

Circolare 42/2024

Verona – maggio 2024

BENEFIT OFFERTI AI DIPENDENTI NELL'AMBITO DI UN PIANO WELFARE AZIENDALE ATTRAVERSO L'UTILIZZO DI UN'APPLICAZIONE INFORMATICA

In un'ottica di promozione di servizi di mobilità sostenibile da offrire ai lavoratori per la percorrenza del tragitto casa-lavoro-casa dei lavoratori, le aziende possono, all'interno di un piano di *welfare* aziendale, realizzare un'applicazione dedicata (APP) per accedere ai suddetti servizi. In particolare, i servizi di mobilità sostenibile a cui potranno accedere i dipendenti saranno:

- *car sharing* relativamente all'uso di soli veicoli con motore elettrico,
- ricarica elettrica di autovetture e autoveicoli;
- *bike-sharing*;
- *scooter-sharing* relativamente all'uso di soli veicoli con motore elettrico;
- monopattino elettrico;
- utilizzo dei mezzi di trasporto pubblico locale.

I suddetti servizi, **destinati alla generalità o a categorie di dipendenti**, consentiranno di ottimizzare e ridurre, in termini di sostenibilità ambientale e di maggior sicurezza stradale, i costi sociali (minori costi ambientali, minori congestioni stradali, etc.) e i costi individuali di trasporto relativi al tragitto casa-lavoro-casa, promuovendo comportamenti responsabili dei dipendenti verso l'ambiente e verso l'utilizzo delle risorse. Stante le finalità infra descritte è stato posto un quesito all'Agenzia delle entrate ovvero se l'utilizzazione dei servizi di mobilità elencati e l'utilizzo dell'APP possa rientrare tra le iniziative di *welfare* aziendale escluse da imposizione fiscale ai sensi articolo 51, comma 2, lettera f), Tuir. I tecnici dell'Agenzia delle entrate, con risposta a interpello n. 74/E/2024, ritengono che i servizi offerti rispondendo alle finalità di "utilità sociale" possano beneficiare della non imponibilità fiscale e contributiva ai sensi della normativa vigente.

L'articolo 51, comma 1, Tuir prevede che costituiscono reddito di lavoro dipendente *"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"*.

Tale disposizione include nel reddito di lavoro dipendente tutte le somme e i valori che il dipendente percepisce in relazione al rapporto di lavoro (c.d. *"principio di onnicomprensività"*), salve le tassative deroghe contenute nei successivi commi del medesimo articolo 51, Tuir. In particolare, il comma 2, lettera f), prevede che non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente *"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"*. Il richiamato articolo 100, Tuir, rubricato *"Oneri di utilità sociale"*, stabilisce che *"Le spese relative ad opere o servizi utilizzabili dalla generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti volontariamente sostenute per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, sono deducibili per un ammontare complessivo non superiore al 5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei*

redditi". In relazione all'ambito di operatività della citata lettera f), in via di prassi è stato più volte precisato che, affinché si determini l'esclusione dalla formazione del reddito di lavoro dipendente, devono verificarsi congiuntamente le seguenti condizioni:

- le opere e i servizi devono essere messi a disposizione della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti;
- le opere e i servizi devono riguardare esclusivamente erogazioni in natura e non erogazioni sostitutive in denaro;
- le opere e i servizi devono perseguire specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto di cui all'articolo 100, comma 1, Tuir.

Le opere e i servizi contemplati dalla norma possono essere messi direttamente a disposizione dal datore di lavoro o da parte di strutture esterne all'azienda, a condizione che il dipendente resti estraneo al rapporto economico che intercorre tra l'azienda e il terzo erogatore del servizio.

Fatta questa premessa l'Agenzia precisa che nell'ipotesi di erogazione di servizi di mobilità sostenibile offerti tramite APP ai dipendenti, visto che i suddetti servizi saranno disponibili solo in favore di coloro che non abbiano già l'assegnazione in uso promiscuo di una autovettura a titolo di *fringe benefit*, i servizi relativi allo *sharing* e al monopattino elettrico per il tragitto casa-lavoro-casa saranno consentiti solo nei casi in cui la sede di lavoro sia in luoghi che consentano il riutilizzo del mezzo di trasporto da parte di altre persone, così da garantire l'effettiva condivisione dell'uso di tali mezzi in funzione della riduzione dei costi sociali del trasporto e che non sarà previsto il rimborso di spese sostenute direttamente dal dipendente, non vi sarà formazione di reddito imponibile in capo al dipendente.

Distinti saluti.

Come di consueto, lo Studio Bonesi & Zancanella è a Vostra disposizione per qualsiasi chiarimento si rendesse necessario in merito a quanto comunicato