferte all'estero) nei casi di rimborso analitico.

Modalità di effettuazione dei rimborsi

Il Legislatore¹²⁶ consente di scegliere tra tre diversi sistemi di rimborso delle spese sostenute dal dipendente in occasione di trasferte. Il sistema scelto deve essere applicato in modo omogeneo per l'intera singola trasferta; infatti, non è consentito nell'ambito di una stessa trasferta adottare criteri di rimborso diversi per singole giornate, nelle quali il dipendente rende la prestazione fuori dalla sede di lavoro.

Rimborso analitico o a piè di lista

Nel rimborso analitico non concorrono a formare reddito di lavoro dipendente i rimborsi delle spese di vitto, alloggio, viaggio e trasporto documentate, nonché le altre spese sostenute, anche se non documentate, fino ad un importo massimo giornaliero di euro 15,49, aumentato a 25,82 se la trasferta è all'estero.

Le altre spese, come ad esempio quelle di lavanderia, telefoniche, per mance devono in ogni caso essere attestate analiticamente dal dipendente.

Tale criterio non prevede un limite massimo di non imponibilità in capo al dipendente, né per le spese di viaggio e trasporto, né per quelle di vitto e alloggio. Le spese devono risultare da idonea documentazione ed essere evidentemente inerenti alle esigenze della trasferta.

¹²⁶ Articolo 51, comma 5, del Tuir.

tipo di spesa	documentazione	limite di esenzione
viaggio e trasporto	spese documentate	nessuno
vitto	spese documentate	
alloggio	spese documentate	
altre spese	attestazione analitica	15,49/25,82* al giorno

Rimborso forfetario

Il sistema forfetario ha il vantaggio di evitare la presentazione analitica e la conservazione della documentazione esibita dal dipendente. Il limite di esenzione per le indennità giornaliere (diarie) erogate al dipendente è pari 46,48 aumentato a 77,47 per le trasferte all'estero, con l'eccezione delle spese di viaggio e trasporto, per le quali non è previsto un limite di spesa, purché siano documentate.

L'indennità giornaliera non è soggetta a riduzione nel caso in cui la trasferta sia inferiore alle 24 ore, nemmeno se non dovesse prevedere alcun pernottamento.

Qualsiasi rimborso per spese di vitto, alloggio o altre spese che ecceda l'importo indicato, anche se analiticamente documentato, concorre alla formazione del reddito di lavoro dipendente.

tipo di spesa	documentazione	limite di esenzione
viaggio e trasporto	spese documentate	nessuno
Tutte le altre spese	nessuna	46,48/77,47* al giorno

Rimborso misto

Il rimborso misto è applicabile nel caso di:

- rimborso di spese documentate di alloggio, oppure di vitto;
- rimborso delle spese documentate sia di alloggio che di vitto.

Il criterio si applica anche nel caso in cui le spese di vitto e alloggio, anziché rimborsate, siano fornite direttamente e gratuitamente dal datore di lavoro o da terzi per suo conto.

tipo di spesa	documentazione	limite di esenzione
viaggio e trasporto	spese documentate	nessuno
vitto o alloggio	spese documentate	nessuno

altre spese	richiesta di rimborso	30,99/51,65* al giorno
-------------	-----------------------	------------------------

tipo di spesa	documentazione	limite di esenzione
viaggio e trasporto	spese documentate	nessuno
vitto e alloggio	spese documentate	nessuno
altre spese	richiesta di rimborso	15,49/25,82* al giorno

(*) la soglia superiore si applica nel caso di trasferta all'estero.

Trasferte con partenza dall'abitazione del lavoratore

Quando il dipendente effettua una trasferta con auto propria o che ha preso a noleggio, ha diritto al rimborso chilometrico, calcolato secondo specifici criteri stabiliti dalla Tabelle ACI.

Questi rimborsi chilometrici sono esclusi da imposizione, sempreché, in sede di liquidazione, l'ammontare dell'indennità sia calcolata in base alle tabelle ACI, avuto riguardo alla percorrenza, al tipo di autoveicolo usato dal dipendente e al costo chilometrico riconosciuto in base al mezzo. Detti elementi devono risultare dalla documentazione interna conservata dal datore di lavoro.

La risoluzione 92/2015 chiarisce, tuttavia, che l'esclusione opera nei limiti dell'importo del rimborso corrispondente alla distanza percorsa dal dipendente dalla sede di lavoro al luogo di trasferta.

Pertanto, qualora la località di partenza sia diversa dalla sede di lavoro (perché, per esempio, il dipendente parte dalla propria abitazione) è necessario verificare se ciò comporta un allungamento della tratta. Se così è, il rimborso corrispondente alla maggior distanza percorsa deve essere assoggettato a tassazione.

In altre parole, emerge un reddito imponibile quando la tratta sede di lavoro-località di trasferta è più corta rispetto alla tratta abitazione del dipendente-località di trasferta.

Alla luce di questo criterio, quindi:

- laddove la distanza percorsa dal dipendente per raggiungere, dalla propria residenza, la località di trasferta risulti inferiore rispetto a quella calcolata dalla sede di servizio, con la conseguenza che al lavoratore è riconosciuto, in base alle tabelle ACI, un rimborso chilometrico di minor importo, quest'ultimo è da considerare non imponibile ai sensi dell'articolo 51, comma 5, secondo periodo, del Tuir;
- nell'ipotesi in cui la distanza percorsa dal dipendente per raggiungere, dalla propria residenza, la località di trasferta risulti maggiore rispetto a quella calcolata dalla sede di servizio, con la conseguenza che al lavoratore viene

erogato, in base alle tabelle ACI, un rimborso chilometrico di importo maggiore rispetto a quello calcolato dalla sede di servizio, la differenza è da considerarsi reddito imponibile ai sensi dell'articolo 51, comma 1, del Tuir.

Trasferte nel comune della sede di lavoro

Le trasferte per motivi di lavoro nel comune dove si trova la sede di lavoro sono fiscalmente rilevanti e, pertanto, i relativi rimborsi chilometrici nonché qualsiasi indennità della stessa natura, concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente.

Il comma 5, dell'articolo 51 del Tuir dispone, infatti, che sono imponibili “le indennità o i rimborsi di spese per le trasferte nell'ambito del territorio comunale, tranne i rimborsi per le spese di trasporto, comprovate da documenti provenienti dal vettore”.

A tal proposito, come confermato dall'Agenzia delle entrate nella risoluzione 83/2016, non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente i rimborsi per i taxi, anche se le trasferte sono effettuate nel comune dove ha sede l'azienda.

Allo stesso modo, possono essere agevolati i servizi di car o bike sharing per i quali, analogamente ai taxi, il corrispettivo dovuto è quantificato in ragione dell'effettivo utilizzo del mezzo (cioè in base alla durata o ai chilometri percorsi).

4.2 LE INDENNITÀ PER I TRASFERTISTI

Sono definiti trasfertisti i lavoratori che sono tenuti per contratto a svolgere la propria attività in luoghi sempre diversi e variabili. Alle indennità e alle maggiorazioni erogate a questi lavoratori è riconosciuto un trattamento fiscale di favore disciplinato dall'articolo 51, comma 6, del Tuir, secondo il quale le indennità corrisposte concorrono a formare il reddito nella misura del 50% del loro ammontare.

L'interpretazione autentica

Il DL 193/2016 ha introdotto una norma di interpretazione autentica che stabilisce le condizioni per definire il lavoratore “trasfertista”.

Il base alla norma, il comma 6 dell'articolo 51 del Tuir si interpreta nel senso che i lavoratori rientranti nella disciplina sono quelli per i quali sussistono contestualmente le seguenti condizioni:

- a. la mancata indicazione, nel contratto o nella lettera di assunzione, della sede di lavoro;
- b. lo svolgimento di un'attività lavorativa che richiede la continua mobilità del dipendente;
- c. la corresponsione al dipendente, in relazione allo svolgimento dell'attività lavorativa in luoghi sempre variabili e diversi, di un'indennità o maggiorazione

di retribuzione in misura fissa, attribuite senza distinguere se il dipendente si è effettivamente recato in trasferta e dove la stessa si è svolta.

Qualora manchi anche solo una delle condizioni sopra riportate, può essere riconosciuto il trattamento previsto per le indennità di trasferta, di cui al comma 5 dell'articolo 51 del Tuir. In tal caso, è evidente che per poter fruire della non imponibilità degli importi erogati, sarà necessario che la trasferta sia svolta fuori dal territorio comunale dove si trova la sede di lavoro.

Condizione necessaria per considerare un lavoratore trasfertista è, quindi, che nel contratto individuale o nella lettera di assunzione non sia indicata una sede di lavoro. Con riferimento all'importo erogato, la norma di interpretazione autentica chiarisce che le maggiorazioni devono essere corrisposte in misura fissa, non commisurata alla distanza o ai giorni effettivamente prestati fuori sede.

4.3 LE INDENNITÀ DI TRASFERIMENTO E DI PRIMA SISTEMAZIONE

Il Testo Unico regola il trattamento fiscale delle indennità di trasferimento, di prima sistemazione ed equipollenti, fissando la concorrenza al reddito imponibile delle somme erogate al 50% con un tetto massimo di esenzione¹²⁷.

Il trasferimento è individuato come il mutamento definitivo della sede abituale di lavoro risultante dalla lettera di assunzione¹²⁸.

Il trasferimento in Italia

Nel caso di trasferimenti all'interno del territorio nazionale, l'esenzione per le indennità di trasferimento o di prima sistemazione è del 50% per un importo complessivo annuo non superiore a 1.549,37 euro.

È irrilevante che il trasferimento sia richiesto dal lavoratore o sia stabilito dal datore di lavoro.

L'agevolazione fiscale è riconosciuta solo per il primo anno, intendendosi come tale un periodo di 365 giorni a decorrere dalla data del trasferimento. Nel caso in cui l'indennità venisse erogata in più anni, il limite resta quello previsto dalla norma e la quota esente va applicata alle diverse erogazioni fino al raggiungimento del limite di esenzione.

Viene inoltre prevista la non imponibilità integrale del rimborso delle seguenti spese, se analiticamente documentate:

¹²⁷ Articolo 51, comma 7, del Tuir.

¹²⁸ Circolare 326/1997.

- le spese di viaggio, comprese quelle dei familiari a carico e di trasporto delle cose, strettamente collegate al trasferimento;
- le spese sostenute dal dipendente in qualità di conduttore, a seguito del recesso dal contratto di locazione in dipendenza dell'avvenuto trasferimento della sede di lavoro.

Per beneficiare dell'esenzione è necessario che il rapporto di lavoro sia preesistente rispetto al momento del trasferimento; pertanto, il beneficio non è applicabile in sede di assunzione, anche quando il trasferimento sia connesso al passaggio del lavoratore tra società appartenenti a un medesimo gruppo.

Il trasferimento all'estero

Nel caso di trasferimenti dall'Italia all'estero (e viceversa), la soglia di esenzione è pari al 50% nel limite annuo complessivo di 4.648,11 euro.

La circolare 326/1997 ha confermato che la soglia prevista per i trasferimenti in Italia (1.549,37 euro) e quella prevista per l'estero (4.648,11 euro) si possono cumulare fino ad arrivare ad un importo complessivo di 6.197,48 euro, se nel corso stesso anno il dipendente viene trasferito due volte, una all'estero e una in Italia.

5

La valorizzazione in denaro dei compensi in natura

Tra le diverse modalità di retribuzione del prestatore di lavoro, l'art. 2099 del codice civile annovera anche l'erogazione di compensi in natura.

Tale previsione è contenuta anche nella normativa fiscale nell'articolo 51, comma 1, del Tuir, il quale considera parte del reddito imponibile, oltre alle somme (denaro), anche i "valori di ogni genere", intendendo con questa formulazione l'erogazione dei compensi in natura. Tale forma retributiva è spesso utilizzata nell'ambito della costruzione e dell'attuazione delle politiche retributive aziendali, le quali prevedono una serie di compensi rappresentati dalla concessione a favore del lavoratore o dei suoi familiari di beni e/o servizi (c.d. welfare aziendale).

Queste erogazioni in natura vengono spesso riconosciute per incentivare la produttività aziendale, per l'implementare politiche volte alla fidelizzazione e alla *retention* della forza lavoro o anche solo per migliorare la reputazione dell'impresa.

In tale contesto, si pone il problema di determinare, ai fini del calcolo della base imponibile, il valore in denaro dei suddetti beni e servizi forniti al lavoratore o ai suoi familiari dal datore di lavoro o da terzi per suo conto.

5.1 LA DETERMINAZIONE DEL “VALORE NORMALE”

Ai sensi del terzo comma dell'articolo 51 del Tuir, il valore dei benefit in natura è determinato in base al “valore normale”, come declinato nell'articolo 9 del Tuir.

In particolare, per valore normale si intende il prezzo o corrispettivo mediamente praticati per i beni/servizi della stessa specie o similari, in regime di libero mercato nel luogo e nel tempo in cui il bene o il servizio viene acquisito/erogato o, in mancanza, al tempo e al luogo più prossimo.

Il valore normale dei generi in natura prodotti direttamente dall'azienda è determinato facendo riferimento ai prezzi medi praticati per le cessioni al grossista.

Tipologia di beni	Condizioni	Valorizzazione del benefit
Beni prodotti dall'impresa	Se l'azienda opera con venditori grossisti	Nella determinazione del reddito imponibile, si deve fare riferimento al prezzo mediamente praticato dalla stessa azienda nelle cessioni al grossista
Beni e servizi diversi da quelli prodotti dall'impresa	Si tratta di: <ul style="list-style-type: none">• beni non prodotti dall'azienda• beni prodotti dall'azienda ove questa operi al dettaglio• in ogni caso prestazioni di servizi	Nella determinazione del reddito imponibile si applica il criterio del valore normale come definito dall'articolo 9 del Tuir. In tale ipotesi è possibile tener conto degli «sconti d'uso»

Per quanto riguarda la cessione di beni o la prestazione di servizi effettuata da terzi, l'amministrazione finanziaria ha chiarito che esse diventano parte del reddito imponibile se sono relative al rapporto di lavoro, anche in funzione di accordi intercorrenti tra il datore di lavoro e il terzo cessionario di beni o prestatore di servizi.

L'amministrazione finanziaria¹²⁹ ha altresì chiarito che il valore normale dei compensi in natura può essere considerato per intero solo quando i beni o i servizi sono concessi a titolo gratuito.

Pertanto, nel caso in cui il lavoratore dipendente debba corrispondere un corrispettivo per la cessione di un bene o la prestazione di un servizio, ai fini della determinazione del valore assoggettabile a tassazione, il corrispettivo in parola va sottratto al valore normale del bene/servizio.

Benefit imponibile = valore normale del bene o servizio - prezzo pagato dal dipendente comprensivo dell'IVA

Gli sconti d'uso

Accade di frequente, nella prassi commerciale, che il datore di lavoro, in virtù di apposite convenzioni acquisti o riceva beni e servizi ad un prezzo ridotto rispetto al valore normale degli stessi (il valore di mercato comunemente applicato al consumatore finale).

Nella risoluzione 26/2010 è stato chiesto all'Amministrazione finanziaria se sia corretto considerare, ai fini della tassazione in capo ai dipendenti, tale prezzo scontato, ancorché inferiore a quello "di mercato".

L'Agenzia ha precisato che l'art. 9, comma 3, del Tuir, fa esplicito riferimento nella determinazione del valore normale agli sconti d'uso. Per questa ragione, è possibile considerare ai fini della valorizzazione dei beni concessi ai dipendenti, i costi sostenuti dal datore di lavoro, in base alle convenzioni di favore che quest'ultimo stipulata con il fornitore dei beni o dei servizi.

La franchigia di esenzione

Quantificato il valore dei benefit offerti ai dipendenti, non concorre a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta a 258,23 euro; se il predetto valore è superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito¹³⁰.

Si tratta di una previsione di carattere generale applicabile all'ammontare complessivo dei benefit erogati nel periodo d'imposta. Se il loro valore supera la franchigia dei 258,23 euro l'agevolazione decade e l'intero ammontare concorre alla formazione del reddito di lavoro dipendente¹³¹.

Con la circolare 326/1997 l'Amministrazione finanziaria ha fornito le seguenti importanti indicazioni:

- il limite dei 258,23 euro vale anche con riferimento ai beni che sono indicati nel comma 4 dell'articolo 51, rispetto ai quali sono previsti degli autonomi criteri di

¹²⁹ Circolare 326/1997, paragrafo 2.3.1.

¹³⁰ Articolo 51, comma 3, del Tuir.

¹³¹ Circolare n. 188/1998.

forfettizzazione (autovetture ad uso promiscuo, prestiti e alloggi assegnati ai dipendenti);

- la verifica della soglia di esenzione dei 258,23 euro va effettuata con riferimento agli importi tassabili in capo al percettore del reddito e dunque al netto di quanto corrisposto dal dipendente e comprensivo dell'IVA;
- occorre tener conto di tutti i benefit di cui ha fruito il lavoratore, anche se derivanti da altri rapporti di lavoro eventualmente trattenuti nel corso dello stesso periodo di imposta.

NEW

Innalzamento della soglia per gli anni 2020 e 2021

Per i soli periodi d'imposta 2020 e 2021, i Decreti-legge 104/2020 e 41/2021 hanno introdotto una disposizione transitoria che aumenta da 258,23 a 516,46 euro l'importo del valore dei beni ceduti e dei servizi prestati dal datore di lavoro che non concorre al reddito di lavoro dipendente, ai sensi dell'art. 51, comma 3 del Tuir.

La modifica della soglia di esenzione, intervenuta in corso d'anno, comporta per il sostituto d'imposta la necessità di intervenire in sede di conguaglio per verificare il concorso alla formazione del reddito dei benefit erogati nel periodo d'imposta e, nell'ambito dei piani di welfare aziendale, l'adeguamento dei parametri di esenzione al fine di consentire agli utenti di fruire del maggior beneficio fiscale.

Anche ai fini della verifica della nuova soglia, occorre sempre considerare l'ammontare complessivo dei benefit erogati al lavoratore nel periodo d'imposta e qualora venga superata l'intero valore concorre al calcolo del reddito di lavoro dipendente.

Erogazioni liberali e sussidi occasionali

La soglia di esenzione riguarda le sole erogazioni in natura, con esclusione di quelle in denaro, per le quali resta applicabile il principio generale secondo cui qualunque somma percepita dal dipendente in relazione al rapporto di lavoro costituisce reddito di lavoro dipendente. Il previgente comma 2, lettera b), dell'articolo 51 del Tuir prevedeva un'ulteriore ipotesi di non concorrenza alla formazione del reddito per:

- “le erogazioni liberali concesse in occasione di festività o ricorrenze alla generalità o a categorie di dipendenti non superiori nel periodo d'imposta a lire 500.000” (258,23 euro);
- “i sussidi occasionali concessi in occasione di rilevanti esigenze personali o familiari del dipendente e quelli corrisposti a dipendenti vittime dell'usura (..) o ammessi a fruire delle erogazioni pecuniarie a ristoro dei danni conseguenti a rifiuto opposto a richiesta estorsiva”.

Le disposizioni contenute nella lettera b) del comma 2 dell'articolo 51 del Tuir sono state abrogate con decorrenza 29 maggio 2008; pertanto la concessione delle suddette liberalità in denaro concorrono ordinariamente alla formazione del reddito.

Buoni pasto e valore eccedente la soglia di esenzione

L'evidenziazione del valore nominale sui ticket restaurant fa sì che gli stessi non possano essere considerati erogazioni in natura.

Di conseguenza, l'importo del loro valore nominale che eccede il limite di 4 euro per i buoni cartacei o 8 euro per i ticket elettronici non può rientrare nella franchigia di esenzione prevista dall'articolo 51, comma 3, del Tuir¹³².

L'utilizzo di beni aziendali

Come anticipato nei paragrafi precedenti, in base al principio di omnicomprensività previsto dall'articolo 51, comma 1, del Tuir, concorrono alla formazione del reddito tutte le somme e i compensi in natura corrisposti al dipendente nell'ambito del rapporto di lavoro. Sulla base di questa considerazione di carattere generale, occorre, tuttavia, effettuare una attenta valutazione se la concessione di un bene o un servizio al dipendente risponda primariamente ad un interesse del lavoratore o ad un interesse aziendale.

Nel primo caso, se l'interesse aziendale risulti preminente rispetto all'interesse del precettore, i beni e i servizi erogati al lavoratore sono esclusi dalla tassazione.

Così, per esempio, non sono considerati benefit imponibili: gli abbonamenti a riviste specialistiche, funzionali allo svolgimento dell'attività lavorativa, i corsi di formazione professionale, la concessione di strumenti o apparecchiature tecniche, le assicurazioni stipulate dal datore di lavoro per i rischi professionali, ecc.

Qualora, invece, la concessione di un bene aziendale risponda prioritariamente ad una esigenza privata del dipendente, tale vantaggio costituisce reddito, da valorizzare (in base all'articolo 51, comma 3, del Tuir) e assoggettare a tassazione.

5.2 VOUCHER, BUONI E DOCUMENTI DI LEGITTIMAZIONE

L'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro può avvenire anche mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale.

Tali documenti di legittimazione, comunemente associati ai voucher o ai buoni acquisto, devono rispettare le seguenti caratteristiche¹³³:

- devono riportare il nominativo del fruitore della prestazione, opera o servizio, anche nel caso in cui siano destinati al familiare del dipendente;
- non possono essere utilizzati da persona diversa dal titolare;
- devono riportare un valore nominale;
- non possono essere monetizzati o ceduti a terzi.

¹³² Risoluzione 26/2010.

¹³³ Articolo 6 del DM 25 marzo 2016.

I voucher possono essere distinti in buoni monouso e buoni multiuso.

Voucher monouso

I voucher monouso possono dare diritto a ricevere un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale e senza integrazioni a carico del titolare.

La prestazione rappresentata dal voucher monouso, fruibile presso una delle strutture convenzionate, deve essere individuata in origine e può consistere anche in somministrazioni continuative o ripetute nel tempo, indicate nel loro valore complessivo, quali, ad esempio, abbonamenti annuali a teatri, alla palestra, cicli di terapie mediche, pacchetto di lezioni di nuoto.

Come detto, i voucher monouso:

- non possono essere emessi a parziale copertura del costo del servizio e, quindi, non sono integrabili;
- non possono rappresentare più prestazioni, opere o servizi di cui all'articolo 51, comma 2, del Tuir.

Non rilevano, tuttavia, eventuali corrispettivi pagati dal dipendente alla struttura che eroga il benefit a seguito di un rapporto contrattuale stipulato autonomamente dal dipendente. Ad esempio, se la prestazione ricreativa erogata dal datore di lavoro mediante voucher consiste in dieci ingressi in palestra, il pagamento dell'undicesimo ingresso contrattato direttamente dal dipendente non costituisce integrazione del voucher.

Voucher multiuso

Il voucher multiuso consiste in un buono che dà diritto ad una pluralità di beni e servizi, cumulativamente indicati nel documento di legittimazione, il cui importo complessivo non può essere superiore a 258,23 euro (516,46 euro per i soli anni 2020 e 2021)¹³⁴.

A differenza del voucher monouso che deve dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio, predeterminato ab origine e definito nel valore, il voucher cumulativo può rappresentare più beni o servizi, determinabili anche attraverso il rinvio – ad esempio - ad una elencazione contenuta su una piattaforma elettronica, che il dipendente può combinare a sua scelta.

¹³⁴ Franchigia di esenzione prevista dall'articolo 51, comma 3, del Tuir. Qualora l'importo complessivo del voucher fosse superiore alla soglia di legge l'intero importo concorrerebbe alla determinazione del reddito di lavoro dipendente.

6

I criteri forfettari di determinazione del reddito

Il legislatore tributario ha previsto nell'ambito dell'articolo 51, comma 4, del Tuir dei sistemi forfettari per la valorizzazione di alcuni benefit, in deroga alla regola generale del "valore normale".

Di seguito si esaminano le tre casistiche per i quali il Testo Unico prevede criteri forfettari di determinazione del reddito, con particolare riferimento:

- all'assegnazione dell'auto al dipendente in uso promiscuo;
- alla concessione di prestiti;
- ai fabbricati concessi in locazione, in uso o in comodato ai dipendenti.

6.1 VEICOLI ASSEGNATI IN USO PROMISCOUO FINO AL 30 GIUGNO 2020

L'assegnazione dell'autovettura al dipendente in uso promiscuo costituisce una casistica piuttosto comune nella prassi aziendale. L'uso promiscuo si sostanzia nell'utilizzo, da parte del lavoratore, dell'autovettura sia per l'espletamento delle mansioni lavorative sia per fini privati.

L'articolo 1, comma 632, della Legge 160/2019 (Legge di Bilancio 2020) ha modificato, con decorrenza 1° luglio 2020, la disciplina di determinazione del fringe benefit dei veicoli concessi in uso promiscuo al dipendente, prevista ai sensi dell'articolo 51, comma 4, lettera a) del Tuir.

In particolare, per i veicoli assegnati ai dipendenti fino al 30 giugno 2020, il benefit relativo all'utilizzo privato del mezzo concorre a formare il reddito nella misura del 30% dell'importo corrispondente ad una percorrenza annua convenzionale di 15.000 chilometri, calcolato sulla base del costo chilometrico desumibile dalle tabelle ACI, al netto di quanto trattenuto al dipendente o da questi corrisposto nello stesso periodo d'imposta in cambio della possibilità di utilizzare l'auto anche a fini personali. Il benefit deve essere esposto in cedolino e tassato con frequenza mensile.

Benefit imponibile = 30% percorrenza convenzionale annua di 15.000 km - importo corrisposto dal dipendente

Gli importi dei fringe benefit auto sono disponibili sul sito dell'ACI:

<http://www.aci.it/i-servizi/servizi-online/fringe-benefit.html>

Qualora il modello di veicolo dato in uso promiscuo non sia ricompreso nell'elenco ACI è necessario utilizzare il valore stabilito per il veicolo le cui caratteristiche sono più simili a quello utilizzato.

Quanto eventualmente trattenuto al dipendente o quanto corrisposto dallo stesso a fronte dell'utilizzo del veicolo aziendale per fini personali, deve essere computato al lordo dell'IVA. Ciò significa che il fringe benefit concorre alla determinazione del reddito imponibile per l'importo forfettario determinato ai sensi dell'articolo 51, comma 4, del Tuir, al netto di quanto riaddebitato al dipendente.

Costo chilometrico ACI x 15.000 Km x 30% - riaddebito (al lordo dell'IVA)

In relazione al meccanismo di calcolo sopra descritto, occorre precisare che:

- i 15.000 chilometri sono convenzionali e devono essere applicati a prescindere dal numero effettivo di chilometri percorsi, nonché dai costi effettivi sostenuti dall'impresa e dagli eventuali costi a carico del dipendente, seppure ricompresi nel costo forfettario stabilito dall'ACI (quali, ad esempio, il costo di deprezzamento del veicolo, il costo del carburante, ecc.);

- poiché la percorrenza convenzionale di 15.000 chilometri è determinata su base annua, l'importo da far concorrere alla formazione del reddito deve essere ragguagliato al periodo dell'anno durante il quale al dipendente viene concesso l'uso promiscuo del veicolo, conteggiando il numero dei giorni per i quali il veicolo è assegnato, indipendentemente dal suo effettivo utilizzo.

Eventuali spese sostenute dall'impresa (per beni o servizi accessori connessi all'assegnazione del veicolo ad uso promiscuo), qualora non riconducibili a trasferte di lavoro, devono essere valutati separatamente al fine di stabilire l'importo da assoggettare a tassazione.

Esempio

Calcolo del benefit per un'auto ibrida Audi A8 assegnata nel 2019

MARCA	MODELLO	SERIE	COSTO KM	BENEFIT ANNUO
	A8 2.0 TF SI 245 CV	HYBRID	1,079022	4.855,60

$to a km = 1,079022$

$efit annuale = 1,079022 \times 15.000 \times 30\% = 4.855,6$

$rispettivo pagato dal dipendente = 1.000 + Iva = 1.220$

$efit netto = 4.855,6 - 1.220 = 3.635,6$

6.2 VEICOLI ASSEGNATI IN USO PROMISCOLO DAL 1° LUGLIO 2020

Per i veicoli concessi in uso promiscuo con contratti stipulati dal 1° luglio 2020 si applica la nuova versione dell'articolo 51, comma 4, lett. a) del Tuir, in base al quale per i veicoli di nuova immatricolazione con valori di emissione di anidride carbonica non superiore a 60g/km, si assume il 25% dell'importo corrispondente a una percorrenza convenzionale di 15.000 chilometri calcolato sulla base del costo chilometrico di esercizio desumibile dalle Tabelle nazionali dell'ACI, al netto delle somme eventualmente trattenute al dipendente.

La suddetta percentuale, tuttavia, sale a seconda del livello di emissioni di anidride carbonica.

In particolare:

- per i veicoli con valori di emissione di CO₂ superiori a 60g/km ma non a 160g/km, la percentuale è pari al 30%;
- per i veicoli con valori di emissione di CO₂ superiori a 160g/km ma non a 190g/km, la percentuale è pari al 40% per l'anno 2020 e al 50% a decorrere dal 2021;
- per i veicoli con valori di emissione di CO₂ superiore a 190g/km, la percentuale è pari al 50% per l'anno 2020 e al 60% a decorrere dal 2021.

La seguente tabella riepiloga le nuove misure di determinazione del fringe benefit in base alla quantità di emissioni di anidride carbonica.

VALORI DI EMISSIONE DI CO ₂	DETERMINAZIONE DEL BENEFIT
Non superiori a 60g/km	25%
Superiori a 60g/km ma non a 160 g/km	30%
Superiori a 160 g/km ma non a 190 g/km	40% per l'anno 2020, 50% dal 2021
Superiori a 190 g/km	50% per l'anno 2020, 60% dal 2021

Condizioni per l'applicabilità della nuova disciplina

Le nuove previsioni, introdotte dalla Legge di Bilancio 2020, trovano applicazione:

- per i veicoli di “nuova immatricolazione”;
- concessi in uso promiscuo con “contratti stipulati a decorrere dal 1° luglio 2020”.

L'Agenzia delle entrate, con la risoluzione 46 del 14 agosto 2020, ha chiarito che la data del 1° luglio fa da spartiacque sia per l'immatricolazione delle auto che per gli accordi di assegnazione ai dipendenti, a nulla rilevando la data di entrata in vigore della Legge di Bilancio 2020 (1° gennaio 2020).

Pertanto, se un veicolo assegnato al dipendente dal 1° luglio 2020 è stato immatricolato dopo il 1° luglio 2020 si applica la nuova formulazione della norma. Se invece il veicolo

assegnato al dipendente dal 1° luglio 2020 è stato immatricolata prima di tale data ne resta escluso. Allo stesso modo, restano escluse dall'applicazione della nuova disposizione le auto usate o a KM zero.

Inoltre, affinché la nuova norma possa trovare applicazione è necessario che gli autoveicoli, motocicli e ciclomotori siano “concessi in uso promiscuo con contratti stipulati a decorrere dal 1° luglio 2020”.

Al riguardo, l'Agenzia delle entrate ha precisato che per “contratti” si intende la sottoscrizione dell'atto di assegnazione del veicolo da parte del datore di lavoro e del lavoratore, dove sono riportate le condizioni previste per il suo utilizzo.

Contratto stipulato dopo il 1° luglio e veicolo immatricolato antecedentemente

L'interpretazione della norma resa dall'Agenzia delle entrate con riferimento alla “nuova immatricolazione” ha creato un corto circuito per i contratti di concessione in uso promiscuo stipulati dopo il 1° luglio 2020 ma in relazione a vetture immatricolate prima di tale data.

Al riguardo, la risoluzione 46 del 14 agosto 2020 precisa che “*la valorizzazione del benefit non è possibile in ragione del criterio del valore normale, previsto dall'articolo 51, comma 3, del Tuir, dal momento che tale principio è da utilizzare per valorizzare gli autoveicoli, i motocicli e i ciclomotori concessi per uso privato.*”

Ciò detto, si fa presente che la scrivente con risoluzione 20 giugno 2017, n. 74/E ha fornito chiarimenti in relazione al trattamento fiscale delle spese rimborsate dal datore di lavoro in relazione all'utilizzo del telefono cellulare per finalità anche aziendali.

Con tale documento di prassi è stato, tra l'altro, precisato che laddove il legislatore non abbia indicato un criterio forfetario per la valorizzazione di un benefit, i costi sostenuti dal dipendente nell'esclusivo interesse del datore di lavoro, devono essere individuati sulla base di elementi oggettivi, documentalmente accertabili, al fine di evitare che l'intero valore normale di esso concorra alla determinazione del reddito di lavoro dipendente.

Conseguentemente, in relazione all'ipotesi da ultimo considerata, il benefit dovrà essere fiscalmente valorizzato per la sola parte riferibile all'uso privato dell'autoveicolo, motociclo o ciclomotore, scorporando quindi dal suo valore normale, l'utilizzo nell'interesse del datore di lavoro”.

In sostanza, viene esclusa la possibilità di applicare il regime previgente, che forfettizza la misura del fringe benefit nella misura del 30% del costo chilometrico ACI, perché non sarebbe coerente con la nuova formulazione del Testo Unico e viene, inoltre, esclusa la nuova norma introdotta dalla Legge di Bilancio 2020 che riguarda, invece, le sole auto immatricolate dopo il 1° luglio 2020.

La soluzione individuata nella risoluzione, non disciplinata dalla norma, consiste nel determinare il fringe benefit, ovvero la valorizzazione dell'uso privato del mezzo

assegnato, come differenza tra il valore normale ed i costi di utilizzo sostenuti nell'interesse del datore di lavoro, come previsto dalla risoluzione 74/2017.

Per determinare l'utilizzo aziendale, occorrerebbe calcolare i chilometri percorsi a scopo lavorativo rispetto ai chilometri totali, e applicare tale percentuale al costo sostenuto dal datore di lavoro.

Esempio di auto presa a noleggio e assegnata al dipendente:

- auto assegnata ad uso promiscuo al dipendente a luglio 2020, immatricolata nel mese di marzo 2020;
- valore normale per l'utilizzo dell'auto, determinato in base ai listini di autonoleggio, 1.000 euro al mese (12.000 su base annua);
- dalla verifica dei chilometri percorsi, emerge che l'70% dei costi sostenuti dal datore di lavoro è riferito all'uso aziendale e il 30% all'uso privato.

Supponendo che i costi totali sostenuti dal datore di lavoro siano pari a 10.000 euro:

- i costi riferiti all'utilizzo aziendale sono pari a 7.000 euro ($10.000 \times 70\%$), quelli riferiti all'uso privato 3.000 euro ($10.000 \times 30\%$);
- il benefit annuo, da assoggettare a tassazione e rapportare ai mesi di assegnazione, è pari a 5.000 euro ($12.000 - 7.000$).

Si potrebbe, tuttavia, considerare quale "valore normale" per l'utilizzo del veicolo non il valore determinato in base ai listini di autonoleggio, ma il costo sostenuto dal datore di lavoro per i canoni corrisposti alla società di noleggio (nell'esempio 10.000 euro), come precisato dall'Agenzia delle entrate nella risoluzione 26/2010. In tal modo il benefit assoggettato a tassazione scenderebbe nell'esempio a 3.000 euro ($10.000 - 7.000$).

Ad ogni modo, questa modalità di determinazione del benefit può risultare molto sfavorevole per il dipendente e operativamente molto complessa da gestire per il datore di lavoro.

Per questa ragione, è stato sollecitato da più parti un nuovo chiarimento da parte dell'Agenzia, per definire una modalità più semplice e più immediata per calcolare il benefit.

Risposta a Telefisco 2021 – Chiarimenti in merito alla risoluzione 46/2020

Con la risoluzione 46/2020 è stato chiarito che per i veicoli immatricolati entro il 30 giugno 2020 e assegnati dal 1° luglio 2020 il valore del fringe benefit è costituito dal valore normale in base all'articolo 9 del Tuir al netto dei costi sostenuti dal dipendente nell'esclusivo interesse del datore di lavoro.

Nel corso dell'edizione annuale di Telefisco è stato chiesto all'Agenzia delle entrate se, a questi fini, possa essere accettato il criterio che scorpora dal valore del leasing o del noleggio pagato dal datore di lavoro quello delle tariffe Aci utilizzate per quantificare l'indennità chilometrica esente riconosciuta al dipendente in caso di trasferta con auto propria fuori dal comune della sede di lavoro.

Tenuto conto che l'auto assegnata al dipendente è utilizzata anche nell'interesse del datore di lavoro, l'Agenzia ha confermato che, nel caso in cui il veicolo sia stato immatricolato entro il 30 giugno 2020 ed assegnato dal 1° luglio 2020, dal valore del canone di leasing o del noleggio pagato dal datore di lavoro può essere scorporata l'indennità chilometrica determinata in base alle tariffe Aci moltiplicata per il numero di chilometri percorsi nell'interesse del datore di lavoro, sia che lo spostamento sia all'interno del comune della sede di lavoro che all'esterno.

→ Schema riepilogativo

IMMATRICOLAZIONE	ASSEGNAZIONE	DA APPLICARE ALLA PERCORRENZA ACI	EMISSIONI DI CO2 /KM
Entro il 30.6.2020	Entro il 30.6.2020	30%	Indifferente
Dal 1.7.2020	Dal 1.7.2020	25%	Entro 60g/km
		30%	Superiore a 60g/km ma non a 160g/km
		40% (50% dal 2021)	Superiore a 160g/km ma non a 190g/km
		50% (60% dal 2021)	Superiore a 190g/km
Entro il 30.6.2020	Dal 1.7.2020	Calcolare il valore del benefit per l'utilizzo privato dell'auto	

Costi accessori

I costi ACI includono solo i costi diretti di impiego (carburante, pneumatici, manutenzione ecc.), ma non i costi accessori (pedaggi autostradali, autolavaggio, parcheggio ecc.).

Ne deriva, pertanto, che i costi accessori devono essere così trattati:

- se riferibili a trasferte di lavoro sono rimborsati ai dipendenti e non hanno riflessi sulla sua busta paga;
- se riferibili alla sfera privata sono imponibili in capo al dipendente come benefit in natura.

Auto concessa all'amministratore

L'assegnazione dell'auto all'amministratore in uso promiscuo (ossia per motivi sia lavorativi che personali) determina in capo allo stesso un compenso in natura.

Se l'amministratore è un collaboratore, per l'assimilazione di tale figura a quella di lavoratore dipendente, la quantificazione del benefit avviene applicando le regole dell'articolo 51, comma 4, del Tuir previste per l'assegnazione dell'auto in uso promiscuo ai dipendenti¹³⁵.

Auto ad uso aziendale

L'utilizzo da parte del dipendente di veicoli aziendali per motivi esclusivamente lavorativi non determina alcuna fattispecie imponibile. In tale ipotesi, infatti, non si rileva alcun beneficio in natura per il dipendente.

Auto ad uso esclusivamente personale

Nel caso in cui l'azienda acquisti una autovettura da destinare al dipendente affinché questo ne faccia un utilizzo esclusivamente personale, che quindi esula completamente dalla sfera aziendale, in capo al lavoratore dipendente sorge un fringe benefit tassabile, calcolato per un importo pari al valore normale¹³⁶.

Per la determinazione di tale valore normale possono essere utilizzati i listini mediamente praticati per i noleggi a lungo termine delle autovetture.

DISPENSA SULLA FISCALITA' DELLE AUTO AZIENDALI

Il Settore Fisco e Diritto d'Impresa di Assolombarda ha predisposto una specifica dispensa sulla gestione fiscale e amministrativa degli autoveicoli aziendali. Uno strumento di lavoro pratico per fornire risposte efficaci alle casistiche più ricorrenti nella realtà operativa delle imprese.



[Scarica la dispensa](#)

¹³⁵ Circolare 5/2001 e circolare 1/2007.

¹³⁶ Determinato ai sensi dell'articolo 9 del Tuir.

6.3 PRESTITI EROGATI AI DIPENDENTI

Tra i servizi forniti dal datore di lavoro ai propri dipendenti figurano anche i prestiti. Il lavoratore si rivolge normalmente al datore di lavoro per ottenere un prestito a condizioni generalmente più vantaggiose rispetto a quelle proposte dagli istituti di credito.

Per quanto riguarda la concessione di prestiti ai dipendenti, la lett. b) del comma 4 dell'articolo 51 del Tuir prevede che, ai fini della concorrenza al reddito di lavoro dipendente imponibile¹³⁷:

“.. si assume il 50% della differenza tra l'importo degli interessi calcolato al tasso ufficiale di sconto vigente al termine di ciascun anno e l'importo degli interessi calcolato al tasso applicato sugli stessi”.

Tipologia di prestiti

La norma si riferisce a tutte le forme di finanziamento comunque erogate dal datore di lavoro, indipendentemente dalla loro durata e dalla valuta utilizzata. In particolare, rientrano nell'ambito di applicazione:

- i prestiti concessi direttamente dall'azienda ai dipendenti;
- i prestiti che vengono concessi da terzi¹³⁸ con i quali l'azienda ha stipulato accordi o convenzioni.

Sono esclusi, invece, dalla previsione normativa:

- i prestiti stipulati prima del 1° gennaio 1997;
- i prestiti di durata inferiore ai 12 mesi concessi in seguito ad accordi aziendali tra datore di lavoro e dipendenti in contratto di solidarietà o in cassa integrazione;
- i prestiti concessi ai dipendenti vittime dell'usura;
- le erogazioni pecuniarie a ristoro dei danni conseguenti a rifiuto opposto a richieste estorsive.

Importo del benefit

In caso di prestiti concessi ai dipendenti il fringe benefit viene determinato forfettariamente assumendo il 50% della differenza tra l'importo degli interessi calcolati al tasso ufficiale di riferimento vigente al termine di ciascun anno e l'importo degli interessi calcolati al tasso effettivamente applicato sugli stessi.

¹³⁷ Come per tutti gli altri benefit previsti dal comma 4 dell'articolo 51 del Tuir si applica quanto stabilito al comma 3 del medesimo articolo. Pertanto, il reddito derivante dalla concessione di un prestito non rileva ai fini della tassazione se sommato agli altri benefit in natura percepiti nell'anno non supera l'ammontare complessivo di 258,23 euro (elevato a 516,46 euro per i soli anni 2020 e 2021).

¹³⁸ Banche o società finanziarie.

(Importo interessi TUR a fine anno – interessi al tasso applicato) x 50%

Momento impositivo

L'importo del benefit, come in precedenza calcolato, deve essere assoggettato a tassazione dal datore di lavoro al momento del pagamento delle singole rate del prestito stabilite dal relativo piano di ammortamento.

In caso di:

- prestiti a tasso variabile, le ritenute devono essere effettuate alla scadenza delle singole rate di ammortamento del prestito, tenendo conto però delle variazioni subite dal tasso di interesse iniziale;
- prestiti concessi a tasso zero, il calcolo dell'importo da assoggettare a tassazione deve essere effettuato alle scadenze delle singole rate di ammortamento della quota capitale;
- restituzione del capitale in un'unica soluzione oltre il periodo d'imposta, l'importo maturato va comunque assoggettato a tassazione in sede di conguaglio di fine anno.

Poiché ai fini del calcolo del reddito in natura occorre utilizzare il TUR¹³⁹ vigente al termine di ciascun anno, il datore di lavoro in via provvisoria nei periodi di paga mensili utilizza il TUR vigente al 31 dicembre dell'anno precedente effettuando successivamente il conguaglio a fine anno con il tasso in vigore al termine del periodo d'imposta.

Dalla formulazione della norma, quindi, si ha un compenso in natura da assoggettare a tassazione quando il tasso applicato dal datore di lavoro risulta inferiore al TUR. In caso contrario, non si avrà alcun benefit imponibile.

Prestiti in valuta estera

Per i prestiti in valuta estera occorre mettere a confronto gli interessi calcolati al Tasso Ufficiale di Riferimento e quelli calcolati al tasso d'interesse effettivamente praticato, effettuando la conversione in euro sulla base del rapporto di cambio vigente alla data di scadenza delle singole rate del prestito¹⁴⁰.

Contributo aziendale a copertura degli interessi sui mutui

L'Agenzia delle entrate con la risoluzione 46/2010 ha esteso la tassazione agevolata sui prestiti anche all'erogazione dei contributi a copertura di quote di interessi maturati su mutui stipulati direttamente dal dipendente.

¹³⁹ Il valore del TUR (ex tasso ufficiale di sconto) può essere consultato direttamente dal sito internet della Banca Centrale Europea.

¹⁴⁰ Circolare n. 29/1997.

In tal caso, il regime agevolativo è consentito unicamente nel rispetto di alcune condizioni, volte ad evitare che il dipendente entri nella disponibilità delle somme erogate dal datore di lavoro. In particolare, la procedura descritta dal documento di prassi è la seguente:

- il dipendente stipula con l'istituto di credito un contratto di finanziamento o di mutuo;
- il datore di lavoro contribuisce in misura percentuale all'abbattimento del tasso d'interesse;
- il datore di lavoro corrisponde il contributo direttamente sul conto corrente del dipendente sul quale la banca preleva le rate, nei giorni di valuta previsti nel piano di ammortamento;
- il dipendente, entro il 31 gennaio, esibisce al datore di lavoro la certificazione attestante la regolarità dei pagamenti delle rate del finanziamento¹⁴¹.

Al ricorrere delle suddette condizioni, l'importo del contributo erogato dall'azienda può essere determinato, ai fini del calcolo del fringe benefit, in base al criterio previsto dall'articolo 51, comma 4, lettera b) del Tuir.

Welfare aziendale e rimborso degli interessi passivi

NEW

In relazione ai piani di welfare che consentono ai dipendenti l'utilizzo del relativo "credito" per il pagamento degli interessi su mutui o finanziamenti, l'Agenzia delle entrate, con la risoluzione 55/2020, ha confermato che qualora le modalità di accreditamento della somma realizzino un collegamento immediato e univoco tra l'erogazione aziendale e il pagamento degli interessi di mutuo, il credito welfare concorre alla formazione del reddito di lavoro ai sensi dell'articolo 51, comma 4.

Ai fini del calcolo del fringe benefit, il tasso ufficiale di sconto (oggi tasso ufficiale di riferimento) deve essere verificato alla fine di ciascun anno e l'eventuale incremento dello stesso potrebbe comportare, oltre all'emersione di un benefit tassato per gli interessi passivi, anche il superamento della franchigia di esenzione prevista dal comma 3 dell'articolo 51 (pari a 258,23 euro elevata, per i soli anni 2020 e 2021, a 516,46 euro).

La verifica della soglia di esenzione, infatti, deve essere effettuata con riferimento a tutti i benefit erogati al dipendente nel periodo d'imposta e se il loro valore è superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito.

¹⁴¹ La certificazione viene rilasciata periodicamente dall'istituto di credito.

6.4 FABBRICATI CONCESSI IN LOCAZIONE, USO O COMODATO AI DIPENDENTI

Nelle aziende risulta abbastanza frequente la concessione, a favore di un proprio dipendente, di un fabbricato ad uso abitativo.

Questa situazione può verificarsi, ad esempio, nel caso di trasferimento del lavoratore o di assunzione di un dipendente che risiede lontano dall'azienda e che necessita di avvicinarsi al luogo di lavoro.

In questi casi può sorgere, in capo al dipendente, un benefit in natura che deve essere quantificato.

A tal fine, l'articolo 51, comma 4, lettera c) del Tuir, prevede che:

“per i fabbricati concessi in locazione, in uso o in comodato, si assume la differenza tra la rendita catastale del fabbricato aumentata di tutte le spese inerenti il fabbricato stesso, comprese le utenze non a carico dell'utilizzatore e quanto corrisposto per il godimento del fabbricato stesso. Per i fabbricati concessi in connessione all'obbligo di dimorare nell'alloggio stesso, si assume il 30 per cento della predetta differenza. Per i fabbricati che non devono essere iscritti nel catasto si assume la differenza tra il valore del canone di locazione determinato in regime vincolistico o, in mancanza, quello determinato in regime di libero mercato, e quanto corrisposto per il godimento del fabbricato”.

L'assegnazione dell'alloggio, come gli altri benefit in natura, è soggetta ai fini della concorrenza del reddito di lavoro dipendente al limite previsto al comma 3 dell'articolo 51 del Tuir (258,23 euro elevato a 516,46 per i soli anni 2020 e 2021). Pertanto, se il valore del fabbricato, sommato agli altri benefit erogati nel periodo d'imposta, è inferiore a suddetto limite, lo stesso non concorre a formare il reddito.

Il fabbricato può essere concesso al dipendente in locazione, in uso o in comodato:

- la locazione è il contratto col quale una parte si obbliga a far godere all'altra una cosa mobile o immobile per un dato tempo verso un determinato corrispettivo;
- L'uso è un diritto reale di godimento che dato il suo carattere personale non può essere ceduto e non può essere concesso in locazione o in godimento a terzi;
- il comodato è un contratto col quale una parte consegna ad un'altra una cosa mobile o immobile affinché se ne serva per un tempo e per un uso determinato con l'obbligo di restituire la medesima cosa ricevuta. Il comodato è normalmente a titolo gratuito.

Determinazione del benefit in natura

Sulla base della norma il valore da attribuire al benefit corrisponde alla differenza tra la rendita catastale, aumentata di tutte le spese inerenti, comprese le utenze non a carico dell'utilizzatore, e quanto corrisposto per il godimento del fabbricato.

I fabbricati concessi in locazione, uso o comodato che rientrano nella previsione normativa sono sia gli immobili presi in locazione dall'azienda sia quelli di proprietà.

Per quanto riguarda le condizioni per la concessione dell'alloggio non vi è alcun obbligo da parte del datore di lavoro di chiedere la corresponsione da parte del dipendente di un canone. Ne deriva che la quantificazione del benefit è influenzata dalla presenza o meno di un corrispettivo in denaro da parte del dipendente.

Rendita catastale + spese inerenti - eventuali somme corrisposte dal dipendente

Per espressa previsione normativa la rendita deve essere aumentata di tutte le spese inerenti il fabbricato non sostenute dall'utilizzatore, comprese le utenze rimaste a carico del datore di lavoro (ad esempio luce, gas, spese condominiali, ecc..).

Fabbricati con l'obbligo di dimora

Nel caso di fabbricati concessi al dipendente in connessione all'obbligo di dimora (ad esempio custode dell'azienda) il valore da far concorrere alla formazione del reddito è dato dal 30% della differenza tra la rendita catastale, aumentata di tutte le spese inerenti, comprese le utenze non a carico dell'utilizzatore, e quanto corrisposto per il godimento del fabbricato.

(Rendita catastale + spese inerenti - somme corrisposte dal dipendente) x 30%

Fabbricati non iscritti in catasto

Nel caso di fabbricati non iscritti in catasto (ad esempio quelli situati all'estero) il valore da far concorrere alla formazione del reddito è dato dalla differenza tra il valore del canone di locazione determinato in regime vincolistico o, in mancanza, quello determinato in regime di libero mercato, e quanto corrisposto per il godimento del fabbricato da parte del dipendente.

Canone di locazione – eventuali somme corrisposte dal dipendente

Concessione dell’immobile a più dipendenti

Nel caso in cui l’unità immobiliare sia concessa in locazione, uso o comodato a più dipendenti, l’importo, come sopra determinato, dovrà essere ripartito fra gli utilizzatori in parti uguali o, se differenziate, in relazione alle parti di fabbricato a ciascuno assegnate.

Rimborso canone d’affitto

Nell’ipotesi in cui il datore di lavoro riconosca al dipendente un contributo per il pagamento dell’affitto sostenuto direttamente dal dipendente, l’intero ammontare erogato costituisce reddito di lavoro dipendente e come tale è soggetto a tassazione.

Alloggi ad uso foresteria in caso di trasferte

In caso di trasferte dei propri lavoratori l’impresa può valutare più conveniente fornire un alloggio ai dipendenti al posto di soluzioni, spesso più onerose, presso strutture alberghiere. In questo caso, in capo al dipendente in trasferta, la concessione dell’alloggio a uso foresteria non concorre a formare reddito di lavoro dipendente.

Modalità	Trattamento fiscale
Fabbricati concessi ai dipendenti	Rendita catastale + spese inerenti il fabbricato – eventuali somme corrisposte dal dipendente
Rimborso canone d’affitto	Tassazione ordinaria
Uso foresteria	Nessuna tassazione

7

Il reddito di lavoro dipendente prodotto all'estero

7.1 IL DISTACCO ALL'ESTERO E IL REGIME CONVENZIONALE

In deroga alle regole di determinazione analitica della base imponibile, il reddito di lavoro dipendente prestato fuori dall'Italia, in via continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto, da coloro che nell'arco di dodici mesi soggiornano nello Stato estero per un periodo superiore a 183 giorni, è determinato sulla base di retribuzioni convenzionali¹⁴². Per quantificare il reddito imponibile di questi lavoratori, pertanto, non si tiene conto delle retribuzioni effettivamente corrisposte, ma di retribuzioni convenzionali definite annualmente con decreto ministeriale.

Requisito della residenza fiscale

La disposizione normativa si applica ai soggetti che, pur mantenendo la residenza fiscale in Italia, come definita dall'art. 2 del Tuir¹⁴³, si trasferiscono all'estero per svolgere la propria attività lavorativa per un periodo superiore a 183 giorni nell'arco di dodici mesi.

¹⁴² Articolo 51, comma 8-bis, del Tuir.

¹⁴³ In base all'articolo 2 del Tuir, si considerano fiscalmente residenti le persone che per la maggior parte del periodo d'imposta sono iscritte alle anagrafi della popolazione residente o hanno nel territorio dello Stato il domicilio o la residenza ai sensi del codice civile. Per ulteriori approfondimenti si rinvia al capitolo 8, paragrafo 8.1 della dispensa.

La norma richiede, inoltre, che l'attività di lavoro all'estero sia prestata in via continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto.

Requisito dell'esclusività

Il requisito dell'esclusività è soddisfatto quando la prestazione di lavoro all'estero costituisce l'unica attività affidata al dipendente e non è quindi accessoria o strumentale rispetto allo svolgimento di mansioni in Italia (ad esempio, per compiere trasferte o missioni presso clienti stranieri o società collegate all'estero, per la partecipazione a fiere, ecc.).

In sostanza, quindi, l'unico oggetto del rapporto di lavoro tra azienda e dipendente deve essere lo svolgimento di attività lavorativa all'estero. È opportuno, a tal fine, stipulare uno specifico contratto che prevede l'esecuzione della prestazione in via esclusiva all'estero e collocare il dipendente in uno speciale ruolo estero.

Requisito della continuità

Il concetto di continuità deve essere riferito al fatto che l'incarico deve essere stabile, ossia non di tipo occasionale. La continuità, però, non riguarda il periodo di permanenza all'estero: è sufficiente, infatti, che il lavoratore presti la propria opera all'estero per un minimo di 183 giorni "nell'arco di dodici mesi", da intendere non come periodo d'imposta, ma facendo riferimento alla permanenza all'estero stabilita nel contratto, possibile anche per un periodo a cavallo di due anni solari.

Nel conteggio dei 183 giorni rientrano anche le ferie, le festività, i riposi settimanali e gli altri giorni non lavorativi, indipendentemente dal luogo in cui sono trascorsi.

Adempimenti del sostituto d'imposta

Se il contratto prevede la permanenza all'estero per più di 183 giorni, il sostituto applica la tassazione su base convenzionale a partire dalla prima retribuzione erogata, salvo rettifica in sede di conguaglio qualora vengano meno i requisiti richiesti.

Annualmente il Ministero del Lavoro pubblica un Decreto contenente le retribuzioni convenzionali suddivise per settore di attività dell'impresa (industria, commercio, trasporto, ecc.), per qualifica (operai, impiegati, ecc.) e per fascia di retribuzione.

Qualora non sia previsto il settore economico nel quale viene svolta l'attività da parte del dipendente non è possibile applicare il regime delle retribuzioni convenzionali. La circolare INPS 44/2008 ha affermato che la fascia di retribuzione imponibile è determinata sulla base del raffronto con lo scaglione di retribuzione nazionale corrispondente; per retribuzione nazionale deve intendersi l'importo mensile determinato dividendo per 12 il trattamento da contratto collettivo previsto per il lavoratore, comprensivo degli emolumenti riconosciuti per accordo fra le parti, con esclusione dell'indennità estero.

Nella determinazione della retribuzione convenzionale, inoltre, occorre rispettare le seguenti regole applicative:

- per il contratto a tempo parziale (part-time), la retribuzione convenzionale deve essere ridotta proporzionalmente all'orario di lavoro;
- se nel corso dell'anno la retribuzione complessiva subisce variazioni (ad esempi per aumenti o premi) si deve procedere al ricalcolo della retribuzione convenzionale operando gli aggiustamenti in fase di conguaglio;
- qualora il datore di lavoro riconosca al proprio dipendente alcuni benefit, successivamente all'invio all'estero, questi emolumenti in natura non subiscono alcuna tassazione autonoma in quanto il loro ammontare sarà ricompreso forfetariamente nella retribuzione convenzionale¹⁴⁴ e, quindi, non è necessario procedere ad alcun ricalcolo della retribuzione convenzionale;
- nel caso in cui vengano corrisposte retribuzioni prima dell'entrata in vigore del decreto che annualmente stabilisce le nuove retribuzioni convenzionali si fa riferimento al decreto dell'anno precedente, salvo poi procedere con il ricalcolo in fase di conguaglio con le retribuzioni convenzionali aggiornate.

Un aspetto controverso è rappresentato dalla possibilità di dedurre i contributi previdenziali ed assistenziali dalla retribuzione convenzionale. In particolare, dal tenore letterale della norma, essendo la tassazione su base convenzionale una deroga alla normale tassazione, si potrebbe ritenere che i contributi non siano deducibili.

Tuttavia, alcune interrogazioni parlamentari (mai confermate in documenti di prassi dall'Agenzia delle entrate) hanno ammesso la possibilità che il datore di lavoro possa riconoscere l'onere deducibile direttamente al lavoratore.

Lo stesso principio dovrebbe valere anche per i contributi alle forme di previdenza complementare e di assistenza sanitaria.

Sostituti d'imposta che adempiono agli obblighi contributivi

I datori di lavoro che adempiono agli obblighi contributivi sui redditi di lavoro dipendente prestato all'estero, in applicazione del regime delle retribuzioni convenzionali ai fini previdenziali, devono in ogni caso operare le relative ritenute fiscali, anche se il dipendente percepisce il compenso direttamente dal soggetto estero presso cui prestano l'attività.

Convenzioni contro le doppie imposizioni

La disciplina dettata dall'articolo 51, comma 8-bis, del Tuir non trova applicazione se il lavoratore presta la propria attività in uno Stato con il quale l'Italia ha stipulato un

¹⁴⁴ Circolare ministeriale 207/2000.

accordo per evitare le doppie imposizioni, e tale trattato prevede, per il reddito di lavoro dipendente, la tassazione esclusivamente nel Paese estero. In questo caso, infatti, la normativa convenzionale prevale sulle disposizioni fiscali nazionali.

Viceversa, sono frequenti i casi in cui la Convenzione non prevede la tassazione unicamente in uno Stato, pertanto il dipendente si trova a versare le imposte sia nello Stato estero che in Italia.

In tal caso, per sterilizzare l'effetto della doppia tassazione, il dipendente potrà usufruire in Italia del credito d'imposta per le imposte pagate all'estero, calcolato applicando all'imposta estera il coefficiente derivante dal rapporto reddito estero/reddito complessivo, utilizzando come base di calcolo non la retribuzione effettiva ma quella convenzionale.

La formula è la seguente:

Imposta estera x retribuzione convenzionale/reddito effettivamente corrisposto

Il credito d'imposta viene riconosciuto dal datore di lavoro in sede di conguaglio di fine anno, a condizione che il dipendente produca la documentazione dalla quale risulti che le imposte estere:

- siano divenute definitive (non rilevano, pertanto, i versamenti a titolo d'acconto);
- siano state effettivamente pagate dal lavoratore, estinguendo il debito tributario nello stato estero.

Può succedere che in alcuni paesi esteri le imposte diventino definitive in un anno successivo rispetto a quello in cui il dipendente paga le imposte in Italia su base convenzionale; in questo caso il dipendente potrà recuperare il credito d'imposta solamente a partire dall'anno in cui si verifica la definitività dell'imposta estera.

La tassazione del TFR

Il trattamento di fine rapporto maturato nel periodo di attività di lavoro dipendente prestato all'estero dal lavoratore che risulta fiscalmente non residente in Italia non è soggetto a tassazione in Italia.

Il medesimo trattamento è applicabile anche alle altre somme corrisposte in aggiunta al TFR, in proporzione alla parte di TFR maturato nel periodo di attività svolta all'estero.

Tali principi sono stati confermati dall'Agenzia delle entrate nella risoluzione 341/2008, la quale ha chiarito che: *“la parte di TFR maturata nel periodo di lavoro svolto in Italia va*

tassata esclusivamente dal nostro Stato, in quanto può essere considerata retribuzione erogata ad un soggetto residente in relazione ad una prestazione di lavoro effettuata in Italia. D'altra parte, l'imposizione del TFR riferibile agli anni di lavoro effettuati in Germania è riservata esclusivamente allo Stato tedesco, per analoga motivazione”.

In Italia viene, quindi, tassata solo la quota di TFR e le altre somme correlate alla cessazione del rapporto di lavoro maturate nel periodo di lavoro in cui il dipendente è stato fiscalmente residente nel nostro Paese.

Ai fini della determinazione dell'aliquota applicabile al TFR e per il calcolo del reddito di riferimento, gli anni di maturazione da considerare dovrebbero essere solo quelli relativi alla residenza italiana. Sul punto, tuttavia, sarebbe opportuno un chiarimento ufficiale da parte dell'Agenzia delle entrate.

Anche per il TFR, tuttavia, occorrerà verificare che le convenzioni contro le doppie imposizioni non stabiliscano regole diverse; il modello OCSE, adottato dalla maggior parte delle convenzioni stipulate fino al 2001, non prevede infatti nulla con riferimento al TFR, facendo prevalere così la normativa interna.

Vi sono però le più recenti convenzioni, successive al 2001 (ad esempio quella con gli Stati Uniti), che hanno adottato il modello OCSE aggiornato che contiene un articolo (normalmente l'articolo 18) che disciplina espressamente il trattamento del TFR e delle indennità di fine rapporto. In questi casi è la disciplina convenzionale a prevalere sulle disposizioni nazionali e a stabilire in quale paese assoggettare a tassazione le somme.

7.2 I FRONTALIERI

La normativa italiana¹⁴⁵ prevede un trattamento particolare per i redditi da lavoro dipendente prestato, in via continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto, all'estero in zone di frontiera e in altri Paesi limitrofi da soggetti residenti in Italia.

In particolare, la disposizione si riferisce ai soli redditi percepiti dai lavoratori dipendenti che sono residenti in Italia e che quotidianamente si recano per svolgere la prestazione di lavoro all'estero in zone di frontiera (Francia, Austria, San Marino, Città del Vaticano) o in Paesi limitrofi (Principato di Monaco)¹⁴⁶.

L'agevolazione prevede che tale reddito di lavoro dipendente concorre a formare il reddito complessivo per l'importo eccedente la franchigia di 7.500 euro.

Ai fini dell'applicazione del presente regime, il sostituto d'imposta deve:

- determinare il totale della retribuzione corrisposta in relazione al reddito di lavoro svolto come “frontaliero”;

¹⁴⁵ Articolo 1, comma 175, della Legge 147/2013.

¹⁴⁶ Circolare 2/2013, paragrafo 9.

- ridurre tale importo della franchigia pari a 7.500 euro;
- applicare la tassazione IRPEF su tale importo ridotto secondo le regole ordinarie del Testo Unico.

La franchigia spettante di 7.500 euro non deve essere riparametrata alla durata del rapporto nell'anno.

Frontalieri che lavorano in Svizzera

Un caso particolare è rappresentato dai frontalieri italiani che si recano a lavorare in Svizzera, per i quali è prevista una distinzione tra:

- frontalieri residenti nei comuni italiani compresi nella fascia di 20 Km dal confine italo-svizzero che si recano a lavorare nei cantoni dei Grigioni, del Ticino e del Valdese;
- frontalieri residenti in tutti gli altri comuni italiani che si recano a lavorare in Svizzera.

Nel primo caso, l'Accordo tra Italia e Svizzera del 3 ottobre 1974¹⁴⁷, stabilisce che: *“i salari, gli stipendi e gli altri elementi facenti parte della remunerazione che un lavoratore frontaliere riceve in corrispettivo di una attività dipendente sono imponibili soltanto nello Stato in cui tale attività è svolta.”* In questo caso, quindi, il frontaliere sarà tassato esclusivamente in Svizzera.

Nel secondo caso, invece, si applica il regime ordinario previsto per i lavoratori frontalieri e, pertanto, il reddito di lavoro dipendente concorre a formare il reddito complessivo per l'importo eccedente la franchigia di 7.500 euro.

Nuovo accordo tra Italia e Svizzera

Lo scorso 23 dicembre 2020 è stato siglato il nuovo accordo tra Italia e Svizzera in tema di lavoratori frontalieri, che andrà a sostituire quello, tuttora in vigore, del 3 ottobre 1974.

Il nuovo accordo individua in modo più preciso i “lavoratori frontalieri”, considerando tali i soggetti che risiedono in un Comune che si trova, anche parzialmente, nella zona di 20 km dal confine con l'altro Stato, i quali ritornano quotidianamente al proprio domicilio. Il Protocollo aggiuntivo precisa che questo status non viene meno se il soggetto non rientra al proprio domicilio, per motivi professionali, per un massimo di 45 giorni in un anno civile.

Per quanto riguarda il regime di tassazione, l'accordo attualmente in vigore del 1974 prevede che il reddito sia tassato esclusivamente nello Stato dove l'attività lavorativa viene svolta; se però il frontaliere risiede in un Comune italiano che dista oltre 20 km dal confine, si applicano le regole ordinarie (tassazione concorrente in entrambi gli Stati), pur se il lavoratore ha diritto in Italia alla franchigia di 7.500 euro.

¹⁴⁷ Come confermato dalla risoluzione 38/2017 e parere 904-45720/2008 della DRE Lombardia.

Questo sistema viene modificato, distinguendo però tra “attuali frontalieri” e “nuovi frontalieri”. Rientrano nella prima categoria i lavoratori che all’entrata in vigore dell’accordo, o che tra il 31 dicembre 2018 e la data di entrata in vigore, svolgono o hanno svolto un’attività di lavoro dipendente in Svizzera per un datore di lavoro elvetico. Per questi soggetti, rimangono in sostanza in vigore le vecchie norme, per cui il reddito è imponibile esclusivamente in Svizzera.

Per i “nuovi frontalieri” (ovvero, le persone che entreranno nel mercato del lavoro in qualità di frontalieri a decorrere dalla data di entrata in vigore dell’accordo), si passa invece ad un regime di tassazione concorrente generalizzata. I frontalieri italiani, quindi, verranno tassati in Svizzera, in modo tale che l’imposta non ecceda l’80% delle imposte (comprese quelle locali) che verrebbero prelevate in via ordinaria.

L’Italia, poi, eliminerà la doppia imposizione a norma dell’articolo 24 della Convenzione Italia – Svizzera con la concessione del credito per l’imposta pagata all’estero.

Per evitare aggravii, nel comunicato stampa del Mef 284/2020 è stata annunciata l’intenzione di estendere a 10.000 euro la franchigia oggi quantificata in 7.500 euro e a prevedere la non imponibilità degli assegni familiari erogati dagli enti previdenziali dello Stato in cui il frontaliere presta il proprio lavoro.

L’entrata in vigore del nuovo accordo è fissata alla data di ricezione dell’ultima delle notifiche degli strumenti di ratifica. Concluse queste formalità, l’accordo sarà efficace dal 1° gennaio dell’anno solare successivo a quello dell’entrata in vigore.

Frontalieri e Bonus IRPEF

Per i lavoratori frontalieri, la verifica della spettanza del credito previsto dall’articolo 13, comma 1-bis, del Tuir e la determinazione del relativo importo in relazione al reddito complessivo va effettuata tenendo conto del reddito di lavoro dipendente eccedente l’importo di 7.500 euro¹⁴⁸.

¹⁴⁸ Circolare 9/2014, paragrafo 3.2.



I regimi agevolativi per le persone che trasferiscono la residenza in Italia

L'ordinamento fiscale italiano ha previsto negli anni una serie di misure agevolative per "favorire lo sviluppo economico, scientifico e culturale" del Paese e attrarre in Italia nuove risorse, umane ed erariali.

Le norme attualmente in vigore a beneficio delle persone fisiche che trasferiscono la residenza in Italia sono le seguenti:

- l'articolo 44 del DL 78/2010, rivolto ai docenti e ricercatori residenti all'estero che vengono a svolgere la loro attività in Italia;
- l'articolo 16 del DLgs 147/2015, rivolto ai c.d. "lavoratori impatriati", che ha sostituito la precedente disciplina prevista dalla Legge 238/2010;
- l'art. 24-bis del Tuir, che prevede l'opzione per l'applicazione di una imposta sostitutiva dell'IRPEF per i redditi realizzati all'estero;

- l'articolo 24-ter del Tuir, che prevede un regime opzionale rivolto alle persone fisiche, titolari di pensione estera, che trasferiscono la residenza fiscale nel Mezzogiorno d'Italia.

Tutte le agevolazioni in esame presuppongono il trasferimento della residenza fiscale in Italia e un periodo di permanenza minima all'estero, variabile a seconda dell'agevolazione considerata.

8.1 LA RESIDENZA FISCALE DELLE PERSONE FISICHE

L'articolo 2, comma 2, del Tuir stabilisce che:

“Ai fini delle imposte sul reddito si considerano residenti le persone fisiche che per la maggior parte del periodo d'imposta sono iscritte nelle anagrafi della popolazione residente o hanno nel territorio dello Stato il domicilio o la residenza ai sensi del codice civile”.

Gli elementi che determinano la residenza fiscale di un soggetto sono dunque:

- l'iscrizione anagrafica;
- il domicilio, ossia la sede principale degli affari e interessi¹⁴⁹;
- la residenza, che coincide con la dimora abituale¹⁵⁰.

Tali elementi sono alternativi tra loro e devono sussistere per la maggior parte del periodo d'imposta, quindi per almeno 183 giorni nel corso dell'anno solare (184 in caso di anno bisestile). In merito al requisito temporale, la circolare ministeriale 304/1997 ha precisato che l'articolo 2 del Testo Unico richiede tale presupposto temporale sia nel caso dell'iscrizione anagrafica che nelle ipotesi di domicilio o di residenza ai sensi del codice civile, in quanto con tale requisito *“il legislatore ha inteso, in effetti, richiedere la sussistenza di un legame effettivo e non provvisorio del soggetto con il territorio dello Stato, tale da legittimare il concorso alle spese pubbliche in ottemperanza ai doveri di solidarietà di cui all'articolo 2 della Costituzione”.*

Il riferimento temporale è particolarmente importante anche per il riconoscimento degli incentivi descritti nel presente capitolo. Tutte le agevolazioni, infatti, si applicano a decorrere dal periodo d'imposta in cui il soggetto diviene fiscalmente residente in Italia e per un certo numero di anni successivi. Considerato, quindi, che per le persone fisiche il periodo d'imposta coincide con l'anno solare, un soggetto che si sia trasferito in Italia dopo il 2 luglio (o dopo il 1° luglio in caso di anno bisestile) non può essere considerato

¹⁴⁹ Ai sensi dell'articolo 43, comma 1, del codice civile.

¹⁵⁰ Ai sensi dell'articolo 43, comma 2, del codice civile.

fiscalmente residente per quell'anno e potrà accedere ai regimi agevolativi solo a decorrere dal periodo d'imposta successivo.

L'alternatività dei criteri sopra indicati (iscrizione anagrafica/residenza/domicilio) comporta, inoltre, che il soggetto che ha stabilito la propria dimora abituale all'estero, pur non avendo provveduto a cancellarsi dall'anagrafe della popolazione residente, è considerato per presunzione assoluta residente in Italia e, pertanto, non può essere ammesso alle agevolazioni in esame.

L'iscrizione anagrafica

L'iscrizione all'anagrafe della popolazione residente è disciplinata dalla Legge 1228/1954 e dalle norme di attuazione previste dal DPR 223/1989.

In base alle citate disposizioni, il presupposto per l'iscrizione all'anagrafe è l'aver nel Comune la propria dimora abituale o – per le persone senza fissa dimora – il proprio domicilio. Non cessano di appartenere alla popolazione residente le persone temporaneamente dimoranti in altri Comuni o all'estero per l'esercizio di occupazioni stagionali o per cause di durata limitata.

I cittadini italiani che hanno stabilito la propria dimora abituale all'estero devono cancellarsi dall'anagrafe della popolazione residente ed iscriversi all'anagrafe degli italiani residenti all'estero (AIRE), istituita a norma della Legge 470/1988.

La circolare dell'Agenzia delle entrate 7/8/1432 del 27 febbraio 1984 ha chiarito che, dal punto di vista fiscale, l'iscrizione all'AIRE *“attesta e conferma la non residenza in Italia”*. Tuttavia, a differenza dell'iscrizione nelle anagrafi dei residenti nello Stato, che rappresenta una presunzione assoluta, l'iscrizione all'AIRE è sempre suscettibile di prova contraria, qualora il soggetto mantenga nel territorio nazionale il proprio centro degli interessi, degli affari e degli affetti.

Al riguardo la circolare ministeriale 304/1997 ha evidenziato che *“la cancellazione dall'anagrafe della popolazione residente e l'iscrizione nell'anagrafe degli italiani residenti all'estero (AIRE) non costituisce elemento determinante per escludere il domicilio o la residenza nello Stato, ben potendo questi ultimi essere desunti con ogni mezzo di prova anche in contrasto con le risultanze dei registri anagrafici (in tal senso anche le sentenze della Corte di Cassazione n. 1812 del 17 luglio 1967; n. 4829 del 20 settembre 1979; n. 2070 del 24 marzo 1983; n. 791 del 5 febbraio 1985).*

Da ciò discende che l'aver stabilito il domicilio civilistico in Italia ovvero l'aver fissato la propria residenza nel territorio dello Stato sono condizioni sufficienti per l'integrazione della fattispecie di residenza fiscale, indipendentemente dall'iscrizione nell'anagrafe della popolazione residente”.

Salvo il caso di cittadini italiani emigrati in paesi a bassa fiscalità, negli altri casi è l'Amministrazione fiscale italiana che deve dimostrare che il contribuente che ha

dichiarato di essere residente all'estero è, in realtà, residente in Italia perché ha mantenuto nel nostro Paese il domicilio o la residenza ai sensi del codice civile.

La residenza civilistica

La residenza è definita dal codice civile all'articolo 43, comma 2, come *“il luogo in cui la persona ha la dimora abituale”*.

La dimora stabile presuppone sia l'elemento oggettivo della permanenza nello Stato con una certa abitualità e stabilità, sia l'elemento soggettivo della volontà di rimanervi. Tale volontà si desume, fino a prova contraria, dai comportamenti del soggetto, dalle sue consuetudini di vita e dallo svolgimento delle sue relazioni sociali¹⁵¹.

L'abitualità della dimora permane anche quando il soggetto lavori o svolga altre attività al di fuori del comune di residenza, purché conservi in esso l'abitazione, vi ritorni quando possibile e mostri l'intenzione di mantenervi il centro delle proprie relazioni familiari e sociali¹⁵². La residenza sussiste, inoltre, quando le consuetudini di vita e di lavoro nel territorio nazionale presentino i connotati della prevalenza rispetto alla permanenza del soggetto nel territorio estero.

Il domicilio ai sensi del codice civile

Il domicilio è definito dall'articolo 43, primo comma, del codice civile, come *“il luogo nel quale la persona ha stabilito la sede principale dei suoi affari ed interessi”*.

Secondo la Corte di Cassazione¹⁵³ il domicilio prescinde dalla dimora o dalla presenza fisica di una persona, in quanto consiste in una relazione, anche soltanto giuridica, caratterizzata dalla volontà di stabilire in un luogo la sede generale delle relazioni familiari, sociali ed economiche.

A differenza della residenza, più ancorata alla presenza fisica della persona, il concetto di domicilio è caratterizzato, quindi, principalmente dall'elemento soggettivo, cioè dall'intenzione di costituire e mantenere in un determinato luogo il centro vitale dei propri interessi¹⁵⁴.

La distinzione tra residenza e domicilio è estremamente importante, perché è possibile che una persona, pur avendo dimora stabile all'estero e vivendo per l'intero periodo d'imposta fuori dall'Italia, abbia mantenuto nel nostro Paese il proprio domicilio e, quindi, sia considerato comunque fiscalmente residente.

¹⁵¹ Circolare del Ministero dell'Interno n. 8/1995.

¹⁵² In tal senso Cassazione S.U. n. 5292 del 28 ottobre 1985, n. 5194 del 12 giugno 1987, n. 1738 del 14 marzo 1986; n. 791 del 5 febbraio 1985, n. 2963 del 5 maggio 1980, n. 2561 del 29 aprile 1975.

¹⁵³ In tal senso Cassazione n. 2963 del 5 maggio 1980, n. 435 del 12 febbraio 1973, n. 1342 del 22 maggio 1963, n. 3330 del 7 agosto 1957.

¹⁵⁴ Circolare 304/1997.

A tal fine, occorre verificare molteplici rapporti che il soggetto intrattiene nel nostro Paese che, indipendentemente dalla presenza fisica e dalla sola attività lavorativa, consentano di stabilire che la sede principale degli affari ed interessi è radicata nel territorio dello Stato.

Tali elementi sono desumibili, per esempio, quando il contribuente:

- dispone di un'abitazione permanente;
- mantiene una famiglia o comunque legami affettivi;
- accredita i propri proventi dovunque conseguiti su conti correnti italiani o movimenta somme di denaro dall'Italia;
- possiede beni mobiliari, immobiliari o titoli azionari italiani;
- partecipa a riunioni d'affari;
- riveste delle cariche sociali o compie atti di donazione, compravendite, costituzione o conferimenti in società;
- sopporta spese di iscrizione a circoli o clubs;
- organizza la propria attività e i propri impegni anche internazionali, direttamente o attraverso soggetti operanti nel territorio nazionale.

Da quanto sopra esposto emerge che la locuzione “*affari ed interessi*” di cui al citato articolo 43, comma 1, del codice civile deve intendersi in senso ampio, comprensivo non solo di rapporti di natura patrimoniale ed economica ma anche morali, sociali e familiari che denuncino la presenza del contribuente in un certo luogo¹⁵⁵.

Per tali ragioni, può risultare problematico stabilire il domicilio di un soggetto quando i rapporti di natura patrimoniale ed economica sono localizzati in uno Stato e quelli di natura morale, familiare ed affettiva sono localizzati in un altro.

In proposito, la circolare dell'Agenzia delle entrate 9/1991 ha chiarito che “*deve considerarsi fiscalmente residente in Italia un soggetto che, pur avendo trasferito la propria residenza all'estero e svolgendo la propria attività fuori dal territorio nazionale, mantenga il centro dei propri interessi familiari e sociali in Italia*”.

Tale circostanza potrebbe concretizzarsi, ad esempio, nel caso in cui “*la famiglia dell'interessato abbia mantenuto la dimora in Italia durante l'attività lavorativa all'estero*”.

Con riferimento agli obblighi del sostituto d'imposta, il datore di lavoro dovrebbe attenersi a quanto dichiarato dal dipendente.

¹⁵⁵ Cassazione n. 2936 del 5 maggio 1980; n. 435 del 12 febbraio 1973, n. 3586 del 26 ottobre 1968.

Tale interpretazione trova conferma nella circolare 207/1999, nella quale è stato chiarito che i sostituti d'imposta devono fare riferimento alla qualità di residente/non residente attestata dall'interessato.

Il principio della tassazione dell'utile mondiale

La legislazione tributaria nazionale, alla stregua della maggior parte degli altri ordinamenti fiscali, sottopone a tassazione, ai fini dell'imposizione personale:

- per i soggetti fiscalmente residenti, tutti i redditi posseduti, in Italia ed all'estero, in virtù del principio della tassazione dell'utile mondiale o *world wide taxation*;
- per i soggetti fiscalmente non residenti, i soli elementi reddituali prodotti nel territorio dello Stato (c.d. principio di territorialità), ai sensi dell'articolo 23 del Tuir.

Il riferimento ai criteri impositivi è particolarmente importante e deve essere associato al requisito temporale previsto dall'articolo 2 del Tuir, in base al quale la persona fisica per essere fiscalmente residente in Italia deve essere iscritta dell'anagrafe residente oppure avere il domicilio o residenza in Italia ai sensi del codice civile "*per la maggior parte del periodo d'imposta*", ovvero per più di 183 giorni nell'anno solare.

Il nostro ordinamento, quindi, per effetto del combinato degli articoli 2 e 3 del Tuir:

- estende il presupposto impositivo secondo il *world wide principle* anche ai redditi successivamente prodotti all'estero da un soggetto che ha trasferito la residenza fiscale fuori dallo Stato dopo il primo semestre dell'anno;
- esclude da tassazione i redditi prodotti all'estero da un soggetto non residente che ha assunto il domicilio, la residenza o l'iscrizione anagrafica in Italia nel secondo semestre dell'anno.

Cittadini italiani emigrati in Paesi a fiscalità privilegiata

La Legge 448/1998 ha introdotto nell'articolo 2 del Testo Unico il comma 2-bis, in base al quale:

*"Si considerano altresì residenti, salvo prova contraria, i cittadini italiani cancellati dalle anagrafi della popolazione residente ed emigrati in Stati o territori aventi un regime fiscale privilegiato, individuati con un decreto del Ministero delle finanze da pubblicare nella Gazzetta Ufficiale"*¹⁵⁶.

In merito alla presunzione di residenza, la relazione governativa alla Legge 448/1998 ha precisato che "*..la norma in commento stabilisce il principio per cui i contribuenti che siano*

¹⁵⁶ DM 4 maggio 1999.

cittadini italiani, nei confronti dei quali si presume quindi uno stretto legame con il Paese, debbano continuare ad essere considerati residenti in Italia ai fini fiscali, fatta salva, peraltro, la possibilità di fornire la prova contraria”.

Tale presunzione relativa di residenza si risolve in una inversione dell’onere della prova a carico del contribuente che si è trasferito, al quale viene consentito di dimostrare l’esistenza di fatti o atti che comprovino l’effettività della situazione dichiarata (cancellazione dell’anagrafe della popolazione residente) in coerenza con un reale e duraturo collegamento con lo Stato di immigrazione.

→ I paesi a fiscalità privilegiata, cui si applica la presunzione relativa, sono identificati nel DM 4 maggio 1999.

Alderney	Libano
Andorra	Liberia
Anguilla	Liechtenstein
Antigua e Barbuda	Macao
Antille Olandesi	Malaysia
Aruba	Maldive
Bahama	Mauritius
Bahrein	Monserrat
Barbados	Nauru
Belize	Niue
Bermuda	Oman
Brunei	Panama
Costa Rica	Polinesia Francese
Dominica	Monaco
Emirati Arabi Uniti	Samoa
Ecuador	Sark
Filippine	Seicelle
Gibilterra	Singapore
Gibuti	Saint Kitts e Nevis
Grenada	Saint Lucia;
Guernsey	Saint Vincent e Grenadine
Hong Kong	Svizzera
Isola di Man	Taiwan
Isole Cayman	Tonga
Isole Cook	Turks e Caicos
Isole Marshall	Tuvalu
Isole Vergini Britanniche	Uruguay
Jersey	Vanuatu

In relazione al contenuto dell’onere probatorio posto a carico dei cittadini che emigrano verso un paradiso fiscale, occorre fare riferimento a tutti gli elementi che attengono al

complesso dei rapporti economici, familiari, sociali e morali del contribuente¹⁵⁷ quali, ad esempio:

- la sussistenza di contratti di lavoro o di incarichi professionali che comportino lo svolgimento di attività economiche o l'esercizio di una qualunque attività economica con carattere di stabilità all'estero;
- la documentazione da cui risulti il trasferimento anche del nucleo familiare, comprese le iscrizioni dei figli presso scuole locali;
- il possesso di una casa (in locazione o proprietà) idonea ad essere utilizzata come dimora stabile, dal contribuente e dai suoi familiari;
- il pagamento di utenze nel paese estero per la fornitura di elettricità, acqua, gas, telefono, ecc.;
- la movimentazione a qualsiasi titolo di somme di denaro o di altre attività finanziarie nel paese estero;
- la documentazione delle spese sostenute all'estero, che potrebbero risultare anche dagli estratti conti bancari o dall'uso della carta di credito;
- la frequentazione del contribuente di circoli o altri ambienti ricreativi locali;
- l'eventuale iscrizione nelle liste elettorali del paese d'immigrazione;
- l'assenza di unità immobiliari tenute a disposizione in Italia o di atti di donazione, compravendita, costituzione di società, ecc.;
- la mancanza nel nostro Paese di significativi e duraturi rapporti di carattere economico, familiare, politico, sociale, culturale e ricreativo.

In merito agli adempimenti dei sostituti d'imposta, la circolare ministeriale 140/1999 ha chiarito che essi non sono influenzati dalla presunzione legale, ma continuano a dover operare sulla base della posizione comunicata dal sostituito. La dichiarazione attestante la qualità di soggetto non residente del percettore del reddito ha effetto per tutto il periodo d'imposta salvo che l'interessato non comunichi tempestivamente eventuali variazioni della propria condizione.

¹⁵⁷ Circolari ministeriali 304/1997 e 140/1999.

8.2 AGEVOLAZIONI PER RICERCATORI E DOCENTI CHE TRASFERISCONO LA RESIDENZA IN ITALIA

L'articolo 44 del DL 78/2010 ha introdotto un regime agevolativo specificamente rivolto a docenti e ricercatori che trasferiscono la residenza fiscale in Italia, ai sensi dell'articolo 2 del Tuir.

In particolare, la norma dispone che:

“Ai fini delle imposte sui redditi è escluso dalla formazione del reddito di lavoro dipendente o autonomo il novanta per cento degli emolumenti percepiti dai docenti e dai ricercatori che, in possesso di titolo di studio universitario o equiparato e non occasionalmente residenti all'estero, abbiano svolto documentata attività di ricerca o docenza all'estero presso centri di ricerca pubblici o privati o università per almeno due anni continuativi e che vengono a svolgere la loro attività in Italia, acquisendo conseguentemente la residenza fiscale nel territorio dello Stato”.

Con la Legge di Bilancio 2017, l'agevolazione è stata resa permanente e non è più prevista una data ultima utile per poter far rientro in Italia¹⁵⁸. Per i soggetti che trasferiscono la residenza fiscale entro l'anno 2019, il periodo di fruizione dell'agevolazione è di 4 anni (l'anno del rientro e i 3 successivi).

Il Decreto Crescita 2019¹⁵⁹, per i soggetti rientrati in Italia a decorrere dal 1° gennaio 2020, ha esteso da 4 a 6 periodi d'imposta la durata complessiva del beneficio con la possibilità, a certe condizioni, di incrementarla ulteriormente fino ad un massimo di 13 anni.

Requisiti soggettivi

La disposizione interessa in linea generale tutti i residenti all'estero e non si rivolge soltanto ai cittadini italiani emigrati che intendano far ritorno in Italia, dal momento che la disposizione è finalizzata a incentivare tutti i docenti e ricercatori che, attraverso le loro conoscenze scientifiche, possono favorire lo sviluppo della ricerca nel nostro Paese (risposta interpello n. 307 del 3 settembre 2020).

Per beneficiare della tassazione agevolata, i docenti e ricercatori devono essere in possesso dei seguenti requisiti:

- avere un titolo di studio universitario o equiparato;
- essere stati non occasionalmente residenti all'estero;

¹⁵⁸ Prima delle ultime modifiche apportate dall'art. 1, comma 149, della L. 232/2016, il beneficio era rivolto ai ricercatori e docenti che trasferivano la residenza fiscale in Italia nel periodo compreso tra il 31 maggio 2010 e i sette anni solari successivi.

¹⁵⁹ Articolo 2 del DL 34/2019, convertito nella Legge 58/2019.

- aver svolto all'estero documentata attività di ricerca o docenza per almeno due anni continuativi, presso centri di ricerca pubblici o privati o università;
- acquisire la residenza fiscale nel territorio dello Stato per svolgere l'attività di docenza e ricerca.

Sono ammessi al beneficio tutti coloro che vantano titoli accademici universitari o equiparati, anche conseguiti all'estero. I titoli esteri, per essere riconosciuti in Italia, devono essere accompagnati da una "dichiarazione di valore" della competente autorità consolare, redatta in lingua italiana.

Periodo di permanenza all'estero

La norma in esame non specifica la durata della permanenza all'estero ma si limita a richiedere che si tratti di una permanenza "*stabile*" e "*non occasionale*".

La durata dell'attività di ricerca o docenza deve invece essersi protratta all'estero per almeno due anni consecutivi. La circolare dell'Agenzia delle entrate 17/2017 ha chiarito che, in assenza di specifiche indicazioni nella norma, il periodo di due anni deve essere calcolato sulla base del calendario comune e non sulla base dei periodi di residenza fiscale. Per l'attività di docenza, invece, può essere calcolato sulla base della durata degli anni accademici.

Le attività di ricerca e di docenza, inoltre, non necessariamente devono essere state svolte nei due anni immediatamente precedenti il rientro, essendo sufficiente che l'interessato, prima di rientrare in Italia, abbia svolto tali qualificate attività all'estero per un periodo minimo ed ininterrotto di almeno due anni.

Per il computo del biennio è possibile, inoltre, sommare il periodo di svolgimento dell'attività di docenza e della attività di ricerca (ad esempio, può essere stata svolta per un anno attività di ricerca e nel successivo anno accademico attività di docenza).

Attività svolta all'estero

L'attività di docenza può essere individuata nell'attività di insegnamento svolta presso istituzioni pubbliche e private.

L'attività di ricerca, invece, può essere stata destinata alla ricerca di base, alla ricerca industriale, di sviluppo sperimentale e a studi di fattibilità, svolta presso un organismo di ricerca.

Si considerano organismi di ricerca¹⁶⁰:

- le università;
- gli istituti di ricerca;
- le agenzie incaricate del trasferimento di tecnologia;
- gli intermediari dell'innovazione;
- le entità collaborative reali o virtuali orientate alla ricerca, indipendentemente dal loro status giuridico e dalla fonte di finanziamento, la cui finalità principale consiste nello svolgere in maniera indipendente attività di ricerca;
- le entità che svolgono anche attività economiche, purché tali attività siano contabilmente distinte da quelle di ricerca.

L'effettivo svolgimento dell'attività di ricerca o di docenza all'estero deve risultare da idonea documentazione rilasciata dagli stessi centri di ricerca o dalle Università presso i quali l'attività è stata svolta¹⁶¹.

L'attività svolta in Italia

La norma richiede, come ulteriore condizione per l'accesso al regime agevolativo, che i soggetti interessati vengano a svolgere la loro attività nel nostro Paese, trasferendo la residenza fiscale.

Per quanto riguarda l'attività da svolgere in Italia non sono richiesti particolari requisiti in capo al datore di lavoro o ai committenti nazionali, i quali possono essere università, pubbliche o private, centri di ricerca o anche imprese che dispongono di strutture organizzative finalizzate alla ricerca.

Per quanto riguarda l'attività di docenza possono ritenersi agevolabili tutte le attività finalizzate all'insegnamento, nonché quelle finalizzate alla formazione svolte presso università, scuole, uffici o aziende, pubbliche o private.

Misura dell'agevolazione

La disposizione prevede che i redditi di lavoro dipendente, i redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente¹⁶² e di lavoro autonomo prodotti in Italia per lo svolgimento dell'attività di docenza e ricerca concorrono alla formazione del reddito complessivo nella misura del 10% e sono esclusi dal valore della produzione netta ai fini dell'IRAP.

¹⁶⁰ Circolare 17/2017.

¹⁶¹ Se la documentazione viene rilasciata in una lingua straniera deve essere tradotta in italiano; inoltre, se i documenti sono redatti in lingue diverse dall'inglese, francese, tedesco e spagnolo è necessaria una traduzione giurata o la vidimazione da parte dell'autorità consolare.

¹⁶² Circolare 22/2004.

Il regime fiscale di favore si applica esclusivamente ai redditi derivanti da rapporti aventi ad oggetto attività di docenza e ricerca svolte in Italia e non ad altri eventuali redditi che il lavoratore dipendente o l'esercente arti e professioni consegua in Italia.

Per quanto riguarda l'esclusione dal valore della produzione netta ai fini dell'IRAP:

- per la categoria dei redditi di lavoro dipendente, l'agevolazione spetta ai sostituti d'imposta che erogano gli emolumenti per l'attività di docenza o ricerca;
- per i redditi di lavoro autonomo l'esenzione, sia ai fini IRPEF sia ai fini IRAP, spetta direttamente ai docenti o ricercatori che svolgono l'attività in qualità di liberi professionisti.

Durata dell'agevolazione e ipotesi di decadenza

Per i soggetti rientrati in Italia entro il 31 dicembre 2019, l'agevolazione si applica a decorrere dal periodo di imposta in cui il docente o il ricercatore diviene fiscalmente residente nel territorio dello Stato e nei 3 periodi di imposta successivi.

Per le persone che trasferiscono la residenza fiscale a decorrere dal 1° gennaio 2020, la durata dell'agevolazione è estesa a 6 periodi d'imposta¹⁶³.

Il periodo di validità dell'agevolazione è incrementato a:

- 8 anni per i docenti e ricercatori con almeno un figlio minorenni o a carico;
- 8 anni per i contribuenti che diventino proprietari di almeno un'unità immobiliare di tipo residenziale in Italia acquistata successivamente al trasferimento o nei 12 mesi precedenti;
- 11 anni per i docenti e ricercatori con almeno due figli minorenni o a carico;
- 13 anni per i docenti e ricercatori con almeno tre figli minorenni o a carico.

La possibilità di estendere la durata dell'agevolazione:

- si applica ai soggetti rientrati in Italia a decorrere dal 1° gennaio 2020;
- a condizione che il lavoratore abbia trasferito nel nostro Paese la propria residenza e quella dei familiari, per svolgere l'attività di ricerca presso una struttura, pubblica o privata (risposta interpello n. 274 del 26 agosto 2020).

¹⁶³ Articolo 2 del DL 34/2019, convertito nella Legge 58/2019.

Iscrizione all'AIRE

Possono accedere ai benefici fiscali a favore dei docenti e ricercatori anche i lavoratori non iscritti all'AIRE rientrati a decorrere dal 1° gennaio 2020, purché attestino di avere la residenza fiscale in un altro Stato ai sensi di una Convenzione contro le doppie imposizioni nei due periodi di imposta precedenti il trasferimento in Italia.

Per i soggetti non iscritti all'AIRE e già rientrati in Italia entro il 31 dicembre 2019 spettano le agevolazioni in base alle disposizioni vigenti al 31 dicembre 2018, a condizione che abbiano avuto la residenza fiscale in un altro Stato ai sensi di una Convenzione contro le doppie imposizioni.

Ad ogni modo, non si è consentito il rimborso delle imposte versate in adempimento spontaneo.

Causa di decadenza dal beneficio

Qualora il docente o il ricercatore trasferisca la propria residenza all'estero, il beneficio viene meno a partire dal periodo d'imposta in cui egli non risulti più fiscalmente residente in Italia. In tal caso, resta ferma la spettanza delle agevolazioni già fruite, senza obbligo di restituzione delle imposte non versate negli anni precedenti in applicazione del regime di favore.

Professori universitari che svolgono attività intramuraria

Risoluzione 146/E del 29 novembre 2017

L'Agenzia ha ritenuto che i trattamenti economici aggiuntivi previsti per lo svolgimento delle attività assistenziali presso le aziende ospedaliero-universitarie (come, ad esempio, l'esercizio di attività assistenziale intramuraria), non possono essere considerati alla stregua di redditi derivanti da rapporti aventi ad oggetto attività di docenza e ricerca e, pertanto, non possono fruire della tassazione agevolata prevista dall'articolo 44 del DL 78/2010.

Tuttavia, nell'ipotesi in cui un soggetto con esperienza di docenza o ricerca all'estero rientri in Italia per svolgere una qualunque attività di lavoro dipendente o autonomo, diversa dall'attività di docenza e ricerca, può fare ricorso al regime speciale per lavoratori impatriati di cui dall'articolo 16 del DLgs 147/2015 (fermo restando, comunque, il possesso di tutti i requisiti previsti da tale regime).

Divieto di cumulo

L'agevolazione per ricercatori e docenti non è cumulabile con il regime speciale per i "lavoratori impatriati" e "contro-esodati"¹⁶⁴.

¹⁶⁴ Previsti rispettivamente dall'articolo 16 del DLgs 147/2015 e dalla Legge 238/2010.

→ Schema riepilogativo – Agevolazione riservata a docenti e ricercatori

Beneficiari	Agevolazione riservata a docenti e ricercatori che vengono a svolgere la loro attività di docenza e ricerca in Italia.
Condizioni	<ul style="list-style-type: none">• essere stati residenti non occasionalmente all'estero;• aver svolto attività di docenza o ricerca all'estero per due anni presso centri di ricerca pubblici o privati o presso Università;• trasferire la residenza fiscale in Italia;• svolgere in Italia attività di docenza e ricerca.
Ambito temporale	Per i soggetti che trasferiscono la residenza fiscale entro il periodo d'imposta 2019, il regime è applicabile per un massimo di 4 anni decorrenti dall'anno di trasferimento della residenza fiscale in Italia. Per i soggetti che trasferiscono la residenza fiscale dal 2020 l'agevolazione spetta per 6 anni, con la possibilità di estenderla ulteriormente fino a 8 o 13 anni.
Misure dell'incentivo	Il reddito imponibile è pari al 10% del reddito di lavoro dipendente (compresi i redditi assimilati) o di lavoro autonomo percepito.

8.3 REGIME FISCALE PER I LAVORATORI IMPATRIATI

L'articolo 16 del DLgs 147/2015 ha introdotto una nuova agevolazione fiscale per i soggetti che trasferiscono la residenza fiscale in Italia per svolgere una attività lavorativa, i c.d. lavoratori "impatriati".

La disposizione ricalca, per alcuni aspetti, gli incentivi previsti dalla Legge 238/2010¹⁶⁵, con importanti elementi di novità.

La nuova disciplina, a differenza della precedente, ha carattere strutturale e non transitorio e si applica a tutti lavoratori, cittadini italiani ed esteri, che trasferiscono la residenza fiscale nel territorio dello Stato, ai sensi dell'articolo 2 del Tuir.

¹⁶⁵ La Legge n. 238/2010, in vigore fino al 31 dicembre 2017, prevedeva la concessione di incentivi fiscali sotto forma di parziale imponibilità del reddito (20 per cento per le lavoratrici e 30 per cento per i lavoratori) derivante dalle attività di lavoro dipendente, autonomo o d'impresa, avviate in Italia. I soggetti beneficiari sono stati definiti "contro-esodati" in quanto la legge era rivolta ai soggetti che dopo aver risieduto continuamente per almeno 24 mesi in Italia ed essersi, quindi, trasferiti all'estero avevano deciso di ritornare nel nostro Paese.

Originariamente, i beneficiari dell'agevolazione prevista dall'articolo 16 del DLgs 147/2015 erano:

- i manager e i lavoratori con elevata qualificazione e specializzazione (comma 1);
- i lavoratori impatriati in possesso di laurea (comma 2);
- i soggetti beneficiari della Legge 238/2010 che hanno esercitato l'opzione per il regime degli impatriati.

Il Decreto Crescita 2019¹⁶⁶ ha apportato significative modifiche al regime agevolativo per le persone fisiche che trasferiscono la residenza fiscale a partire dal 30 aprile 2019.

Le più significative riguardano:

- la semplificazione dei requisiti soggettivi previsti dall'articolo 16, comma 1, del DLgs 147/2015;
- la percentuale di non concorrenza alla formazione del reddito;
- l'estensione gratuita del beneficio fiscale per ulteriori cinque anni, per i soggetti che si trasferiscono in Italia a decorrere dall'entrata in vigore del Decreto.

Inoltre, la Legge di Bilancio 2021 ha esteso la possibilità di fruire della proroga dell'agevolazione anche per i lavoratori che hanno trasferito la residenza in Italia prima del 2020, purché al 31 dicembre 2019 già beneficiavano dal regime agevolativo. Per tali soggetti, tuttavia, la proroga non è gratuita.

Di seguito, sarà analizzata differentemente la disciplina applicabile ai soggetti che trasferiscono la residenza fiscale entro il 29 aprile 2019 (c.d. vecchi impatriati) e il nuovo regime applicabile ai soggetti che arrivano in Italia a partire dal 30 aprile 2019 (c.d. nuovi impatriati).

REGIME FISCALE PER I “VECCHI IMPATRIATI”

Regime applicabile fino al 29 aprile 2019

In base all'articolo 16 del DLgs 147/2015, nella versione ante modifiche previste dal DL 34/2019, possono beneficiare dell'agevolazione:

¹⁶⁶ Articolo 5 del DL 34/2019.

1. i manager e i lavoratori con elevata qualificazione e specializzazione (comma 1);
2. i lavoratori impatriati in possesso di laurea (comma 2);
3. i soggetti beneficiari della Legge 238/2010 che hanno esercitato l'opzione per il regime degli impatriati.

Per tutte le categorie citate, il presupposto per accedere ai benefici fiscali è il trasferimento della residenza fiscale in Italia, contestualmente all'inizio dell'attività di lavoro nel territorio dello Stato.

Tenuto conto della finalità del regime di favore, teso ad attrarre la residenza di soggetti che, grazie alla loro esperienza all'estero, favoriscono lo sviluppo economico, culturale e tecnologico del Paese, la circolare dell'Agenzia delle entrate 17/2017 ha chiarito che possono accedere al beneficio anche coloro che:

- già esercitano un'attività lavorativa in Italia, anche se il trasferimento della residenza fiscale avvenga successivamente all'inizio dello svolgimento dell'attività lavorativa;
- trasferiscono la residenza fiscale in Italia prima ancora di iniziare l'attività, a condizione che sia ravvisabile un collegamento tra i due eventi.

L'attività lavorativa si considera iniziata:

- per i lavoratori autonomi alla data risultante dalla dichiarazione di inizio attività;
- per i lavoratori dipendenti alla data da cui decorre l'obbligo della prestazione lavorativa e della remunerazione, indipendentemente dalla natura a tempo indeterminato o determinato del rapporto.

1. Manager e lavoratori con elevata qualificazione e specializzazione

La prima categoria di soggetti, prevista dal previgente comma 1 dell'articolo 16, sono i manager o i lavoratori con ruoli direttivi. Tali lavoratori, per accedere al regime agevolativo, devono essere in possesso dei seguenti requisiti:

- non essere stati residenti in Italia nei 5 periodi di imposta precedenti il trasferimento;
- svolgere l'attività lavorativa presso un'impresa residente nel territorio dello Stato in forza di un rapporto di lavoro instaurato con questa o con società che direttamente o indirettamente controllano la medesima impresa, ne sono controllate o sono controllate dalla stessa società che controlla l'impresa;
- prestare l'attività lavorativa prevalentemente nel territorio italiano;

- rivestire ruoli direttivi ovvero essere in possesso di requisiti di elevata qualificazione o specializzazione.

Residenza estera nei 5 periodi di imposta precedenti il trasferimento

Come primo requisito, la norma (nella versione originaria) dispone che i lavoratori non devono essere stati residenti in Italia nei 5 periodi d'imposta precedenti il trasferimento. A differenza della precedente agevolazione prevista dalla Legge 238/2010, la nuova disciplina fa riferimento alla residenza fiscale, come disciplinata dall'articolo 2 del Tuir. Pertanto, perché sia soddisfatto tale presupposto, occorre appurare che il lavoratore non abbia mantenuto nel territorio dello Stato la residenza, il domicilio o l'iscrizione anagrafica.

Attività svolta presso impresa residente

Per i "vecchi impatriati", il comma 1 dell'articolo 16 richiede, inoltre, che i lavoratori che si trasferiscono in Italia svolgano l'attività lavorativa presso un'impresa residente nel territorio dello Stato in forza di un rapporto di lavoro instaurato direttamente con questa o con una società - anche estera - controllata, controllante o collegata.

In base alla formulazione della disposizione, quindi, l'attività lavorativa deve essere svolta in Italia, ma il datore di lavoro può essere o una società residente o una società del gruppo. È ammesso al beneficio, oltre al lavoratore assunto da un'impresa italiana, anche:

- il lavoratore che si trasferisce in Italia per prestare la propria attività presso una stabile organizzazione di una impresa estera della quale è già dipendente;
- il lavoratore distaccato in Italia in forza di un rapporto di lavoro instaurato all'estero con una società collegata alla società italiana.

Attività di lavoro prestato prevalentemente nel territorio dello Stato

La norma richiede, inoltre, che l'attività lavorativa sia prestata prevalentemente nel territorio italiano. Tale requisito deve essere verificato in ciascun periodo d'imposta e risulta soddisfatto se l'attività lavorativa è prestata nel territorio italiano per un periodo superiore a 183 giorni nell'arco dell'anno.

Nel computo dei 183 giorni rientrano non solo i giorni lavorativi ma anche le ferie, le festività, i riposi settimanali e altri giorni non lavorativi. Non possono essere, invece, computati i giorni in distacco all'estero, essendo l'attività lavorativa prestata fuori dal territorio dello Stato.

Qualora l'attività lavorativa risulti prevalentemente prestata in Italia i redditi agevolabili possono comprendere anche le somme corrisposte per l'attività di lavoro prestata in trasferta all'estero, se di durata inferiore a 183 giorni nel periodo d'imposta. Si ritiene, infatti, che l'attività di trasferta, in quanto resa nell'interesse e a beneficio esclusivo del

datore di lavoro non possa essere scissa da quella prestata nel territorio dello Stato. Ciò a differenza dell'ipotesi di distacco in cui la prestazione avviene nell'interesse del datore distaccante ma a beneficio del soggetto distaccatario, il quale può disporre del lavoratore esercitando il potere direttivo.

Se il requisito della prevalenza dell'attività svolta in Italia sussiste solo per alcuni dei periodi di imposta compresi nel quinquennio agevolato, anche per cause non imputabili al lavoratore (ad esempio in caso di licenziamento), il lavoratore potrà fruirne solo per gli anni in cui esso risulta soddisfatto.

I lavoratori che rivestono ruoli diretti

I lavoratori "vecchi impatriati", previsti dal comma 1 dell'articolo 16, per beneficiare dell'agevolazione devono svolgere funzioni direttive o essere in possesso dei requisiti di elevata qualificazione o specializzazione.

Lo svolgimento delle funzioni direttive è soddisfatto, in primo luogo, dai dirigenti, in quanto per definizione ricoprono in azienda un ruolo caratterizzato da un elevato grado di professionalità, autonomia e potere decisionale ed esplicano le loro funzioni al fine di promuovere, coordinare e gestire la realizzazione degli obiettivi dell'impresa.

La medesima condizione è soddisfatta, altresì, dai quadri e dagli impiegati con funzioni direttive.

La categoria dei quadri è costituita dai prestatori di lavoro subordinato che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, svolgono funzioni con carattere continuativo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa.

I tratti caratteristici dell'impiegato con funzioni direttive, invece, consistono nell'attuazione delle direttive generali dell'imprenditore o del dirigente di una parte autonoma dell'impresa, con poteri di supremazia gerarchica e di autonomia esecutiva¹⁶⁷.

I lavoratori con elevata qualificazione o specializzazione

I requisiti di elevata qualificazione o specializzazione ricorrono, in base al DLgs 108/2012, nelle seguenti ipotesi:

- conseguimento di un titolo di istruzione superiore rilasciato dalle autorità competenti, che attesti il completamento di un percorso di studio di durata almeno triennale e della relativa qualifica professionale superiore, rientrante nei livelli 1 (legislatori, imprenditori e alta dirigenza), 2 (professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione) e 3 (professioni tecniche) della classificazione ISTAT delle professioni CP 2011, attestata dal paese di provenienza e riconosciuta in Italia;

¹⁶⁷ Articolo 2 della Legge 190/1985.

- possesso dei requisiti previsti dal DLgs 206/2007, limitatamente all'esercizio delle professioni ivi regolamentate.

I lavoratori con elevata qualificazione o specializzazione, a differenza dei manager, non necessariamente devono ricoprire ruoli direttivi o svolgere mansioni attinenti all'alta specializzazione o qualificazione di cui sono in possesso.

Lavoratori in possesso di laurea (comma 2)

In base al comma 2 del DLgs 147/2015 (non modificato dal DL Crescita 2019), il regime agevolativo si applica inoltre:

- ai cittadini dell'Unione Europea indicati nell'articolo 2, comma 1, della Legge 238/2010, le cui categorie sono state individuate tenendo conto delle specifiche esperienze e qualificazioni scientifiche e professionali con il Decreto del Mef del 26 maggio 2016;
- ai cittadini di Stati diversi da quelli appartenenti all'Unione Europea, con i quali è in vigore una convenzione per evitare le doppie imposizioni in materia di imposte sul reddito o un accordo sullo scambio di informazioni in materia fiscale¹⁶⁸.

I soggetti individuati dal comma 2 dell'art. 16 del Decreto, per accedere al regime fiscale devono attestare i seguenti requisiti:

- essere in possesso di un titolo di laurea;
- aver svolto continuativamente un'attività di lavoro o studio fuori dall'Italia negli ultimi 24 mesi o più;
- svolgere attività di lavoro autonomo o dipendente in Italia, trasferendone la residenza fiscale.

Possesso del titolo di laurea

Il titolo di laurea, conseguito in Italia o all'estero, caratterizza i soggetti individuati dal comma 2 dell'articolo 16, distinguendoli da quelli individuati dal comma 1 del medesimo articolo, per i quali, invece, è richiesto il possesso del requisito della elevata qualificazione o specializzazione.

In relazione al possesso del titolo di laurea, si precisa che il titolo acquisito in Italia può essere costituito anche da una laurea triennale e non solo da laurea magistrale.

¹⁶⁸ Con la Legge di Bilancio 2017, l'agevolazione è stata estesa, oltre ai cittadini comunitari, anche ai cittadini di Stati extracomunitari.

Attività di lavoro o di studio all'estero

Il secondo requisito richiede di aver svolto fuori dall'Italia negli ultimi 24 mesi o più un'attività di lavoro o di studio, in analogia a quanto previsto dalla Legge 238/2010.

Per individuare il periodo minimo necessario di permanenza all'estero, la circolare dell'Agenzia delle entrate 14/2012 aveva specificato che occorre fare riferimento al calendario comune, inteso come periodo decorrente da un qualsiasi giorno dell'anno fino al giorno antecedente dell'anno successivo. Ad esempio, un soggetto che ha svolto all'estero l'attività di lavoro dal 20 gennaio 2016 integra alla data del 19 gennaio 2018 il biennio richiesto dalla legge.

Il requisito dello svolgimento dell'attività di lavoro o studio all'estero in modo continuativo negli ultimi 24 mesi, non deve necessariamente far riferimento all'attività svolta nei due anni immediatamente precedenti il rientro, essendo sufficiente che l'interessato, prima di rientrare in Italia, abbia svolto tali attività all'estero per un periodo minimo ed ininterrotto di almeno 24 mesi.

Con riferimento alla continuità dell'attività di lavoro svolta all'estero il Mef, nella risposta all'interrogazione parlamentare del 31 luglio 2018, ha chiarito che la condizione è soddisfatta anche nel caso di cambio del posto di lavoro, quando tra il termine del primo contratto e l'inizio del nuovo rapporto sono intercorsi alcuni giorni festivi.

Tuttavia, il Ministero precisa che "*a diverse conclusioni può, invece, giungersi in situazioni diverse da quella specificamente rappresentata, trattandosi di valutare le singole circostanze alla luce della ratio della disciplina agevolativa*", ricordando che in caso di dubbio è possibile rivolgersi all'Amministrazione finanziaria attraverso lo strumento dell'interpello¹⁶⁹.

Infine, relativamente all'attività di studio, tale requisito è soddisfatto a condizione che il soggetto consegua la laurea o altro titolo accademico *post lauream* aventi la durata di almeno due anni accademici.

¹⁶⁹ Ai sensi dell'articolo 11, comma 1, Legge 212/2000.

Dipendente assunto con diversi contratti di lavoro

Risoluzione n. 72/E del 26 settembre 2018

L'Agenzia delle entrate ha affrontato il caso di un lavoratore che, sebbene abbia svolto una attività di lavoro all'estero in via continuativa per un minimo di 24 mesi, è stato assunto, con diversi contratti, presso più società appartenenti allo stesso gruppo multinazionale.

La risoluzione conferma che, ai fini dell'applicazione dell'agevolazione, è sufficiente aver trascorso un periodo minimo di lavoro all'estero di 24 mesi, a nulla rilevando la circostanza che i contratti di lavoro – autonomi e distinti – sono stati stipulati tra società facenti parte del medesimo gruppo.

Periodo minimo di residenza all'estero

La norma non definisce quale debba essere il periodo minimo di residenza fuori dallo Stato, requisito invece espressamente specificato per i casi previsti dal comma 1 dell'articolo 16 (permanenza all'estero per i 5 periodi di imposta precedenti al trasferimento in Italia).

L'Agenzia delle entrate¹⁷⁰ ha ritenuto, tuttavia, che nei casi previsti dal comma 2 il periodo minimo di residenza fuori dai confini possa coincidere con il periodo minimo di lavoro o studio all'estero (24 mesi).

Attività di lavoro svolta in Italia

Per quanto concerne l'oggetto della attività lavorativa svolta in Italia, non è richiesto dalla norma che esso sia coerente con il titolo di studio conseguito all'estero, analogamente a quanto chiarito dalla circolare 14/2012 in relazione alla Legge 238/2010.

L'attività lavorativa, inoltre, se derivante da rapporto di lavoro dipendente, può essere svolta indifferentemente presso pubbliche amministrazioni, imprese, enti pubblici o privati e non necessariamente presso enti che esercitano attività commerciale, come previsto, invece, per i manager o per i lavoratori qualificati o specializzati di cui al comma 1 dell'articolo 16.

Opzione per i soggetti beneficiari della Legge 238/2010

I soggetti in possesso dei requisiti previsti dalla Legge 238/2010, trasferiti in Italia entro il 31 dicembre 2015, potevano continuare a godere dei benefici previsti dalla medesima legge, nei limiti e alle condizioni ivi indicati, per il periodo di imposta 2016 e 2017, oppure, in alternativa, potevano optare per il regime agevolativo previsto per i lavoratori impatriati.

¹⁷⁰ Risposta interpellato n. 32/2018 e risoluzione 51/2018.

Con provvedimento del Direttore dell’Agenzia delle entrate del 29 marzo 2016¹⁷¹, sono state definite le modalità di esercizio dell’opzione da parte dei soggetti interessati, prevedendo, in particolare, un limite temporale - 29 giugno 2016 poi prorogato al 2 maggio 2017 - entro il quale i lavoratori dipendenti potevano esercitare la predetta opzione mediante la presentazione di un’apposita domanda al proprio sostituto d’imposta.

Coloro che hanno optato per il regime previsto per i lavoratori impatriati beneficiano della parziale imponibilità del reddito per 5 periodi d’imposta, come previsto dalla norma agevolativa.

Al lavoratore che, rientrato in Italia nel 2015, ha fruito degli incentivi fiscali per il rientro dei lavoratori in Italia nei periodi d’imposta 2015- 2017 e non ha esercitato l’opzione nei termini previsti dalla norma, non è concesso l’accesso a tale nuova misura agevolativa (risposta all’istanza di interpello n. 284 del 28 agosto 2020).

Misura e durata dell’agevolazione

Per quanto riguarda la misura dell’agevolazione, l’articolo 1, comma 150, della Legge di Bilancio 2017 ha modificato la percentuale del reddito soggetto a tassazione in base al regime di favore, prevedendo che il reddito di lavoro dipendente e di lavoro autonomo ammesso al beneficio fiscale *“concorre alla formazione del reddito complessivo limitatamente al cinquanta per cento del suo ammontare”*.

L’agevolazione fiscale per i lavoratori impatriati spetta per 5 periodi di imposta e, precisamente, per quello in cui il soggetto trasferisce la residenza fiscale in Italia e per i 4 periodi di imposta successivi. Anche per i “vecchi impatriati” è possibile, tuttavia, estendere (a pagamento) il beneficio per un ulteriore quinquennio, al ricorrere di precisi presupposti che si dirà nel capitolo successivo.

Il beneficiario decade dall’agevolazione se non mantiene la residenza in Italia per almeno 2 anni. In tal caso, si provvede al recupero dei benefici già fruiti, con applicazione delle relative sanzioni e interessi.

In caso di contratto di lavoro dipendente a tempo determinato avente scadenza anteriore al decorso del biennio, ovvero in ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato anteriormente allo scadere del biennio per cause non imputabili al lavoratore, questi non decade dall’agevolazione purché non trasferisca la residenza fuori dall’Italia prima del biennio.

Lavoratori in distacco

Con la circolare 17/2017, l’Agenzia delle entrate ha chiarito che l’agevolazione in esame non compete ai soggetti che rientrano in Italia dopo essere stati in distacco all’estero,

¹⁷¹ Protocollo n. 46244.

nonostante abbiano acquisito la residenza estera per il periodo di permanenza richiesto dalla norma.

Ciò in quanto il loro rientro, avvenendo in esecuzione delle clausole del preesistente contratto di lavoro, si pone in sostanziale continuità con la precedente posizione di lavoratori residenti in Italia e, pertanto, non soddisfa la finalità attrattiva della norma.

Distacco più volte prorogato e rientro in Italia con un ruolo diverso

Risoluzione 76/E del 5 ottobre 2018

La posizione restrittiva espressa nella circolare 17/2017 è stata mitigata con la risoluzione 76/2018, con la quale l'Agenzia delle entrate ha consentito l'accesso al regime agevolativo al dipendente la cui attività lavorativa è stata prestata all'estero in posizione di distacco, più volte prorogato, in quanto lo stesso si è protratto nel tempo così da determinare un affievolimento dei legami del soggetto con il territorio dello Stato, favorendo un suo radicamento nel territorio estero.

Allo stesso modo, sono ammessi a godere del beneficio fiscale quei lavoratori ai quali, dopo un distacco all'estero, il datore di lavoro conferisca, al rientro in Italia, un nuovo ruolo aziendale proprio grazie alle maggiori competenze maturate nelle esperienze professionali oltre confine.

Per i distaccati l'agevolazione si applica solo in caso di "nuova" attività lavorativa

NEW

Con la circolare 33/2020, l'Agenzia ha fornito un ulteriore chiarimento in tema di distacco, ancora più restrittivo rispetto a quello previsto dalla risoluzione 76/2018.

Secondo l'Agenzia, ai lavoratori che rientrano a seguito di distacco all'estero non si applica il regime degli impatriati, in presenza del medesimo contratto e presso il medesimo datore di lavoro.

Diversamente, nell'ipotesi in cui il lavoratore intraprenda una "nuova" attività lavorativa, in virtù della sottoscrizione di un nuovo contratto di lavoro, diverso dal contratto in essere in Italia prima del distacco, e assuma un ruolo aziendale differente rispetto a quello originario, lo stesso potrà accedere al beneficio a decorrere dal periodo di imposta in cui ha trasferito la residenza fiscale in Italia.

A titolo meramente esemplificativo, costituiscono indice di una situazione di continuità sostanziale (quindi non rappresentativi di "nuovo" contratto di lavoro):

- il riconoscimento di ferie maturate prima del nuovo accordo contrattuale;
- il riconoscimento dell'anzianità dalla data di prima assunzione;
- l'assenza del periodo di prova;
- clausole volte a non liquidare i ratei di tredicesima o quattordicesima maturati o il TFR al momento della sottoscrizione del nuovo accordo;

- clausole in cui si prevede che alla fine del distacco, il lavoratore sarà reinserito nell'ambito dell'organizzazione della Società distaccante e torneranno ad applicarsi i termini e le condizioni di lavoro presso la Società di appartenenza in vigore prima del distacco.

Laddove, invece, le condizioni oggettive del nuovo contratto (prestazione di lavoro, termine, retribuzione) richiedano un nuovo rapporto obbligatorio in sostituzione di quello precedente, con nuove ed autonome situazioni giuridiche, cui segua un mutamento sostanziale dell'oggetto della prestazione e del titolo del rapporto, l'impatriato potrà accedere al regime agevolativo.

Tale interpretazione è stata confermata con la risposta a interpello n. 683 del 7 ottobre 2021.

Determinazione dei redditi agevolabili

I redditi agevolabili devono essere determinati secondo le disposizioni previste dal Testo Unico per le singole categorie di reddito, vale a dire dall'articolo 51, se derivanti da rapporti di lavoro dipendente, dall'articolo 52, se derivanti da rapporti assimilati al lavoro dipendente e dall'articolo 54 se derivanti da rapporti di lavoro autonomo.

Sono altresì agevolabili le somme conseguite in sostituzione dei suddetti redditi, le quali, ai sensi dell'articolo 6 del Tuir, costituiscono redditi della stessa categoria di quelli sostituiti o perduti.

Dal reddito complessivo, ridotto per effetto del beneficio fiscale, sono scomputati gli oneri deducibili e dall'imposta dovuta le detrazioni per carichi di famiglia e per tipologia di reddito.

L'agevolazione fiscale è applicabile ai soli redditi che si considerano prodotti nel territorio dello Stato mentre non spetta per i redditi derivanti da attività di lavoro prestata fuori dai confini dello Stato.

Nel caso in cui un soggetto abbia prodotto nei primi mesi dell'anno redditi al di fuori del territorio dello Stato e, per essere rientrato in corso d'anno, risulti fiscalmente residente in Italia, detti redditi concorrono alla formazione del reddito complessivo in via ordinaria, salva l'applicazione delle convenzioni contro le doppie imposizioni.

I redditi derivanti da attività di lavoro svolta in trasferta sono agevolabili in quanto strettamente connessi all'attività svolta in Italia.

Diversamente non possono ritenersi agevolabili i redditi derivanti dalla attività lavorativa resa in distacco all'estero in quanto, in tale ipotesi, la prestazione, essendo resa a beneficio del soggetto distaccatario estero, risulta distinta dalla attività svolta in Italia.

Non fruiscono inoltre del beneficio i redditi derivanti dalle attività prestate all'estero, come nel caso di assegnazione di opzioni derivanti da piani di stock options, anche se

percepiti nel periodo d'imposta in cui il soggetto è fiscalmente residente in Italia (salvo che l'incentivo sia maturato dopo il trasferimento e sia riferibile all'attività prestata in Italia¹⁷²).

Riconoscimento dell'agevolazione da parte dei sostituti di imposta

Per beneficiare del regime agevolativo i lavoratori, titolari di reddito di lavoro dipendente, devono presentare una richiesta scritta al proprio datore di lavoro.

Tale richiesta, resa ai sensi del DPR 445/2000, deve contenere:

- le generalità (nome, cognome e data di nascita);
- il codice fiscale;
- l'indicazione della data di rientro in Italia e della prima assunzione in Italia;
- la dichiarazione di possedere i requisiti previsti dai regimi agevolativi di cui si chiede l'applicazione;
- l'indicazione dell'attuale residenza in Italia;
- l'impegno a comunicare tempestivamente ogni variazione della residenza prima del decorso del periodo minimo previsto dalla norma;
- la dichiarazione di non beneficiare contemporaneamente degli incentivi fiscali previsti dall'articolo 44 del DL 78/2010 e dalla Legge 238/2010.

Il datore di lavoro applica il beneficio dal periodo di paga successivo alla richiesta o in sede di conguaglio, mediante applicazione delle ritenute sull'imponibile ridotto.

La richiesta deve essere presentata all'attuale datore di lavoro anche in caso di seconda o ulteriore assunzione (rispetto a quella per cui il lavoratore è rientrato).

Nelle ipotesi in cui il datore di lavoro non abbia potuto riconoscere l'agevolazione, il contribuente può fruirne, in presenza dei requisiti di legge, direttamente nella dichiarazione dei redditi. In tale caso il reddito di lavoro dipendente va indicato già nella misura ridotta.

Al riguardo, l'Agenzia delle entrate, con la circolare 33/2020 ha precisato che nelle ipotesi in cui l'impatriato non abbia formulato alcuna richiesta al proprio datore di lavoro nel periodo di imposta in cui è avvenuto il rimpatrio, né ne abbia dato evidenza nelle relative dichiarazioni dei redditi, per detti periodi di imposta l'accesso al regime è da considerarsi precluso.

¹⁷² In tal senso, la risposta all'istanza di interpello n. 78 del 27 febbraio 2020.

Nelle ipotesi in cui il contribuente non si sia avvalso dell'agevolazione al momento della presentazione della dichiarazione, potrà avvalersene presentando nei termini ordinari una dichiarazione "correttiva nei termini". Si considerano, inoltre, valide le dichiarazioni presentate entro 90 giorni dalla scadenza del termine, salva l'applicazione delle sanzioni amministrative per il ritardo (c.d. "dichiarazioni tardive").

Trattandosi di un regime opzionale, è invece preclusa la possibilità di presentare una dichiarazione "integrativa a favore", oltre il termine di novanta giorni dalla scadenza ordinaria.

Secondo l'Agenzia, inoltre, non ci sono neanche le condizioni per accedere all'istituto della *remissio in bonis*, che ammette la possibilità di esercitare tardivamente l'opzione per un beneficio fiscale o un regime agevolato quando il contribuente ha "tenuto un comportamento coerente con il regime opzionale prescelto ovvero con il beneficio fiscale di cui intende usufruire" (c.d. comportamento concludente) ed ha omesso l'adempimento formale normativamente richiesto, che viene posto in essere successivamente.

Nelle ipotesi in cui i termini di presentazione della dichiarazione siano scaduti, resta comunque ferma la possibilità per il contribuente di fruire del regime agevolativo per i restanti periodi di imposta del quinquennio.

Divieto di cumulo

La fruizione dei benefici previsti dall'articolo 16 del DLgs 147/2015 è incompatibile con la contemporanea fruizione degli incentivi per i docenti e i ricercatori previsti dall'art. 44 del DL 78/2010.

OPZIONE A PAGAMENTO PER L'ESTENSIONE TEMPORALE DELL'AGEVOLAZIONE PER I "VECCHI IMPATRIATI"

L'articolo 5, comma 1, del DL 34/2009 ha previsto al verificarsi di determinate condizioni, l'estensione per un ulteriore quinquennio del periodo agevolabile per i soggetti che trasferiscono la residenza fiscale nel territorio dello Stato a decorrere dal 30 aprile 2019 (per l'estensione gratuita del regime agevolativo per i c.d. "nuovi impatriati" si rinvia ai paragrafi successivi).

Successivamente l'articolo 1, comma 50, della Legge 178/2020 (Legge di Bilancio 2021) ha inserito nell'articolo 5 del DL Crescita 2019, il comma 2-bis, al fine di consentire l'estensione per un ulteriore quinquennio della fruizione del regime speciale anche a coloro che hanno già trasferito la residenza prima dell'anno 2020.

In particolare, possono fruirne dell'estensione temporale, mediante l'esercizio di un'apposita opzione, le persone fisiche che:

- durante la loro permanenza all'estero sono state iscritte all'AIRE o sono cittadini di Stati membri dell'Unione Europea;

- hanno trasferito la residenza fiscale in Italia prima del 2020;
- già beneficiavano del regime speciale per i lavoratori impatriati alla data del 31 dicembre 2019.

L'opzione si perfeziona con il pagamento di un importo pari:

- al 10 per cento dei redditi di lavoro dipendente e di lavoro autonomo agevolabili, prodotti nel periodo d'imposta precedente a quello di esercizio dell'opzione, se il lavoratore ha almeno un figlio minorenni (anche in affidato preadottivo) ovvero è diventato proprietario di almeno un'unità immobiliare di tipo residenziale in Italia dopo il trasferimento, nei dodici mesi precedenti o entro diciotto mesi dalla data di esercizio dell'opzione, pena la restituzione del beneficio addizionale fruito, senza applicazione di sanzioni;
- al 5 per cento dei redditi di lavoro dipendente e di lavoro autonomo agevolabili, prodotti nel periodo d'imposta precedente a quello di esercizio dell'opzione, se il lavoratore ha almeno tre figli minorenni (anche in affidato preadottivo) e diventa proprietario di almeno un'unità immobiliare di tipo residenziale in Italia dopo il trasferimento, nei dodici mesi precedenti o entro diciotto mesi dalla data di esercizio dell'opzione, pena - anche in tal caso - la restituzione del beneficio, senza applicazione di alcuna sanzione.

In entrambi i casi, l'unità immobiliare può essere acquistata direttamente dal lavoratore oppure dal coniuge, dal convivente o dai figli, anche in comproprietà.

Le modalità di esercizio dell'opzione sono state individuate con Provvedimento del Direttore dell'Agenzia delle entrate del 3 marzo 2021, protocollo n. 60353, in cui viene indicato che il versamento delle dette somme deve avvenire in unica soluzione mediante versamento con modello F24, senza la possibilità di avvalersi della compensazione prevista dall'articolo 17 del Dlgs 241/1997, entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello di conclusione del primo quinquennio di fruizione dell'agevolazione.

Per il versamento occorre utilizzare il codice tributo "1860" (per il versamento del 10%) e "1861" (per il versamento del 5%).

I soggetti per i quali, il primo periodo di fruizione dell'agevolazione si è concluso il 31 dicembre 2020, hanno dovuto effettuare il versamento entro il 30 agosto 2021 (180 giorni dalla data di pubblicazione del provvedimento).

La richiesta scritta al datore di lavoro

Per i lavoratori dipendenti, occorre comunicare l'esercizio dell'opzione al datore di lavoro mediante la presentazione di una richiesta scritta, resa ai sensi del DPR 445/2000, con le seguenti informazioni:

- nome, cognome e data di nascita;
- il codice fiscale;

- l'indicazione che prima del 30 aprile 2019 la residenza è stata trasferita in Italia ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del Tuir;
- l'indicazione della permanenza della residenza in Italia alla data di presentazione della richiesta;
- l'impegno a comunicare tempestivamente al datore di lavoro ogni variazione della residenza o del domicilio, rilevante per l'applicazione del beneficio medesimo da parte del datore di lavoro;
- i dati identificativi dell'unità immobiliare di tipo residenziale acquistata direttamente dal lavoratore o dal coniuge, dal convivente o dai figli, anche in comproprietà e la relativa data di acquisto; in alternativa l'impegno a comunicare tali dati entro diciotto mesi dalla data di esercizio dell'opzione, se ne diventa proprietario entro tale ultimo termine;
- il numero e la data di nascita dei figli minorenni, anche in affidato preadottivo;
- l'anno di prima fruizione del regime speciale per i lavoratori impatriati;
- l'ammontare dei redditi di lavoro dipendente prodotti in Italia oggetto dell'agevolazione nel periodo d'imposta precedente a quello dell'esercizio dell'opzione;
- gli estremi del versamento effettuato secondo le modalità del provvedimento dell'Agenzia delle entrate del 3 marzo 2021.

Adempimenti del sostituto d'imposta

In base al paragrafo 3.1 del provvedimento, il datore di lavoro opera le ritenute:

- sul 50% delle somme e valori imponibili previsti dall'articolo 51 del Tuir, nel caso di lavoratori che al momento dell'esercizio dell'opzione hanno comunicato di avere almeno un figlio minorenne, anche in affidato preadottivo, o che sono divenuti proprietari di un'unità immobiliare di tipo residenziale in Italia successivamente al trasferimento o nei dodici mesi precedenti al trasferimento o lo saranno entro diciotto mesi dalla data di esercizio dell'opzione;
- limitatamente al 10% (esenzione sul 90%) del loro ammontare nel caso di lavoratori che, al momento dell'opzione, hanno comunicato di avere almeno tre figli minorenni o a carico anche in affidato preadottivo¹⁷³.

¹⁷³ Con riferimento a quest'ultimo punto, il provvedimento originario del 3 marzo 2021 è stato recentemente riformulato con una "errata corrige" pubblicata il 24 giugno 2021.

Prima delle modifiche, il provvedimento disponeva che, per effetto della proroga, la ritenuta andava operata sul: "10% dei redditi, nel caso di lavoratori con, al momento dell'opzione, almeno tre figli minorenni o a carico anche in affidato preadottivo "o" che siano divenuti proprietari di un'unità immobiliare di tipo residenziale in Italia successivamente al trasferimento o nei dodici mesi precedenti al trasferimento ovvero che ne divengano proprietari entro diciotto mesi dalla data di esercizio dell'opzione". Al fine di porre rimedio a tale incongruenza, l'errata corrige (non più presente sul sito dell'Agenzia tra i

Le ritenute sono operate sulle somme e i valori imponibili corrisposti dal periodo di paga successivo al ricevimento della richiesta.

Soggetti che non possono optare per l'estensione temporale

L'opzione a pagamento per l'estensione dell'agevolazione non può essere esercitata:

- dai soggetti che hanno trasferito la residenza in Italia a decorrere dal 30 aprile 2019 (c.d. nuovi impatriati), per i quali l'estensione opera gratuitamente, in presenza delle condizioni previste dal DL 34/2019;
- dagli sportivi professionisti titolari dei rapporti di cui alla Legge 91/1981;
- dai cittadini italiani, rientrati alla data 29 aprile 2019, non iscritti all'AIRE;
- ai cittadini extra-comunitari.

La norma primaria e il provvedimento del 3 marzo 2021 non contengono, invece, alcuna limitazione soggettiva all'esercizio dell'opzione da parte dei soggetti che sono rientrati in Italia usufruendo degli incentivi fiscali previsti dalla Legge 238/2010 (c.d. "lavoratori contro esodati").

Pertanto, come chiarito nelle risposte agli interpelli 594 e 596 del 16 settembre 2021, tali soggetti, che hanno esercitato l'opzione nel 2016 e sono diventati a tutti gli effetti beneficiari del regime agevolativo degli impatriati, possono optare per la proroga a pagamento per gli ulteriori cinque anni, al ricorrere delle condizioni previste dalla disciplina.

provvedimenti direttoriali) ha eliminato, per l'applicazione della tassazione del 10%, il riferimento al requisito legato alla proprietà di un immobile residenziale, attribuendo quindi rilevanza alla sola presenza di almeno tre figli.

Così facendo, però, la nuova disciplina non risulta coerente con la lettera della norma primaria recata dall'art. 5 comma 2-bis del DL 34/2019 (replicata nella sostanza nell'articolo 1.2 del provvedimento n. 60353/2021), il quale, nel quantificare l'imposta sostitutiva che i vecchi impatriati devono versare per accedere alla facoltà di prorogare l'agevolazione per ulteriori cinque periodi di imposta, stabilisce che il versamento è dovuto nella misura del:

- 10% dei redditi di lavoro dipendente e di lavoro autonomo, se il soggetto ha almeno un figlio minorenni, anche in affidamento preadottivo, "o" è diventato proprietario di almeno un'unità immobiliare di tipo residenziale in Italia, successivamente al trasferimento in Italia o nei dodici mesi precedenti al trasferimento, ovvero ne diviene proprietario entro diciotto mesi dalla data di esercizio dell'opzione;

- 5% dei redditi di lavoro dipendente e di lavoro autonomo, se il soggetto ha almeno tre figli minorenni, anche in affidamento preadottivo, "e" diventa o è diventato proprietario di almeno un'unità immobiliare di tipo residenziale in Italia, successivamente al trasferimento in Italia o nei dodici mesi precedenti al trasferimento, ovvero ne diviene proprietario entro diciotto mesi dalla data di esercizio dell'opzione.

→ Schema riepilogativo – Soggetti previsti dall’art. 16, comma 1, DLgs 147/2015

Regime applicabile fino al 29 aprile 2019

Beneficiari	Agevolazione rivolta a tutti i soggetti, cittadini e non dell’UE che trasferiscono in Italia la residenza fiscale. Anche lavoratori non laureati.
Condizioni	<ul style="list-style-type: none"> • non esser stati residenti in Italia nei 5 periodi di imposta precedenti l’impatrio; • trasferire la residenza fiscale e impegnarsi a permanere in Italia per 2 anni; • prestare l’attività lavorativa per almeno 183 giorni per ciascun anno di imposta; • se dipendenti, lavorare presso un’impresa residente, anche in forza di distacco da impresa estera e rivestire ruoli direttivi o essere in possesso di requisiti di elevata qualificazione o specializzazione.
Ambito temporale	Per l’anno 2016 è agevolabile solo il reddito di lavoro dipendente. A partire dall’anno 2017 è agevolabile il reddito di lavoro dipendente e autonomo. Agevolazione applicabile per un massimo di 5 anni decorrenti dall’anno di trasferimento della residenza fiscale in Italia. L’estensione dell’agevolazione per ulteriori 5 anni, al ricorrere delle condizioni di legge, è a pagamento.
Misure dell’incentivo	Il reddito imponibile è pari al 70% per l’anno di imposta 2016 e al 50% a partire dall’anno di imposta 2017.

→ Schema riepilogativo – Soggetti previsti dall’art. 16, comma 2, DLgs 147/2015

Regime applicabile fino al 29 aprile 2019

Beneficiari	Agevolazione rivolta, per il 2016, solo ai cittadini UE e a partire dal 2017 anche ai cittadini di Stati extra UE con i quali sia in vigore una convenzione contro le doppie imposizioni o un accordo sullo scambio di informazioni fiscali. Solo lavoratori laureati.
Condizioni	<ul style="list-style-type: none"> • essere laureati e aver svolto attività di lavoro dipendente, autonomo o di impresa all’estero per 24 mesi; • aver studiato all’estero per 24 mesi e aver conseguito un titolo accademico;

	<ul style="list-style-type: none"> trasferire la residenza fiscale e impegnarsi a permanere in Italia per 2 anni.
Ambito temporale	<p>Per l'anno 2016 è agevolabile solo il reddito di lavoro dipendente. A partire dall'anno 2017 è agevolabile il reddito di lavoro dipendente e autonomo. Agevolazione applicabile per un massimo di 5 anni decorrenti dall'anno di trasferimento della residenza fiscale in Italia.</p> <p>L'estensione dell'agevolazione per ulteriori 5 anni, al ricorrere delle condizioni di legge, è a pagamento.</p>
Misure dell'incentivo	<p>Il reddito imponibile è pari al 70% per l'anno di imposta 2016 e al 50% a partire dall'anno di imposta 2017.</p>

→ **Schema riepilogativo – Opzione per i soggetti previsti dalla L. 238/2010**

Regime applicabile fino al 29 aprile 2019

Beneficiari	<p>Agevolazione riservata ai cittadini della UE aventi i requisiti della Legge 238/2010 che si sono trasferiti in Italia entro il 31 dicembre 2015.</p>
Condizioni	<ul style="list-style-type: none"> essere in possesso dei requisiti previsti dalla Legge 238/2010; esercitare l'opzione per il passaggio al nuovo regime impatriati entro il 2 maggio 2017.
Ambito temporale	<p>In alternativa alla fruizione per il 2016 e 2017 dell'agevolazione prevista dalla Legge 238/2010 (base imponibile del 20% o del 30%) era possibile optare per l'applicazione dell'agevolazione prevista dall'art. 16 del DLgs 147/2015.</p>
Misure dell'incentivo	<p>In caso di esercizio dell'opzione imponibilità al 50% per 5 anni. L'estensione dell'agevolazione per ulteriori 5 anni, al ricorrere delle condizioni di legge, è a pagamento.</p>

REGIME FISCALE PER I “NUOVI IMPATRIATI”

Regime applicabile dal 30 aprile 2019

Il DL 34/2019 è intervenuto sull'impianto normativo previsto dall'articolo 16 del DLgs 147/2015, con particolare riferimento:

- alle condizioni soggettive per accedere ai benefici previsti dal comma 1;
- alla percentuale di esenzione, che si riduca ulteriormente fino al 70%;
- alla durata dell'agevolazione, che viene prorogata in particolari circostanze;
- all'estensione del regime di favore anche alle persone fisiche titolari di reddito d'impresa (dal 2020);
- alla possibilità di accedere ai benefici anche in assenza di iscrizione all'AIRE, ma solo se il lavoratore comprouvi di essere stato fiscalmente non residente ai sensi delle Convenzioni internazionali per evitare le doppie imposizioni.

Salvo che per l'estensione dell'agevolazione ai titolari di reddito d'imposta, tutte le altre disposizioni introdotte dal Decreto si applicano ai soggetti che trasferiscono la residenza fiscale in Italia a decorrere dal 30 aprile 2019.

Requisiti soggettivi

In base alle modifiche apportate dal Decreto Crescita possono accedere al regime agevolato previsto dal comma 1 dell'articolo 16 i lavoratori che:

- non sono stati residenti in Italia nei due periodi di imposta precedenti il trasferimento;
- si impegnano a risiedere in Italia per almeno 2 anni;
- trasferiscono la residenza fiscale in Italia per svolgere l'attività lavorativa prevalentemente nel territorio dello Stato.

Rispetto precedente formulazione della norma, quindi, è ridotto il periodo minimo di residenza all'estero, che passa da 5 a 2 periodi d'imposta, e non è più richiesto che i dipendenti siano in possesso di requisiti di elevata qualificazione o specializzazione o siano inquadrati in ruoli direttivi.

Requisiti ante DL 34/2019	Requisiti post DL 34/2019
<ul style="list-style-type: none"> - Non essere stati residenti in Italia nei 5 periodi di imposta precedenti il trasferimento; - trasferire la residenza fiscale in Italia e impegnarsi a mantenerla per almeno 2 anni; - svolgere l'attività prevalentemente nel territorio italiano presso un'impresa residente nel territorio dello Stato in forza di un rapporto di lavoro instaurato con questa o con società del gruppo; - rivestire ruoli direttivi (es. dirigenti o quadri con funzioni direttive) ovvero essere in possesso di requisiti di elevata qualificazione o specializzazione. 	<ul style="list-style-type: none"> - Non essere stati residenti in Italia nei 2 periodi di imposta precedenti il trasferimento; - trasferire la residenza fiscale in Italia e impegnarsi a mantenerla per almeno 2 anni; - svolgere l'attività prevalentemente nel territorio italiano.

Il DL 34/2019 modifica solo il comma 1 dell'articolo 16 del DLgs 147/2015 e non interviene sul comma 2, il quale continua ad applicarsi nella versione originaria.

Persone fisiche titolari di reddito d'impresa

Per effetto delle modifiche introdotte dal Decreto Crescita, il regime speciale si applica anche ai redditi d'impresa prodotti dai soggetti identificati dal comma 1 o dal comma 2 dell'articolo 16 del DLgs 147/2015, che avviano un'attività d'impresa in Italia a partire dal periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2019.

In base a quanto chiarito dalla circolare 33/2020, non sono oggetto di agevolazione i redditi prodotti dalle società di persone commerciali e imputati per trasparenza direttamente a ciascun socio, in proporzione alla propria quota di possesso ai sensi dell'articolo 5 del Tuir. Allo stesso modo è escluso dal regime agevolato il reddito di impresa prodotto dalle società a responsabilità limitata a «ristretta base proprietaria» i cui soci sono esclusivamente persone fisiche, ai sensi dell'articolo 116 del Tuir.

Ne consegue che il reddito di impresa agevolabile è unicamente quello dell'imprenditore individuale, poiché prodotto dalla persona fisica mediante l'esercizio della propria attività lavorativa in regime di impresa.

Misura dell'agevolazione

Per effetto delle modifiche intervenute nel 2019, i redditi di lavoro dipendente, i redditi assimilati a quelli da lavoro dipendente e i redditi di lavoro autonomo prodotti in Italia da lavoratori che trasferiscono la residenza nel territorio dello Stato ai sensi dell'articolo 2 del Tuir concorrono alla formazione del reddito complessivo limitatamente al 30% del loro ammontare (esenzione del 70%).

Tuttavia, la circolare n. 33/2020 ha chiarito che l'esenzione del 70% è applicabile, a oggi, solo ai lavoratori trasferitisi a partire dal 3 luglio 2019; per coloro che si sono trasferiti fra il 30 aprile 2019 e il 2 luglio 2019, invece, l'esenzione del 70% è subordinata all'emanazione del decreto attuativo del "Fondo controesodo", restando, nelle more, la possibilità di applicare l'esenzione nella misura del 50%.

Pertanto, alla luce dei recenti chiarimenti, la misura dell'agevolazione differisce a seconda della data del trasferimento:

- in caso di trasferimento prima del 30 aprile 2019, occorre considerare i requisiti d'accesso dell'art. 16 del DLgs 147/2015 nella versione ante modifiche previste Decreto Crescita 2019, distinguendo fra i soggetti del comma 1 (impatriati con requisiti di elevata qualificazione e specializzazione) e i soggetti del comma 2 (impatriati laureati). In tal caso, l'esenzione è al 50% (al 30% per il solo 2016). L'eventuale estensione per ulteriori 5 anni è soggetta all'opzione a pagamento, in base alle nuove norme della Legge di Bilancio 2021, come descritto nei paragrafi precedenti;
- in caso di trasferimento fra il 30 aprile 2019 e il 2 luglio 2019, i requisiti d'accesso da considerare sono quelli del Decreto Crescita 2019 e l'esenzione è pari al 50% (prorogabile in caso di figli minori o acquisto di immobili), in attesa dell'implementazione del "Fondo controesodo";
- in caso di trasferimento dal 3 luglio 2019, fermi restando i requisiti d'accesso del DL 34/2019, l'esenzione è pari al 70% (prorogabile, con riduzione al 50%, salvo casi particolari, nel secondo quinquennio).

Data del trasferimento	Condizioni e aliquota applicabile
Prima del 30 aprile 2019	<ul style="list-style-type: none"> - requisiti d'accesso dell'art. 16 nella versione ante modifiche previste DL 34/2019 - esenzione è al 50% (al 30% per il solo 2016)
Tra il 30 aprile e il 2 luglio 2019	<ul style="list-style-type: none"> - requisiti d'accesso dell'art. 16 nella versione post modifiche previste DL 34/2019 - esenzione è al 50% in attesa dell'implementazione del «Fondo controesodo»
Dal 3 luglio 2019	<ul style="list-style-type: none"> - applicabilità della disciplina a decorre dal 2020 - requisiti d'accesso dell'art. 16 del DLgs 147/2015 nella versione post modifiche previste DL 34/2019 - esenzione è al 70%

Trasferimento della residenza nelle Regioni del centro-sud Italia

La percentuale di concorrenza alla formazione del reddito scende al 10 per cento (esenzione sul 90%) per i lavoratori che trasferiscono la residenza in una delle seguenti Regioni:

- Abruzzo
- Molise
- Campania
- Puglia
- Basilicata
- Calabria
- Sardegna
- Sicilia

La disposizione, in questo caso, fa riferimento alla nozione civilistica di residenza, ovvero al luogo in cui la persona ha la dimora abituale, che coincide con il luogo dove il soggetto normalmente abita. Ne consegue che, nell'ipotesi in cui l'impatriato fissi la residenza in una delle suddette Regioni, avrà diritto alla detassazione dei redditi agevolabili nella misura del 90%, anche qualora svolga l'attività lavorativa in un Comune diverso da quello di residenza, come chiarito dalla circolare dell'Agenzia delle entrate 33/2020.

Sportivi professionisti

Il nuovo comma 5-quater dell'articolo 16 del DLgs 147/2015 (inserito dal DL 34/2019), ha esteso la platea dei beneficiari del regime speciale per lavoratori impatriati anche agli sportivi professionisti, prevedendo che «l'esercizio dell'opzione per il regime agevolato ivi previsto comporta il versamento di un contributo pari allo 0,5 per cento della base imponibile». Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 26 gennaio 2021, su proposta dell'autorità di Governo delegata per lo sport e di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono stati definiti i criteri e le modalità di attuazione della norma.

Con riguardo al periodo di imposta 2020 e a quelli successivi, l'articolo 1 del DPCM dispone che il contributo deve essere versato annualmente, entro il termine di versamento del saldo dell'imposta sul reddito delle persone fisiche relativa al periodo di imposta di riferimento (con il codice tributo "1900").

I redditi degli sportivi professionisti sono imponibili limitatamente al 50 per cento del loro ammontare e non si applicano le riduzioni del 10 per cento nel caso di trasferimento nelle regioni del Mezzogiorno.

Iscrizione all'AIRE

Possano accedere ai benefici fiscali per i "lavoratori impatriati" anche i lavoratori non iscritti all'AIRE, rientrati a decorrere dal 1° gennaio 2020, purché attestino di avere la residenza fiscale in un altro Stato, ai sensi di una Convenzione contro le doppie imposizioni nei due periodi di imposta precedenti il trasferimento in Italia.

Per i soggetti non iscritti all'AIRE e già rientrati in Italia entro il 31 dicembre 2019 spettano le agevolazioni in base alle disposizioni vigenti al 31 dicembre 2018, a condizione che abbiano avuto la residenza fiscale in un altro Stato ai sensi di una Convenzione contro le doppie imposizioni. Ad ogni modo, non è consentito il rimborso delle imposte versate in adempimento spontaneo.

ESTENSIONE TEMPORALE DELL'AGEVOLAZIONE PER I "NUOVI IMPATRIATI"

Tra le novità introdotte dal Decreto Crescita 2019 si prevede per i "nuovi impatriati" anche l'estensione gratuita dell'agevolazione per ulteriori cinque periodi di imposta, al ricorrere delle seguenti condizioni:

- lavoratori con almeno un figlio minorenni o a carico, anche in affidamento preadottivo;
- acquisto di almeno un'unità immobiliare di tipo residenziale in Italia, successivamente al trasferimento in Italia o nei dodici mesi precedenti al trasferimento; l'unità immobiliare può essere acquistata direttamente dal lavoratore oppure dal coniuge, dal convivente o dai figli, anche in comproprietà.

In entrambi i casi, i redditi prodotti in Italia negli ulteriori cinque periodi di imposta concorrono alla formazione del reddito complessivo limitatamente al 50% del loro ammontare.

Per i lavoratori che hanno almeno tre figli minorenni o a carico, anche in affido preadottivo, i redditi agevolati, negli ulteriori cinque periodi di imposta, concorrono alla formazione del reddito complessivo limitatamente al 10% del loro ammontare (esenzione del 90%).

A tal proposito, si evidenzia che le condizioni sopra citate (figli e acquisto dell'abitazione), al verificarsi delle quali è riconosciuto l'ampliamento dei periodi d'imposta agevolabili, non sono tra loro cumulabili. Pertanto, l'estensione del regime agevolativo è limitata solo ad ulteriori cinque periodi d'imposta, indipendentemente dalla sussistenza di una o più condizioni previste dalla norma. Ne consegue che, la detassazione del reddito è fruibile su un arco temporale massimo di dieci periodi di imposta (cinque più cinque).

Presenza figli a carico

L'estensione del beneficio in presenza di almeno un figlio minorenne o a carico, anche in affido preadottivo, è riconosciuta sia qualora il figlio minorenne e/o a carico (ovvero in affido preadottivo) sia nato prima del trasferimento in Italia, sia successivamente, a condizione che tale presupposto sussista entro la scadenza del primo quinquennio di fruizione dell'agevolazione.

La circostanza che, successivamente al rientro, i figli diventino maggiorenni (ovvero fiscalmente non più a carico), non determina la perdita dei benefici fiscali relativamente all'ulteriore quinquennio.

Il lavoratore, inoltre, ha diritto all'agevolazione anche nell'ipotesi in cui i figli minorenni o a carico non siano residenti nel territorio dello Stato al momento del rientro, a condizione che gli stessi trasferiscano la residenza fiscale in Italia entro il primo quinquennio di fruizione dell'agevolazione da parte del genitore.

Acquisto unità immobiliare

L'estensione temporale dell'agevolazione è riconosciuta anche quando il lavoratore impatriato acquisti un'unità immobiliare di tipo residenziale nel territorio dello Stato nei dodici mesi precedenti al rientro.

Per individuare i dodici mesi si fa riferimento al concetto di anno secondo il calendario comune, inteso come periodo decorrente da un qualsiasi giorno dell'anno e fino al giorno antecedente dell'anno successivo.

La disposizione prevede, inoltre, che l'acquisto possa avvenire anche successivamente al rientro, purché ciò avvenga entro (e non oltre) i primi cinque periodi di imposta di fruizione del regime e permanga per tutto il periodo agevolato.

Inoltre, la circostanza di essere già proprietario di un altro immobile di tipo residenziale sul territorio dello Stato non impedisce l'accesso all'estensione dell'agevolazione.

Il requisito relativo alla proprietà dell'unità immobiliare non è integrato se l'acquisto non è titolo oneroso o se riguarda la sola nuda proprietà o il solo diritto di usufrutto.

Nella ipotesi in cui l'unità immobiliare sia acquistata dal coniuge, dal convivente o dai figli del lavoratore, tale acquisto può essere effettuato anche in comproprietà con il lavoratore impatriato.

8.4 REGIME OPZIONALE PER I NUOVI RESIDENTI

Il regime introdotto dall'articolo 24-bis del Tuir è rivolto esclusivamente alle persone fisiche che trasferiscono la residenza fiscale in Italia e può essere attivato su base opzionale al ricorrere di specifiche condizioni.

A differenza delle agevolazioni esaminate in precedenza, il regime in esame consente di assoggettare ad imposizione sostitutiva i soli redditi prodotti all'estero, individuati ai sensi dell'art. 165, comma 2, del Tuir. Quest'ultima disposizione stabilisce che *“i redditi si considerano prodotti all'estero sulla base di criteri reciproci a quelli previsti dall'articolo 23 per individuare quelli prodotti nel territorio dello Stato”*.

I redditi prodotti in Italia dal neo-residente, invece, concorrono alla formazione del reddito complessivo e sono soggetti a tassazione applicando le aliquote progressive proprie del contribuente ad una base imponibile formata esclusivamente:

- dai redditi prodotti in Italia;
- dai redditi esteri non inclusi nell'opzione;
- da eventuali plusvalenze derivanti da cessioni di partecipazioni qualificate realizzate nei primi cinque periodi d'imposta di validità dell'opzione.

Le modalità applicative per l'esercizio, modifica o revoca dell'opzione, nonché per il versamento dell'imposta sostitutiva sono state definite con il provvedimento del Direttore dell'Agenzia delle entrate dell'8 marzo 2017.

Ambito soggettivo

Condizione necessaria per fruire dell'agevolazione è che la persona fisica non sia stata fiscalmente residente nel territorio dello Stato, ai sensi dell'articolo 2 del Tuir, per almeno nove dei dieci periodi d'imposta precedenti all'inizio di validità dell'opzione. A tal fine, non ha alcun rilievo la nazionalità del soggetto che si trasferisce, in quanto l'accesso al regime è consentito sia a cittadini stranieri che italiani.

L'opzione può essere validamente esercitata anche da coloro che sono già residenti in Italia per un periodo d'imposta; naturalmente in tale ipotesi, ai fini della verifica del

presupposto di residenza all'estero nel periodo di osservazione stabilito dalla norma, è computato anche il periodo d'imposta nel quale si è avuta la residenza fiscale in Italia.

Ad esempio, un soggetto che è stato residente all'estero dal 2007 al 2016 e si trasferisce in Italia a marzo 2017, acquisendo, pertanto, la residenza fiscale nel nostro Paese nel medesimo anno, potrà legittimamente accedere al nuovo regime a partire dal periodo d'imposta 2018.

Il nuovo regime è esteso anche ai cittadini italiani cancellati dalle anagrafi della popolazione residente e trasferiti in Stati o territori aventi un regime fiscale privilegiato di cui al DM 4 maggio 1999, che si presumono, salvo prova contraria, fiscalmente residenti in Italia ai sensi del comma 2-bis dell'articolo 2 del Tuir.

Estensione del regime opzionale ai familiari

Il comma 6 dell'articolo 24-bis consente di estenderne il beneficio anche a favore di uno o più familiari del neo-residente.

Si tratta, in particolare, delle persone tenute all'obbligo degli alimenti elencate nell'articolo 433 del codice civile, ossia:

- il coniuge;
- la persona con cui è stata stipulata un'unione civile, ai sensi della Legge 76/2016;
- i figli o, in mancanza, i discendenti più prossimi;
- i genitori o, in mancanza, gli ascendenti più prossimi;
- i generi e le nuore;
- il suocero e la suocera;
- i fratelli e le sorelle.

Anche per i familiari è necessario che si trasferiscano in Italia e che non siano stati residenti fiscalmente nel territorio dello Stato per almeno nove dei dieci periodi d'imposta antecedenti a quello di validità dell'opzione.

È consentito estendere l'applicazione del regime ai membri della famiglia anche in momenti cronologicamente distinti. In tal caso, al termine dei quindici anni dall'esercizio dell'opzione da parte del contribuente principale l'opzione cessa di avere effetti anche nei confronti dei familiari a cui era stata estesa.

L'istanza di interpello

L'articolo 24-bis del Tuir prevede la facoltà per il contribuente di presentare istanza di interpello¹⁷⁴ per ottenere una risposta da parte dell'Agenzia delle entrate sulla sussistenza delle condizioni richieste dalla norma per l'accesso al regime.

Si precisa, tuttavia, che le norme generali sull'interpello, previste dallo Statuto del Contribuente, escludono espressamente il ricorso all'utilizzo dell'istituto nei casi in cui sia necessario accertare la presenza dei requisiti per la qualificazione del soggetto come residente nel territorio dello Stato o la verifica della prova contraria in caso della presunzione di residenza prevista dall'articolo 2, comma 2-bis del Tuir. Ciò in ragione della rilevanza che assumono elementi meramente fattuali possibili solo in sede di accertamento.

Esercizio dell'opzione

Le persone fisiche interessate possono optare per l'applicazione dell'imposta sostitutiva sui redditi prodotti all'estero.

L'opzione per la tassazione sostitutiva si perfeziona:

- nella dichiarazione dei redditi relativa al periodo d'imposta in cui i soggetti hanno trasferito la loro residenza fiscale in Italia;
- nella dichiarazione dei redditi relativa al periodo d'imposta successivo, qualora l'anno di trasferimento in Italia costituisca l'unico periodo, dei dieci precedenti quello di validità dell'opzione, in cui il soggetto non è stato residente all'estero.

Qualora il contribuente abbia versato l'imposta sostitutiva e non abbia poi perfezionato l'opzione in sede dichiarativa, può operare la *remissione in bonis*¹⁷⁵, entro il termine di presentazione della prima dichiarazione utile. In tal caso, sarà tenuto al pagamento della sanzione nella misura di 250 euro. Resta inteso che, qualora il neo-residente non si avvalga della *remissione in bonis*, nonostante il versamento tempestivo dell'imposta sostitutiva, l'opzione per il regime non potrà considerarsi perfezionata.

L'opzione si intende tacitamente rinnovata di anno in anno, a meno che non intervenga un'ipotesi di cessazione degli effetti, di revoca dell'opzione o di decadenza dal regime. Gli effetti dell'imposizione sostitutiva cessano, in ogni caso, decorsi quindici anni dal primo periodo d'imposta di validità dell'opzione.

¹⁷⁴ Interpello probatorio, di cui all'articolo 11, comma 1, lettera b) della L. 212/2000.

¹⁷⁵ Ai sensi del DL n. 16 del 2 marzo 2012.

Esclusione di uno o più Stati esteri

Il contribuente ha la facoltà di escludere dall'applicazione dell'imposta sostitutiva i redditi prodotti in uno o più Stati o territori esteri (c.d. *cherry picking*).

La scelta dei Paesi o territori da escludere dal regime di tassazione sostitutiva può essere effettuata o modificata dal contribuente anche in un momento successivo a quello di esercizio della prima opzione.

Una volta operata la scelta di esclusione dal nuovo regime di alcuni Stati o territori, questa non è più revocabile ma può essere modificata solo nell'ottica di ampliare il novero delle giurisdizioni nei cui confronti il regime di cui all'articolo 24-bis non sarà applicabile. Per i redditi prodotti in quei Paesi o territori per i quali il contribuente non ha ritenuto di esercitare l'opzione valgono le ordinarie regole di tassazione vigenti per le persone fisiche residenti in Italia con eventuale diritto al beneficio del credito d'imposta per le imposte pagate all'estero.

Il versamento dell'imposta sostitutiva

I contribuenti che intendono avvalersi del nuovo regime sono tenuti a pagare un'imposta sostitutiva dell'IRPEF calcolata forfettariamente nella misura di 100.000 euro per ogni anno d'imposta in cui è valida l'opzione, a prescindere dalla tipologia e dalla quantificazione dei redditi prodotti all'estero. Nel caso, invece, di estensione ai familiari, il pagamento dell'imposta sostitutiva sui redditi esteri prodotti da ciascuno di essi ammonta a 25.000 euro.

Il versamento dell'imposta deve essere effettuato in un'unica soluzione entro il termine previsto per il versamento del saldo delle imposte sui redditi. Al pagamento dell'imposta non si applica la disciplina del ravvedimento operoso prevista dall'articolo 13 del DLgs 472/1997.

I soggetti coinvolti, sia in qualità di contribuenti principali sia in qualità di familiari, dovranno provvedere autonomamente al versamento dell'imposta sostitutiva, mediante il modello F24 con il codice tributo "NRPP", denominato "Imposta sostitutiva dell'IRPEF – Nuovi residenti"¹⁷⁶.

Revoca e decadenza dell'opzione

L'opzione per l'imposta sostitutiva in esame è liberamente revocabile anche prima della scadenza prevista dalla norma. La revoca può essere effettuata sia dal contribuente principale, sia dal familiare a cui è stata estesa, con le stesse modalità previste per l'esercizio dell'opzione.

Nel caso di revoca del contribuente principale gli effetti si produrranno anche nei confronti dei familiari a cui era stata estesa l'opzione.

L'articolo 24-bis del Tuir contempla anche l'eventualità che si verifichino ipotesi di decadenza dal regime, nel caso di:

¹⁷⁶ Il codice tributo è stato istituito con la risoluzione 44/2018.

- omesso o incompleto versamento dell'imposta sostitutiva entro la data prevista per il versamento del saldo delle imposte sui redditi, con effetto dal periodo d'imposta rispetto al quale doveva essere eseguito il versamento;
- trasferimento della residenza fiscale all'estero, con effetto dal periodo d'imposta in cui il soggetto perde la residenza in Italia.

Se tali cause riguardano uno o più familiari cui è stato esteso il beneficio, la decadenza coinvolgerà solamente la posizione di questi soggetti e non inciderà sulla validità dell'opzione del beneficiario principale.

Viceversa, nel caso in cui la decadenza riguardi il beneficiario principale dell'opzione, il venir meno del regime agevolativo coinvolgerà anche il familiare cui era stata estesa la scelta.

In tal caso, ai familiari è comunque consentito diventare essi stessi beneficiari principali, per il periodo residuo al completamento del quindicennio, esercitando una autonoma opzione e versando l'imposta sostitutiva nella misura di 100.000 euro.

La cessazione, la revoca e la decadenza dal regime impediscono al soggetto che aveva optato per il regime di esercitare una nuova opzione, con la conseguenza che lo stesso, finché fiscalmente residente in Italia, resterà assoggettato a imposizione ordinaria su tutti i redditi ovunque prodotti.

→ Schema riepilogativo – Soggetti previsti dall'art. 24-bis del Tuir

Beneficiari	Opzione per l'imposta sostitutiva sui redditi prodotti all'estero realizzati da persone fisiche che trasferiscono la propria residenza fiscale in Italia.
Condizioni	<ul style="list-style-type: none"> • trasferimento di residenza fiscale in Italia; • residenza all'estero per un tempo almeno pari a nove periodi d'imposta nel corso dei dieci precedenti quello di inizio di validità dell'opzione.
Ambito temporale	Il regime, cui si accede tramite esercizio di apposita opzione in dichiarazione, ha una durata massima di 15 anni.
Misure dell'incentivo	Imposta sostitutiva, pari a 100.000 euro annui sui redditi prodotti all'estero dal soggetto residente. L'imposta sostitutiva è pari a 25.000 euro annui per i familiari.

8.5 REGIME PER I TITOLARI DI PENSIONE ESTERA

L'articolo 24-ter del Tuir¹⁷⁷ prevede un regime opzionale di imposizione sostitutiva dell'IRPEF (e delle relative addizionali) per i titolari di pensione estera che trasferiscono la propria residenza fiscale nel Mezzogiorno d'Italia.

Il regime trova applicazione a partire dai trasferimenti di residenza fiscale in Italia effettuati dal 1° gennaio 2019. L'opzione è esercitata nella dichiarazione dei redditi relativa al periodo d'imposta in cui viene trasferita la residenza in Italia.

Ambito soggettivo

Sono interessate le persone fisiche che:

- siano titolari di redditi di pensione estera;
- trasferiscono la propria residenza fiscale in Italia in uno dei Comuni delle seguenti Regioni: Sicilia, Calabria, Sardegna, Campania, Basilicata, Abruzzo, Molise e Puglia, con popolazione non superiore ai 20.000 abitanti;
- non siano state fiscalmente residenti in Italia per almeno 5 periodi d'imposta precedenti a quello in cui l'opzione diviene efficace;
- arrivano da Paesi con i quali sono in vigore strumenti legislativi per lo scambio di informazioni o accordi di cooperazione amministrativa.

Redditi agevolati e imposta sostitutiva

I redditi prodotti all'estero che possono essere assoggettati all'imposta sostitutiva sono individuati secondo i criteri previsti dall'articolo 165, comma 2, del Tuir in base al quale *“i redditi si considerano prodotti all'estero sulla base dei criteri reciproci a quelli previsti dall'articolo 23 per individuare quelli prodotti nel territorio dello Stato”*.

Per effetto dell'esercizio dell'opzione, sui redditi esteri si applica un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali locali calcolata in via forfettaria con aliquota del 7% per ciascun periodo d'imposta di validità dell'opzione.

L'imposta è versata in un'unica soluzione entro il termine previsto per il versamento del saldo dell'imposte sui redditi.

Analogamente a quanto previsto dall'articolo 24-bis del Tuir per il regime opzionale per i neo-residenti, le persone fisiche possono manifestare la facoltà di non avvalersi dell'imposizione sostitutiva con riferimento ai redditi prodotti in uno o più Stati esteri.

¹⁷⁷ Disciplina introdotta dall'articolo 1, commi 273-274 della Legge 145/2018, come modificata dal DL 34/2019.

Effetti dell'opzione

Per i periodi d'imposta di validità dell'opzione è prevista l'esenzione dall'obbligo di:

- compilare il quadro RW¹⁷⁸;
- versare l'IVIE e l'IVAFE¹⁷⁹.

Durata dell'opzione

L'opzione è valida per nove¹⁸⁰ periodi d'imposta ed è revocabile, fatti salvi gli effetti per i periodi d'imposta precedenti.

→ Schema riepilogativo – Soggetti previsti dall'art. 24-ter del Tuir

Beneficiari	Opzione per l'imposta sostitutiva sui redditi prodotti all'estero dai titolari di pensione estera.
Condizioni	<ul style="list-style-type: none">• trasferimento di residenza fiscale in Italia in un comune del Mezzogiorno avente un numero di abitanti non superiore a 20.000;• non essere stati fiscalmente residenti in Italia per almeno 5 periodi d'imposta precedenti a quello in cui l'opzione diviene efficace;• arrivare da Paesi con i quali sono in vigore strumenti legislativi per lo scambio di informazioni o accordi di cooperazione amministrativa.
Ambito temporale	Il regime, cui si accede tramite esercizio di apposita opzione in dichiarazione, ha una durata massima di 9 anni.
Misure dell'incentivo	Imposta sostitutiva del 7% sui redditi prodotti all'estero.

¹⁷⁸ Articolo 4 del DL 167/1990, convertito nella Legge 227/1990.

¹⁷⁹ Articolo 19, commi 13 e 18, del DL 201/2011, convertito nella Legge 214/2011.

¹⁸⁰ L'articolo 5-bis del DL 34/2019 ha esteso il periodo di durata del regime, originariamente previsto per 5 anni.

9

La gestione fiscale dei dipendenti in smart working

L'emergenza sanitaria da Covid-19 e le conseguenti restrizioni agli spostamenti hanno reso lo smart working una necessità immediata, ma al tempo stesso ne hanno accelerato la sua sperimentazione anche in prospettiva futura.

Come noto, il lavoro agile o “smart working” è una particolare forma di svolgimento dell'attività resa all'esterno dei locali aziendali, senza precisi vincoli di orario o luogo di esecuzione della prestazione, con l'utilizzo spesso di strumenti e tecnologie messe a disposizione dal datore di lavoro.

Dal punto di vista fiscale, per i dipendenti che svolgono l'attività in lavoro agile non si ravvisa alcuna differenza rispetto alla tassazione da applicare a coloro che svolgono l'attività in presenza.

Tuttavia, occorre prestare molta attenzione alle conseguenze che l'attività prestata in smart working (soprattutto se resa su base transnazionale) può comportare nella valutazione di alcuni istituti fiscali, quali per esempio:

- la definizione della residenza fiscale del lavoratore;
- la territorialità dei redditi;
- la possibilità di accedere alla tassazione convenzionale, in caso di attività prestata all'estero ai sensi dell'articolo 51, comma 8-bis del Tuir;

- la fruizione del regime agevolativo per i lavoratori impatriati, previsto dall'articolo 16 del DLgs 147/2015.

9.1 SMART WORKING E RESIDENZA FISCALE

Ai fini della individuazione della residenza fiscale di un lavoratore in smart working, in assenza di una disposizione normativa specifica, occorre osservare i criteri ordinari previsti dal diritto interno (articolo 2 del Tuir) e dai trattati internazionali.

L'articolo 2 del Tuir, in particolare, dispone che ai fini delle imposte sui redditi sono considerati residenti coloro che, per la maggior parte del periodo d'imposta, alternativamente sono iscritti nelle Anagrafi della popolazione residente o hanno il domicilio o la residenza nel territorio dello Stato, ai sensi del codice civile.

Pertanto, perché un soggetto sia considerato fiscalmente residente nel territorio dello Stato, è sufficiente che si verifichi anche una sola delle tre condizioni sopra indicate per la maggior parte del periodo d'imposta (almeno 183 anche non continuativi, se l'anno è di 365 giorni o 184 se l'anno è di 366 giorni).

In assenza di disposizioni derogatorie introdotte per lo smart working (anche emergenziale), l'applicazione della disposizione del Testo Unico potrebbe comportare l'acquisizione della residenza fiscale in Italia di persone che, per scelta o in conseguenza delle restrizioni dovute alla pandemia, si trovano in Italia e rimangono nel nostro Paese per la maggior parte del periodo d'imposta.

Allo stesso modo, sono stati frequenti anche i casi di soggetti fiscalmente residenti in Italia che nel corso della pandemia hanno prestato l'attività lavorativa da remoto in Stati esteri acquisendo, in base alla legislazione di detti Stati, una doppia residenza fiscale.

A tal proposito, è opportuno ricordare che, qualora in applicazione delle leggi nazionali, il contribuente risulti residente in più Stati operano le c.d. "*tie breaker rules*" delle Convenzioni internazionali per evitare le doppie imposizioni:

- la prima regola prevede un criterio di collegamento fondato sulla disponibilità di un'abitazione permanente; pertanto, se il soggetto possiede un'abitazione permanente in uno solo dei due Stati contraenti, si presume che questo sia il Paese di residenza;
- ove il soggetto disponga di abitazioni permanenti in entrambi gli Stati, trova applicazione la seconda regola, in base alla quale il soggetto è considerato residente nello Stato in cui le sue relazioni personali ed economiche sono più strette ("centro degli interessi vitali");
- nell'ipotesi in cui il soggetto abbia un'abitazione permanente in entrambi gli Stati contraenti e non possa essere determinato lo Stato in cui ha la sede dei propri

interessi vitali ovvero non abbia l'abitazione permanente in nessuno dei due Stati, trova applicazione il terzo criterio di determinazione della residenza convenzionale, che fa rinvio ad una nozione vicina a quella di residenza civilistica fissata dall'articolo 43, comma 2, del codice civile, ovvero il concetto di "*habitual abode*" (dimora abituale).

Alla luce dell'emergenza Covid, il 3 aprile 2020, l'OCSE ha pubblicato il documento "*OECD Secretariat Analysis of Tax Treaties and the Impact of the COVID-19 Crisis*", recante raccomandazioni agli Stati in materia di interpretazione delle Convenzioni contro le doppie imposizioni. In particolare, l'OCSE ha suggerito di non considerare le situazioni temporanee determinate dall'eccezionale crisi sanitaria, in quanto "causa di forza maggiore". Pertanto, secondo l'organizzazione, nello stabilire lo status di residente di una persona fisica, sarebbe opportuno fare esclusivo riferimento ai comportamenti che sarebbero stati tenuti in assenza della pandemia (paragrafo 36).

Tale raccomandazione è stata confermata lo scorso 21 gennaio 2021, nel documento "*Update guidance on tax treaties and the impact of the COVID-19 pandemic*" che, in tema di residenza fiscale delle persone fisiche, ha invitato le autorità fiscali nazionali a non considerare, nel computo dei giorni di soggiorno in uno Stato, quelli dovuti alle misure di salute pubblica adottate dagli Stati (paragrafo 45).

La posizione assunta dalle autorità Italiane

Il Ministero dell'Economia e delle Finanze ha affrontato la questione con la risposta all'interrogazione parlamentare n. 5-04654 del 3 dicembre 2020, nella quale però viene preso un generico impegno alla "trattazione di procedure amichevoli con le autorità dei Paesi interessati, ove siano rilevati casi di difficoltà o dubbi inerenti all'interpretazione o all'applicazione di specifiche disposizioni contenute nelle Convenzioni sulle doppie imposizioni, in considerazione delle circostanze verificatesi con l'emergenza sanitaria".

Malgrado le raccomandazioni dell'OCSE e in assenza di una posizione risolutiva del Mef, l'Agenzia delle entrate con risposta all'interpello n. 458 del 7 luglio 2021 ha confermato, senza alcuna deroga i criteri ordinari di valutazione della residenza fiscale in base all'articolo 2 del Tuir, a "prescinde dalla circostanza che una eventuale permanenza della persona fisica nel nostro Paese sia dettata da motivi legati alla pandemia".

Il caso affrontato dall'Agenzia riguarda una società appartenente ad un Gruppo internazionale, la quale ha erogato nel 2020 redditi da lavoro dipendente a cittadini italiani fiscalmente residenti in Cina, i quali nel periodo di lock down disposto dalle autorità nazionali sono stati costretti a svolgere l'attività sul territorio italiano in regime di smart working.

Nell'affrontare la questione, l'Agenzia ha confermato che:

- il reddito erogato per i periodi di lavoro agile (inferiori a 183 giorni nel 2020) è da considerarsi imponibile in entrambi i paesi, con il riconoscimento di un credito d'imposta da parte della Cina (stato di residenza) per evitare la doppia imposizione economica;
- i dipendenti che hanno prestato l'attività in smart working in Italia per più di 183 giorni sono da considerarsi fiscalmente residente nel territorio nazionale, con il conseguente obbligo di assoggettare a tassazione in Italia i redditi ovunque prodotti nel periodo d'imposta (world wide principle), determinati nelle modalità ordinarie e senza possibilità di applicare le retribuzioni convenzionali.

In base a tali principi, possiamo quindi concludere che i contribuenti che hanno in Italia la residenza o il domicilio per la maggior parte del periodo d'imposta - indipendentemente dal fatto che ciò sia dovuto ad una scelta o alle restrizioni imposte delle Autorità pubbliche a seguito della pandemia - devono essere considerati fiscalmente residenti in Italia e assoggettati a tassazione nel nostro Paese per i redditi ovunque prodotti, in forza degli articoli 2 e 3 del Tuir.

9.2 TERRITORIALITÀ DEI REDDITI DI LAVORO DIPENDENTE

Una volta stabilito lo Stato di residenza del soggetto percettore dei redditi di lavoro dipendente, per individuare le regole di ripartizione della potestà impositiva tra gli Stati, assume rilievo il "luogo di prestazione" dell'attività lavorativa, sia ai fini dell'ordinamento nazionale che ai fini delle Convenzioni internazionali contro le doppie imposizioni.

In base all'articolo 23 del Tuir - che disciplina l'applicazione dell'imposta sul reddito nei confronti delle persone fisiche non residenti - si considerano prodotti Italia i redditi di lavoro dipendente prestati nel territorio dello Stato.

Il principio generale previsto dal Testo Unico, quindi, è quello per cui il contribuente non residente è tassato in Italia se l'attività è effettivamente svolta nel nostro Paese.

L'articolo 15, paragrafo 1, del modello OCSE, adottato nelle Convenzioni stipulate dall'Italia, stabilisce che se l'attività di lavoro dipendente è svolta in uno Stato diverso da quello di residenza, la tassazione è concorrente, ovvero i redditi devono essere tassati in entrambi gli Stati (quello di svolgimento dell'attività e quello di residenza).

In deroga a tale principio, si applica la tassazione esclusiva nello Stato di residenza quando:

- il beneficiario soggiorna nello Stato in cui esercita l'attività di lavoro dipendente per un periodo non superiore a 183 giorni nel corso di un periodo di 12 mesi;

- le remunerazioni sono pagate da, o per conto di, un datore di lavoro che non è residente nello Stato dove viene svolta l'attività di lavoro dipendente;
- l'onere delle remunerazioni non è sostenuto da una stabile organizzazione, o da una base fissa, di cui il datore di lavoro dispone nello Stato in cui è svolta l'attività.

Al riguardo, il paragrafo 1 del Commentario all'articolo 15, precisa che per individuare lo Stato contraente in cui si considera effettivamente svolta la prestazione lavorativa bisogna avere riguardo al luogo dove il lavoratore dipendente è fisicamente presente quando esercita le attività per cui è remunerato.

Malgrado gli inviti dell'OCSE a prevedere, nelle prassi amministrative dei singoli ordinamenti, una deroga al principio di territorialità a causa dell'emergenza Covid, con la risposta n. 34/2021, resa nell'annuale edizione di Telefisco, l'Agenzia delle entrate ha però precisato che tale raccomandazione vale unicamente in presenza di appositi accordi interpretativi tra gli Stati e a condizione di reciprocità. In tutti gli altri casi, si continua a dare rilievo alla presenza fisica del lavoratore.

Gli accordi interpretativi cui fa riferimento l'Agenzia, sono al momento:

- l'accordo Italia-Francia, efficace dal 12 marzo 2020 e prorogato sino al 31 dicembre 2021;
- l'accordo Italia-Svizzera, efficace dal 24 febbraio 2020.

In virtù di tali disposizioni - applicabili alla generalità dei lavoratori dipendenti - è possibile considerare come giorni di lavoro trascorsi nell'altro Stato quelli in cui la persona ha invece lavorato dal proprio domicilio. Gli accordi interpretativi con Francia e Svizzera si applicano solo in situazioni emergenziali, come restrizioni dovute a misure di salute pubblica o raccomandazioni di remote working da parte della pubblica autorità, e non anche nei casi di spostamenti su base volontaria.

L'Italia ha, inoltre, stipulato un accordo con l'Austria, il quale però è volto a tutelare soltanto le posizioni dei lavoratori frontalieri, in quanto il suo ambito interpretativo è circoscritto al paragrafo 4 della Convenzione (e non anche il paragrafo 1 dell'articolo 15).

In conclusione, se si escludono i trattati con la Francia, la Svizzera e l'Austria (per i soli lavoratori frontalieri), in tutti gli altri casi:

- il lavoratore che si è trasferito in Italia acquisendovi la residenza fiscale e che lavora in modalità remote working (sia per conto di un datore di lavoro italiano che per un datore non residente) è assoggettato a tassazione in via esclusiva in Italia, non essendovi un collegamento territoriale con l'altro Stato (in quanto prestazione resa in Italia da un residente italiano);

- il lavoratore italiano che si trasferisce all'estero, iscrivendosi all'AIRE e prendendo la residenza nell'altro Stato, e lavora da remoto per lo stesso datore di lavoro italiano in smart working dall'estero, è tassato in via esclusiva in questo secondo Stato (come chiarito con la risposta all'istanza di interpello n. 296/2021);
- il lavoratore (italiano o estero) che mantiene la residenza nello Stato "di origine" e presta l'attività da remoto in uno Stato, è di regola assoggettato a tassazione in entrambi li Stati, salvo poi applicare le disposizioni convenzionali per dirimere conflitti di doppia residenza e per evitare la doppia imposizione (come precisato nella risposta alle istanze di interpello n. 621/2021 e n. 626/2021).

9.3 SMART WORKING E RETRIBUZIONI CONVENZIONALI

Per quanto riguarda le retribuzioni convenzionali, la norma prevista dall'articolo 51, comma 8-bis del Tuir, richiede che la prestazione lavorativa sia svolta nel Paese estero per un periodo superiore a 183 giorni nell'arco di dodici mesi.

In merito alla permanenza all'estero, la circolare 207/2000 ha precisato che il periodo da considerare ai fini del computo dei giorni non necessariamente deve essere continuativo, ma è sufficiente che il lavoratore presti la propria opera all'estero per un minimo di 183 giorni nell'arco di dodici mesi, anche a cavallo di due anni solari.

Con riferimento allo smart working, la prassi consolidata dell'Agenzia delle entrate (risposte alle istanze di interpello 345/2021, 458/2021 e 590/2021) è ferma nel sostenere che il requisito dello svolgimento dell'attività all'estero deve essere valutato con il criterio della presenza fisica, anche per i trasferimenti causati dall'emergenza epidemiologica.

In altre parole, secondo l'Agenzia, non possono essere considerati come trascorsi all'estero i giorni di smart working prestati dall'Italia, con la conseguenza che:

- possono accedere al regime convenzionale i lavoratori che si trasferiscono all'estero per il periodo temporale richiesto dalla norma e dall'altro Stato lavorano in remoto (mantenendo la residenza italiana);
- non sono soggetti alla tassazione convenzionale i lavoratori (fiscalmente residenti) che si trasferiscono in Italia per lavorare da remoto, soggiornando nello Stato estero per un periodo non superiore a 183 giorni.

Inoltre, come detto in precedenza, le raccomandazioni OCSE volte a neutralizzare, nei confronti dei lavoratori dipendenti che svolgono l'attività lavorativa al di fuori dello Stato di residenza, le conseguenze fiscali delle misure di restrizione dovute dalla pandemia sono state accolte dall'Italia unicamente negli accordi amministrativi stipulati con Francia, Svizzera e Austria (in quest'ultimo caso limitatamente ai lavoratori frontalieri).

9.4 SMART WORKING E REGIME AGEVOLATIVO PER I LAVORATORI IMPATRIATI

Per i beneficiari del regime agevolativo per i lavoratori impatriati, lo svolgimento dell'attività in smart working pone una serie di dubbi interpretativi sia rispetto del requisito della residenza fiscale estera nei due anni precedenti al trasferimento, sia con riferimento al requisito legato allo svolgimento dell'attività in via prevalente in Italia.

Sotto il primo profilo, i soggetti fiscalmente residenti all'estero, che anno trascorso i mesi di lockdown in Italia o svolgono l'attività in smart working dal nostro Paese per i propri datori di lavoro esteri, potrebbero acquisire la residenza fiscale in Italia, ai sensi dell'articolo 2 del Tuir, se la permanenza nel nostro Paese si protrae per un periodo superiore a 183 giorni nell'anno (in tal senso risposta all'istanza di interpello n. 458/2021).

Con riferimento, invece, al requisito dell'attività prevalente in Italia, la circolare dell'Agenzia delle entrate 17/2017, ha chiarito che tale presupposto è soddisfatto se l'attività lavorativa è prestata nel territorio italiano per un periodo superiore a 183 giorni nell'arco dell'anno.

La risposta all'interpello 621/2021, nel confermare che per le prestazioni in regime di smart working il reddito di lavoro dipendente si considera prodotto nello Stato in cui la persona è fisicamente presente, ha negato l'accesso al regime agevolativo ad un dipendente residente che nel corso del 2020 ha svolto per maggior parte del periodo d'imposta l'attività lavorativa in smart working dall'estero¹⁸¹.

In questo caso, quindi, pur mantenendo la residenza fiscale in Italia, il lavoratore non potrà fruire del regime agevolativo per tale periodo di imposta e il reddito prodotto (in Italia e all'estero) sarà assoggettata a tassazione nel nostro Paese in misura integrale.

È importante ricordare, inoltre, che anche qualora l'attività lavorativa risulti prevalentemente prestata in Italia, i redditi agevolabili sono solo quelli prodotti nel territorio dello Stato, per individuare i quali la circolare 33/2020 rinvia ai criteri di collegamento previsti dall'articolo 23 del Tuir.

Pertanto, se l'attività è prestata all'estero in smart working per un periodo inferiore a 183 giorni, l'impatriato può essere ammesso al regime agevolativo (perché è soddisfatto il requisito della prevalenza), ma solo per i redditi riferiti all'attività prestata in Italia¹⁸².

¹⁸¹ Nel caso di specie, la persona aveva lavorato fisicamente in Italia per soli 76 giorni, mentre aveva operato dall'Olanda, in smart working, per i rimanenti giorni lavorativi con lo stesso datore di lavoro. Le stesse considerazioni sono valide anche se il trasferimento temporaneo nell'altro Stato è determinato da una policy aziendale, adottata per fronteggiare l'emergenza epidemiologica.

¹⁸² Qualora l'attività lavorativa risulti prevalentemente prestata in Italia, i redditi agevolabili possono comprendere anche le somme corrisposte per l'attività di lavoro prestata in trasferta all'estero, naturalmente se di durata inferiore a 183 giorni nel periodo d'imposta (in tal senso circolare 33/2020).

Impatriato in smart working in Italia alle dipendenze di una società estera

Con la risposta 596/2021, l'Agenzia delle entrate ha ritenuto applicabile il regime agevolativo ad un lavoratore trasferitosi in Italia per continuare a svolgere la propria mansione da remoto a favore di un datore di lavoro estero.

Infatti, l'articolo 16 del DLgs 147/2015, come modificato dall'articolo 5 comma 1 del DL 34/2019, non richiede più che l'attività sia svolta per un'impresa operante sul territorio dello Stato.

Sul piano operativo, in questa ipotesi, non dovrebbe essere necessaria per la fruizione del beneficio la richiesta scritta al datore di lavoro estero con cui viene richiesta l'applicazione del regime agevolato, posto che questi non riveste la qualifica di sostituto d'imposta (salvo il caso in cui non disponga di una stabile organizzazione in Italia, come chiarito nella risposta all'istanza di interpello 449/2021).

9.5 RIMBORSO DELLE SPESE DELLE UTENZE SOSTENUTE DAL DIPENDENTE

I lavoratori in smart working se da un lato beneficiano di indiscutibili vantaggi (basti pensare al risparmio in termini di tempo e di costi del trasporto per il tragitto casa-lavoro), dall'altro sostengono alcune spese per svolgere l'attività da remoto, per esempio per le utenze domestiche (energia elettrica o connessione a Internet) o per la predisposizione di una postazione di lavoro all'interno dell'abitazione, con apposite dotazioni informatiche e complementi d'arredo. Per queste ragioni, sono diventate sempre più frequenti le iniziative aziendali volte ad indennizzare i dipendenti dei costi sostenuti per lo svolgimento dell'attività da remoto o per fornire loro gli strumenti per godere, a casa come in ufficio, di una postazione di lavoro confortevole.

Per quanto riguarda i rimborsi delle spese sostenute dai dipendenti in smart working, l'Agenzia delle entrate ha fornito chiarimenti in risposta ad alcune istanze di interpello, richiamando precedenti documenti di prassi che hanno trattato in passato argomenti simili. In particolare, già la circolare 326/1997 aveva chiarito che, in deroga al principio di onnicomprensività previsto dall'articolo 51 del Tuir, possono essere esclusi da imposizione quei rimborsi che riguardano spese, diverse da quelle sostenute per produrre il reddito, di competenza del datore di lavoro e anticipate dal dipendente per l'acquisto di beni strumentali di piccolo valore, quali, ad esempio, la carta della fotocopiatrice o della stampante o le pile della calcolatrice.

La risoluzione 178/2003 ha poi chiarito che non concorrono alla formazione dell'imponibile le somme che non costituiscono un arricchimento per il dipendente, come indennizzi ricevuti a mero titolo di reintegrazione patrimoniale in relazione a costi sostenuti esclusivamente nell'interesse del datore di lavoro. L'argomento è stato ripreso dalla risoluzione 357/2007 che, in merito alle spese sostenute da un telelavoratore, ha precisato che le somme erogate per rimborsare i costi dei collegamenti telefonici non sono da assoggettare a tassazione solo se le stesse sono analiticamente documentate.

Nella più recente risoluzione 74/2017 viene, inoltre, confermato che se legislatore non individua espressamente nelle norme un criterio forfettario ai fini della determinazione della quota esclusa da imposizione (è il caso, per esempio, del rimborso degli interessi passivi sui finanziamenti, ai sensi del comma 4 dell'articolo 51 del Tuir), i costi sostenuti dal lavoratore nell'esclusivo interesse del datore di lavoro devono essere individuati sulla base di elementi oggettivi, documentalmente accertabili.

Alla luce dei citati documenti di prassi - richiamati e confermati nelle recenti risposte alle istanze di interpello 328 dell'11 maggio 2021 e 371 del 24 maggio 2021 - i rimborsi "forfettari" erogati ai dipendenti in smart working (per i costi connessi alla connessione internet, al consumo della corrente elettrica, all'aria condizionata o al riscaldamento) concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente, a meno che non sia determinabile per legge o in base a elementi oggettivi la quota esclusivamente sostenuta nell'interesse del datore di lavoro.

Riguardo la deducibilità dal reddito d'impresa, invece, trattandosi di rimborsi funzionali allo svolgimento dell'attività in smart working e accordati al dipendente per soddisfare un'esigenza lavorativa, detti costi sono deducibili ai fini IRES, ai sensi dell'articolo 95, comma 1, del Tuir.

La risposta all'interpello 314 del 30 aprile 2021

Un caso particolare e da valutare con molta cautela è il contenuto della risposta all'istanza di interpello 314 del 30 aprile 2021, presentata da una società che ha siglato un accordo di secondo livello per il trattamento economico dei dipendenti in smart working. L'istante, volendo indennizzare i dipendenti dalle spese che sostengono per motivi lavorativi quando operano presso la propria abitazione, intende concedere a ogni lavoratore un rimborso spese, calcolato sulla base dei seguenti parametri:

- tipologia di spesa;
- risparmio giornaliero per la società;
- costo giornaliero per dipendente in smart working.

In particolare, la società ha quantificato il consumo giornaliero di energia elettrica per l'utilizzo di un computer e di una lampada, i costi per l'utilizzo dei servizi igienici (acqua e materiale di consumo) e il costo del riscaldamento nel periodo invernale quando i dipendenti lavorano presso la sede aziendale e ha ritenuto adeguato un rimborso di 50 centesimi per ogni giorno di lavoro in smart working¹⁸³.

Descritta la situazione, l'istante ha chiesto all'Agenzia se le somme rimborsate ai dipendenti secondo le modalità descritte possono essere esenti da tassazione, trattandosi di costi sostenuti nell'interesse del datore di lavoro.

¹⁸³ Secondo l'istante, l'importo del rimborso giornaliero fissato in 0,50€ è in realtà inferiore rispetto al risultato relativo al costo giornaliero stimato (pari a euro 0,5135 e a quello risparmiato dalla società pari a euro 0,5105).

L'Agenzia nella risposta ha confermato la soluzione prospettata dalla società, ritenendo valido il criterio per determinare i costi da rimborsare ai dipendenti in smart working, basato sul risparmio aziendale. Pertanto, secondo l'Agenzia, detti rimborsati non concorrono a formare il reddito imponibile ai fini Irpef, in quanto riferibili ai consumi sostenuti nell'interesse esclusivo del datore di lavoro.

Buoni pasto ai dipendenti in smart working

Un'ulteriore pronuncia dell'Agenzia delle entrate ha interessato il tema dell'esenzione fiscale per i buoni pasto riconosciuti ai dipendenti in smart working (risposta 123 del 22 febbraio 2021¹⁸⁴)

I buoni pasto, come descritto nel capitolo 2 (paragrafo 2.4), sono una prestazione sostitutiva del servizio di somministrazione del vitto, esenti sino all'importo giornaliero di:

- 4 euro se in formato cartaceo;
- 8 euro se in formato elettronico.

A tal proposito, l'Agenzia ricorda che scopo dell'agevolazione è detassare le erogazioni ai dipendenti finalizzate a soddisfare le esigenze alimentari del personale che durante l'orario di lavoro deve consumare il pasto (in tal senso la risoluzione 118/2006).

Nello specifico, l'articolo 4 del Decreto Ministeriale 122/2017, prevede che i buoni pasto:

- consentono al titolare di ricevere un servizio sostitutivo di mensa di importo pari al valore facciale del buono pasto;
- permettono all'esercizio convenzionato di provare documentalmente l'avvenuta prestazione nei confronti delle società di emissione;
- sono utilizzati esclusivamente dai prestatori di lavoro subordinato, a tempo pieno o parziale, anche qualora l'orario di lavoro non preveda una pausa per il pasto, nonché dai soggetti che hanno instaurato con il cliente un rapporto di collaborazione anche non subordinato;
- non sono cedibili, né cumulabili oltre il limite di otto buoni, né commercializzabili o convertibili in denaro e sono utilizzabili solo dal titolare;
- sono utilizzabili esclusivamente per l'intero valore facciale.

Dalla lettura della norma, l'Agenzia rileva la mancanza di vincoli alla possibilità di erogare i buoni pasto da parte del datore di lavoro, indipendentemente dall'orario e dalle modalità di lavoro attuate in azienda. Per questa ragione, anche ai buoni pasto riconosciuti ai dipendenti in smart working si applica il regime di parziale imponibilità previsto dalla lettera c), comma 2, dell'articolo 51 del Tuir.

¹⁸⁴ In precedenza, si era già espressa la Direzione Regionale del Lazio, con interpello n. 956-2631/2020.

10

La tassazione agevolata dei premi di produttività e il welfare aziendale

Il regime di tassazione agevolata dei premi di risultato è stato introdotto per la prima volta, in via sperimentale, nel 2008¹⁸⁵. Negli anni successivi è stato più volte prorogato ed è stato reso strutturale dalla Legge di Stabilità 2016¹⁸⁶, che ha vincolato il beneficio fiscale al raggiungimento di obiettivi aziendali incrementali e introdotto la possibilità di convertire il premio in beni e servizi welfare. Il regime agevolativo è stato di recente modificato dalla Legge di Bilancio 2017¹⁸⁷ e dalla Legge di Bilancio 2018¹⁸⁸, che ne hanno ampliato ulteriormente l'ambito di applicazione.

10.1 REGIME DI TASSAZIONE AGEVOLATA DEI PREMI DI RISULTATO

L'agevolazione consiste nella possibilità di tassare le somme corrisposte ai lavoratori dipendenti, a titolo di premi di risultato, con un'imposta sostitutiva dell'Irpef e delle

¹⁸⁵ Articolo 2, comma 1, lettera c) del DL 93/2008.

¹⁸⁶ Articolo 1, comma 182 e segg., della Legge 208/2015. Le relative disposizioni attuative sono contenute nel Decreto 25 marzo 2016. I primi chiarimenti interpretativi sono stati forniti dall'Agenzia delle entrate, d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con la circolare 28/2016.

¹⁸⁷ Articolo 1, commi 160-162, della Legge 232/2016. I relativi chiarimenti interpretativi sono stati forniti dall'Agenzia delle entrate, d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con la circolare 5/2018.

¹⁸⁸ Articolo 1, commi 28 e 161, della Legge 205/2017.

relative addizionali nella misura del 10%. Al dipendente è riconosciuta, inoltre, la facoltà di convertire i premi assoggettabili a imposta sostitutiva in beni e servizi welfare messi a disposizione dal datore di lavoro, che non concorrono a formare il reddito nei limiti e alle condizioni previsti dall'articolo 51 del Tuir.

Questo regime fiscale di favore, comunemente detto “detassazione”, è applicabile, però, solo al ricorrere di alcune condizioni soggettive e oggettive. La normativa, infatti, riserva l'agevolazione solo ai dipendenti con certe caratteristiche reddituali, impone dei limiti al premio massimo detassabile e vincola il riconoscimento del beneficio al raggiungimento di obiettivi aziendali incrementali, che devono essere disciplinati attraverso la contrattazione collettiva di secondo livello (aziendale o territoriale).

Lavoratori beneficiari

Possono beneficiare della detassazione dei premi di risultato i lavoratori titolari di reddito di lavoro dipendente del settore privato, che abbiano conseguito, nell'anno precedente a quello di percezione delle somme agevolabili, un reddito di lavoro dipendente non superiore a 80.000 euro.

L'agevolazione trova applicazione con riferimento ai titolari di reddito di lavoro dipendente. Sono quindi esclusi dal regime agevolativo i soggetti titolari di redditi assimilati al lavoro dipendente (ai sensi dell'articolo 50, comma 1, lettera c-bis), quali, ad esempio, gli stagisti e i collaboratori coordinati e continuativi. Sono invece ammessi all'agevolazione i cosiddetti lavoratori “somministrati” dipendenti delle agenzie per il lavoro.

Settore privato

L'agevolazione è riservata ai lavoratori del settore privato; sono esclusi, quindi, dal beneficio i dipendenti delle Amministrazioni pubbliche¹⁸⁹.

Nell'ambito del settore privato la detassazione può essere applicata anche ai premi erogati ai propri dipendenti da enti che non svolgono attività commerciale¹⁹⁰.

Limite reddituale

Sono ammessi alla detassazione i lavoratori dipendenti che abbiano percepito nell'anno precedente a quello di erogazione del premio, un ammontare complessivo di redditi di lavoro dipendente non superiore a 80.000 euro.

Il limite degli 80.000 euro è stato introdotto dalla Legge di Bilancio 2017 in sostituzione della precedente soglia pari a 50.000 euro. Il limite degli 80.000 euro si applica con riferimento ai premi di risultato corrisposti a decorrere dal 2017, anche se maturati precedentemente (si applica il cosiddetto “principio di cassa”).

¹⁸⁹ Come definite dall'articolo 1, comma 2, del DLgs 165/2011.

¹⁹⁰ Circolare 28/2016, paragrafo 1.1.1.

Per verificare il rispetto del limite reddituale degli 80.000 euro è necessario considerare:

- i redditi di lavoro dipendente conseguiti nell'anno precedente a quello di applicazione dell'imposta sostitutiva, anche se derivanti da più rapporti di lavoro, assoggettati a tassazione ordinaria¹⁹¹. Non rilevano, pertanto, eventuali redditi di lavoro assoggettati a tassazione separata e le altre categorie reddituali (es. redditi di fabbricati, redditi di lavoro autonomo, redditi diversi ecc.);
- i premi assoggettati, nell'anno precedente, all'imposta sostitutiva del 10%. I premi, tuttavia, non rilevano se il dipendente ha optato per la sostituzione dei premi con beni e servizi welfare non imponibili ai sensi dell'articolo 51, commi 2 e 3, del Tuir.

Per i lavoratori che nell'anno precedente a quello di erogazione del premio hanno beneficiato del regime fiscale agevolato previsto per il rientro dei lavoratori impatriati¹⁹², la verifica del limite degli 80.000 euro deve essere effettuata considerando l'importo di reddito di lavoro dipendente effettivamente percepito dal dipendente, prescindendo quindi dal fatto che l'ammontare assoggettato a tassazione ordinaria è ridotto nella misura del 50% (70% dal 2020).

Si segnala inoltre che:

- per i lavoratori tassati mediante il cosiddetto "regime convenzionale" previsto dall'articolo 51, comma 8-bis, del Tuir, il calcolo del limite degli 80.000 euro deve essere effettuato assumendo l'importo delle retribuzioni convenzionali;
- per i lavoratori che, in quanto non residenti, non sono stati tassati in Italia, la verifica del limite degli 80.000 euro deve essere effettuata considerando il reddito di lavoro dipendente prodotto all'estero.

Retribuzioni agevolabili

L'imposta sostitutiva del 10% è applicabile:

- ai premi di risultato di ammontare variabile, la cui erogazione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili rispetto ad un periodo congruo;

¹⁹¹ Per la verifica del limite degli 80.000 euro rileva anche la quota di TFR richiesta dal lavoratore e liquidata in busta paga ai sensi del Legge 190/2014, articolo 1, comma 26 (c.d. "Quir"), assoggettata a tassazione ordinaria. Questa disposizione, avente natura sperimentale, ha riguardato i periodi di paga decorrenti dal 1 ° marzo 2015 fino al 30 giugno 2018.

¹⁹² Articolo 16 del DLgs 147/2015.

- nonché agli emolumenti erogati sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa, ossia gli utili distribuiti ai sensi dell'articolo 2102 del codice civile, a prescindere dagli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione¹⁹³.

Ai fini della detassazione è necessario che le predette somme (premi e utili) siano erogate in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51, comma 187, del DLgs 81/2015.

Ammontare del premio agevolabile

L'importo massimo annuo assoggettabile ad imposta sostitutiva è pari a 3.000 euro lordi, sia per i premi sia per gli utili distribuiti ai dipendenti (tale limite è stato fissato dalla Legge di bilancio 2017, in precedenza era pari a 2.000 euro).

Il limite dei 3.000 euro deve intendersi al lordo dell'imposta sostitutiva e al netto dei contributi previdenziali sia per la quota a carico del datore di lavoro sia per la quota a carico del lavoratore¹⁹⁴.

Coinvolgimento paritetico dei lavoratori

Per le aziende che adottano forme di coinvolgimento paritetico dei lavoratori¹⁹⁵ nell'organizzazione del lavoro, l'importo massimo detassabile è elevato fino a 4.000 euro lordi (tale limite è stato fissato dalla Legge di bilancio 2017, in precedenza era pari a 2.500 euro). Il limite dei 4.000 euro, però, a seguito delle modifiche introdotte da DL 50/2017¹⁹⁶, si applica solo ai premi erogati in esecuzione di contratti stipulati prima del 24 aprile 2017.

Per i premi disciplinati da contratti stipulati dal 24 aprile 2017, pertanto, l'importo massimo detassabile è quello ordinario di 3.000 euro. Tuttavia, per tali contratti, il DL 50/2017 ha introdotto una nuova agevolazione di tipo contributivo: gli oneri contributivi gravanti sul datore di lavoro sono ridotti di 20 punti percentuali, limitatamente a una quota di premio non superiore ad euro 800, e sono esclusi gli obblighi contributivi in capo al lavoratore sul medesimo importo¹⁹⁷.

¹⁹³ La partecipazione agli utili spettanti al lavoratore (articolo 2554 del codice civile) è determinata in base agli utili netti dell'impresa e, per le imprese soggette alla pubblicazione del bilancio, in base agli utili netti risultanti dal bilancio regolarmente approvato e pubblicato.

¹⁹⁴ Circolare 59/2008, paragrafo 14.

¹⁹⁵ Il coinvolgimento paritetico dei lavoratori deve essere formalizzato a livello aziendale mediante un apposito piano elaborato dal datore di lavoro secondo le indicazioni del contratto collettivo di cui all'articolo 51 del DLgs 81/2015. Per approfondimenti vd. circolare n. 5/2018, paragrafo 1.2.

¹⁹⁶ Articolo 55, comma 1.

¹⁹⁷ L'Agenzia delle entrate nella circolare 5/2018 ha consentito l'accesso alla nuova agevolazione contributiva anche con riferimento a contratti stipulati prima del 24 aprile 2017, purché opportunamente modificati o integrati al fine di prevedere il coinvolgimento paritetico dei lavoratori, sempreché siano stati nuovamente depositati entro 30 giorni dalla data in cui, a seguito della modifica, è intervenuta la relativa sottoscrizione.

Variabilità del premio

Il premio è detassabile solo se presenta la caratteristica della “variabilità”. Rispetto alla vecchia disciplina, quindi, non sono più agevolabili gli importi “fissi” ma solo quelli variabili in funzione del risultato conseguito ossia incerti nella corresponsione o nell’ammontare¹⁹⁸.

Momento di sottoscrizione dell’accordo

Con risoluzione 36/E del 26 giugno 2020, l’Agenzia delle entrate ha fornito ulteriori precisazioni sulla tassazione agevolata prevista per i premi di risultato, erogati ai sensi dall’articolo 1, commi 182 e ss. della Legge 208/2015, con particolare riferimento al momento di sottoscrizione dell’accordo aziendale.

Sull’argomento sono già stati forniti chiarimenti con le risposte n. 205 e 456 del 2019, con le quali si è voluto porre nuovamente l’accento sulla tempestività nella definizione dei criteri di misurazione dei premi.

Se però la risposta n. 205 si era limitata a sostenere la necessità che l’accordo fosse sottoscritto con un ragionevole anticipo rispetto al momento di maturazione delle somme, nella risposta n. 456, in un caso certamente particolare, l’Agenzia delle entrate aveva sostenuto che tale sottoscrizione doveva avvenire in un momento precedente rispetto non solo alla maturazione del premio, bensì all’inizio del periodo di maturazione dello stesso, contrattualmente individuato dalle parti.

In ragione delle perplessità sollevate dagli operatori economici, l’Agenzia è tornata sul tema con la risoluzione 36/2020, chiarendo meglio il rapporto tra il momento di sottoscrizione dell’accordo e il regime di tassazione sostitutiva.

Il documento ricorda, innanzitutto, che la disciplina si applica ai soli premi di risultato di ammontare variabile, la cui corresponsione è legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base dei criteri definiti dal decreto del ministero del Lavoro e delle Politiche sociali del 25 marzo 2016 e indicati nell’accordo aziendale o territoriale.

Caratteristica tipica dei premi di risultato è, quindi, la variabilità delle somme, che deve essere intesa quale aspetto futuro e incerto connesso all’erogazione del premio e al raggiungimento dell’obiettivo aziendale.

Il regime fiscale di favore può applicarsi, quindi:

- se il raggiungimento degli obiettivi incrementali, e non solo la relativa erogazione, avvenga successivamente alla stipula del contratto;

¹⁹⁸ Assonime, circolare 24/2016.

- se i criteri di misurazione sono determinati con ragionevole anticipo rispetto ad una eventuale produttività futura non ancora realizzatasi.

Assolte tali condizioni, l'ammontare del premio di risultato agevolabile non subisce alcuna rideterminazione in sede di erogazione e la data di sottoscrizione del contratto aziendale o territoriale non interferisce in alcun modo sull'importo agevolabile.

Così – chiarisce l'Agenzia - nell'ipotesi di un contratto aziendale sottoscritto il 28 marzo 2019 che prevede, per il medesimo anno, l'erogazione di un premio di risultato annuale di 1.200 euro, fermo il rispetto delle condizioni di legge, è applicabile l'imposta sostitutiva del 10% sull'intero importo del premio di risultato (ovvero 1.200 euro), a nulla rilevando la circostanza che il contratto aziendale è sottoscritto dopo l'inizio del periodo di riferimento.

Diverso è, invece, il caso di un contratto aziendale che, al momento della sottoscrizione, non risponde ai requisiti richiesti dalla norma e che viene successivamente modificato con un accordo integrativo per renderlo conforme alla disciplina agevolativa (quesito oggetto della risposta n. 456/2019).

Solo in questo caso, la tassazione sostitutiva si applicherà sulla parte di premio maturata dopo la data di sottoscrizione del contratto integrativo, rendendosi necessaria la riparametrazione dell'ammontare del premio agevolabile.

Contrattazione collettiva

L'imposta sostitutiva del 10% può essere applicata ai premi di risultato nonché alle retribuzioni riconosciute sotto forma di partecipazione agli utili, a condizione che tali somme siano erogate in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51, comma 187, del DLgs 81/2015, ossia contratti stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

Pertanto, sono esclusi dall'agevolazione gli elementi premiali erogati in attuazione di accordi o contratti collettivi nazionali di lavoro ovvero di accordi individuali tra datore di lavoro e lavoratore¹⁹⁹.

È demandata al contratto la previsione degli indici incrementali e delle regole di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

È inoltre necessario che sia il contratto a riconoscere la possibilità di erogare i benefit in sostituzione del premio agevolato su richiesta del dipendente.

Per poter applicare l'imposta sostitutiva del 10% il contratto deve essere depositato presso la Direzione territoriale del lavoro competente entro 30 giorni dalla sottoscrizione,

¹⁹⁹ Circolare 3/2011, paragrafo 1.

unitamente alla scheda “Monitoraggio contratti aziendali e territoriali” allegata al Decreto 25 marzo 2016 attuativo dell’agevolazione.

Il deposito deve avvenire mediante l’apposita procedura telematica messa a disposizione nella sezione “Servizi” del sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (www.lavoro.gov.it).

Accordi territoriali di Assolombarda per le imprese prive di rappresentanze sindacali

Anche le imprese prive di rappresentanza sindacale possono, al ricorrere delle condizioni previste dalla Legge di stabilità 2016, detassare il premio di risultato e riconoscere ai dipendenti la facoltà di convertirlo in beni e servizi welfare. Questo è possibile grazie alla contrattazione territoriale.

In particolare, le imprese aderenti ad Assolombarda possono fare riferimento agli accordi territoriali sottoscritti dall’Associazione. Per maggiori informazioni sul contenuto di tali accordi e sulla corretta procedura da seguire si rinvia alla informativa pubblicata sul sito di Assolombarda:

<https://www.assolombarda.it/servizi/assistenza-sindacale/informazioni/accordi-territoriali-di-milano-monza-brianza-e-lodi-ai-fini-della-detassazione-dei-premi-di-risultato>

Obiettivi e parametri di misurazione

Il premio di risultato è detassabile se correlato ad **incrementi** dei seguenti **obiettivi**:

- produttività
- redditività
- qualità
- efficienza
- innovazione.

Tali incrementi devono essere misurabili e verificabili attraverso indicatori numerici definiti dalla stessa contrattazione collettiva.

Nella Tabella 1 si riporta un elenco di possibili indicatori²⁰⁰, utilizzabili per misurare gli incrementi degli obiettivi sopra citati. Si tratta di un elenco esemplificativo e non esaustivo: viene infatti lasciata all’autonomia negoziale delle parti la facoltà di individuare parametri diversi, più idonei a misurare i risultati economici in base alle specifiche aree aziendali o al settore economico a cui appartiene l’impresa.

²⁰⁰ L’elenco riportato nella Tab. 1 è contenuto nell’allegato al Decreto 25 marzo 2016.

→ Tabella 1 - Indicatori numerici

1. Volume della produzione/n. dipendenti	11. Modifiche ai regimi di orario
2. Fatturato o VA di bilancio/n. dipendenti	12. Costi effettivi/Costi previsti
3. Mol/VA di bilancio	13. Riduzione assenteismo
4. Indici di soddisfazione del cliente	14. N. brevetti depositati
5. Diminuzione n. riparazioni, rilavorazioni	15. Riduzione tempi di sviluppo nuovi prodotti
6. Riduzione degli scarti di lavorazione	16. Riduzione dei consumi energetici
7. % di rispetto dei tempi di consegna	17. Riduzione numero infortuni
8. Rispetto previsioni di avanzamento lavori	18. Riduzione tempi interni di lavorazione
9. Modifiche organizzazione	19. Riduzione tempi di commessa
10. Lavoro agile (smart working)	Altro ...

Periodo congruo

Ai fini della detassazione è necessario che l'incrementalità degli obiettivi si verifichi rispetto ad un periodo congruo definito dall'accordo. Per "periodo congruo" deve intendersi il periodo di maturazione del premio ovvero l'arco temporale individuato dall'accordo al termine del quale deve essere verificato l'incremento dell'obiettivo.

Come affermato dall'Agenzia delle entrate nella circolare 5/2018 (paragrafo 4.3), la durata del periodo congruo è rimessa alla contrattazione di secondo livello e può essere annuale, infrannuale o ultrannuale, dal momento che ciò che rileva è la misurabilità del risultato conseguito dall'azienda e il suo miglioramento rispetto al risultato antecedente l'inizio del periodo congruo. È necessario però che il dato, in relazione al quale viene calcolata l'incrementalità, sia precedente al periodo di maturazione del premio e non remoto.

Nella prassi contrattuale, solitamente, si assume come periodo congruo l'anno e il risultato aziendale prodotto nell'anno di maturazione del premio viene confrontato con quello dell'anno precedente (cosiddetta misurazione "anno su anno").

È ammessa anche la possibilità di confrontare il risultato conseguito nell'anno di maturazione del premio con il risultato medio conseguito nel triennio precedente.

L'utilizzo della media triennale potrebbe essere appropriato, per esempio, se i risultati dell'azienda sono soggetti ad un'alta variabilità. In tale circostanza, però, è consigliabile assumere come termine di confronto non una media fissa, bensì una media mobile.

Infatti, supponendo per esempio un accordo pluriennale che preveda come termine di confronto un valore medio calcolato su un triennio fisso, è dubbia la possibilità di

detassare nel caso in cui si verifichi l'incremento rispetto al dato storico fisso, ma non rispetto all'anno precedente (vd. esempio 1).

Esempio 1 – Media storica “fissa”

Si supponga un accordo triennale per le annualità 2018-2020 che prevede un obiettivo di redditività misurato con l'Ebitda da confrontare annualmente con il valore medio assunto dall'Ebitda nel triennio 2015-2017 (triennio fisso).

Si ipotizzi la seguente situazione:

- Ebitda 2015-2017 (dato storico di confronto): 100
- Ebitda 2018 = 102
- Ebitda 2019 = 104
- Ebitda 2020 = 103

Nel 2018 si verifica un incremento dell'Ebitda rispetto al dato storico (+2) e pertanto si potrà procedere alla detassazione. Anche con riferimento al 2019 si potrà detassare visto che è verificata l'incrementalità sia rispetto al dato storico (+4) sia rispetto all'anno precedente (+2). Sorgono dubbi sulla possibilità di detassare il premio relativo al 2020 in quanto in tale anno si registra l'incrementalità rispetto al dato storico (+3), ma non rispetto all'anno precedente.

In assenza di chiarimenti sul punto da parte dell'Agenzia delle entrate è consigliabile non assumere come riferimento una media fissa o quanto meno renderla mobile: in questo modo la media verrebbe “aggiornata” ogni anno con i risultati dell'anno precedente e verrebbe meglio rispettato il requisito dell'incrementalità (vd. esempio 2).

Esempio 2 – Media storica “mobile”

Si supponga un accordo triennale per le annualità 2018-2020 che prevede un obiettivo di redditività misurato con l'Ebitda da confrontare annualmente con il valore medio assunto dall'Ebitda nel triennio precedente (triennio mobile).

Si ipotizzi la seguente situazione:

- Ebitda 2015: 150, Ebitda 2016: 50; Ebitda 2017: 100
- Ebitda 2018 = 102 da confrontare con la media 2015-2017: 100
- Ebitda 2019 = 104 da confrontare con la media 2016-2018: 84
- Ebitda 2020 = 103 da confrontare con la media 2017-2019: 102

Nel 2018 si verifica un incremento dell'Ebitda rispetto alla media triennale 2015-2017 (+2) e pertanto si potrà procedere alla detassazione. Anche con riferimento al 2019 si registra un incremento rispetto al triennio precedente 2016-2018 (+20). Nel 2020 l'incremento non si realizza rispetto al 2019, ma è verificato rispetto al triennio precedente 2017-2019 (+1): l'incrementalità rispetto ad una media “non remota”, in quanto mobile, consentirebbe la detassazione.

Obiettivi alternativi

Ai fini della detassazione è necessario che si verifichi l'incremento di almeno uno degli obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione.

Pertanto, se l'erogazione del premio è subordinata al raggiungimento di diversi obiettivi fra di loro alternativi, è sufficiente il conseguimento incrementale di uno di questi per poter applicare la detassazione. Si prescinde “*dalla circostanza che con riferimento alle modalità di determinazione del “quantum”, le parti abbiano concordato di graduarne l'erogazione in ragione del raggiungimento degli stessi o di diversi obiettivi*”²⁰¹.

In sostanza, è necessario tener distinti questi due aspetti:

- gli obiettivi incrementali, che possono essere alternativi fra loro, individuati nell'accordo ai fini fiscali per poter detassare il premio;
- i parametri concordati a livello sindacale per regolare l'erogazione e la quantificazione del premio, c.d. regole di “strutturazione” del premio.

La strutturazione del premio serve a stabilire se il premio può essere erogato e in che misura, l'incrementalità invece è un requisito fiscale necessario per potere detassare il premio (vd. esempio 3).

²⁰¹ Circolare 5/2018, paragrafo 4.2; circolare 28/2016 paragrafo 1.2.

Esempio 3

Si ipotizzi un accordo triennale per le annualità 2019-2021 che prevede i seguenti obiettivi ai fini della strutturazione del premio:

- redditività: ogni anno è erogata una prima quota di premio pari a 500 euro se l'Ebitda è >10 milioni
- qualità: ogni anno è erogata una seconda quota di premio pari a 500 euro se l'indice di soddisfazione del cliente \geq 85%

Ai fini della detassazione l'accordo considera alternativi i due obiettivi della redditività e qualità, la cui incrementalità è stabilita su base annua.

Si supponga che i risultati conseguiti dall'impresa siano i seguenti:

Obiettivi	Anno di riferimento (2018)	2019	2020	2021
Ebitda	10	13	12	11
Soddisfazione clienti	85%	85%	90%	90%

2019 l'Ebitda supera la soglia minima di 10 milioni e l'indice di soddisfazione dei clienti risulta pari al valore di riferimento: è possibile erogare un premio di 1.000 euro. Poiché uno dei due obiettivi è incrementale rispetto all'anno precedente (Ebitda) è possibile detassare l'intero importo.

2020 il premio erogabile è sempre pari a 1.000 euro (sia l'Ebitda che l'indice di soddisfazione superano la soglia minima) e poiché si realizza l'incrementalità di uno dei due obiettivi (indice di soddisfazione del cliente) la detassazione è applicabile all'intero premio.

he nel 2021 il premio erogabile è pari a 1.000 euro in quanto entrambi i parametri superano il livello soglia, ma poiché nessuno dei due obiettivi è incrementale rispetto all'anno precedente, la detassazione non potrà essere applicata.

Struttura del premio e requisito dell'incrementalità

L'Agenzia delle entrate, nella risoluzione 78/2018, è tornata a ribadire che la "strutturazione" del premio è un aspetto distinto dalla condizione di "incrementalità" e che, ai fini della detassazione, l'incrementalità deve verificarsi rispetto al risultato antecedente l'inizio del periodo di maturazione del premio.

Nella risoluzione viene analizzato il caso di un accordo aziendale di secondo livello che vincola l'erogazione del premio di risultato 2017 ai seguenti obiettivi:

- redditività: l'accordo fissa il valore dell'Ebit da raggiungere;
- efficienza: l'accordo stabilisce che i tempi di consegna devono migliorare rispetto a quelli programmati.

L'Agenzia delle entrate torna a precisare che, ai fini della detassazione, non è sufficiente che l'obiettivo fissato dalla contrattazione collettiva sia raggiunto, occorre che il risultato conseguito dall'azienda risulti incrementale rispetto al risultato antecedente l'inizio del periodo di maturazione del premio.

Nel caso di specie, partendo dal presupposto che gli obiettivi siano alternativi, la detassazione del premio spetta comunque se a consuntivo si verifica una delle seguenti condizioni:

- il valore dell'Ebit 2017 risulta superiore a quello del 2016;
- i tempi di consegna rilevati nel 2017 siano migliorati rispetto al 2016.

Obiettivi autonomi

Se il contratto prevede espressamente il raggiungimento di diversi obiettivi non alternativi tra di loro, ossia autonomi, la detassazione sarà applicata esclusivamente sulla parte di premio i cui relativi indicatori abbiano rispettato il requisito dell'incrementalità (vd. esempio 4).

Esempio 4

Si ipotizzi che il contratto preveda il raggiungimento dei seguenti obiettivi, incrementali rispetto all'anno precedente, non alternativi fra loro:

- la qualità, misurata dal numero di pezzi difettosi prodotti: se tale numero si riduce rispetto all'anno precedente il premio erogato è pari a 600 euro, altrimenti è nullo.
- l'innovazione tecnologica, misurata dal numero di brevetti depositati: se tale numero è superiore rispetto a quello dell'anno precedente viene erogato un premio pari a 400 euro, in caso contrario il premio non è erogato.

In tale circostanza le somme messe a disposizione possono essere considerate alla stregua di singoli premi a sé stanti. Pertanto, se per esempio viene raggiunto l'obiettivo della qualità ma non quello dell'innovazione tecnologica, il premio detassabile sarà pari a 600 euro.

Graduazione del premio in funzione della RAL o di altri parametri individuali

Ai fini della detassazione, il risultato incrementale deve essere conseguito dall'azienda che eroga il premio, ma quest'ultimo può essere attribuito in modo differenziato ai

lavoratori, sulla base, per esempio, della retribuzione annua lorda o in ragione dell'appartenenza del lavoratore ad un determinato settore aziendale o anche in ragione dei giorni di assenza. Con riferimento a quest'ultimo parametro, resta fermo l'obbligo previsto dalla legge di computare il periodo obbligatorio di congedo di maternità²⁰².

Risultati di gruppo

Qualora la contrattazione subordini l'erogazione del premio al conseguimento di un obiettivo di gruppo, è possibile applicare la detassazione solo se l'incrementalità è raggiunta dalla singola azienda, non essendo sufficiente il raggiungimento dell'obiettivo da parte del gruppo.

Il risultato incrementale del gruppo è ammesso, ai fini della detassazione, solo se si verificano le seguenti condizioni:

- i rapporti di lavoro subordinato sono gestiti, nell'ambito del gruppo, in modo unitario e uniforme e la contrattazione collettiva, vincolante per tutte le aziende del gruppo, è centralizzata in capo ad una sola società (di solito la casa madre);
- l'incrementalità è raggiunta considerando unicamente i risultati conseguiti da società residenti in Italia.

Applicazione dell'imposta sostitutiva del 10%

L'imposta sostitutiva è applicata dal datore di lavoro, che la versa con il modello F24 entro il 16 del mese successivo a quello di riferimento.

Le somme tassate con l'imposta sostitutiva non concorrono alla formazione del reddito complessivo e, pertanto, non rilevano ai fini della determinazione delle detrazioni (per carichi di famiglia o per reddito di lavoro dipendente) le quali, essendo decrescenti rispetto al reddito complessivo, spetteranno per un maggiore ammontare.

Le medesime somme non devono essere considerate nemmeno ai fini del raggiungimento della soglia dei 26.600 euro per il calcolo relativo al bonus Irpef (articolo 13, comma 1-bis, del Tuir), mentre rilevano nel caso in cui il diritto a percepire il bonus venga meno non per assenza del requisito reddituale, ma per assenza di imposta da versare.

Il dipendente può optare per la tassazione ordinaria se la ritiene più favorevole (l'imposta sostitutiva potrebbe essere sfavorevole in quanto esclude la possibilità di far valere oneri deducibili o detraibili).

I redditi assoggettati ad imposta sostitutiva rilevano ai fini della determinazione della situazione economica equivalente (ISEE)²⁰³.

Acconti di premi di risultato

Presupposto essenziale per l'applicazione dell'imposta sostitutiva è il raggiungimento del risultato incrementale previsto dal contratto.

²⁰² Circolare 5/2018, paragrafo 4.1.

²⁰³ DPCM 159/2013.

Qualora il premio venga erogato prima che chi verifichi tale presupposto, il datore di lavoro dovrà assoggettare il premio a tassazione ordinaria e potrà applicare l'imposta sostitutiva conguagliando le maggiori ritenute, solo quando sarà verificato il raggiungimento del risultato aziendale. Il riconoscimento del beneficio fiscale potrà avvenire con la prima retribuzione utile o, al più tardi, con la data di effettuazione delle operazioni di conguaglio.

Nel caso in cui non sia possibile verificare il raggiungimento dell'obiettivo incrementale entro la data di effettuazione delle operazioni di conguaglio, in quanto ad esempio riscontrabile solo in sede di bilancio, l'imposta sostitutiva potrà essere applicata dagli stessi lavoratori in sede di dichiarazione dei redditi, sulla base di una nuova certificazione unica con la quale il datore di lavoro attesti la sussistenza del presupposto per l'applicazione del beneficio fiscale. In tale circostanza il tardivo invio della nuova certificazione unica all'Agenzia delle entrate non comporta l'applicazione di sanzioni. Resta ferma la possibilità per il lavoratore di recuperare il beneficio fiscale, anziché attraverso la dichiarazione, mediante un'istanza di rimborso.

L'imposta sostitutiva può essere applicata anche agli acconti ma solo se, al momento dell'erogazione, è riscontrabile un incremento in linea con l'obiettivo previsto dal contratto e non suscettibile di modifica.

10.2 BENI E SERVIZI EROGATI IN SOSTITUZIONE DEI PREMI

Ai dipendenti è riconosciuta la possibilità di sostituire, in tutto o in parte, il premio monetario e gli utili in "beni e servizi welfare" di cui all'art. 51, commi 2, 3 e 4 del Tuir, i quali concorreranno a formare il reddito di lavoro dipendente secondo le regole ivi indicate.

La conversione è possibile solo se sono soddisfatte le seguenti condizioni:

- la facoltà di sostituire il premio o gli utili con beni e servizi welfare deve essere prevista dalla contrattazione di secondo livello.

L'eventuale disciplina di dettaglio, riguardante ad esempio le modalità di esercizio di tale scelta o la possibilità di revoca, resta demandata all'autonomia delle parti o al contratto stesso;

- la sostituzione deve riguardare premi o utili potenzialmente assoggettabili all'imposta sostitutiva del 10% (devono, quindi, ricorrere tutti i requisiti richiesti per poter applicare la detassazione).

Se quindi, ad esempio, un dipendente, con reddito relativo all'anno precedente superiore a 80.000 euro, converte il premio monetario in beni e servizi welfare, questi ultimi saranno tassati in modo ordinario. Alla stessa conclusione si arriverà nel caso di un dipendente, con reddito inferiore a 80.000 euro, che converte in beni e servizi un premio non correlato a incrementi di produttività, qualità, efficienza ecc.²⁰⁴

In caso di conversione del premio agevolabile in beni e servizi welfare, questi ultimi non concorreranno a formare il reddito nei limiti e alle condizioni previste dall'articolo 51, comma 2 e seguenti, del Tuir e, in taluni casi (conversione in previdenza complementare, sanità integrativa e azionariato diffuso), potranno beneficiare di un trattamento di ulteriore favore.

Si ricorda che, per alcuni benefit, l'articolo 51 del Tuir ammette la non imponibilità solo se essi sono riconosciuti alla generalità o a categorie di dipendenti²⁰⁵. Nell'ambito della conversione dei premi di risultato, il requisito dell'offerta dei benefit alla generalità o categorie di dipendenti risulta essere sempre soddisfatto, dato che la facoltà di convertire il premio è riconosciuta a tutti i dipendenti.

Inoltre, sempre nel contesto dei premi di risultato, si segnala che può configurarsi quale "categoria di dipendenti" l'insieme dei lavoratori che avendo convertito, in tutto o in parte, il premio in welfare ricevono una "quantità" di welfare aggiuntivo rispetto al valore del premio²⁰⁶.

Di seguito vengono descritte le possibili ipotesi di conversione del premio di risultato, rinviando ai capitoli precedenti per gli approfondimenti sulla disciplina dei singoli benefit.

Conversione in contributi previdenziali, sanità integrativa e azionariato diffuso

La Legge di Bilancio 2017²⁰⁷ ha introdotto misure di particolare favore nell'ipotesi in cui il premio di risultato sia erogato, su scelta del lavoratore, sotto forma di contribuzione alla previdenza complementare o a casse aventi esclusivamente fini assistenziali o sotto forma di assegnazione di azioni. È infatti stabilito che tali erogazioni non concorrono alla formazione del reddito anche se effettuate in misura superiore a quella prevista dall'art. 51 del Tuir.

²⁰⁴ Circolare 28/2016, paragrafo 3.1.

²⁰⁵ L'espressione "categorie di dipendenti" non va intesa soltanto con riferimento alle categorie previste dal codice civile (dirigenti, quadri, operai...), bensì a tutti i lavoratori "di un certo tipo" (ad esempio tutti quelli che hanno un certo livello o una certa qualifica) o che si trovano nella "medesima situazione". In tal senso circolare 326/1997".

²⁰⁶ Circolare 5/2018, paragrafo 4.9.

²⁰⁷ Articolo 1, comma 160, lettera c) della Legge 232/2016.

→ Tabella 2 – Ipotesi di conversione “super agevolate”

Benefit	Norme Tuir	Premio convertito
Contributi di previdenza complementare	Art. 51, c. 2, lett. a) Art. 10, c.1, lett. e-bis)	Non imponibilità anche per i contributi eccedenti il limite ordinario di 5.164,57 euro
Contributi di assistenza sanitaria	Art. 51, c. 2, lett. a)	Non imponibilità anche per i contributi eccedenti il limite ordinario di 3.615,20 euro
Azioni	Art. 51, c. 2, lett. g)	Non imponibilità anche per il valore di azioni eccedente il limite dei 2.065,83 euro e in assenza delle altre condizioni previste dal regime ordinario

Conversione in contributi di previdenza complementare (lett. a)

Il premio di risultato può essere convertito in contributi destinati alla previdenza complementare, per i quali l'articolo 51, comma 2, lettera a), del Tuir stabilisce, in via ordinaria, la non imponibilità annua fino a 5.164,57 euro²⁰⁸.

In caso di conversione è previsto un trattamento di favore rispetto alla disciplina generale, in quanto i premi convertiti in contributi previdenziali sono esclusi dalla tassazione anche se eccedenti il limite ordinario di 5.164,57 euro e quindi fino ad un importo annuo di 8.164,57 euro, dato dalla somma del limite ordinario (5.164,57 euro) e dell'importo annuo massimo di premio agevolabile (3.000 euro).

Questa disposizione di favore è stata introdotta dalla Legge di Bilancio 2017²⁰⁹ con decorrenza dal periodo d'imposta 2017.

Come ulteriore misura di vantaggio fiscale, la stessa legge ha previsto l'esenzione della relativa prestazione pensionistica²¹⁰. In sostanza, i contributi sostitutivi del premio di risultato vengono equiparati a quelli non dedotti dal reddito. Pertanto, il contribuente dovrà comunicare alla sua forma di previdenza complementare sia l'eventuale ammontare di contributi non dedotti sia l'importo dei contributi sostitutivi del premio di risultato che, sebbene non siano stati assoggettati a tassazione, non dovranno concorrere alla formazione della base imponibile della prestazione previdenziale. Questa misura di favore si applica anche nell'ipotesi di erogazione di anticipazioni o di riscatto della prestazione stessa.

²⁰⁸ Articolo 8, comma 4 e 6, del DLgs 252/2005. Per i lavoratori di prima occupazione il limite dei 5.164,57 euro è incrementato, per i primi cinque anni di contribuzione, di un importo pari ad euro 2.582,29.

²⁰⁹ Articolo 1, comma 160, lettera c) della Legge 232/2016.

²¹⁰ Articolo 11, comma 6, del DLgs 252/2005.

Conversione in contributi di assistenza sanitaria (lett. a)

Il premio di risultato può essere convertito in contributi sanitari alle casse aventi esclusivamente fine assistenziale, per i quali l'articolo 51, comma 1, lettera a), del Tuir stabilisce, in linea generale, la non imponibilità nel limite complessivo annuo di 3.615,20 euro.

In caso di conversione è previsto un trattamento di favore rispetto alla disciplina ordinaria, dato che i premi convertiti in contributi sanitari non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente anche se eccedenti il limite ordinario di euro 3.615,20 e quindi fino ad un importo massimo di 6.615,20, dato dalla somma del limite ordinario (3.615,20 euro) e dell'importo annuo massimo di premio agevolabile (3.000 euro).

Questa disposizione di favore è stata introdotta dalla Legge di Bilancio 2017²¹¹ con decorrenza dal periodo d'imposta 2017.

Diversamente da quanto disposto per i contributi alla previdenza complementare, la Legge di Bilancio 2017 non ha dettato disposizioni per disciplinare gli effetti della detassazione dei contributi sulla prestazione sanitaria resa dalla cassa ed in particolare sulla deducibilità o detraibilità delle spese sanitarie rimborsate. In assenza di specifiche disposizioni, si applicano i principi generali²¹² in base ai quali non è possibile dedurre o detrarre le spese sanitarie rimborsate per effetto di contributi che non hanno concorso alla formazione del reddito imponibile.

Conversione in azioni (lett. g)

Il premio di risultato può essere convertito anche in azioni, ai sensi dell'articolo 51, comma 2, lettera g), del Tuir. Tale norma, in via ordinaria, prevede la non imponibilità delle azioni assegnate alla generalità dei dipendenti per un importo annuo non superiore a 2.065,83 euro, a condizione che non siano riacquistate dalla società emittente (o dal datore di lavoro) o comunque cedute prima che siano trascorsi almeno tre anni dalla percezione.

La conversione del premio in azioni può beneficiare di un regime fiscale più favorevole di quello previsto dalla norma.

Infatti, qualora il lavoratore decida di convertire il premio in azioni della società/datore di lavoro (o delle società del gruppo), non si genera reddito imponibile anche nel caso in cui:

- il valore delle azioni superi il limite dei 2.065,83 euro, fino ad un importo massimo di 5.065,83 euro, dato dalla somma del limite ordinario (2.065,83 euro) e del premio massimo annuo agevolabile (euro 3.000);
- l'offerta sia rivolta, anziché alla generalità, a categorie di dipendenti;

²¹¹ Articolo 1, comma 160, lettera c) della L. 232/2016.

²¹² Articolo 10, comma 1, lettera b) e articolo 15, comma 1, lettera c) del Tuir.

- le medesime azioni sono riacquistate dalla società emittente o dal datore di lavoro;
- le azioni siano cedute prima che siano trascorsi tre anni dalla conversione del premio di risultato detassabile²¹³.

Questa misura di favore è stata introdotta dalla Legge di Bilancio 2017²¹⁴, con decorrenza dal periodo d'imposta 2017. Resta fermo che la cessione delle azioni da parte del dipendente genera un reddito diverso ai sensi dell'articolo 67 del Tuir, da assoggettare all'imposta sostitutiva del 26%. Per il calcolo della plusvalenza si assume la differenza tra il prezzo di vendita delle azioni e l'importo del premio convertito in azioni. Questa misura di favore è stata introdotta dalla Legge di Bilancio 2018²¹⁵ in deroga a quanto previsto dall'articolo 68, comma 6, del Tuir secondo il quale, in via ordinaria, le plusvalenze sono costituite dalla differenza tra il prezzo di vendita e il costo di acquisto assoggettato a tassazione. In assenza della disposizione di favore introdotta dalla Legge di Bilancio 2018, la plusvalenza imponibile sarebbe stata pari all'intero prezzo di vendita, dato che il costo tassato in capo al dipendente in fase di assegnazione delle azioni è pari a zero.

Conversione in servizi di trasporto, oneri di utilità sociale, servizi di istruzione e assistenza ecc.

Come evidenziato nei paragrafi precedenti, la conversione del premio in contributi previdenziali e assistenziali e in azioni può beneficiare di un trattamento fiscale di ulteriore favore rispetto alle regole ordinarie di non imponibilità. Nel caso in cui il premio venga convertito, invece, in altre tipologie di benefit diverse da quelle sopra citate si applicherà il regime di non imponibilità ordinario, nei limiti e alle condizioni previste dall'articolo 51 del Tuir (vd. Tab. 3). Di seguito vengono passate in rassegna le possibili ipotesi di conversione, rinviando ai capitoli precedenti per la disciplina di dettaglio dei singoli benefit.

²¹³ Sebbene venga meno il divieto di cedere le azioni prima dei tre anni, è consigliabile prevedere nella contrattazione di secondo livello un periodo minimo di detenzione delle azioni, in modo da escludere che la conversione del premio in azioni possa essere considerata un'operazione elusiva. In assenza di un "holding period", infatti, il dipendente potrebbe rivendere le azioni immediatamente dopo averle ricevute, allo stesso valore di assegnazione, e conseguire così una plusvalenza nulla (non tassata). L'assegnazione di azioni, in tale circostanza, potrebbe quindi mascherare un'erogazione sostanzialmente monetaria sottratta a tassazione.

²¹⁴ Articolo 1, comma 160, lett. c).

²¹⁵ Articolo 1, comma 161.

→ Tabella 3 – Ulteriori ipotesi di conversione del premio

Benefit	Norme Tuir	Premio convertito
Servizi di trasporto	Art. 51, c. 2, lett d), d-bis)	Non imponibilità nel rispetto delle condizioni e degli eventuali obblighi documentali previsti dalla norma
Servizi di utilità sociale	Art. 51, c. 2, lett. f)	
Servizi di educazione e istruzione	Art. 51, c. 2, lett. f-bis)	
Servizi di assistenza ai familiari	Art. 51, c. 2, lett. f-ter)	
Servizi contro il rischio di non autosufficienza	Art. 51, c. 2, lett. f-quater)	
Buoni pasto fino a 5,29 euro (7 euro per i ticket elettronici)	Art. 51, c. 2, lett. c)	
Beni e servizi fino a 258,23 euro (516,46 per i soli anni 2020 e 2021)	Art. 51, c. 3	

Conversione in servizi di trasporto (lett. d-bis)

Qualora il dipendente decida di sostituire il premio con abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale o interregionale²¹⁶ si applica il regime di non imponibilità previsto dall'articolo 51, comma 2, lettera d-bis) del Tuir²¹⁷. Il beneficio è esteso ai familiari di cui all'articolo 12, ma a condizione che siano fiscalmente a carico.

Gli abbonamenti potranno essere direttamente assegnati dal datore di lavoro o rimborsati dallo stesso. In assenza di chiarimenti da parte dell'Agenzia delle entrate sugli obblighi documentali, si ritiene che il beneficio fiscale possa essere riconosciuto a fronte di un'autocertificazione, in cui il dipendente attesta che l'acquisto dell'abbonamento è stato effettuato a proprio favore o di un suo familiare a carico²¹⁸.

Conversione in servizi di utilità sociale (lett. f)

Il premio di risultato può essere convertito in opere e servizi aventi finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto di cui all'articolo 51, comma 2, lettera f), del Tuir (ad esempio corsi di lingua, abbonamenti al cinema, palestra, viaggi ecc.). Tali opere e servizi, che possono essere utilizzati dallo stesso dipendente o dai familiari indicati nell'articolo 12, anche non fiscalmente a carico²¹⁹, non concorrono alla formazione del reddito.

²¹⁶ Per la definizione di "trasporto pubblico locale" vd. circolare 19/2008 a commento di un'agevolazione analoga introdotta dall'articolo 1, comma 309, della Legge 244/2007.

²¹⁷ La lettera d-bis) è stata introdotta dalla Legge di Bilancio 2018 (articolo 1, comma 28, lett. b) in aggiunta alla lettera d) che esclude dalla tassazione le prestazioni di trasporto collettivo, rese dal datore di lavoro a favore della generalità o di categorie di dipendenti, per lo spostamento dal luogo di abitazione (o da un apposito centro di raccolta) alla sede di lavoro.

²¹⁸ Si ritengono applicabili i chiarimenti forniti dall'Agenzia delle entrate nella circolare 19/2008 con riferimento ad una agevolazione analoga prevista dalla Legge 244/2007 (articolo 1, comma 309).

²¹⁹ Circolare 326/1997 e circolare 238/2000.

Le opere e i servizi contemplati dalla norma possono essere messi a disposizione direttamente dal datore di lavoro o da parte di strutture esterne all'azienda²²⁰, ma a condizione che il dipendente resti estraneo al rapporto economico che intercorre tra l'azienda e il terzo erogatore del servizio.

La disposizione non comprende le somme di denaro erogate ai dipendenti a titolo di rimborsi di spese, anche se documentate.

Conversione in somme, prestazioni e servizi di educazione e istruzione (lett. f-bis)

Il premio di risultato può essere convertito in prestazioni e servizi di educazione e istruzione (articolo 51, comma 1, lettera f-bis) erogati, anche sotto forma di somme a titolo di rimborso spese, a favore dei familiari indicati nell'articolo 12 del Tuir anche fiscalmente non a carico²²¹.

Tale categoria di prestazioni è molto ampia e ricomprende tutti i servizi di educazione ed istruzione anche in età prescolare (per esempio: rette scolastiche, tasse universitarie, libri scolastici), servizi integrativi (per es. trasporto scolastico, gite didattiche, servizi di baby-sitting), servizi di mensa, servizi per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali, borse di studio.

Qualora le prestazioni siano erogate attraverso la corresponsione ai dipendenti di somme di denaro a titolo di rimborso di spese già sostenute, il datore di lavoro è tenuto ad acquisire e conservare la documentazione che comprovi l'effettivo sostenimento delle spese.

Conversione in servizi di assistenza ai familiari (lett. f-ter)

È consentita la possibilità di convertire il premio in prestazioni di assistenza ai familiari, indicati nell'articolo 12 del Tuir, anziani o non autosufficienti, erogate anche sotto forma di somme a titolo di rimborso spese²²². Lo stato di "non autosufficienza", che consiste nell'incapacità di compiere gli atti della vita quotidiana²²³, deve risultare da certificazione medica. Nella categoria non rientrano i bambini, salvo i casi in cui la non autosufficienza si ricollegli all'esistenza di patologie. Per "familiari anziani" si intendono i soggetti che abbiano compiuto i 75 anni.

Conversione in servizi contro il rischio di non autosufficienza e gravi patologie (f-quater)

Il premio può essere convertito in contributi e premi per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti

²²⁰ Risoluzione 34/2004.

²²¹ Questa categoria di benefit è stata ampliata dalla Legge di stabilità 2016 (articolo 1, comma 190, lett. a) che ha incluso tra i servizi di istruzione e educazione, oltre agli asili nido già previsti in precedenza, le scuole materne e ha sostituito la locuzione "colonie climatiche", ormai desueta, con "centri estivi e invernali" e "ludoteche".

²²² Articolo 51, comma 1, lett. f-ter) del Tuir, introdotta dalla Legge di Stabilità 2016 (articolo 1, comma 190).

²²³ Circolare 2/2005.

della vita quotidiana²²⁴ o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie (articolo 51, comma 1, lettera f-quater, del Tuir)²²⁵.

Si tratta, in sostanza, dei contributi e premi versati per le polizze cosiddette “*long term care*” e “*dread disease*” ovvero per le polizze volte ad assicurare le terapie di lungo corso e le malattie gravi.

Tali contributi e premi non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente, purché destinati all'erogazione di prestazioni in favore del dipendente e non anche dei suoi familiari.

La non imponibilità esclude la possibilità di fruire della detrazione d'imposta prevista dall'articolo 15, comma 1, lettera f), del Tuir²²⁶.

Conversione in buoni pasto (lett. c)

Il premio di risultato può essere sostituito con prestazioni sostitutive di mensa (articolo 51, comma 2, lettera c) del Tuir. La conversione in buoni pasto, con esenzione fino a 4 euro se in formato cartaceo e fino a 8 euro se in formato elettronico, deve avvenire nel rispetto delle disposizioni previste dal DPR 207/2010. Analogamente se il premio viene convertito in indennità sostitutiva di mensa, devono essere rispettate le condizioni previste dall'articolo 51, comma 2, lettera c) del Tuir²²⁷.

Conversione in beni e servizi (comma 3)

È prevista anche la possibilità di convertire il premio in beni e servizi di cui all'articolo 51, comma 3, del Tuir che non concorrono a formare il reddito se il loro valore non supera nel periodo d'imposta i 258,23 euro (516,46 euro per i soli anni 2020 e 2021). Nel caso in cui il predetto valore superi il limite di legge, lo stesso concorre interamente a formare il reddito.

Conversione in benefit determinati forfetariamente

La Legge di Bilancio 2017²²⁸ ha introdotto la possibilità per il lavoratore di convertire il premio nei fringe benefit previsti dall'articolo 51, comma 4, del Tuir, il cui valore è determinato secondo regole forfetarie, ossia autovetture in uso promiscuo, prestiti e alloggi.

In tale circostanza il premio di risultato convertito è assoggettato a tassazione ordinaria con le aliquote progressive Irpef, assumendo come base imponibile il valore determinato secondo i criteri forfettari dettati dal citato comma 4 (vd. Tab. 4).

²²⁴ Articolo 2, comma 2, lett. d), del Decreto del Ministero del Lavoro del 27 ottobre 2009.

²²⁵ Questa ipotesi di benefit è stata introdotta dalla Legge di Bilancio 2017 (articolo 1, comma 161).

²²⁶ L'articolo 15, comma 1, lettera f), del Tuir consente, a certe condizioni ed entro certi limiti, la possibilità di detrarre i premi per assicurazioni aventi per oggetto il rischio di morte o invalidità permanente non inferiore al 5% da qualsiasi causa derivante ovvero di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana.

²²⁷ Circolare 28/2016, paragrafo 2.5.2.

²²⁸ Articolo 1, comma 160, lettere b) e c) della Legge 232/2016.

→ **Tabella 4 – Conversione del premio in benefit determinati forfetariamente**

Benefit	Norme Tuir	Premio convertito
Auto aziendale	Art. 51, c. 4, lett. a)	Tassazione ordinaria sul benefit quantificato considerando le tariffe Aci al netto dell'eventuale corrispettivo addebitato al dipendente
Rimborso di interessi su prestiti	Art. 51, c. 4, lett. b)	Tassazione ordinaria sul 50% della differenza tra l'importo degli interessi calcolati al Tur vigente alla fine dell'anno e l'importo degli interessi calcolati al tasso effettivamente applicato
Concessione in locazione, uso o comodato di fabbricati	Art. 51, c. 4, lett. c)	Tassazione ordinaria sulla differenza tra la rendita catastale aumentata di tutte le spese (comprese le utenze non a carico del dipendente) al netto dell'eventuale corrispettivo addebitato al dipendente

L'introduzione di queste nuove possibilità di conversione suscita, però, delle perplessità e porta a sconsigliare il loro inserimento nei piani di welfare.

In primo luogo, perché, in capo al lavoratore, la conversione comporta la sostituzione della tassazione agevolata al 10% con la tassazione ordinaria, seppure applicata su una base imponibile forfettaria, inferiore al valore normale di cui all'articolo 9 del Tuir.

In secondo luogo, perché, nel caso specifico delle auto e dei fabbricati, non c'è simmetria tra il valore del premio convertito nell'utilizzo di tali beni e il costo che l'azienda deve sostenere per acquisirli.

Per completezza d'informazione, comunque, si riportano nelle pagine seguenti gli esempi di conversione contenuti nella circolare 5/2018 (paragrafo 2.1.1 e 2.1.3)

Ancora più critica appare, poi, la sostituzione del premio con il rimborso di interessi da parte del datore di lavoro, dato che l'esempio riportato nella circolare 5/2018, paragrafo 2.1.2, è di dubbia interpretazione.

Sostituzione del premio con l'assegnazione dell'auto aziendale

Qualora il dipendente richieda la sostituzione del premio con l'assegnazione in uso promiscuo dell'autovettura aziendale, il benefit auto da assoggettare a tassazione sarà determinato applicando la regola forfettaria prevista dall'articolo 51, comma 4, lett. a), del

Tuir ossia assumendo la tariffa Aci²²⁹ anziché il valore normale attribuibile al veicolo (ad. es. il canone di noleggio).

Esempio (vd. circ. 5/2018, par. 2.1.1)

- Premio di risultato agevolabile: 3.000 euro
- Valore imponibile dell'auto in base alle tabelle Aci: 1.885,5 euro
- Base imponibile del "benefit auto" da assoggettare a tassazione ordinaria in seguito alla conversione del premio: 1.885,50 euro
- Base imponibile da assoggettare a imposta sostitutiva o, a scelta del lavoratore, a tassazione ordinaria ovvero sostituita con altri benefit: $3.000 - 1.885,50 = 1.114,5$ euro

Se al lavoratore è trattenuta una somma per l'uso dell'autovettura, la base imponibile del benefit è ridotta di pari importo.

Sostituzione del premio con la concessione in locazione, uso o comodato di fabbricati

Se il dipendente decide di sostituire il premio con l'assegnazione (in locazione, uso o comodato) di un fabbricato, il reddito che si genera sarà quantificato con la regola prevista dall'articolo 51, comma 4, lett. c), del Tuir, ossia assumendo la rendita catastale dell'immobile, aumentata di tutte le spese inerenti (per esempio le utenze non a carico dell'utilizzatore), al netto di quanto eventualmente corrisposto dal dipendente.

Esempio (vd. circ. 5/2018, par. 2.1.3)

- Premio di risultato agevolabile: 3.000 euro
- Rendita catastale al netto di quanto corrisposto dal dipendente: 2.000 euro
- Base imponibile del benefit "casa" da assoggettare a tassazione ordinaria: 2.000 euro
- Base imponibile da assoggettare a imposta sostitutiva e, a scelta del lavoratore, a tassazione ordinaria ovvero sostituita con altri benefit: $3.000 - 2.000 = 1.000$ euro

Sostituzione del premio con il rimborso di interessi su prestiti

Come anticipato sopra, la Legge di Bilancio 2017 ha introdotto la facoltà per il dipendente di utilizzare il premio di risultato agevolabile anche per abbattere eventuali interessi di mutuo.

²²⁹ Il valore da assoggettare a tassazione è dato dal "30 per cento dell'importo corrispondente ad una percorrenza convenzionale di 15 mila chilometri calcolato sulla base del costo chilometrico di esercizio desumibile dalle tabelle nazionali...[dell']Automobile Club d'Italia...al netto degli ammontari eventualmente trattenuti al dipendente".

A tal proposito si ricorda che, nell'ipotesi di concessione di prestiti ai dipendenti, il benefit imponibile è determinato assumendo il 50% della differenza tra gli interessi calcolati al tasso ufficiale di riferimento (Tur) vigente al termine dell'anno e gli interessi calcolati al tasso d'interesse effettivo (articolo 51, comma 4, lett. b). L'Agenzia delle Entrate, con la risoluzione 46/2010, ha ammesso la possibilità di applicare tale regime anche nel caso in cui il datore di lavoro accrediti una somma di denaro sul conto corrente del dipendente ad abbattimento degli interessi effettivi pagati dallo stesso.

Nell'ipotesi, quindi, di sostituzione del premio con il pagamento di interessi di mutuo da parte del datore di lavoro, il benefit imponibile sarà dato dalla differenza tra gli interessi calcolati con il Tur e gli interessi rimasti a carico del lavoratore al netto del contributo erogato dal datore di lavoro.

Si riporta di seguito l'esempio utilizzato dall'Agenzia delle entrate nella circolare 5/2018 per illustrare questa ipotesi di conversione.

Esempio (vd. circ. 5/2018, par. 2.1.2)

- Premio di risultato agevolabile: 3.000 euro
- Interessi dovuti dal dipendente in base al contratto di mutuo: 4.000 euro
- Interessi calcolati al tasso ufficiale di sconto: 2.000 euro
- Interessi rimasti a carico del dipendente dopo la conversione del premio: $4.000 - 3.000 = 1.000$ euro
- Base imponibile del benefit da assoggettare a tassazione ordinaria: $50\%(2.000 - 1.000) = 500$ euro
- Base imponibile da assoggettare a imposta sostitutiva o, a scelta del lavoratore, a tassazione ordinaria ovvero sostituita con altri benefit: $3.000 - 500 = 2.500$ euro

L'esempio suscita delle perplessità con riferimento all'ultimo passaggio in cui viene quantificata pari a 2.500 euro la base imponibile *“da assoggettare a imposta sostitutiva o, a scelta del lavoratore, a tassazione ordinaria ovvero sostituita con altri benefit”*. La formulazione utilizzata non permette di comprendere quale sia il trattamento fiscale da applicare a tale importo. La questione meriterebbe, pertanto, ulteriori chiarimenti da parte dell'Agenzia delle entrate.

Benefit sostitutivi del premio erogati mediante voucher

I benefit sostitutivi del premio possono essere erogati anche mediante voucher. In tale circostanza risulta di particolare importanza individuare il momento in cui i benefit si considerano percepiti dal dipendente ed assumono, quindi, rilevanza reddituale.

A tal proposito si ricorda che, come chiarito dalla circolare 326/1997, il momento di percezione del fringe benefit coincide con quello in cui lo stesso esce dalla sfera patrimoniale dell'erogante per entrare in quella del dipendente. Se l'erogazione del benefit avviene mediante voucher, il benefit si considera percepito dal lavoratore nel momento in cui tale utilità entra nella disponibilità del lavoratore, a prescindere dal fatto che il servizio venga fruito in un momento successivo. Analogamente, se il premio viene convertito in "credito welfare", ossia beni e servizi erogabili anche sotto forma di rimborsi, la rilevanza reddituale emerge "nel momento in cui il dipendente opta per la fruizione del benefit o del rimborso"²³⁰.

Per ulteriori approfondimenti sulla disciplina fiscale dei voucher si rinvia al capitolo 5, paragrafo 5.2.

Momento di percezione dei benefit

Risposta all'interpello n. 212 del 27 giugno

L'Agenzia delle entrate con l'interpello ha ribadito i chiarimenti resi con la circolare 5/2018 in relazione al momento impositivo dei benefit previsti dall'articolo 51 del Tuir.

In particolare:

- per i servizi previsti dalla lettera f), per la contribuzione alla previdenza complementare o alla cassa sanitaria, per i buoni spesa o buoni benzina (entro il limite annuo previsto dall'articolo 51, comma 3) e per il rilascio dell'abbonamento per il trasporto pubblico il momento impositivo deve essere individuato nel periodo d'imposta in cui il dipendente effettua la scelta del servizio tramite la piattaforma informatica, indipendentemente dal momento in cui il benefit viene effettivamente utilizzato;
- per i rimborsi monetari delle spese sostenute dal dipendente - previsti dalle lettere d-bis), f-bis) e f-ter) - il momento impositivo si realizza nel periodo d'imposta in cui il datore di lavoro restituisce le somme al lavoratore;
- ai fini del rispetto del limite dei 3.000 euro di importo massimo detassabile o convertibile occorre fare riferimento al periodo d'imposta in cui il dipendente ha optato per la conversione del premio di risultato, indipendentemente dall'utilizzo dei servizi welfare.

²³⁰ Circolare 5/2018, paragrafo 4.8.

10.3 PREMI E GRATIFICHE EROGATI ESCLUSIVAMENTE IN SERVIZI WELFARE

Nella prassi aziendale è possibile rinvenire anche emolumenti premiali erogati esclusivamente in beni e servizi welfare. Tali forme di premio possono essere erogate su base volontaria o per adempimento di un obbligo contrattuale.

Welfare volontario (c.d. “welfare on top”)

Il welfare può derivare da un’iniziativa volontaria²³¹ del datore di lavoro, in aggiunta alla normale retribuzione dei lavoratori.

In tale circostanza, i beni e servizi erogati non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente, nei limiti e alle condizioni previste dall’art. 51 del Tuir, purché l’iniziativa aziendale:

- abbia per oggetto, sin dall’origine, la concessione di beni e servizi welfare;
- sia promossa in aggiunta alla normale retribuzione e non sostituisca elementi della retribuzione, già riconosciuti al lavoratore, assoggettati a tassazione ordinaria;
- non preveda la possibilità di scelta o conversione monetaria;
- sia rivolta alla generalità o a categorie di dipendenti;
- non rappresenti un *“aggiramento degli ordinari criteri di determinazione del reddito di lavoro dipendente in violazione dei principi di capacità contributiva e di progressività dell’imposizione”* (circolare 28/2016, paragrafo 3.1)²³².

Nell’ambito di un piano welfare volontario possono rientrare tutti i beni e servizi previsti dall’articolo 51, commi 2 e 3, del Tuir, che potranno beneficiare della non imponibilità nei limiti e alle condizioni ivi previste.

L’erogazione del welfare su base volontaria ha dei riflessi importanti sul regime di deducibilità dei costi sostenuti dal datore di lavoro. Infatti, in tale circostanza, è possibile dedurre il costo delle opere e servizi di utilità sociale (lett. f) nel limite del 5 per mille del costo del lavoro, ai sensi dell’articolo 100 del Tuir.

²³¹ Nell’interpello 954-1417/2016, l’Agenzia delle entrate ha attribuito natura “volontaria” ad un regolamento aziendale nel quale era prevista la facoltà per il datore di lavoro di *“cessare unilateralmente e discrezionalmente l’implementazione e l’efficacia del piano welfare al termine di ciascun anno di riferimento”*.

²³² Con questa interpretazione restrittiva, l’Agenzia delle entrate ha voluto ribadire che la retribuzione ha natura essenzialmente monetaria e che ci deve essere una ragionevole proporzionalità tra la componente di retribuzione erogata sotto forma di beni e servizi welfare e la componente erogata in denaro (circolare Assonime 24/2016).

Premio welfare contrattato

L'erogazione del premio in beni e servizi welfare può avvenire anche su base contrattuale, mediante un accordo, regolamento o contratto che subordinano l'erogazione dei benefit al raggiungimento di specifici obiettivi aziendali.

In tale circostanza, il premio non è soggetto ai vincoli previsti dalla disciplina dei premi di risultato, ai sensi dell'articolo 1, commi 182 e ss. della Legge 208/2015, quali la contrattazione collettiva, gli obiettivi incrementali, il limite di reddito degli 80.000 euro e dei 3.000 euro di importo, ecc.

Anche il premio welfare erogato su base contrattuale può beneficiare del regime fiscale di non imponibilità di cui all'articolo 51 del Tuir, nel rispetto dei limiti "quantitativi" e "qualitativi" ivi previsti. Resta fermo che anche in tale circostanza, come già sopra evidenziato nel paragrafo precedente, il piano non deve prevedere la possibilità di scelta tra denaro e welfare, né la possibilità di convertire il welfare in denaro e deve essere rivolto alla generalità o categorie di dipendenti.

L'erogazione del premio welfare su base contrattuale, se ha natura obbligatoria, consente al datore di lavoro di dedurre per intero i costi relativi ai benefit, ai sensi dell'articolo 95 del Tuir, in quanto spese per prestazioni di lavoro.

Allo stesso modo, è consentito dedurre integralmente il costo del piano welfare quando l'iniziativa aziendale è riportata in un regolamento aziendale, ma solo se nel documento è previsto uno specifico obbligo negoziale nei confronti dei dipendenti.

In tal caso, le erogazioni, ancorché unilaterali, costituiscono una obbligazione assunta dal datore di lavoro, che non potrà più esimersi dal dare attuazione al piano welfare.

Premio welfare collegato a parametri individuali o di gruppo

Con la risoluzione 55 del 25 settembre 2020, l'Agenzia delle entrate ha analizzato il trattamento fiscale dei servizi offerti alla generalità o categorie di dipendenti al raggiungimento di obiettivi individuali o di gruppo.

In primo luogo, l'Agenzia ribadisce che tali servizi - previsti dall'articolo 51, commi 2 e 3, del Tuir - costituiscono elementi aggiuntivi della retribuzione che, in ragione della loro funzione sussidiaria e della loro rilevanza sociale, non concorrono alla formazione del reddito imponibile o vi concorrono solo in parte, sempreché *"..l'erogazione in natura non si traduca in un aggiramento degli ordinari criteri di determinazione del reddito in violazione dei principi di capacità contributiva e di progressività dell'imposizione"*²³³.

In altri termini, la norma nel ricondurre in tale categoria reddituale tutti i compensi, in denaro o in natura, che il dipendente percepisce in relazione al rapporto di lavoro, riconosce specifiche deroghe, sul presupposto però che tali benefit non assumano una connotazione strettamente reddituale.

²³³ In tal senso, circolare 28/2016.

Qualora, invece, i benefit rispondano a finalità retributive, in quanto diretti a remunerare la prestazione lavorativa, il regime di totale o parziale esenzione previsto dall'articolo 51, commi 2 e 3, del Tuir non può trovare applicazione.

Tale circostanza si rinviene quando l'erogazione welfare:

- è finalizzata ad incentivare la performance individuale del lavoratore o di ben individuati gruppi di lavoratori;
- trovi giustificazione nella valutazione dell'attività dei dipendenti, ovvero su considerazioni strettamente connesse alla loro prestazione lavorativa.

In sostanza, affinché i servizi di welfare siano fiscalmente agevolati, deve prevalere l'aspetto della fidelizzazione, che viene meno nell'ipotesi di una graduazione nell'erogazione correlata al raggiungimento di obiettivi lavorativi, individuali o di gruppo²³⁴.

Conseguentemente - chiarisce l'Agenzia delle entrate - non possono essere agevolati i piani di welfare che prevedono una ripartizione effettuata in base alle presenze/assenze oppure che sostituiscono somme costituenti retribuzione fissa o variabile dei dipendenti. Diversamente, è coerente con la normativa agevolativa, il piano welfare che premia i lavoratori al raggiungimento di obiettivi aziendali, con una graduazione dell'erogazione in base alla retribuzione annuale lorda o in base a criteri extra lavorativi.

In tali casi, è comunque necessario che:

- il piano welfare sia rivolto alla generalità o a categorie di dipendenti;
- l'offerta dei servizi sia promossa in aggiunta alla normale retribuzione del lavoratore e non sia spropositata o incongrua rispetto alla sua RAL;
- non sia lasciata la scelta ai dipendenti tra erogazione in denaro o in natura.

Su quest'ultimo punto, la risoluzione n. 55/2020 ribadisce che tale possibilità di scelta è oggi consentita solo con riferimento ai premi di produttività che rispettano le condizioni per la tassazione sostitutiva del 10%, ai sensi dell'articolo 1, commi 182 e seguenti, della Legge n. 208/2015.

Pertanto, il piano welfare rivolto ai soli lavoratori che hanno deciso di non percepire un premio in denaro, assume rilevanza reddituale, in base alle ordinarie regole di determinazione del reddito di lavoro dipendente.

²³⁴ Si segnala, tuttavia, che nell'interpello n. 904-791/2017, la Direzione Regionale, aveva ammesso la possibilità di applicare il regime di non imponibilità, secondo le regole dell'articolo 51, comma 2 e 3, del Tuir, ai servizi di welfare corrisposti al raggiungimento di specifici obiettivi lavorativi, anche collegati alle performance individuali dei dipendenti.

Conservazione sostitutiva dei documenti welfare

I documenti di spesa che comprovano l'utilizzo delle somme per le finalità dell'articolo 51 del Tuir, devono essere acquisiti e conservati dal datore di lavoro, anche ai fini della deducibilità dei costi.

In relazione alla conservazione dei documenti in formato elettronico, l'Agenzia delle entrate, con le risoluzioni 96/2017 e 55/2020 e con la circolare 5/2018, ha precisato che qualunque documento informatico avente rilevanza fiscale deve possedere, tra le altre, le caratteristiche della immodificabilità, integrità ed autenticità, come previsto dal "Codice dell'Amministrazione Digitale"²³⁵.

Pertanto, solo se il datore di lavoro garantisce tali caratteristiche, nulla osta a che i documenti analogici siano sostituiti dalle relative copie informatiche.

Detraibilità dell'IVA sui servizi di welfare aziendale

Con la risposta all'interpello n. 338/2020, l'Agenzia delle entrate conferma il proprio orientamento restrittivo (già espresso con l'interpello n. 904-603/2017 della DRE Lombardia), escludendo il diritto alla detrazione dell'imposta per i servizi acquistati per essere erogati gratuitamente ai dipendenti.

In particolare, secondo l'Agenzia, per i servizi di welfare corrisposti gratuitamente ai dipendenti non sarebbe riscontrabile un nesso diretto e immediato tra le operazioni di acquisto "a monte" dei suddetti servizi e le operazioni effettuate a "valle", che conferiscono il diritto alla detrazione.

Non vi sarebbe - si legge nell'interpello - neppure la possibilità di ricondurre gli acquisti alle spese generali del soggetto passivo poiché, nell'accezione elaborata dalla Corte Ue, queste dovrebbero comunque presentare un nesso diretto e immediato con il complesso delle attività economiche esercitate dall'impresa.

Da ultimo, l'Agenzia ridimensiona la portata dell'ordinanza della Corte di Cassazione n. 22332/2018, che al contrario aveva sostenuto che i costi sostenuti dal datore di lavoro per i servizi offerti ai propri dipendenti possono essere considerati come aventi un nesso con il complesso delle attività economiche del soggetto passivo, risolvendosi nell'acquisizione di "prestazioni accessorie rispetto alle esigenze dell'impresa".

A parere dell'Agenzia tali affermazioni sono riconducibili esclusivamente alla fattispecie trattata dalla Corte Ue nella causa C-124/12 (richiamata nell'ordinanza della Cassazione), la quale ammette la detrazione per i soli servizi collegati alle esigenze dell'impresa (quali ad esempio il trasporto dei dipendenti dall'abitazione al luogo di lavoro, l'acquisto di abiti lavoro, divise e abiti di rappresentanza o l'acquisto di dispositivi di protezione).

²³⁵ Ai sensi dell'articolo 2 del DM 17 giugno 2014 e dell'articolo 3 dei DPCM 13 novembre 2014 e 3 dicembre 2013.

Normativa

Testo unico delle imposte sui redditi (TUIR)

DPR 917 del 22 dicembre 1986

Articolo 49 - Redditi di lavoro dipendente

1. Sono redditi di lavoro dipendente quelli che derivano da rapporti aventi per oggetto la prestazione di lavoro, con qualsiasi qualifica, alle dipendenze e sotto la direzione di altri, compreso il lavoro a domicilio quando è considerato lavoro dipendente secondo le norme della legislazione sul lavoro.
2. Costituiscono, altresì, redditi di lavoro dipendente:
 - a) le pensioni di ogni genere e gli assegni ad esse equiparati;
 - b) le somme di cui all'art. 429, ultimo comma, del codice di procedura civile.

Articolo 50 - Redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente

1. Sono assimilati ai redditi di lavoro dipendente:
 - a) i compensi percepiti, entro i limiti dei salari correnti maggiorati del 20 per cento, dai lavoratori soci delle cooperative di produzione e lavoro, delle cooperative di servizi, delle cooperative agricole e di prima trasformazione dei prodotti agricoli e delle cooperative della piccola pesca;
 - b) le indennità e i compensi percepiti a carico di terzi dai prestatori di lavoro dipendente per incarichi svolti in relazione a tale qualità, ad esclusione di quelli che per clausola contrattuale devono essere riversati al datore di lavoro e di quelli che per legge debbono essere riversati allo Stato;

- c) le somme da chiunque corrisposte a titolo di borsa di studio o di assegno, premio o sussidio per fini di studio o di addestramento professionale, se il beneficiario non è legato da rapporti di lavoro dipendente nei confronti del soggetto erogante;
- c-bis) le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione agli uffici di amministratore, sindaco o revisore di società, associazioni e altri enti con o senza personalità giuridica, alla collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie e simili, alla partecipazione a collegi e commissioni, nonché quelli percepiti in relazione ad altri rapporti di collaborazione aventi per oggetto la prestazione di attività svolte senza vincolo di subordinazione a favore di un determinato soggetto nel quadro di un rapporto unitario e continuativo senza impiego di mezzi organizzati e con retribuzione periodica prestabilita, sempreché gli uffici o le collaborazioni non rientrino nei compiti istituzionali compresi nell'attività di lavoro dipendente di cui all'articolo 46 [49], comma 1, concernente redditi di lavoro dipendente, o nell'oggetto dell'arte o professione di cui all'articolo 49 [53], comma 1, concernente redditi di lavoro autonomo, esercitate dal contribuente;
- d) le remunerazioni dei sacerdoti, di cui agli articoli 24, 33, lettera a), e 34 della legge 20 maggio 1985, n. 222, nonché le congrue e i supplementi di congrua di cui all'articolo 33, primo comma, della legge 26 luglio 1974, n. 343;
- e) i compensi per l'attività libero professionale intramuraria del personale dipendente del Servizio sanitario nazionale, del personale di cui all'articolo 102 del decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382 e del personale di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e successive modificazioni, nei limiti e alle condizioni di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 23 dicembre 1996, n. 662;
- f) le indennità, i gettoni di presenza e gli altri compensi corrisposti dallo Stato, dalle regioni, dalle province e dai comuni per l'esercizio di pubbliche funzioni, sempreché le prestazioni non siano rese da soggetti che esercitano un'arte o professione di cui all'articolo 49 [53], comma 1, e non siano state effettuate nell'esercizio di impresa commerciale, nonché i compensi corrisposti ai membri delle commissioni tributarie, [...] agli esperti del tribunale di sorveglianza, ad esclusione di quelli che per legge devono essere riversati allo Stato;
- g) le indennità di cui all'articolo 1 della legge 31 ottobre 1965, n. 1261, e all'articolo 1 della legge 13 agosto 1979, n. 384, percepite dai membri del Parlamento nazionale e del Parlamento europeo e le indennità, comunque denominate, percepite per le cariche elettive e per le funzioni di cui agli articoli 114 e 135 della Costituzione e alla legge 27 dicembre 1985, n. 816 nonché i conseguenti assegni vitalizi percepiti in dipendenza dalla cessazione delle suddette cariche elettive e funzioni e l'assegno del Presidente della Repubblica;
- h) le rendite vitalizie e le rendite a tempo determinato, costituite a titolo oneroso, diverse da quelle aventi funzione previdenziale. Le rendite aventi funzione previdenziale sono quelle derivanti da contratti di assicurazione sulla vita stipulati con imprese autorizzate dall'Istituto per la vigilanza sulle assicurazioni private (ISVAP) ad operare nel territorio

dello Stato, o quivi operanti in regime di stabilimento o di prestazioni di servizi, che non consentano il riscatto della rendita successivamente all'inizio dell'erogazione;

h-bis) le prestazioni pensionistiche di cui al decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124, comunque erogate;

i) gli altri assegni periodici, comunque denominati, alla cui produzione non concorrono attualmente né capitale né lavoro, compresi quelli indicati alle lettere c) e d) del comma 1 dell'articolo 10 tra gli oneri deducibili ed esclusi quelli indicati alla lettera c) del comma 1 dell'articolo 41 [44];

l) i compensi percepiti dai soggetti impegnati in lavori socialmente utili in conformità a specifiche disposizioni normative.

2. I redditi di cui alla lettera a) del comma 1 sono assimilati ai redditi di lavoro dipendente a condizione che la cooperativa sia iscritta nel registro prefettizio o nello schedario generale della cooperazione, che nel suo statuto siano inderogabilmente indicati i principi della mutualità stabiliti dalla legge e che tali principi siano effettivamente osservati.

3. Per i redditi indicati alle lettere e), f), g), h) e i) del comma 1 l'assimilazione ai redditi di lavoro dipendente non comporta le detrazioni previste dall'articolo 13 [14].

Articolo 51 - Determinazione del reddito di lavoro dipendente

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

2. Non concorrono a formare il reddito:

a) i contributi previdenziali e assistenziali versati dal datore di lavoro o dal lavoratore in ottemperanza a disposizioni di legge; i contributi di assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro o dal lavoratore ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, che operino negli ambiti di intervento stabiliti con il decreto del Ministro della salute di cui all'articolo 10, comma 1, lettera e-ter), per un importo non superiore complessivamente ad euro 3.615,20. Ai fini del calcolo del predetto limite si tiene conto anche dei contributi di assistenza sanitaria versati ai sensi dell'articolo 10, comma 1, lettera e-ter).

b) [...]

c) le somministrazioni di vitto da parte del datore di lavoro, nonché quelle in mense organizzate direttamente dal datore di lavoro o gestite da terzi, o, fino all'importo complessivo giornaliero di euro 5,29, aumentato a euro 7 nel caso in cui le stesse siano rese in forma elettronica, le prestazioni e le indennità sostitutive corrisposte agli addetti ai cantieri edili, ad altre strutture lavorative a carattere temporaneo o ad unità produttive ubicate in zone dove manchino strutture o servizi di ristorazione;

d) le prestazioni di servizi di trasporto collettivo alla generalità o a categorie di dipendenti; anche se affidate a terzi ivi compresi gli esercenti servizi pubblici;

d-bis) le 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;

e) i compensi reversibili di cui alle lettere b) ed f) del comma 1 dell'articolo 47 [50];

f) 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;

f-bis) le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, 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;

f-ter) le 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;

f-quater) i contributi e i premi versati dal datore di lavoro a favore della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana, le cui caratteristiche sono definite dall'articolo 2, comma 2, lettera d), numeri 1) e 2), del decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali 27 ottobre 2009, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 12 del 16 gennaio 2010, o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie;

g) il valore delle azioni offerte alla generalità dei dipendenti per un importo non superiore complessivamente nel periodo d'imposta a lire 4 milioni [n.d.r. euro 2.065,83], a condizione che non siano riacquistate dalla società emittente o dal datore di lavoro o comunque cedute prima che siano trascorsi almeno tre anni dalla percezione; qualora le azioni siano cedute prima del predetto termine, l'importo che non ha concorso a formare il reddito al momento dell'acquisto è assoggettato a tassazione nel periodo d'imposta in cui avviene la cessione;

g-bis) [...]

h) le somme trattenute al dipendente per oneri di cui all'articolo 10 e alle condizioni ivi previste, nonché le erogazioni effettuate dal datore di lavoro in conformità a contratti collettivi o ad accordi e regolamenti aziendali a fronte delle spese sanitarie di cui allo stesso articolo 10, comma 1, lettera b). Gli importi delle predette somme ed erogazioni devono essere attestati dal datore di lavoro;

i) le mance percepite dagli impiegati tecnici delle case da gioco (croupiers) direttamente o per effetto del riparto a cura di appositi organismi costituiti all'interno dell'impresa nella misura del 25 per cento dell'ammontare percepito nel periodo d'imposta;

i-bis) le quote di retribuzione derivanti dall'esercizio, da parte del lavoratore, della facoltà di rinuncia all'accredito contributivo presso l'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti dei lavoratori dipendenti e le forme sostitutive della medesima, per il periodo successivo alla prima scadenza utile per il pensionamento di anzianità, dopo aver maturato i requisiti minimi secondo la vigente normativa.

2bis. Le disposizioni di cui alle lettere g) e g-bis) del comma 2 si applicano esclusivamente alle azioni emesse dall'impresa con la quale il contribuente intrattiene il rapporto di lavoro, nonché a quelle emesse da società che direttamente o indirettamente, controllano la medesima impresa, ne sono controllate o sono controllate dalla stessa società che controlla l'impresa. La disposizione di cui alla lettera g-bis) del comma 2 si rende applicabile esclusivamente quando ricorrano congiuntamente le seguenti condizioni:

- a) che l'opzione sia esercitabile non prima che siano scaduti tre anni dalla sua attribuzione;
- b) che, al momento in cui l'opzione è esercitabile, la società risulti quotata in mercati regolamentati;
- c) che il beneficiario mantenga per almeno i cinque anni successivi all'esercizio dell'opzione un investimento nei titoli oggetto di opzione non inferiore alla differenza tra il valore delle azioni al momento dell'assegnazione e l'ammontare corrisposto dal dipendente. Qualora detti titoli oggetto di investimento siano ceduti o dati in garanzia prima che siano trascorsi cinque anni dalla loro assegnazione, l'importo che non ha concorso a formare il reddito di lavoro dipendente al momento dell'assegnazione è assoggettato a tassazione nel periodo d'imposta in cui avviene la cessione ovvero la costituzione in garanzia.

3. i fini della determinazione in denaro dei valori di cui al comma 1, compresi quelli dei beni ceduti e dei servizi prestati al coniuge del dipendente o a familiari indicati nell'articolo 12, o il diritto di ottenerli da terzi, si applicano le disposizioni relative alla determinazione del valore normale dei beni e dei servizi contenute nell'articolo 9. Il valore normale dei generi in natura prodotti dall'azienda e ceduti ai dipendenti è determinato in misura pari al prezzo mediamente praticato dalla stessa azienda nelle cessioni al grossista. Non concorre a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta a lire 500.000 [n.d.r. euro 258,23] se il predetto valore è superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito.

3bis. 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.

4. Ai fini dell'applicazione del comma 3:

- a) per gli autoveicoli indicati nell'articolo 54, comma 1, lettere a), c) e m), del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, i motocicli e i ciclomotori concessi in uso promiscuo, si

assume il 30 per cento dell'importo corrispondente ad una percorrenza convenzionale di 15 mila chilometri calcolato sulla base del costo chilometrico di esercizio desumibile dalle tabelle nazionali che l'Automobile club d'Italia deve elaborare entro il 30 novembre di ciascun anno e comunicare al Ministero delle finanze che provvede alla pubblicazione entro il 31 dicembre, con effetto dal periodo d'imposta successivo, al netto degli ammontari eventualmente trattenuti al dipendente;

b) in caso di concessione di prestiti si assume il 50 per cento della differenza tra l'importo degli interessi calcolato al tasso ufficiale di sconto vigente al termine di ciascun anno e l'importo degli interessi calcolato al tasso applicato sugli stessi. Tale disposizione non si applica per i prestiti stipulati anteriormente al 1° gennaio 1997, per quelli di durata inferiore ai dodici mesi concessi, a seguito di accordi aziendali, dal datore di lavoro ai dipendenti in contratto di solidarietà o in cassa integrazione guadagni o a dipendenti vittime dell'usura ai sensi della legge 7 marzo 1996, n. 108, o ammessi a fruire delle erogazioni pecuniarie a ristoro dei danni conseguenti a rifiuto opposto a richieste estorsive ai sensi del decreto-legge 31 dicembre 1991, n. 419, convertito con modificazioni, dalla legge 18 febbraio 1992, n. 172;

c) per i fabbricati concessi in locazione, in uso o in comodato, si assume la differenza tra la rendita catastale del fabbricato aumentata di tutte le spese inerenti al fabbricato stesso, comprese le utenze non a carico dell'utilizzatore e quanto corrisposto per il godimento del fabbricato stesso. Per i fabbricati concessi in connessione all'obbligo di dimorare nell'alloggio stesso, si assume il 30 per cento della predetta differenza. Per i fabbricati che non devono essere iscritti nel catasto si assume la differenza tra il valore del canone di locazione determinato in regime vincolistico o, in mancanza, quello determinato in regime di libero mercato, e quanto corrisposto per il godimento del fabbricato;

c-bis) per i servizi di trasporto ferroviario di persone prestati gratuitamente, si assume, al netto degli ammontari eventualmente trattenuti, l'importo corrispondente all'introito medio per passeggero/chilometro, desunto dal Conto nazionale dei trasporti e stabilito con decreto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti, per una percorrenza media convenzionale, riferita complessivamente ai soggetti di cui al comma 3, di 2.600 chilometri. Il decreto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti è emanato entro il 31 dicembre di ogni anno ed ha effetto dal periodo di imposta successivo a quello in corso alla data della sua emanazione.

5. Le indennità percepite per le trasferte o le missioni fuori del territorio comunale concorrono a formare il reddito per la parte eccedente lire 90.000 [n.d.r. euro 46,48] al giorno, elevate a lire 150.000 [n.d.r. euro 77,47] per le trasferte all'estero, al netto delle spese di viaggio e di trasporto; in caso di rimborso delle spese di alloggio, ovvero di quelle di vitto, o di alloggio o vitto fornito gratuitamente il limite è ridotto di un terzo. Il limite è ridotto di due terzi in caso di rimborso sia delle spese di alloggio che di quelle di vitto. In caso di rimborso analitico delle spese per trasferte o missioni fuori del territorio comunale non concorrono a formare il reddito i rimborsi di spese documentate relative al vitto,

all'alloggio, al viaggio e al trasporto, nonché i rimborsi di altre spese, anche non documentabili, eventualmente sostenute dal dipendente, sempre in occasione di dette trasferte o missioni, fino all'importo massimo giornaliero di lire 30.000 [n.d.r. euro 15,49], elevate a lire 50.000 [n.d.r. euro 25,82] per le trasferte all'estero. Le indennità o i rimborsi di spese per le trasferte nell'ambito del territorio comunale, tranne i rimborsi di spese di trasporto comprovate da documenti provenienti dal vettore, concorrono a formare il reddito.

6. Le indennità e le maggiorazioni di retribuzione spettanti ai lavoratori tenuti per contratto all'espletamento delle attività lavorative in luoghi sempre variabili e diversi, anche se corrisposte con carattere di continuità, le indennità di navigazione e di volo previste dalla legge o dal contratto collettivo, i premi agli ufficiali piloti dell'Esercito italiano, della Marina militare e dell'Aeronautica militare di cui all' articolo 1803 del codice dell'ordinamento militare, i premi agli ufficiali piloti del Corpo della Guardia di finanza di cui all'articolo 2161 del citato codice, nonché le indennità di cui all'articolo 133 del decreto del Presidente della Repubblica 15 dicembre 1959, n. 1229 concorrono a formare il reddito nella misura del 50 per cento del loro ammontare. Con decreto del Ministro delle finanze, di concerto con il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, possono essere individuate categorie di lavoratori e condizioni di applicabilità della presente disposizione.

7. Le indennità di trasferimento, quelle di prima sistemazione e quelle equipollenti, non concorrono a formare il reddito nella misura del 50 per cento del loro ammontare per un importo complessivo annuo non superiore a lire 3 milioni [n.d.r. euro 1.549,37] per i trasferimenti all'interno del territorio nazionale e 9 milioni [n.d.r. euro 4.648,11] per quelli fuori dal territorio nazionale o a destinazione in quest'ultimo. Se le indennità in questione, con riferimento allo stesso trasferimento, sono corrisposte per più anni, la presente disposizione si applica solo per le indennità corrisposte per il primo anno. Le spese di viaggio, ivi comprese quelle dei familiari fiscalmente a carico ai sensi dell'articolo 12, e di trasporto delle cose, nonché le spese e gli oneri sostenuti dal dipendente in qualità di conduttore, per recesso dal contratto di locazione in dipendenza dell'avvenuto trasferimento della sede di lavoro, se rimborsate dal datore di lavoro e analiticamente documentate, non concorrono a formare il reddito anche se in caso di contemporanea erogazione delle suddette indennità.

8. Gli assegni di sede e le altre indennità percepite per servizi prestati all'estero costituiscono reddito nella misura del 50 per cento. Se per i servizi prestati all'estero dai dipendenti delle amministrazioni statali la legge prevede la corresponsione di una indennità base e di maggiorazioni ad esse collegate concorre a formare il reddito la sola indennità base nella misura del 50 per cento nonché il 50 per cento delle maggiorazioni percepite fino alla concorrenza di due volte l'indennità base. Qualora l'indennità per servizi prestati all'estero comprenda emolumenti spettanti anche con riferimento

all'attività prestata nel territorio nazionale, la riduzione compete solo sulla parte eccedente gli emolumenti predetti. L'applicazione di questa disposizione esclude l'applicabilità di quella di cui al comma 5.

8bis. In deroga alle disposizioni dei commi da 1 a 8, il reddito di lavoro dipendente, prestato all'estero in via continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto da dipendenti che nell'arco di dodici mesi soggiornano nello Stato estero per un periodo superiore a 183 giorni, è determinato sulla base delle retribuzioni convenzionali definite annualmente con il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale di cui all'articolo 4, comma 1, del decreto-legge 31 luglio 1987, n. 317, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 ottobre 1987, n. 398.

9. Gli ammontari degli importi che ai sensi del presente articolo non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente possono essere rivalutati con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, quando la variazione percentuale del valore medio dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati relativo al periodo di dodici mesi terminante al 31 agosto supera il 2 per cento rispetto al valore medio del medesimo indice rilevato con riferimento allo stesso periodo dell'anno 1998. A tal fine, entro il 30 settembre, si provvede alla ricognizione della predetta percentuale di variazione. Nella legge finanziaria relativa all'anno per il quale ha effetto il suddetto decreto si farà fronte all'onere derivante dall'applicazione del medesimo decreto.

Articolo 52 - Determinazione dei redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente

Ai fini della determinazione dei redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente si applicano le disposizioni dell'articolo 48 [51] salvo quanto di seguito specificato:

a) [...]

a-bis) ai fini della determinazione del reddito di cui alla lettera e) del comma 1 dell'articolo 47 [50], i compensi percepiti dal personale dipendente del Servizio sanitario nazionale per l'attività libero-professionale intramuraria, esercitata presso studi professionali privati a seguito di autorizzazione del direttore generale dell'azienda sanitaria, costituiscono reddito nella misura del 75 per cento;

b) ai fini della determinazione delle indennità di cui alla lettera g) del comma 1 dell'articolo 47 [50], non concorrono, altresì, a formare il reddito le somme erogate ai titolari di cariche elettive pubbliche, nonché a coloro che esercitano le funzioni di cui agli articoli 114 e 135 della Costituzione, a titolo di rimborso di spese, purché l'erogazione di tali somme e i relativi criteri siano disposti dagli organi competenti a determinare i trattamenti dei soggetti stessi. Gli assegni vitalizi di cui alla predetta lettera g) del comma 1 dell'articolo 47 [50], sono assoggettati a tassazione per la quota parte che non deriva da fonti riferibili a trattenute effettuate al percettore già assoggettate a ritenute fiscali. Detta quota parte è determinata, per ciascun periodo d'imposta, in misura corrispondente al rapporto complessivo delle trattenute effettuate, assoggettate a ritenute fiscali, e la spesa

complessiva per assegni vitalizi. Il rapporto va effettuato separatamente dai distinti soggetti erogatori degli assegni stessi, prendendo a base ciascuno i propri elementi;

c) per le rendite e gli assegni indicati alle lettere h) e i) del comma 1 dell'articolo 47 [50], non si applicano le disposizioni del predetto articolo 48 [51]. Le predette rendite e assegni si presumono percepiti, salvo prova contraria, nella misura e alle scadenze risultanti dai relativi titoli:

d) per le prestazioni pensionistiche di cui alla lettera h-bis) del comma 1 dell'articolo 50, comunque erogate, si applicano le disposizioni dell'articolo 11 e quelle di cui all'articolo 23, comma 6, del decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252;

d-bis) i compensi di cui alla lettera l) del comma 1 dell'articolo 47 [50], percepiti dai soggetti che hanno raggiunto l'età prevista dalla vigente legislazione per la pensione di vecchiaia e che possiedono un reddito complessivo di importo non superiore a lire 18 milioni [n.d.r. 9.296,22 euro] al netto della deduzione prevista dall'articolo 10, comma 3-bis per l'unità immobiliare adibita ad abitazione principale e per le relative pertinenze, costituiscono reddito per la parte che eccede complessivamente nel periodo d'imposta lire sei milioni [n.d.r. euro 3.098,74];

d-ter) [...]

REGIME SPECIALE PER LAVORATORI IMPATRIATI

Articolo 16 DLgs 147 del 14 settembre 2015

1. I redditi di lavoro dipendente, i redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente e i redditi di lavoro autonomo prodotti in Italia da lavoratori che trasferiscono la residenza nel territorio dello Stato ai sensi dell'articolo 2 del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, concorrono alla formazione del reddito complessivo limitatamente al 30 per cento del loro ammontare al ricorrere delle seguenti condizioni:

a) i lavoratori non sono stati residenti in Italia nei due periodi d'imposta precedenti il predetto trasferimento e si impegnano a risiedere in Italia per almeno due anni;

b) l'attività lavorativa è prestata prevalentemente nel territorio italiano.

1 bis. Il regime di cui al comma 1 si applica anche ai redditi d'impresa prodotti dai soggetti identificati dal comma 1 o dal comma 2 che avviano un'attività d'impresa in Italia, a partire dal periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2019.

2. Il criterio di determinazione del reddito di cui al comma 1 si applica anche ai soggetti di cui all'articolo 2, comma 1, della legge 30 dicembre 2010, n. 238, le cui categorie vengono individuate tenendo conto delle specifiche esperienze e qualificazioni scientifiche e professionali con il decreto del Ministro dell'economia e delle finanze di cui al comma 3. Il criterio di determinazione del reddito di cui al comma 1 si applica anche ai cittadini di Stati diversi da quelli appartenenti all'Unione europea, con i quali sia in vigore una convenzione per evitare le doppie imposizioni in materia di imposte sul reddito ovvero un accordo sullo scambio di informazioni in materia fiscale, in possesso di un diploma di laurea, che hanno svolto continuativamente un'attività di lavoro dipendente, di lavoro autonomo o di impresa fuori dall'Italia negli ultimi ventiquattro mesi ovvero che hanno

svolto continuativamente un'attività di studio fuori dall'Italia negli ultimi ventiquattro mesi o più, conseguendo un diploma di laurea o una specializzazione post lauream.

3. Le disposizioni del presente articolo si applicano a decorrere dal periodo di imposta in cui è avvenuto il trasferimento della residenza nel territorio dello Stato ai sensi dell'articolo 2 del testo unico delle imposte sui redditi, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, e per i quattro periodi successivi. Con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze, da emanarsi entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sono adottate le disposizioni di attuazione del presente articolo anche relativamente alle disposizioni di coordinamento con le altre norme agevolative vigenti in materia, nonché relativamente alle cause di decadenza dal beneficio.

3 bis. Le disposizioni del presente articolo si applicano per ulteriori cinque periodi di imposta ai lavoratori con almeno un figlio minorenni o a carico, anche in affido preadottivo. Le disposizioni del presente articolo si applicano per ulteriori cinque periodi di imposta anche nel caso in cui i lavoratori diventino proprietari di almeno un'unità immobiliare di tipo residenziale in Italia, successivamente al trasferimento in Italia o nei dodici mesi precedenti al trasferimento; l'unità immobiliare può essere acquistata direttamente dal lavoratore oppure dal coniuge, dal convivente o dai figli, anche in comproprietà. In entrambi i casi, i redditi di cui al comma 1, negli ulteriori cinque periodi di imposta, concorrono alla formazione del reddito complessivo limitatamente al 50 per cento del loro ammontare. Per i lavoratori che abbiano almeno tre figli minorenni o a carico, anche in affido preadottivo, i redditi di cui al comma 1, negli ulteriori cinque periodi di imposta, concorrono alla formazione del reddito complessivo limitatamente al 10 per cento del loro ammontare.

4. Il comma 12-octies dell'articolo 10 del decreto-legge 31 dicembre 2014, n. 192, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 febbraio 2015, n. 11, è abrogato. I soggetti di cui all'articolo 2, comma 1, della legge 30 dicembre 2010, n. 238, che si sono trasferiti in Italia entro il 31 dicembre 2015 applicano, per il periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2016 e per quello successivo, le disposizioni di cui alla medesima legge nei limiti e alle condizioni ivi indicati; in alternativa possono optare, con le modalità definite con provvedimento del direttore dell'Agenzia delle entrate da emanare entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, per il regime agevolativo di cui al presente articolo.

5. All'articolo 2, comma 1, lettere a) e b), della legge 30 dicembre 2010, n. 238, le parole: «nati dopo il 1° gennaio 1969» sono abrogate.

5 bis. La percentuale di cui al comma 1 è ridotta al 10 per cento per i soggetti che trasferiscono la residenza in una delle seguenti regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sardegna, Sicilia

5 ter. I cittadini italiani non iscritti all'Anagrafe degli italiani residenti all'estero (AIRE) rientrati in Italia a decorrere dal periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2019 possono accedere ai benefici fiscali di cui al presente articolo purché abbiano avuto la residenza in un altro Stato ai sensi di una convenzione contro le doppie

imposizioni sui redditi per il periodo di cui al comma 1, lettera a). Con riferimento ai periodi d'imposta per i quali siano stati notificati atti impositivi ancora impugnabili ovvero oggetto di controversie pendenti in ogni stato e grado del giudizio nonché per i periodi d'imposta per i quali non sono decorsi i termini di cui all'articolo 43 del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600, ai cittadini italiani non iscritti all'AIRE rientrati in Italia entro il 31 dicembre 2019 spettano i benefici fiscali di cui al presente articolo nel testo vigente al 31 dicembre 2018, purché abbiano avuto la residenza in un altro Stato ai sensi di una convenzione contro le doppie imposizioni sui redditi per il periodo di cui al comma 1, lettera a). Non si fa luogo, in ogni caso, al rimborso delle imposte versate in adempimento spontaneo.

5 quater. Per i rapporti di cui alla legge 23 marzo 1981, n. 91, ferme restando le condizioni di cui al presente articolo, i redditi di cui al comma 1 concorrono alla formazione del reddito complessivo limitatamente al 50 per cento del loro ammontare. Ai rapporti di cui al primo periodo non si applicano le disposizioni dei commi 3-bis, quarto periodo, e 5-bis. 5 quinquies. Per i rapporti di cui al comma 5-quater, l'esercizio dell'opzione per il regime agevolato ivi previsto comporta il versamento di un contributo pari allo 0,5 per cento della base imponibile. Le entrate derivanti dal contributo di cui al primo periodo sono versate a un apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnate a un apposito capitolo, da istituire nello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze per il successivo trasferimento al bilancio autonomo della Presidenza del Consiglio dei ministri, per il potenziamento dei settori giovanili. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta dell'autorità di Governo delegata per lo sport e di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definiti i criteri e le modalità di attuazione del presente comma, definiti con il decreto del Ministro dell'economia e delle finanze di cui al comma 3.

DETAZZAZIONE DEI PREMI DI PRODUTTIVITÀ

Articolo 1, commi 182-189, della Legge 208 del 28 dicembre 2015

182. Salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, sono soggetti a una imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10 per cento, entro il limite di importo complessivo di 3.000 euro lordi, i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti con il decreto di cui al comma 188, nonché le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa.

183. Ai fini della determinazione dei premi di produttività, è computato il periodo obbligatorio di congedo di maternità.

184. Le somme e i valori di cui al comma 2 e all'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, non concorrono, nel rispetto dei limiti ivi indicati, a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dai commi da 182 a 191,

anche nell'eventualità in cui gli stessi siano fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182. Le somme e i valori di cui al comma 4 del medesimo articolo 51 concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente secondo le regole ivi previste e non sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dai commi da 182 a 191 del presente articolo, anche nell'eventualità in cui gli stessi siano fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182. 184 bis. Ai fini dell'applicazione del comma 184, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dai commi da 182 a 191:

a) i contributi alle forme pensionistiche complementari di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, versati, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182 del presente articolo, anche se eccedenti i limiti indicati all'articolo 8, commi 4 e 6, del medesimo decreto legislativo n. 252 del 2005. Tali contributi non concorrono a formare la parte imponibile delle prestazioni pensionistiche complementari ai fini dell'applicazione delle previsioni di cui all'articolo 11, comma 6, del medesimo decreto legislativo n. 252 del 2005;

b) i contributi di assistenza sanitaria di cui all'articolo 51, comma 2, lettera a), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, versati per scelta del lavoratore in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182 del presente articolo, anche se eccedenti i limiti indicati nel medesimo articolo 51, comma 2, lettera a);

c) il valore delle azioni di cui all'articolo 51, comma 2, lettera g), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, ricevute, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182 del presente articolo, anche se eccedente il limite indicato nel medesimo articolo 51, comma 2, lettera g), e indipendentemente dalle condizioni dallo stesso stabilite. Ai fini di quanto stabilito dall'articolo 68, comma 6, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, il costo o il valore di acquisto è pari al valore delle azioni ricevute, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al medesimo comma 182.

185. Per l'accertamento, la riscossione, le sanzioni e il contenzioso, si applicano, in quanto compatibili, le ordinarie disposizioni in materia di imposte dirette.

186. Le disposizioni di cui ai commi da 182 a 185 trovano applicazione per il settore privato e con riferimento ai titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente quello di percezione delle somme di cui al comma 182, a euro 80.000. Se il sostituto d'imposta tenuto ad applicare l'imposta sostitutiva non è lo stesso che ha rilasciato la certificazione unica dei redditi per l'anno precedente, il beneficiario attesta per iscritto l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nel medesimo anno.

187. Ai fini dell'applicazione delle disposizioni di cui ai commi da 182 a 191, le somme e i valori di cui ai commi 182 e 184 devono essere erogati in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

188. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da emanare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono stabiliti i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione di cui al comma 182 nonché le modalità attuative delle previsioni contenute nei commi da 182 a 191, compresi gli strumenti e le modalità di partecipazione all'organizzazione del lavoro, di cui al comma 189. Il decreto prevede altresì le modalità del monitoraggio dei contratti aziendali o territoriali di cui al comma 187.

189. Per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro, con le modalità specificate nel decreto di cui al comma 188, è ridotta di venti punti percentuali l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro per il regime relativo all'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti su una quota delle erogazioni previste dal comma 182 non superiore a 800 euro. Sulla medesima quota, non è dovuta alcuna contribuzione a carico del lavoratore. Con riferimento alla quota di erogazioni di cui al presente comma è corrispondentemente ridotta l'aliquota contributiva di computo ai fini pensionistici.

Interpelli più significativi sul reddito di lavoro dipendente

Pubblicati negli anni 2019-2021

DETERMINAZIONE DEL REDDITO DI LAVORO DIPENDENTE

Risposta n. 285 del 19 luglio 2019

Contributi versati a casse non aventi fine assistenziale

I contributi versati dal datore di lavoro a casse non aventi fini assistenziali, non possono godere dell'esenzione prevista dall'articolo 51, comma 2, lett. a) del Tuir e, pertanto, concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente. Il lavoratore potrà, comunque, fruire della detrazione delle spese mediche, ai sensi dell'articolo 15, comma 1, lett. c), del Tuir.

Risposta n. 289 del 22 luglio 2019

Somme corrisposte da un altro datore di lavoro

Gli emolumenti che il dipendente percepisce da un secondo soggetto, su indicazione dell'originario datore di lavoro, sono redditi di lavoro dipendente. Costituiscono, infatti, reddito di lavoro dipendente tutte le somme e i valori percepiti nel periodo d'imposta, a qualunque titolo, in relazione al rapporto di lavoro, o riconducibili al medesimo, anche se non provenienti direttamente dal datore di lavoro.

Risposta n. 291 del 22 luglio 2019

Somme restituite al soggetto erogatore

Sulla base di una sentenza favorevole, l'impresa deve procedere a recuperare, nel confronto di ex dipendenti, somme erogate in applicazione della sentenza di primo grado.

In tal caso, le somme erogate dovranno essere recuperate al lordo delle ritenute operate e l'istante sarà obbligato a rilasciare agli ex dipendenti apposita dichiarazione attestante la percezione di tali importi restituiti in sede di erogazione, al fine di consentire a tali soggetti di usufruire in dichiarazione dei redditi dell'onere deducibile.

Risposta n. 295 del 22 luglio 2019

Calcolo dei giorni per i quali spettano le detrazioni da lavoro dipendente

Al lavoratore che ha un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa spetta una detrazione per lavoro dipendente parametrata sui giorni di effettivo svolgimento dell'attività lavorativa. Nel numero dei giorni da utilizzare ai fini del calcolo della detrazione devono essere ricomprese le festività, i riposi settimanali e gli altri giorni non lavorativi, mentre vanno sottratti i giorni per i quali non spetta alcuna retribuzione.

Risposta n. 302 del 23 luglio 2019

Detrazione per spese di iscrizione a corsi universitari all'estero frequentati dai figli

Le spese sostenute per restituire un prestito d'onore erogato da uno Stato estero ai figli per permettere la frequenza ad un corso di studio universitario in tale Paese non rilevano ai fini della detrazione per le spese relative alla frequenza di corsi universitari, di cui all'art. 15, comma 1, lett. e), del Tuir, in quanto tali pagamenti sono effettuati verso un ente diverso rispetto all'università.

Risposta n. 304 del 23 luglio 2019

Rimborso spese per trasferte e missioni

Il rimborso spese erogato per una missione relativa a percorsi formativi a favore di operatori statali nell'ambito dei programmi dell'EASO (Ufficio Europeo di Sostegno dell'Asilo) di valore forfetario pari a 246 euro al giorno, comprensivo di trasporto, vitto e alloggio, sono imponibili per la parte eccedente le soglie di non concorrenza al reddito di lavoro dipendente applicate alle trasferte.

Risposta n. 312 del 24 luglio 2019

Adempimenti in qualità di sostituto d'imposta da parte di impresa non residente

Gli enti e le società non residenti assumono la qualifica di sostituto d'imposta limitatamente ai redditi corrisposti da una loro stabile organizzazione o base fissa in Italia; pertanto, in assenza di stabile organizzazione in Italia, l'impresa non residente non è tenuta ad applicare le ritenute sui corrispettivi erogati al proprio dipendente in Italia. Tuttavia, andrà valutata l'eventuale situazione in cui il personale dipendente assunto in Italia disponga del potere di concludere contratti in nome della società e lo eserciti, in quanto sarebbe un'attività idonea a configurare una "stabile organizzazione personale".

Risposta n. 388 del 20 settembre 2019*Conservazione elettronica delle note spese*

È possibile conservare elettronicamente le note spese dei dipendenti in trasferta e i relativi giustificativi allegati, con distruzione del cartaceo, se i documenti informatici hanno le caratteristiche della immodificabilità, integrità, autenticità e leggibilità. In presenza di tali caratteristiche, i documenti analogici possono essere dematerializzati e legittimamente sostituiti da documenti informatici dei quali possono essere realizzati anche duplicati informatici in conformità alle regole del C.A.D. (Codice dell'Amministrazione Digitale di cui al DLgs 82/2005).

Risposta n. 403 del 9 ottobre 2019*Conservazione elettronica delle note spese*

I giustificativi allegati alle note spese si qualificano come documenti analogici digitali "non unici" e sono necessari al fine del controllo della certezza della spesa e della verifica del rispetto dei requisiti di inerenza, competenza e congruità.

Per quanto attiene le modalità di conservazione, non esiste normativamente una disposizione analoga a quelle prevista per le fatture elettroniche; pertanto, il contribuente può scegliere di conservare digitalmente la nota spese generata come documento informatico oppure di materializzarla e conservarla su supporto analogico. La distruzione dei supporti analogici è consentita soltanto dopo il perfezionamento del processo di conservazione.

Risposta n. 417 del 17 ottobre 2019*Conservazione elettronica delle note spese*

Le fatture e le ricevute emesse da soggetti esteri che formano la nota spese del dipendente qualora vengano dematerializzate non possono essere considerati documenti originali non unici; pertanto, per tali documenti è necessario conservare il documento originale.

Risposta n. 427 del 25 ottobre 2019*Assegnazione di azioni a dipendenti con contestuale cessione*

L'assegnazione di azioni, con contestuale cessione delle medesime, genera reddito di lavoro dipendente in capo ai lavoratori, calcolato come differenza tra il valore normale delle azioni assegnate, a seguito dell'esercizio del diritto d'opzione, e il prezzo di sottoscrizione.

Risposta n. 433 del 28 ottobre 2019*Adempimenti del sostituto d'imposta per la tassazione del reddito di lavoro dipendente corrisposto ad un soggetto frontaliero estero*

Il sostituto d'imposta non è obbligato ad applicare l'esenzione o le minori aliquote d'imposta derivanti dal regime convenzionale per i soggetti frontalieri esteri, in mancanza

della presentazione da parte del dipendente di documentazione idonea a dimostrare l'effettivo possesso di tutti i requisiti richiesti dalla Convenzione.

Il dipendente può recuperare le maggiori imposte applicate dal datore italiano inoltrando apposita istanza al Centro Operativo di Pescara, entro il termine di 48 mesi dalla data di prelevamento dell'imposta.

Risposta n. 521 del 13 dicembre 2019

Determinazione del reddito di lavoro dipendente prodotto in Italia da un soggetto non residente

Per il soggetto non residente assunto dalla stabile organizzazione in Italia di un'impresa estera, che presta l'attività lavorativa anche al di fuori dello Stato, al fine della determinazione della base imponibile fiscalmente rilevante in Italia, il sostituto d'imposta deve fare riferimento al rapporto tra il numero di giorni durante i quali la prestazione è svolta nello Stato e il periodo totale, espresso anch'esso in giorni.

Le frazioni di giorno devono essere considerate come rilevanti in Italia, a meno che l'attività lavorativa non sia stata svolta esclusivamente all'estero.

Risposta n. 23 del 5 febbraio 2020

Vincoli di disponibilità su azioni assegnate ai dipendenti

La presenza di vincoli di disponibilità sulle azioni assegnate ai manager per un determinato periodo di tempo, rappresenta una limitazione irrilevante ai fini tributari.

Pertanto, il momento impositivo, ai fini fiscali, rimane quello di assegnazione delle azioni ai dipendenti.

Risposta n. 36 del 7 febbraio 2020

Ritenute sul reddito di lavoro dipendente prodotto in Italia da un soggetto non residente

Per determinare il reddito imponibile in Italia di un soggetto non residente che lavora presso un'impresa italiana e che presta l'attività lavorativa anche all'estero, è necessario fare riferimento al rapporto tra il numero di giorni durante i quali la prestazione lavorativa è svolta nel territorio dello Stato e il periodo totale che dà diritto alla retribuzione.

Il numero di giorni deve essere individuato con criteri omogenei sia per il numeratore che per il denominatore.

Risposta n. 122 del 24 aprile 2020

Indennità sostitutiva di mensa gestita tramite APP per Smartphone

Le somme erogate dalla società, attraverso un'APP per smartphone, per rimborsare ai propri dipendenti le somme relative ai pasti consumati presso un qualunque esercizio commerciale nella pausa pranzo non possono configurare una "mensa diffusa".

Ai fini Irpef, tale indennità sostitutiva di mensa concorre integralmente alla formazione del reddito di lavoro dipendente del percettore, a meno che non ricorrano le condizioni per l'esclusione dal reddito nel limite dell'importo giornaliero di 5,29 euro (dipendente

addeito ad un'unità produttiva situata in un luogo in cui il periodo di pausa non consenta di recarsi, senza l'utilizzo di mezzi di trasporto, al più vicino luogo di ristorazione).

Risposta n. 134 del 20 maggio 2020

Reddito derivante dal lavoro marittimo svolto su una nave battente bandiera estera da un contribuente fiscalmente residente in Italia

La locuzione “lavoratori marittimi italiani”, contenuta nella Legge n. 88/2001, deve essere riferita non soltanto ai lavoratori con nazionalità italiana, bensì a tutti i soggetti fiscalmente residenti nel territorio italiano.

Pertanto, il reddito percepito da un contribuente spagnolo fiscalmente residente in Italia, che svolge la propria attività lavorativa in via continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto di lavoro su una nave battente bandiera estera per un periodo superiore a 183 giorni nell'arco di 12 mesi, anche a cavallo di due periodi d'imposta, dovrà essere escluso dalla base imponibile dell'anno o degli anni d'imposta di riferimento.

Risposta n. 172 del 9 giugno 2020

Contributi per i canoni di locazione degli alloggi di ricercatori e lavoratori altamente qualificati

I contributi erogati dalla Regione a parziale ristoro delle spese sostenute per il pagamento dei canoni di locazione di alloggi ad uso abitativo da parte di ricercatori e lavoratori altamente qualificati, che trasferiscano il loro domicilio nel territorio regionale per svolgere attività di ricerca, non è riconducibile né al reddito di lavoro dipendente o assimilati né ad altre categorie reddituali.

Pertanto, i contributi in esame non concorrono alla formazione della base imponibile del beneficiario.

Risposta n. 207 del 9 luglio 2020

Detrazione figli a carico per un soggetto non residente

Il contribuente fiscalmente residente all'estero che ha redditi imponibili in Italia riferibili soltanto a degli immobili locali non può fruire delle detrazioni Irpef per i figli a carico, a meno che non sia inquadrabile nel regime dei “non residenti Schumacker”.

In particolare, tale regime è applicabile alle persone fisiche non residenti qualora il reddito prodotto in Italia sia pari ad almeno il 75% del suo reddito complessivo.

In tal caso, il soggetto potrà fruire della detrazione per figli a carico, a condizione che non goda di analoghe agevolazioni fiscali nel proprio Stato di residenza.

Risposta n. 288 del 28 agosto 2020

Detrazione canoni di locazione per il trasferimento all'estero di un lavoratore dipendente residente in Italia

La detrazione per i canoni di locazione per i lavoratori che trasferiscono la propria residenza a non meno di 100 km dalla precedente e comunque al di fuori della propria

regione, di cui all'art. 16, comma 1-bis, del Tuir, spetta anche a coloro che si trasferiscono all'estero, purché siano ancora residenti fiscalmente in Italia.

Risposta n. 293 del 31 agosto 2020

Buono mobilità per il tragitto casa-lavoro corrisposto ai dipendenti

Il buono mobilità corrisposto ai dipendenti - consistente nella corresponsione di un incentivo monetario per coloro che decidono di modificare le abitudini di spostamento per il tragitto casa-lavoro, passando dall'utilizzo del veicolo privato a motore all'uso della bicicletta - costituisce un fringe benefit da valorizzare in capo al lavoratore.

Pertanto, il buono erogato concorre interamente a tassazione qualora l'importo totale dei fringe benefit valorizzati in capo al dipendente superi la soglia annuale di 258,23 euro (elevata a 516,46 per i soli anni 2020 e 2021).

Risposta n. 301 del 2 settembre 2020

Indennità sostitutiva di mensa Covid-19

L'indennità di mensa erogata dal datore durante il periodo emergenziale da Covid-19, in sostituzione della mensa diffusa, non concorre al reddito di lavoro dipendente per un importo giornaliero di 5,29 euro, come previsto per i dipendenti addetti di unità produttive ubicate in zone dove manchino strutture o servizi di ristorazione.

Risposta n. 316 del 7 settembre 2020

Esercizio delle stock options successivo all'acquisizione della residenza fiscale estera

Il reddito derivante da un piano di stock options, con vesting period maturato in Italia e il cui esercizio avvenga successivamente all'ottenimento della residenza fiscale all'estero, è soggetto a tassazione in Italia.

Risposta n. 367 del 17 settembre 2020

Somme una tantum per vacatio del CCNL

Alla somma una tantum riconosciuta dal contratto collettivo, volta a compensare i mancati incrementi dei minimi contrattuali riferibili al periodo di vacatio contrattuale, si applica la tassazione separata, ai sensi dell'art. 17, co. 1, lett. b), del Tuir.

Risposta n. 368 del 17 settembre 2020

Raccolta fondi da parte di una Fondazione per supportare i propri iscritti ed i loro familiari colpiti da Covid-19

La raccolta fondi organizzata da una Federazione Nazionale destinata ad alimentare un fondo di solidarietà che verrà utilizzato per supportare i propri iscritti e i relativi familiari colpiti da Covid-19 non genera reddito imponibile per i beneficiari, in quanto non inquadrabili in nessuna delle categorie dell'art. 6 del Tuir.

Risposta n. 369 del 17 settembre 2020

Obbligo di sostituzione d'imposta per somme erogate in base a sentenza ad un ex dipendente

Le somme erogate all'ex dipendente, in esecuzione di una sentenza, correlate alla risoluzione del rapporto di lavoro sono assoggettate a tassazione separata, ai sensi dell'articolo 17 del Tuir.

Risposta n. 443 del 6 ottobre 2020

Quota di iscrizione alla cassa sanitaria

La quota associativa corrisposta alla cassa sanitaria, unitamente alla contribuzione annuale:

- se è a carico del lavoratore, non ha natura di "contributo" e, pertanto, non rientra nell'ipotesi di esenzione prevista dall'articolo 51 comma 2 lett. a) del Tuir; conseguentemente, in caso di conversione del premio di produttività, ai sensi dell'articolo 1, commi 182 e ss., della Legge 208/2015, non è possibile destinare tali somme per l'iscrizione alla cassa;
- se è a carico del datore di lavoro ed è quantificata forfetariamente in ragione del numero dei lavoratori aderenti, non potendo ravvisarsi un collegamento diretto tra il versamento del datore di lavoro e la posizione di ogni singolo iscritto alla cassa, non è soggetta tassazione in capo ai dipendenti della società.

Risposta n. 460 del 9 ottobre 2020

Cessazione del rapporto di lavoro con dipendente non residente – applicabilità del regime convenzionale

Agli emolumenti corrisposti per la cessazione del rapporto di lavoro dipendente con un non residente (Svizzera), che ha prestato una parte del proprio lavoro presso la società in Italia e una parte in distacco presso la consociata Svizzera, può essere applicato l'art. 15 del regime convenzionale. Pertanto, la quota parte degli emolumenti riferibile al periodo lavorativo svolto in Italia è soggetta a tassazione concorrente tra i due Stati, mentre la quota parte relativa al periodo lavorativo svolto in Svizzera è soggetto a tassazione solo in quest'ultimo Stato.

Risposta n. 491 del 21 ottobre 2020

Assistenza sanitaria integrativa a favore di ex dipendenti pensionati

Affinché i contributi al Fasi non concorrano a formare il reddito di lavoro dipendente (articolo 51, comma 2, lettera a del, Tuir), occorre che anche per quelli a carico del datore di lavoro si possa rinvenire un collegamento diretto tra il versamento effettuato dall'azienda e la posizione del singolo dipendente pensionato, circostanza che, nel caso in esame, non sussiste, dal momento che la società versa al fondo un contributo cumulativo e indifferenziato, parametrato al numero dei dirigenti in servizio,

indipendentemente dalla loro iscrizione al fondo stesso. Di conseguenza, i dirigenti in quiescenza, a differenza di quelli in servizio, non beneficiano della norma richiamata. In ogni caso, l'assenza di una imputazione diretta al pensionato del contributo non consente di ravvisare in esso una componente reddituale. A maggior ragione, i contributi versati in favore dei pensionati non generano materia imponibile nei confronti dei dirigenti in servizio.

Risposta n. 3 del 5 gennaio 2021

Contributi volontari alla previdenza complementare

Il rimborso dei contributi volontari versati dal lavoratore al proprio fondo di previdenza complementare non può rientrare nell'esclusione prevista dalla lett. h), dell'art. 51, del TUIR, non essendo un onere sostenuto dal datore di lavoro. Detti emolumenti, pertanto, concorrono alla determinazione del reddito di lavoro dipendente.

Risposta n. 123 del 22 febbraio 2021

Buoni pasto ai dipendenti in smart working

I buoni pasto erogati ai dipendenti in lavoro agile (smart working) non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente, secondo le regole ordinarie previste dall'articolo 51 del Tuir.

Risposta n. 221 del 29 marzo 2021

Acquisto in sconto di beni aziendali

Lo sconto applicato dall'azienda ai propri dipendenti per l'acquisto dell'abbigliamento prodotto dalla medesima, mediante la concessione di un'apposita "card sconto", è irrilevante dal punto di vista fiscale, in quanto il prezzo pagato dai dipendenti è superiore rispetto a quello applicato dalla società per effetto di accordi di franchising o di somministrazione.

Risposta n. 314 del 30 aprile 2021

Rimborso delle spese sostenute dal dipendente in smart working

Le somme erogate a titolo di rimborso spese ai dipendenti in smart working non sono imponibili per il dipendente, in quanto sostenute nell'interesse esclusivo del datore di lavoro, purché siano state determinate analiticamente.

Risposta n. 328 del 11 maggio 2021

Rimborso delle spese sostenute dal dipendente in smart working

I rimborsi spese ai dipendenti in smart working sono imponibili in capo al dipendente se determinate forfettariamente. Al fine della non imponibilità, è necessario adottare un criterio analitico che permetta di determinare per ogni tipo di spesa la quota di costi risparmiati dalla società che, invece, sono stati sostenuti dal dipendente.

Risposta n. 345 del 17 maggio 2021

Smart working e regime convenzionale

Al dipendente fiscalmente residente in Italia che è stato distaccato all'estero e ha svolto l'attività lavorativa dall'Italia in smart working dalla propria abitazione, a causa dell'emergenza epidemiologica da Covid-19, non è possibile applicare le retribuzioni convenzionali.

Risposta n. 371 del 24 maggio 2021

Rimborso delle spese sostenute dal dipendente in smart working

Il rimborso del costo della connessione internet sostenuto dal dipendente per l'attività in smart working se non supportato da elementi e parametri oggettivi e documentati non può essere escluso dalla determinazione del reddito di lavoro dipendente.

Risposta n. 458 del 7 luglio 2021

Smart working e territorialità dei redditi

I lavoratori dipendenti distaccati all'estero che hanno svolto l'attività lavorativa in smart working dall'Italia nel 2020 sono soggetti ai criteri di tassazione ordinari, in quanto una disciplina derogatoria in tal senso tramite accordi amichevoli è stata prevista solo per Austria (per i frontalieri), Francia e Svizzera.

Risposta n. 590 del 15 settembre 2021

Smart working e retribuzioni convenzionali

Al dipendente fiscalmente residente in Italia, distaccato all'estero presso la casa madre, che svolgerà occasionalmente l'attività lavorativa in smart working presso la propria abitazione italiana non è possibile applicare il regime convenzionali previsto dal comma 8-bis dell'articolo 51 del TUIR, qualora nell'arco di 12 mesi soggiorni all'estero per un periodo non superiore a 183 giorni.

Risposta n. 626 del 27 settembre 2021

Residenza fiscale e smart working

La cittadina italiana iscritta all'AIRE, dipendente di una società del Lussemburgo e ivi residente, che da marzo 2020 ha svolto l'attività lavorativa in smart working dall'Italia per un periodo maggiore di 183 giorni è soggetta a tassazione concorrente per il reddito prodotto. La doppia imposizione deve essere risolta attraverso il riconoscimento di un credito d'imposta da parte del Lussemburgo, Stato di residenza della lavoratrice.

Risposta n. 740 del 20 ottobre 2021

Dematerializzazione delle note spese

La dematerializzazione delle note spese dei dipendenti in trasferta è consentita a condizione che siano garantiti i requisiti di immodificabilità, integrità ed autenticità dei documenti. La nota spese può essere generata direttamente dal lavoratore o tramite un delegato che agisce su procura. Le copie per immagine di documenti analogici, se

realizzate in conformità all'art. 22, co. 1-bis, del CAD, sostituiscono gli originali ad ogni effetto di legge.

REGIMI AGEVOLATIVI PER LE PERSONE FISICHE CHE SI TRASFERISCONO IN ITALIA

Risposta n. 32 del 12 febbraio 2019

Attività continuativa all'estero

I periodi di studio e lavoro all'estero negli ultimi 24 mesi devono essere continuativi. Solo in tal caso risultano integrati i presupposti previsti dall'articolo 16, comma 2, del DLgs 147/2015.

Risposta n. 34 del 12 febbraio 2019

Periodo di applicazione dell'agevolazione

La persona fisica che si è trasferita in Italia nella seconda metà dell'anno 2018 può accedere al regime impatriati con effetto a decorrere dal periodo d'imposta in cui è avvenuto il trasferimento della residenza fiscale in Italia, cioè dal 2019 e per i 4 anni successivi.

Risposta n. 36 del 12 febbraio 2019

Attività svolta all'estero prima del trasferimento in Italia

In base all'articolo 16, comma 2, del DLgs 147/2015, non è necessario che l'attività di lavoro dipendente, di lavoro autonomo o d'impresa sia svolta nei due anni immediatamente precedenti il rientro in Italia, essendo sufficiente che l'interessato, prima di rientrare nel territorio dello Stato, abbia svolto tali attività all'estero per un periodo minimo ed ininterrotto di almeno ventiquattro mesi.

Risposta n. 204 del 25 giugno 2019

Decorrenza degli effetti dell'iscrizione all'AIRE

In considerazione della modifica intervenuta con il DL 34/2019, a decorrere dal 26 marzo 2019, gli effetti derivanti dalla richiesta di iscrizione all'AIRE decorrono:

- per i soggetti che richiedono l'iscrizione dopo il 26 marzo ---> data di presentazione dell'istanza (nuova regola generale);
- per i soggetti che hanno presentato la dichiarazione di trasferimento di residenza prima del 26 marzo che non sono ancora state ricevute dall'Ufficiale dell'anagrafe ---> Data di presentazione dell'istanza;
- per i soggetti che risultano già iscritti all'AIRE al 26 marzo ---> Data di ricezione dell'istanza da parte dell'Ufficiale dell'anagrafe.

Risposta n. 207 del 25 giugno 2019

Manca di iscrizione all'AIRE ed accesso al regime agevolato per i docenti/ricercatori

In assenza di iscrizione all'AIRE, se il docente/ricercatore riesce a dimostrare di aver risieduto all'estero secondo le regole dettate dalla convenzione contro le doppie

imposizioni, stipulata tra l'Italia e il Paese nel quale il soggetto era residente, può accedere al beneficio del regime agevolativo dei ricercatori e docenti impatriati, anche se è rientrato fiscalmente in Italia entro il 31 dicembre 2019.

Risposta n. 216 del 28 giugno 2019

Mancanza di iscrizione all'AIRE ed accesso al regime impatriati

In assenza di iscrizione all'AIRE, se il contribuente riesce a dimostrare di aver risieduto all'estero secondo le regole dettate dalla convenzione contro le doppie imposizioni, stipulata tra l'Italia e il Paese nel quale il soggetto era residente, può accedere al beneficio del regime impatriati, anche se rientra fiscalmente in Italia già nel periodo d'imposta 2019.

Risposta n. 217 del 28 giugno 2019

Periodo minimo di residenza all'estero per il regime impatriati

Anche per i lavoratori che trasferiscono la residenza fiscale in Italia, ai sensi dell'articolo 16, comma 2, del DLgs 147/2015, il periodo di residenza all'estero deve essersi protratto per almeno 2 periodi d'imposta precedenti il rientro.

Risposta n. 220 del 28 giugno 2019

Periodo minimo di residenza all'estero per i docenti/ricercatori

L'attività di docenza e ricerca non necessariamente deve essere stata svolta nei due anni immediatamente precedenti il rientro, essendo sufficiente che l'interessato, prima di rientrare in Italia, abbia svolto tali qualificate attività all'estero per un periodo minimo ed ininterrotto di almeno ventiquattro mesi.

Risposta n. 283 del 19 luglio 2019

Regime dei lavoratori impatriati e regime forfetario (cd. Flat Tax)

Se l'istante decide di rientrare in Italia per svolgere un'attività di lavoro autonomo beneficiando del regime forfetario, di cui all'articolo 1, commi 54-89, della Legge n. 190/2014, non potrà avvalersi del regime impatriati, in quanto i redditi prodotti in regime forfetario non partecipano alla formazione del reddito complessivo.

Tuttavia, resta ferma la possibilità di fruire del regime impatriati laddove venga valutata una maggiore convenienza di tale agevolazione rispetto a quella derivante dal regime forfetario.

Risposta n. 353 del 29 agosto 2019

Regime agevolativo per i titolari di pensione estera

Se il contribuente percepisce il proprio reddito da pensione dall'INPS non può fruire del regime agevolato per i pensionati che si trasferiscono in Comuni del Mezzogiorno (con popolazione inferiore a 20.000 abitanti), in quanto per l'accesso all'agevolazione è necessario che la pensione sia erogata da soggetti esteri.

Risposta n. 475 del 8 novembre 2019

Trasferimento in Italia di un cittadino italiano agente dell'Unione Europea

Il cittadino italiano che si è trasferito in Lussemburgo per lavorare presso un organo dell'Unione Europea che fruisce della normativa sui privilegi e le immunità dell'UE, ai sensi dell'art. 13 del Protocollo relativo dell'UE, è considerato ex lege residente in Italia nei periodi d'imposta in cui ha lavorato presso tale sede. Pertanto, il contribuente, nonostante il requisito dell'iscrizione all'AIRE, non ha i requisiti per accedere al regime impatriati.

Risposta n. 492 del 25 novembre 2019

Rientro da distacco presso società estera del gruppo con assunzione nel ruolo di quadro

Il contribuente che ha lavorato in distacco in una società francese del medesimo gruppo societario per un biennio e rientra in Italia dalla stessa impresa distaccante, passando dal ruolo originario di impiegato a quello di quadro, può fruire del regime agevolativo se ricorrono le altre condizioni di legge.

Infatti, il nuovo ruolo assunto si pone in discontinuità rispetto a quello originario, anche se il periodo in cui è rimasto all'estero coincide con il termine del periodo di distacco.

Risposta n. 495 del 25 novembre 2019

Requisito della residenza su base convenzionale

Il contribuente che rientra in Italia a settembre 2019, a seguito della conclusione del contratto con l'azienda estera, può fruire del regime impatriati a partire dal periodo d'imposta 2020, se è in grado di dimostrare la residenza all'estero ai sensi delle disposizioni convenzionali.

Risposta n. 497 del 25 novembre 2019

Mancata iscrizione all'AIRE

Il contribuente rientrato in Italia nel primo semestre del 2018, che per il periodo lavorativo svolto all'estero non si è iscritto all'AIRE, può beneficiare del regime impatriati a decorrere dall'anno d'imposta 2018, purché dimostri la residenza all'estero sulla base delle disposizioni convenzionali.

La disposizione introdotta dal DL 34/2019, che consente di dimostrare di aver assunto la residenza estera ai sensi delle disposizioni convenzionali può essere evocata anche dai contribuenti che hanno trasferito la residenza fiscale in Italia prima del periodo d'imposta 2019.

Risposta n. 510 del 11 dicembre 2019

Rientro da distacco all'estero con medesimo ruolo

Il contribuente che rientra in Italia dopo un biennio di distacco all'estero, alla naturale scadenza del periodo di distacco e in esecuzione delle clausole del contratto di lavoro stipulato con la società distaccataria, non può fruire del regime agevolativo, in quanto il rientro non si pone in discontinuità rispetto alla precedente posizione lavorativa.

Risposta n. 523 del 13 dicembre 2019

Rientro in Italia nella seconda parte del periodo d'imposta 2019

Il contribuente che trasferisce la residenza fiscale in Italia a settembre 2019 può fruire del regime impatriati a decorrere dall'anno d'imposta 2020, ossia dal periodo d'imposta di acquisizione della residenza fiscale nel territorio dello Stato.

Risposta n. 26 del 6 febbraio 2020

Opzione per il regime impatriati per i soggetti con i requisiti della Legge n. 238/2010

Il contribuente rientrato in Italia nel 2010, che ha fruito del regime agevolativo di cui alla Legge n. 238/2010 e che ha esercitato l'opzione per la fruizione del regime impatriati, può fruire di quest'ultima agevolazione fino al periodo d'imposta 2020, a nulla rilevando il pregresso periodo di fruizione secondo la previgente normativa.

Risposta n. 59 del 13 febbraio 2020

Trasferimento in Italia prima dell'inizio dell'attività

Il contribuente rientrato in Italia a maggio 2017, in virtù di un accordo pre-contrattuale stipulato ad aprile 2017 per l'inizio di un'attività di lavoro dipendente a partire da settembre 2017, può fruire del regime impatriati, in quanto vi è un collegamento tra il trasferimento della residenza e l'inizio del lavoro in Italia.

Tuttavia, l'istante non avendo formulato alcuna richiesta al proprio datore né per il 2017 né per il 2018 e non avendone dato evidenza nella propria dichiarazione dei redditi, i cui termini di presentazione sono ora scaduti, non potrà beneficiare dell'agevolazione per le predette annualità. È consentito, invece, fruire del regime per i restanti periodi d'imposta del quinquennio agevolabile.

Risposta n. 78 del 27 febbraio 2020

Piano d'incentivazione ai fini del regime impatriati e del regime neo-residenti

Il piano d'incentivazione, in denaro e in natura (offerta di azioni societarie), corrisposto ai dipendenti concorre alla formazione del reddito di lavoro dipendente e pertanto, ai fini del regime dei neo-residenti, è da assoggettare a ritenuta solo per la quota parte riferibile all'attività lavorativa svolta in Italia, mentre per la quota parte relativa alla prestazione svolta all'estero rientra nella tassazione sostitutiva forfetaria.

In relazione al regime impatriati, il beneficio fiscale si applica esclusivamente alla parte di retribuzione variabile riferibile all'attività lavorativa prestata in Italia.

Risposta n. 274 del 26 agosto 2020

Ricercatore con figli minorenni per il regime docenti/ricercatori

Il cittadino italiano residente in Svizzera e regolarmente iscritto all'AIRE che, con i due figli minorenni, trasferisce da aprile 2020 la residenza fiscale in Italia può accedere al regime agevolativo previsto per i docenti/ricercatori, con l'estensione dell'agevolazione fino a 11 periodi d'imposta.

Risposta n. 280 del 27 agosto 2020

Regime agevolato per i pensionati esteri che trasferiscono la residenza nel Sud Italia

Il pensionato estero che si trasferisce in Italia e che percepisce sia pensioni erogate da enti esteri che una pensione erogata dall'INPS può accedere al regime agevolato previsto dall'articolo 24-ter del Tuir.

La circostanza che il soggetto percepisca una pensione italiana non rappresenta una causa ostativa ai fini dell'accesso al regime in esame; tuttavia, il contribuente potrà fruire dell'agevolazione limitatamente ai redditi di fonte estera, in quanto quelli provenienti da fonte italiana devono essere assoggettati a tassazione ordinaria.

Risposta n. 284 del 28 agosto 2020

Opzione per il regime impatriati per i soggetti con i requisiti della Legge 238/2010

Il contribuente rientrato in Italia nel 2015, che ha usufruito del regime agevolativo previsto dalla Legge 238/2010 nei periodi d'imposta 2015, 2016 e 2017, non avendo esercitato l'opzione per il regime degli impatriati tempestivamente, né con richiesta al datore di lavoro entro il termine del 2 maggio 2017 né nella dichiarazione dei redditi per il 2017, non può accedere al nuovo regime agevolativo.

Risposta n. 307 del 3 settembre 2020

Ricercatore straniero per il regime docenti/ricercatori

Un ricercatore straniero che ha trasferito la residenza in Italia il 1° gennaio 2020 può fruire del regime agevolativo, in quanto rivolto non solo ai cittadini italiani.

Risposta n. 341 del 11 settembre 2020

Ricercatore non iscritto all'AIRE per il regime rientro docenti/ricercatori

Un ricercatore italiano, fiscalmente residente dal 2016 in Belgio, non iscritto all'AIRE, può fruire del regime agevolativo se è in grado di comprovare su base convenzionale di aver avuto effettivamente la propria residenza nel paese estero negli anni d'imposta 2018 e 2019.

Risposta n. 533 del 6 novembre 2020

Regime degli impatriati e frequenza corso post lauream

La frequenza di un corso post lauream della durata di due anni accademici all'estero, in mancanza di iscrizione all'AIRE e senza aver maturato un biennio ai sensi delle disposizioni convenzionali, non consente di fruire del regime impatriati.

Risposta n. 42 del 18 gennaio 2021

Regime degli impatriati e distacco all'estero

Un cittadino italiano laureato, distaccato in Cina nel 2016 da un'azienda italiana, che ritorna in Italia nel 2021 a lavorare presso la medesima impresa potrebbe fruire del regime

impatriati soltanto nell'ipotesi in cui la nuova attività non si ponga in continuità con la precedente posizione lavorativa.

Risposta n. 136 del 2 marzo 2021

Regime degli impatriati e distacco all'estero

Il lavoratore distaccato all'estero per una durata inizialmente pattuita di 24 mesi, e diversamente prorogata per un totale di 4 anni, può fruire del regime impatriati, in quanto il lungo periodo di permanenza all'estero ha ragionevolmente comportato un effettivo radicamento del dipendente nello Stato estero e il trasferimento in Italia non si pone in continuità con la precedente posizione lavorativa.

Risposta n. 407 del 16 giugno 2021

Regime degli impatriati e abuso del diritto

Il soggetto non residente che nel 2021 trasferisce la residenza in Italia costituendo una società unipersonale di cui sarà amministratore-socio unico e da cui percepirà un compenso commisurato all'85% degli utili non può accedere al regime impatriati, in quanto la fattispecie integra un'ipotesi di abuso del diritto.

Risposta n. 594 del 16 settembre 2021

Contro esodati e estensione del regime agevolativo per i lavoratori impatriati

I soggetti che hanno fruito del regime di favore di cui al Legge 238/2010, iscritti all'AIRE, che al 31 dicembre 2019 beneficiavano del regime impatriati, possono esercitare l'opzione per l'estensione del regime agevolativo per ulteriori 5 anni, nel rispetto delle condizioni richieste dall'art. 5, co. 2-bis, lett. a), del DL n. 34/2019.

Risposta n. 596 del 16 settembre 2021

Lavoratori impatriati trasferiti in Italia in smart working

Il lavoratore italiano di una società estera (USA) che si trasferisce in Italia per svolgere l'attività lavorativa in smart working in modo continuativo può accedere al regime impatriati, in quanto la norma agevolativa non richiede che l'attività sia svolta per un'impresa operante sul territorio dello Stato.

Risposta n. 616 del 20 settembre 2021

Regime agevolativo per i pensionati esteri

Il contribuente residente negli Stati Uniti che percepisce prima del raggiungimento dell'età pensionabile delle somme pensionistiche relative all'adesione al programma di previdenza complementare SEPP (*Substantial Equal Periodic Payment*) può accedere al regime agevolato, in quanto la prestazione ha finalità previdenziale ed è inquadrabile, dunque, nell'ambito applicativo dell'art. 49, comma 2, lett. a), del TUIR.

Risposta n. 621 del 23 settembre 2021

Lavoratori impatriati trasferiti in Italia in smart working

Il dipendente olandese assunto presso la multinazionale italiana che nel 2020 ha lavorato in smart working dall'Olanda non può fruire del regime per i lavoratori impatriati, in questo i redditi non sono stati prodotti in Italia e l'attività è stata prestata prevalentemente all'estero.

Risposta n. 683 del 7 ottobre 2021

Lavoratori impatriati e discontinuità lavorativa

Il lavoratore che si è trasferito in Italia al termine del distacco all'estero non può fruire del regime degli impatriati se non è riscontrabile una effettiva discontinuità lavorativa rispetto alla precedente attività esercitata in Italia prima del distacco.

Risposta n. 703 del 12 ottobre 2021

Lavoratori impatriati ed estensione dell'agevolazione

Il contribuente, che dal periodo d'imposta 2019 fruisce del regime fiscale di favore per i lavoratori impatriati non può estendere i tempi dell'agevolazione da quest'anno, in cui l'ultima figlia minore è diventata maggiorenne. La prosecuzione del beneficio per ulteriori cinque periodi d'imposta può essere percorsa solo allo scadere del quinquennio agevolato, sempre se ricorrono le condizioni di legge.

PREMI DI PRODUTTIVITÀ E WELFARE AZIENDALE**Risposta n. 130 del 27 dicembre 2018**

Principi per l'erogazione del PdR agevolato

Caratteristiche necessarie per beneficiare della tassazione sostitutiva sono le seguenti: la variabilità del premio, intesa come incertezza nell'erogazione del PDR, e il risultato incrementale rispetto ad un periodo di riferimento; se gli obiettivi non sono alternativi l'incrementalità va verificata in relazione ad ogni singolo obiettivo.

Risposta n. 143 del 28 dicembre 2018

Mancata statuizione nell'accordo dei parametri di erogazione del Pdr

Se l'impresa ha definito nell'accordo gli obiettivi, senza indicare specificamente i parametri di riferimento utilizzabili ai fini della verifica dell'incremento, seppur tecnicamente non sia una soluzione conforme alla normativa, è comunque possibile accedere alla tassazione sostitutiva del 10% se nei fatti gli indici/obiettivi si dimostrano migliorati rispetto al periodo precedente e tale incremento sia misurabile oggettivamente.

Risposta n. 164 del 28 dicembre 2018*Cumulabilità bonus asilo nido e welfare*

Le agevolazioni previste dell'INPS e dal Testo Unico non sono cumulabili; pertanto, il dipendente che fruisce del *cd.* "Bonus" potrà chiedere il rimborso al datore di lavoro esclusivamente delle spese che ha effettivamente sostenuto, cioè al netto del contributo ricevuto.

Risposta n. 10 del 25 gennaio 2019*Categorie nel piano di welfare aziendale*

I servizi welfare erogati alla categoria dei "manager", costituita dall'amministratore unico e dal direttore di sala, concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente, in quanto:

- l'inquadramento della prestazione lavorativa dell'amministratore non è compatibile con la condizione di lavoratore subordinato alle dipendenze della società, poiché non vi è in tal caso l'assoggettamento al potere direttivo, di controllo e disciplinare, nonché per il contenuto sostanzialmente imprenditoriale dell'attività gestoria svolta dall'amministratore;
- per il direttore di sala, essendo rimasto l'unico componente della categoria "manager" individuata dalla società, l'assegnazione si configurerebbe come erogazione a titolo individuale ad personam.

Risposta n. 205 del 25 giugno 2019*Tempistica per la definizione dei parametri del premio*

I criteri di misurazione previsti dall'articolo 1, commi 182 e ss., della Legge 208/2015, devono essere determinati con ragionevole anticipo rispetto ad un'eventuale produttività futura non ancora realizzatasi; se gli obiettivi e i relativi indicatori sono individuati in prossimità della scadenza del termine del periodo di maturazione del premio di risultato, la norma agevolativa non può trovare applicazione.

Risposta n. 212 del 27 giugno 2019*Conversione del premio: momento impositivo e conviventi di fatto*

Il momento impositivo, ai fini della verifica della soglia dei 3.000 euro di premio agevolabile, è quello in cui il dipendente esercita l'opzione per sostituire il premio con i servizi welfare, indipendentemente dal successivo momento in cui tali servizi vengono effettivamente utilizzati. Il convivente di fatto non rientra nella nozione di "familiare", ai sensi dell'articolo 12 del Tuir, e pertanto non può fruire del regime di favore previsto dall'articolo 51 del Tuir.

Risposta n. 280 del 19 luglio 2019

Indicazione nella CU degli importi relativi ad abbonamenti ai trasporti pubblici

Il datore di lavoro deve indicare nella CU la quota parte dell'abbonamento che ha sostenuto per i dipendenti, riportandola nella sezione 4 "Rimborsi di beni e servizi non soggetti a tassazione – art. 51 del Tuir", con codice n. 40 (cfr. Istruzioni CU 2019).

La quota parte dell'abbonamento a carico del lavoratore dovrà, invece, essere riconosciuta come onere detraibile direttamente dal datore e riportata nella sezione "oneri detraibili" della CU.

Risposta n. 456 del 31 ottobre 2019

Tempistica per la definizione dei parametri del premio

I criteri di misurazione del premio devono essere determinati con ragionevole anticipo rispetto ad un'eventuale produttività futura non ancora realizzatasi, ossia in data antecedente rispetto all'inizio di maturazione della retribuzione incentivante (tale indicazione è stata in parte superata dalla risoluzione 36/E del 26 giugno 2020).

Risposta n. 519 del 12 dicembre 2019

Trattamento IVA dei buoni welfare

Ai fini della qualificazione di un buono corrispettivo come monouso o multiuso è necessario verificare se al momento dell'emissione del voucher è nota la disciplina IVA applicabile alla cessione del bene o alla prestazione del servizio indicato, con particolare riferimento:

- alla territorialità dell'operazione;
- alla natura, qualità e quantità;
- all'aliquota e al regime IVA applicabile.

Risposta n. 522 del 13 dicembre 2019

Welfare aziendale: trattamenti estetici e corsi di lingua

Se nella "categoria" degli amministratori della società, beneficiari di un piano di welfare, uno solo di essi percepisce una retribuzione monetaria mentre i due restanti svolgono l'incarico a titolo gratuito, per questi ultimi il regime di esenzione dal reddito di lavoro dipendente previsto dall'articolo 51, commi 2 e 3, del Tuir non può trovare applicazione. I trattamenti estetici presso centri specializzati non rientrano nelle opere e servizi previsti dall'articolo 51, comma 2, lettera f) del Tuir.

I rimborsi per i corsi di lingua a favore dei familiari dei lavoratori effettuati al di fuori dal circuito scolastico sono agevolabili, ai sensi della successiva lettera f-bis).

Risposta n. 10 del 23 gennaio 2020*Detraibilità dell'IVA sui servizi welfare*

Se i voucher welfare recano l'obbligo di essere accettati come corrispettivo per la fruizione dei beni e dei servizi in essi indicati, sono qualificabili come "buoni corrispettivo", ai sensi dell'articolo 6-bis del DPR 633/1972.

La detrazione dell'IVA da parte della società, relativa all'acquisto del bene o servizio per il proprio dipendente, è soggetta alla valutazione dell'inerenza dell'operazione all'attività d'impresa.

Risposta n. 338 del 10 settembre 2020*Detraibilità dell'IVA sui servizi welfare*

L'IVA sui servizi welfare è indetraibile, in quanto non è ravvisabile un nesso diretto e immediato tra le operazioni di acquisto "a monte" dei suddetti servizi e le operazioni effettuate a "valle", che conferiscono il diritto alla detrazione.

I servizi di welfare aziendale, i cui costi sono di fatto ribaltati dal mandatario al mandante, essendo utilizzati per l'erogazione gratuita dei benefit a favore dei lavoratori dipendenti - operazione altresì esclusa dal campo di applicazione dell'IVA, per le fattispecie riconducibili tra le casistiche individuate dall'articolo 3, comma 3, del DPR n. 633/1972 - non configurano elementi costitutivi del prezzo di vendita delle operazioni a valle poste dal mandante.

Risposta n. 550 del 17 novembre 2020*Momento di sottoscrizione dell'accordo aziendale*

I criteri di misurazione devono essere determinati con ragionevole anticipo rispetto ad un'eventuale produttività futura non ancora realizzatasi. Tale valutazione è rimessa al sostituto d'imposta, poiché sola la società dispone degli strumenti di analisi e indicatori affidabili atti a valutare l'andamento dei risultati economici conseguiti, al fine di ricavarne proiezioni con risultati attendibili.

Risposta n. 176 del 16 marzo 2021*Premi di produttività e accordi territoriali*

È possibilità di applicare l'imposta sostitutiva del 10% (prevista dalla Legge n. 208/2015) ai premi da erogare ai dipendenti in virtù di un contratto collettivo aziendale stipulato con le articolazioni territoriali delle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale, seppur esterne all'azienda. Pertanto, il beneficio è applicabile anche nel caso la società non annovera al proprio interno rappresentanze sindacali aziendali, non è iscritta ad alcuna associazione di categoria datoriale e non può far riferimento ad un contratto collettivo territoriale cui poter aderire.

Risposta n. 270 del 20 aprile 2021*Proroga dell'accordo aziendale*

La proroga annuale dell'accordo aziendale sul premio di risultato, che rispetto all'anno precedente modifica esclusivamente il periodo di maturazione, mantenendo inalterati i

criteri di misurazione dell'obiettivo incrementale, è coerente con il regime agevolativo previsto dalla Legge 208/2015.

Risposta n. 311 del 30 aprile 2021

Borse di studio e risultati di eccellenza

Le borse di studio da erogare ai familiari dei dipendenti, corrisposte in base alla mera iscrizione e frequenza scolastica e non finalizzate né al rimborso della retta né a premiare studenti che raggiungono livelli di eccellenza, non possono rientrare nel regime di non imponibilità previsto dall'articolo 51, comma 2, lett. f-bis), del TUIR.

Settore Fisco e Diritto d'Impresa

Il Settore Fisco e Diritto d'Impresa di Assolombarda concorre alla definizione delle posizioni dell'Associazione relativamente alle materie di diritto tributario e legale, fornisce assistenza alle imprese e rappresenta gli interessi imprenditoriali nelle sedi competenti.

Grazie ad un'azione sistematica di informazione consente agli associati di stare al passo con l'evoluzione del quadro normativo, di disporre delle indicazioni necessarie al rispetto degli adempimenti e di compiere scelte gestionali corrette.

Organico del Settore

GUIDO MARZORATI

Direttore del Settore

guido.marzorati@assolombarda.it

FRANCESCA AFFINI

francesca.affini@assolombarda.it

MARTA CASTELLI

marta.castelli@assolombarda.it

ALBERTO COLLI

alberto.colli@assolombarda.it

MASSIMO CORTESE

massimo.cortese@assolombarda.it

CARMEN GIUGNO

carmen.giugno@assolombarda.it

MARCO MASSENZ

marco.massenz@assolombarda.it

DOMENICO MISCIOSCIA

domenico.miscioscia@assolombarda.it

PAOLA MONFRINI

paola.monfrini@assolombarda.it

ARMANDO PRIOLO

armando.priolo@assolombarda.it

ELENA TIBERIO

elena.tiberio@assolombarda.it

ANGELO VENTIMIGLIA

angelo.ventimiglia@assolombarda.it

La segreteria

CATERINA DELON – PATRIZIA DAMATO

 02.58370.308 - 02.58370.267

 *fisc@assolombarda.it*

*Iscriviti alla newsletter per conoscere le novità normative e interpretative, le scadenze, gli incontri informativi e le notizie pubblicate sul sito. **(Link)***

Elenco Dispense pubblicate

- “Collocamento mirato: L. 68/99” N° 01/2020
- “Il contratto di apprendistato” N° 02/2020
- “Il controllo a distanza” N° 03/2020
- “Il diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali” N° 04/2020
- “Licenziamenti collettivi” N° 05/2020
- “I numeri per le risorse umane” N° 06/2020
- “Sistema di Gestione Integrato: valore aggiunto per l’ecosistema aziendale” N° 07/2020
- “Il reddito di lavoro dipendente” N° 08/2020
- “Fiscalità delle auto aziendali” N° 01/2021
- “Prescrizione e decadenza nel diritto del lavoro” N° 02/2021
- “Il licenziamento per scarso rendimento” N° 03/2021
- “Le clausole sociali della contrattazione collettiva” N° 04/2021
- “I Comitati Aziendali Europei” N° 05/2021
- “La mobilità internazionale del personale” N° 06/2021
- “Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria” N° 07/2021
- “Il premio di risultato” N° 08/2021
- “Dallo smart working nuovi scenari per le sedi aziendali” N° 09/2021
- “Competitività e Reputazione: quale ruolo gioca la Qualità?” N° 10/2021

www.assolombarda.it
www.genioimpresa.it

