LUISS Guido Carli
LIBERA UNIVERSITÀ INTERNAZIONALE DEGLI STUDI SOCIALI

Dipartimento di Impresa e Management

Cattedra di Diritto tributario (corso progredito)

Profili fiscali del reddito di lavoro dipendente.

Le novità in materia di welfare aziendale e premi di risultato nell'ambito della L.208/2015 e della L.232/2016.

RELATORE
Ch.mo Prof.
Fabio Marchetti

CANDIDATO
Martina Forte
Matr. N. 662461

CORRELATORE
Ch.mo Prof.
Giuseppe Napoli

ANNO ACCADEMICO 2015/2016

INDICE

Introduzione. 4
CAPITOLO 1 IL SISTEMA TRIBUTARIO ITALIANO. 8
1. CENNI STORICI. 8
2. Definizioni e classificazioni. 19
2.1. ll reddito. 19
2.2. Imposte e tasse. 21
3. Il sistema tributario attuale. 23
3.1. Principi e norme fondamentali. 23
3.2. Il sistema delle imposte in Italia. 26
3.3. Le imposte sui consumi: iva e accise. 27
3.4. L'Irap. 28
3.5. Le imposte sui redditi: Irpef ed Ires. 29
3.6. alcuni dati di sintesi. 31
CAPITOLO 2 L'IMPOSTA SUL REDDITO DELLE PERSONE FISICHE. 35
1. Natura e presupposto dell'Irpef. 35
2. I soggetti passivi dell'imposta. 36
3. Le categorie reddituali. 39
3.1 I redditi fondiari. 39
3.2 I redditi di capitale. 41
3.3 I redditi di lavoro dipendente e assimilati. (rinvio). 43
3.4 I redditi di lavoro autonomo. 45
3.5 Redditi d'impresa. 46
3.6. I redditi diversi. 47
4. Calcolo della base imponibile e dell'imposta. 50
4.1. Calcolo del reddito imponibile netto. 50
4.2 calcolo dell'imposta lorda, netta e da versare. 52
4.3 Le addizionali regionali e comunali. 55
4.4. schema riassuntivo per il calcolo Irpef. 56
5. La tassazione separata e le imposte sostitutive in ambito Irpef. 57
CAPITOLO 3 I REDDITI DI LAVORO DIPENDENTE. 61
1. Cenni introduttivi: definizioni civilistiche e tributarie a confronto. 61
2. I redditi di lavoro dipendente: disciplina generale. 65

2.1. Le componenti del reddito di lavoro dipendente e il principio di omnicomprensività. 65
2.1.1 Cenni sul concetto di retribuzione. 68
2.2. Il lavoro a domicilio. 70
2.3. Il principio di cassa. 71
3. Le Regole per la determinazione della base imponibile: l'articolo 51 Tuir. 72
3.1. Le componenti reddituali escluse dal calcolo della base imponibile: il II comma dell'art.51 Tuir. 72
3.1.1. Contributi previdenziali, assistenziali e sanitari. 74
3.1.2 La somministrazione di vitto, le mense e le indennità sostitutive. 76
3.1.3. I servizi di trasporto concessi ai dipendenti. 83
3.1.4 I compensi reversibili. 84
3.1.5 I servizi di "utilità sociale" concessi ai dipendenti (rinvio). 85
3.1.6 Le azioni offerte alla generalità dei dipendenti. 88
3.1.7 Oneri deducibili trattenuti dal datore di lavoro. 94
3.1.8 Le Altre fattispecie escluse dal calcolo della base imponibile del reddito di lavoro dipendente. 96
3.2. La valorizzazione e l'imponibilità dei Compensi in natura "fringe benefits". 97
3.2.1. Regole particolari per la determinazione del valore di alcune componenti retributive. 100
3.3. L'imponibilità delle indennità di trasferta. 106
3.4. Le indennità di trasferimento. 109
3.5. Gli assegni di sede ed altri emolumenti percepiti per attività prestate all'estero. 110
3.6. Redditi di lavoro dipendente prestato all'estero. 111
3.7. Il nono comma dell'art.51 Tuir: la rivalutazione degli importi di cui all'art.51. 115
4. Il calcolo della base imponibile e la determinazione dell'imposta. 116
4.1. La determinazione dell'imposta lorda. 118
4.2. le detrazioni e l'imposta netta. 122
5. Le addizionali regionali e comunali all'Irpef. 125
6. Misure per la riduzione del cuneo fiscale: il c.d. "bonus Renzi". 126
7. La tassazione separata: il trattamento di fine rapporto e degli emolumenti arretrati. 132
7.1. Il Trattamento di fine rapporto: definizione e modalità di tassazione. 133
7.1.1. L'esclusione del TFR dalla tassazione separata 137
7.2 La tassazione separata degli emolumenti arretrati 138

CAPITOLO 4. NOVITÀ FISCALI IN MATERIA DI WELFARE AZIENDALE E PREMI DI RISULTATO: LE DISPOSIZIONI CONTENUTE NELL'AMBITO DELLA "LEGGE DI STABILITÀ PER IL 2016" E NELLA "LEGGE DI BILANCIO 2017". 141
1. Il fenomeno del welfare aziendale: definizione, caratteristiche e ambito di utilizzo. 141
2. Le novità contenute nell'ambito l.208/2015: la detassazione del welfare aziendale e dei premi di risultato. 145
2.1 Le modifiche e le innovazioni apportate all'Art.51 Tuir: il comma 190 della l.208/2015 145
2.1.1. I servizi con finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sanitaria o culto: Le innovazioni apportate alla lettera F, II comma, art.51 Tuir. 146
2.1.2. I servizi per l'educazione e l'istruzione dei familiari ex art.12 Tuir: Le modifiche alla lett.F-bis, II comma, art.51 Tuir. 151
2.1.3. I servizi per la cura e l'assistenza a favore di familiari anziani o non autosufficienti: la nuova lettera F-ter, II comma, art.51 Tuir. 155
2.1.4. Servizi di welfare aziendale erogati tramite l'utilizzo di documenti di legittimazione: il nuovo comma 3-Bis, art.51 Tuir. 158
2.2. La tassazione sostitutiva dei premi di risultato. 159
2.2.1. I Profili oggettivi dell'agevolazione e la contrattazione di secondo livello. 162
2.2.2. Profili soggettivi dell'agevolazione. 165
2.3. La partecipazione agli utili dell'impresa. 169
2.4 L'opzione per il welfare: comma 184 L.208/2015. 170
3. Le novità contenute nell'ambito della L.232/2016. 176
3.1. Le modifiche per i premi di produttività 176
3.2. Le novità per il c.d. "welfare sostitutivo". 177
3.3. Le modifiche apportate al II comma dell'art.51 Tuir. 179
4. Focus operativo e considerazioni conclusive. 180
Conclusione. 187
Bibliografia 192
Principali fonti normative, regolamentari e interpretative. 198
Sitografia. 205

INTRODUZIONE.

L'obiettivo del presente elaborato e quello di analizzare i profili fiscali del reddito di lavoro dipendente, anche alla luce delle recenti novità apportate dalle ultime due leggi di finanza pubblica: L.208/2015 e L.232/2016.

Al fine di fornire un quadro completo per una compiuta definizione e analisi del fenomeno reddituale in oggetto, lo studio verrà condotto seguendo uno schema piramidale: in primis verrà analizzato il sistema tributario nel suo complesso, di seguito verranno esposti i caratteri peculiari del imposta sul reddito delle persone fisiche , per poi giungere ad una completa e approfondita analisi della fattispecie del reddito di lavoro dipendente, ponendo una particolare attenzione ai temi riguardanti la fiscalità del welfare (aziendale) e dei premi di risultato recentemente innovata.

A tal scopo, l'elaborato si divide in due parti principali. Come accennato, una parte introduttiva, composta dai primi due capitoli, si occupa di definire le caratteristiche del sistema tributario italiano e dell'imposta sul reddito delle persone fisiche. In particolare, nel primo capitolo lo studio del sistema tributario viene condotto attraverso diversi punti di vista: in primo luogo, viene effettuata un'analisi storica che mette in luce il processo di formazione del sistema tributario dall'unità del paese ad oggi; inoltre, vengono evidenziate le principali definizioni utili alla comprensione dei principali istituti tipici di un sistema tributario e vengono analizzati i principi e le norme fondamentali su cui si basa il sistema italiano; in fine, l'analisi si concentra sulle caratteristiche delle principali imposte che caratterizzano il nostro sistema di tassazione.

L'analisi del secondo capitolo si concentra, invece, sui caratteri peculiari dell'imposta sul reddito delle persone fisiche (Irpef). Tale studio, ai fini di questo elaborato risulta opportuno per due principali ordini di motivi: in primo luogo, per motivi legati alla natura della categoria del reddito di lavoro dipendente, il quale rappresenta uno dei sei presupposti impositivi dell'imposta in oggetto; in secondo luogo, per l'importanza storica e attuale che essa riveste nell'ambito del sistema fiscale italiano. Tale imposta, infatti, è stata la prima ad essere progettata attenendosi al principio personalità e a quello di progressività introdotto nel nostro sistema normativo nell'ambito dell'Art.53 della Costituzione; inoltre, come si potrà costatare durante la lettura dell'elaborato, essa rappresenta ad oggi la principale fonte di entrate tributarie per il bilancio dello stato. Lo studio, , dunque, si concentra sull'analisi del funzionamento dell'imposta in oggetto con particolare riguardo: all'individuazione dei soggetti passivi, alla definizione delle sei categorie reddituali che ne rappresentano i presupposti impositivi, al calcolo della base imponibile complessiva e della conseguente imposta da applicare, e, in fine agli istituti propri dell'Irpef che permetto di derogare al principio di progressività, attraverso l'applicazione di diverse modalità di tassazione: imposizione sostitutiva e tassazione separata di alcune componenti reddituali.

La seconda parte dell'elaborato si apre con il terzo capitolo, il quale ha l'obiettivo di analizzare i profili fiscali e i caratteri peculiari propri del reddito di lavoro dipendente. Tale fattispecie, la cui disciplina fiscale è contenuta, per larga parte, negli articoli 49 e 51 del D.P.R.917 del 1986, nasce dalla divisione della più ampia categoria dei "redditi da lavoro" che è stata suddivisa in redditi derivanti dal lavoro dipendente e redditi derivanti dal lavoro autonomo. A tal proposito, il capitolo si apre con la definizione civilistica dell'istituto del lavoro dipendente, il quale viene definito sia facendo riferimento ai caratteri propri, sia in contrapposizione, appunto, con l'istituto del lavoro autonomo, ai fini di una completa definizione della fonte produttiva da cui origina la fattispecie reddituale in oggetto. L'analisi si concentra poi sulla definizione fiscale di tale fenomeno contenuta, in prima battuta, nell'ambito dell'articolo 49 del D.P.R.917/1986, che ne traccia i confini generali e compie delle presunzioni legali assolute al fine di equiparare a tale reddito talune fattispecie. In tal modo, ai redditi derivanti da un rapporto che ha per oggetto lo svolgimento di una prestazione lavorativa alle dipendenze di altri, si aggiungono fattispecie quali le pensioni ed altre somme erogate dal datore di lavoro a seguito di condanne giudiziarie. . L'analisi si concentra poi sui principi generali e sui criteri che regolano la formazione della base imponibile del reddito di lavoro dipendente, la quale rientra, per larga parte, a far parte del meccanismo di tassazione progressiva dell'Irpef. Ci si concentra sull'analisi dell'intero articolo 51 del D.P.R.917 del 1986, il quale nel primo comma regola i principi e i criteri di determinazione della base imponibile della categoria reddituale in oggetto e, nei commi successivi disciplina le deroghe a tali principi e diverse modalità di valorizzazione di talune componenti reddituali tipiche. A tal proposito, si definisce e analizza il principio cardine che regola la determinazione del reddito in analisi, costituito dal c.d. "principio di omnicomprensività", in base al quale, devono essere ricompresi nella categorie reddituale in oggetto, tutte le somme e i valori percepiti in relazione al rapporto di lavoro. Non è dunque solo la retribuzione, intesa quale corrispettivo dovuto dal datore di lavoro a compenso della prestazione offerta dal lavoratore a costituire reddito, ma anche eventuali rimborsi o erogazioni liberali sia in denaro che in natura. Si evidenzia, già a questo punto dell'analisi la peculiarità più caratteristica di questa categoria reddituale: l'impossibilità di scomputare in modo analitico dalla base imponibile del reddito, i costi di produzione dello stesso, fuori dalla disciplina dettata dai commi successivi al primo dell'articolo 51 del D.P.R.917 del 1986; come invece è possibile nella determinazione del reddito di lavoro autonomo o di quello d'impresa. Verrà fatto cenno alle motivazioni che hanno portato il legislatore tributario ad escludere tale possibilità e verranno analizzati approfonditamente i restanti commi dell'articolo 51 del D.P.R.917/ del 1986, i quali si riferiscono: all'esclusione di alcune particolari fattispecie dal calcolo della base imponibile, alla valorizzazione dei beni in natura corrisposti al lavoratore, alla forfetizzazione del valore di alcuni servizi offerti dal datore di lavoro e di alcune somme corrisposte. Lo studio, indaga

poi le modalità di calcolo delle detrazioni e dell'imposta dovuta sul reddito in oggetto facendo cenno alle peculiari modalità di tassazione di tale reddito che avviene tramite l'intervento del datore di lavoro, il quale agisce in qualità di sostituto d'imposta, trattenendo le imposte dovute direttamente dalla retribuzione (lorda) del lavoratore. . Il capitolo si conclude con l'analisi di due istituti che agiscono indirettamente sul calcolo della base imponibile descritta in precedenza. In particolare, lo studio si occupa di analizzare una misura governativa, inserita in via sperimentale nel nostro sistema dal 2014 e strutturalizzata nel 2015, che ha l'obiettivo di ridurre il cuneo fiscale, inteso quale incidenza percentuale del carico fiscale e contributivo sulla retribuzione, attraverso l'aumento del potere d'acquisto dei lavoratori, il quale "sarebbe possibile" attraverso l'erogazione di un "bonus" monetario in aggiunta alla retribuzione dei dipendenti che facciano parte di alcune fasce reddituali. Il secondo istituto, attiene alla diversa modalità di tassazione di due specifiche componenti reddituali tipiche del lavoro dipendente. Vengono analizzate in questo senso le modalità di tassazione separata del trattamento di fine rapporto e degli emolumenti arretrati, le quali in ragione della natura peculiare di tali fattispecie ne provocano la fuoriuscita dalla progressività dell'Irpef.

L'elaborato si chiude con un quarto capitolo che si pone l'obiettivo di analizzare le novità fiscali riguardanti il reddito di lavoro dipendente contenute nell'ambito della "legge di stabilità per il 2016" e della "legge di bilancio per il 2017"[1]. Si tratta di due principali interventi normativi che mirano all'aumento del potere d'acquisto dei lavoratori e all'incremento della produttività delle organizzazioni attraverso la defiscalizzazione (per i lavoratori) e l'abbattimento del costo (per le organizzazioni datrici di lavoro) di alcune politiche retributive che se ben strutturate possono risultare strategiche. Per quanto attiene all'argomento cardine di questo lavoro, si tratta della defiscalizzazione di alcuni beni e servizi, volti ad aumentare il benessere (in senso lato) dei lavoratori c.d. "servizi di welfare aziendale" e all'abbattimento parziale del carico fiscale sulla retribuzione premiale percepita. A tal proposito, si analizza il ruolo del welfare aziendale nell'ambito delle organizzazioni e la sua funzione di "traino", insieme ad altre politiche strategiche, per la produttività delle organizzazioni che investono in tale tipologia di servizi; vengono di seguito analizzate le innovazioni fiscali che hanno riportato al centro del dibattito (politico, delle organizzazioni e dei sindacati) l'importanza dell'erogazione ai lavoratori di servizi nuovi o innovati rivolti alla loro sfera sociale e familiare. L'analisi si concentra poi sulle misure rivolte alla detassazione parziale dei premi di risultato, le quali sono state riprogettate partendo dalle misure sperimentali in vigore nel nostro paese dal 2008 al 2015. In seguito, lo studio si concentra su una disposizione agevolativa che permette la completa detassazione dei premi di

[1] Rispettivamente L.208/2015 e L.232/2016.

risultato, attraverso la loro conversione, ad alcune condizioni, in servizi di welfare aziendale evidenziando il forte legame che esiste tra la retribuzione premiale e l'erogazione dei servizi di welfare aziendale, entrambi innovati nell'ambito della L.208/2015 e nella L.232/2016 e analizzando i punti critici che caratterizzano l'esercizio di opzione da parte del lavoratore per tale agevolazione fiscale. L'elaborato si conclude con un'analisi delle misure innovative e con un focus sulla realtà operativa, nel quale si evidenzia la reazione delle organizzazioni nel primo anno di validità delle agevolazioni analizzate.

CAPITOLO 1. IL SISTEMA TRIBUTARIO ITALIANO.

L'obiettivo di questo capitolo è quello di compiere una breve analisi, attraverso diversi punti di vista, del sistema tributario italiano. Si ritiene, infatti, che tale analisi sia un elemento imprescindibile ai fini della trattazione dell'argomento principale di questo elaborato: i profili di tassazione *del reddito di lavoro dipendente e, successivamente, delle novità apportate dagli ultimi provvedimenti strutturali in materia*[2]. Dato che il reddito di lavoro dipendente si pone tra i presupposti impositivi dell'*imposta sul reddito delle persone fisiche* (di seguito Irpef), tale categoria reddituale ha bisogno di essere inquadrata e definita nell'ambito del sistema tributario italiano (argomento di questo capitolo) e nell'ambito dell'imposta di cui costituisce uno degli elementi basilari (argomento del capitolo successivo). Dopo una breve illustrazione della storia del nostro sistema tributario, si procederà dunque all'esplicazione di alcuni concetti chiave utili allo studio del diritto tributario. Verrà in seguito descritto il sistema tributario attuale e le sue funzioni. Il capitolo si concluderà con una sintetica analisi delle imposte principali che caratterizzano il sistema tributario italiano attuale.

1. CENNI STORICI.

La vera e propria storia del sistema tributario italiano ha inizio nel 1861 con l'unità d'Italia. Il sistema tributario dell'epoca si fondava su una varia gamma di legislazioni degli stati preunitari e in particolare sulla legislazione piemontese. La difficoltà degli anni che seguirono l'unità del paese fu quella di riuscire a trovare un giusto equilibrio per un graduale cambiamento dell'assetto giuridico-fiscale. Si trovarono, infatti, a convivere in un unico regno stati con condizioni economico-sociali completamente diverse e spesso divergenti tra loro. Nacque così l'esigenza di unificare i diversi sistemi tributari al fine di rendere la tassazione omogenea in tutto il regno. Venne perciò istituito un corpus di norme transitorie che mirava Da un lato a dare un'unica direzione al sistema tributario, e dall'altro tentava di garantire il mantenimento, seppur temporaneo, delle legislazioni preesistenti.

La Principale esigenza a cui i primi governi fecero fronte fu quella di eliminare tutti i tributi che confliggevano con l'esistenza di un unico stato nazionale[3]. Nonostante le forti divergenze presenti nelle legislazioni dei vari stati preunitari, in esse possiamo ritrovare una comune matrice dettata dall'influenza francese. Ad esempio si può ritrovare un'affinità nelle imposte sugli affari quali: imposta di registro, sulle successioni ecc., che, non a caso, furono le prime ad essere regolate a

[2] Legge n.208/2015 e legge n.232/2016.
[3] Boria P., *Il sistema tributario,* Utet giuridica, 2008, p.32.

livello nazionale[4]. Un altro provvedimento adottato dal governo post unitario fu quello di abolire i dazi e le tariffe doganali tra i vari stati in cui il regno D'Italia era precedentemente diviso. Nacque così il libero scambio in tutto il paese con l'applicazione dell'unica tariffa utilizzata nel Regno di Sardegna. Sul fronte delle imposte dirette accanto all'imposta fondiaria, la quale presentò numerosi problemi di armonizzazione a causa delle forti divergenze tra le legislazioni preunitarie, fu istituita l'imposta sulla ricchezza mobile con la l.1830 del 14 luglio 1864. La nuova imposta sulla ricchezza mobile si basava sulla dichiarazione dei redditi che ogni cittadino doveva presentare presso il comune di residenza. Tale imposta segnò il primo punto di rottura con la legislazione sabauda, secondo la quale il reddito dei cittadini maggiorenni era presunto sulla base del valore di locazione dell'abitazione[5]. Merito dell'imposta sulla ricchezza mobile fu quello di aver introdotto nella legislazione italiana il concetto di reddito prodotto[6]. Tale imposta si configurava come residuale rispetto all'imposta fondiaria, poiché colpiva tutti i redditi non derivanti da terreni o fabbricati presentando, peraltro, vari problemi logici a causa del confine tra le due categorie di redditi che, in base all'assetto legislativo vigente, non era spesso immediatamente individuabile[7]. Con la l.2136 del 1865 si provvide inoltre a scomporre l'imposta fondiaria in due componenti: l'imposta sul reddito dei terreni e l'imposta sul reddito dei fabbricati.
Un'ulteriore categoria di imposte che fu

Introdotta con il passare del tempo nell'Italia unita era rappresentata dalle imposte sui consumi, le quali rivestivano un ruolo rilevante a livello quantitativo. Si trattava di imposte di vario genere classificabili in due categorie principali: dazi e gabelle. I dazi erano applicati alle importazioni e si basavano su un insieme di tariffe che si applicavano alle diverse tipologie di merci in entrata. Nelle gabelle, invece, rientravano le imposte di fabbricazione che colpivano indirettamente i consumi[8]: si fa riferimento ad esempio alla tassa sul macinato, sulla birra e acque gasate, su polveri ed altre materie esplosive, sullo zucchero ecc.

Per riassumere, dunque, il sistema tributario post-unitario si basava su tre principali imposte dirette (imposta sui terreni, sui fabbricati e sulla ricchezza mobile) e su un nutrito insieme di imposte

[4] Boria P., Il sistema tributario, cit.
[5] Chini L., Le riforme del sistema fiscale nell'Italia "una dall'Alpi al mar", 16/03/2011: http://www.fiscooggi.it/attualita/articolo/riforme-del-sistema-fiscale-nell-italia-dall-alpi-al-mar
[6] Per la definizione di reddito prodotto si veda il paragrafo successivo.
[7] fino al 1923 anche il reddito di fabbricati costruiti come strumentali o accessori all'attività d'impresa erano sottoposti all'imposta sui fabbricati. Con il r.d.3069 del 30/12/1923 vennero sottoposti all'imposta sulla ricchezza mobile i redditi di fabbricati strumentali ad attività industriali o manifatturiere e contribuirono ad alimentare la categoria B "profitti derivanti da industrie o commerci". Si trattava tuttavia soltanto dei fabbricati costruiti specificamente per attività di industria o commercio che non potevano subire cambi di destinazione d'uso.
[8] Boria p., Il sistema tributario, cit.

indirette le cui componenti più importanti erano rappresentate dalle imposte sugli affari e da quelle sui consumi. La presenza di dazi all'importazione tal volta molto rilevanti, oltre che un'eredità delle esperienze preunitarie, erano frutto della politica protezionista che lo stato mise in campo, nei primi anni dell'unità, ma anche in periodi successivi, per aiutare lo sviluppo dell'industria italiana e arginare le situazioni di crisi. Le ingenti risorse economiche richieste dalla partecipazione della nazione al primo conflitto mondiale fecero risultare il sistema tributario italiano inadeguato. Esso era di fatto ancora imperniato sul complesso di leggi emanato tra il 1864 e il 1865 ed evidenziava un forte squilibrio tra imposte indirette e dirette, le quali erano ancora costituite da soli tre tributi basati su un sistema d'imposizione reale e proporzionale[9]. Poco dopo la fine del primo conflitto mondiale, fu presentato dal ministro delle finanze in carica nel 1919, Filippo Meda, un progetto di riforma che tra gli obiettivi principali annoverava un radicale riordinamento dell'imposizione diretta. Tale progetto prevedeva, avvicinandosi al modello dell'income tax inglese, la confluenza delle tre imposte dirette in un'unica imposta sui redditi denominata "imposta normale sull'entrata"; accanto a tale imposta, con funzione integrativa, fu ipotizzata l'istituzione di un'imposta complementare sul reddito delle persone fisiche e di un'imposta sul patrimonio dei contribuenti[10]. Tale progetto di riforma, oltre a rispondere alla crisi finanziaria post-bellica, quindi al bisogno di maggiori entrate nelle casse dello stato, era la risposta anche ai precedenti tentativi di riforma che già da tempo proponevano la riformulazione del sistema dell'imposizione diretta a favore di un'imposta generale sui redditi[11] e di un sistema fiscale che poggiasse su principi di personalità e progressività. Anche se il progetto Meda non fu mai portato a compimento, riveste una notevole importanza storica poiché su di esso si basarono tutte le successive riforme fiscali attuate nel ventennio fascista. La prima di queste riforme fu attuata nel 1923 dall'allora ministro delle finanze De Stefani. Innanzitutto, si procedette all'introduzione di un tributo di secondo grado con funzione integrativa e complementare rispetto alle imposte reali sul reddito: l'imposta complementare sul reddito. Tale imposta, già ipotizzata nel progetto Meda, aveva il compito di perequare il carico fiscale tramite l'introduzione di elementi di personalità e progressività nuovi al nostro sistema tributario[12]. La base imponibile dell'imposta complementare sui redditi era costituita dalla somma di tutti i singoli redditi assoggettati all'imposta fondiaria o sulla ricchezza mobile ed erano previste delle detrazioni per alcuni oneri specifici in base alla situazione familiare e personale del contribuente. Inoltre, l'imposta in parola era applicata in base ad una serie di

[9] http://www.finanze.it/opencms/it/il-dipartimento/fisco-e-storia/introduzione/
[10] Boria P., *Il sistema tributario,* cit. p.54.
[11] Ad es. progetto Scialoja (1867).
[12] D'amati, *Profilo giuridico dell'imposta complementare,* in "Dir. e prat. Trib." I, 1963, pp.430 ss.

aliquote progressive per incrementi di reddito. Se per un verso tale imposta era sostanzialmente dipendente dalle imposte reali sul reddito, poiché da esse traeva i dati utili al calcolo della base imponibile, per altro verso risultava essere un'imposta innovativa dotata di una propria autonomia date le sue caratteristiche improntate, seppur non compiutamente, ai principi di personalità e progressività. Connessa all'imposta complementare sul reddito fu l'imposta sul celibato introdotta nel 1926. Tale imposta colpiva tutti i soggetti maschi non sposati tra i 25 e i 65 anni e prevedeva una parte fissa commisurata all'età del soggetto e una parte integrativa di ammontare pari all'imposta complementare sui redditi. Con una serie di regi decreti del 30/12/1923 furono inoltre riformate le imposte sui trasferimenti come l'imposta di registro, di bollo e sulle successioni. Il risultato finale delle varie riforme delle imposte sugli affari fu la creazione di un sistema più articolato dovuto al maggiore grado di autonomia delle imposte di donazione e successione rispetto all'imposta di registro. Gli interventi di riforma in parola diedero vita ad un sistema tributario complementare ed integrato costituito da una rete di relazioni tra le varie imposte.

Data la forte crisi finanziaria del primo dopo guerra, si rivolse l'attenzione anche a manifestazioni di ricchezza che non erano mai state considerate: venne così introdotta la tassa generale di bollo sugli scambi commerciali. Si trattava di un'imposta che colpiva gli scambi commerciali e le prestazioni di servizi effettuati tra commercianti, industriali e gli acquisti effettuati presso i privati. Tale imposta presentava molti problemi di gestione e applicazione, venne perciò riformata e sostituita nel 1940 dall'imposta generale sull'entrata (IGE)[13]. Presupposto della nuova imposta erano i corrispettivi di merci e servizi a carattere commerciale in qualunque fase del loro ciclo produttivo o di commercializzazione; si trattava dunque di un'imposta omnifase su beni e servizi[14]. Dopo molti anni dal progetto Meda, in cui venne ipotizzata, con il r.d.1529 del 12/10/1939 venne introdotta nell'ordinamento tributario italiano l'imposta sul patrimonio. Tale imposta colpiva con aliquota dello 0,45 per mille il patrimonio presente sul territorio nazionale di tutti i soggetti. La base imponibile era determinata sui valori medi venali dei beni desunti dal commercio e, ai fini della sua determinazione, potevano essere utilizzati elementi già acquisiti per la dichiarazione e la liquidazione di altre imposte.

Il quadro delle riforme del primo dopo guerra era completato dal riordino dei dazi e delle imposte sui consumi. La situazione che risultava all'inizio della seconda guerra mondiale, pur se più volte revisionata, si presentava sostanzialmente immutata. Per quanto riguarda l'imposizione diretta, essa era essenzialmente ancora basata sull'imposizione cedolare e reale riservando all'imposta complementare sui redditi una funzione appunto secondaria ed integrativa. Per quanto riguarda

[13] R.D. n.2 del 09/01/1940.
[14] Boria P., *Il sistema tributario*, cit. – p.66

l'imposizione indiretta, a parte il riordino delle imposte sugli affari, l'unico elemento rilevante risultò essere l'introduzione di un'imposta atta a colpire gli scambi commerciali: l'Ige. Il sistema tributario italiano, nonostante l'introduzione dell'imposta complementare sui redditi, che non aveva un grande peso nel gettito fiscale, risultava dunque privo di elementi di progressività e personalità e quindi di modernità. Esso, nel complesso, risultava infatti caotico, sperequato, caratterizzato da una forte evasione fiscale; inoltre vi erano forti problemi interpretativi per il contribuente e per l'amministrazione finanziaria che dovevano far riferimento a molteplici leggi e provvedimenti amministrativi di interpretazione. Nonostante la maggiore integrazione tra le varie imposte, infatti, risultava ancora completamente assente un complesso di principi generali a cui il sistema tributario si potesse ispirare. Durante la seconda guerra mondiale, come nella precedente, fu fatto ricorso a elementi di finanza ordinaria e straordinaria per far fronte alla maggiore richiesta di risorse finanziarie. Risulta che durante il secondo conflitto mondiale l'incremento globale della "pressione tributaria era di 4265 milioni nei quattro anni bellici, di cui circa 1,8 milioni dovuto all'incremento delle aliquote dei tributi esistenti e 2,5 milioni circa riferibili invece all'introduzione di nuove imposte"[15].

Il secondo dopo guerra italiano fu un periodo caratterizzato da un forte bisogno di cambiamento e riforme, il quale non risparmiò il sistema tributario. Il forte bisogno di una riforma organica portò all'istituzione di una commissione consultiva di studio in materia tributaria nel 1942 che aveva il compito di affrontare il problema della codificazione delle imposte dirette. Il culmine di tale periodo è rappresentato dall'istituzione della commissione Costituente e dall'emanazione della Costituzione italiana nel 1948. Tralasciando le numerose innovazioni che la nostra costituzione portò in numerosi settori del nostro paese, in materia tributaria troviamo l'introduzione di due principi fondamentali per il nostro sistema tributario. L'art.53 della costituzione recita infatti: "Tutti sono tenuti a concorrere alle spese pubbliche in ragione della loro capacità contributiva. Il sistema tributario è informato a criteri di progressività". Nonostante l'importanza fondamentale di questi due principi, il nostro sistema risultava essere ancora incompatibile con il dettato costituzionale: Erano ancora quasi del tutto assenti elementi che si informassero alla capacità contributiva e al principio di progressività richiamati dalla costituzione. Una prima riforma sistemica del nostro sistema fu attuata nel 1951 dal ministro delle finanze Vanoni. La riforma prevedeva l'obbligo di dichiarazione annuale per tutti i contribuenti[16], una riduzione delle aliquote e l'introduzione di un'imposta autonoma sulle società. L'introduzione della nuova imposta sulle società, nel 1954, fu il primo tentativo di tassazione autonoma degli utili delle società di capitali,

[15] Boria P., *Il sistema tributario*, cit. – p.74.

[16] L'obbligo di dichiarazione in realtà era già in vigore ma veniva spesso disatteso. La nuova legge conteneva norme rafforzative in questo campo.

i quali, fino ad allora, erano sempre stati tassati soltanto in capo ai soci. La nuova imposta era basata su due presupposti impositivi e colpiva con aliquota dello 0,75% il patrimonio e con aliquota del 15% il reddito eccedente il 6% del patrimonio delle società di capitali e degli enti pubblici e privati tassabili in base al bilancio. Accanto a tale imposta fu inoltre aggiunta un'imposta sulle obbligazioni che andava ad integrare il sistema di tassazione sulle società, eliminando di fatto le possibilità di evasione da parte di tali enti. Inoltre, con il D.P.R.645/1958 fu emanato il testo unico sulle imposte dirette. Tale testo di legge non portava alcuna sostanziale innovazione; a parte qualche eccezione, esso si limitava a coordinare e unificare disposizioni di legge frammentate in vari testi normativi e a codificare principi già noti in dottrina. La riforma Vanoni può essere divisa in due linee di indirizzo: la prima mirava all'istituzione di un'imposta sulle società che si integrasse con le altre imposte sul reddito con l'obiettivo principale di eliminare o almeno attenuare il fenomeno dell'evasione fiscale; la seconda linea d'indirizzo e quella che portò ad una riforma formale, più che sostanziale e strutturale del nostro sistema tributario. Ne risultò ancora una volta un sistema sperequato, che poggiava soprattutto sull'imposizione indiretta (peraltro frammentata e caratterizzata da un grande numero di tributi) e su un'imposizione diretta che mancava ancora di veri elementi di personalità e progressività. Nonostante le varie riforme attuate nei vari periodi, il sistema tributario italiano risultava pressoché sostanzialmente immutato dopo cento anni dalla sua costituzione. Negli anni sessanta furono introdotte due nuove imposte che colpivano gli incrementi di valore delle aree fabbricabili e i dividendi. La prima imposta era di natura indiretta e destinata al gettito degli enti locali il cui presupposto era l'effettuazione di un trasferimento inter vivos di un'area fabbricabile. La base imponibile era individuata nella differenza tra i valori finali ed iniziali dell'area; il valore finale era identificabile con il valore di mercato dell'area al momento della cessione.

L'esigenza di eliminare le discriminazioni portate dal sistema di imposizione essenzialmente reale, il bisogno di ammodernamento e allineamento del nostro sistema tributario rispetto agli altri paesi industrializzati e la necessità di armonizzazione ai principi della costituzione italiana e del Mec, fecero sì che il ministro delle finanze Trabucchi istituisse nel 1962 una commissione per lo studio della riforma tributaria, la quale annoverava tra i suoi componenti i maggiori studiosi della materia quali Cesare Cosciani e Bruno Visentini da cui la riforma prenderà il nome. I risultati della commissione di studio, insieme ad altri contributi e disegni di legge, portarono alla grande riforma degli anni settanta che rappresentò il vero punto di svolta per il sistema tributario italiano.

Il fulcro della riforma può essere individuato nella legge delega n.825 del 19/10/1971 in cui venivano individuati i principi normativi e le disposizioni generali a cui si sarebbe dovuto ispirare il nuovo sistema tributario. La riforma venne attuata con l'emanazione di due gruppi di decreti tra il 1972 e il 1973. In data 26/10/1972 fu emanato il primo gruppo formato da 19 decreti numerati

progressivamente dal 633 al 651 che tra le altre cose introdussero l'imposta sul valore aggiunto (633), l'imposta comunale sull'incremento di valore degli immobili (643);[17] inoltre, tali decreti regolamentarono e modificarono la disciplina sulle imposte di registro, successione, donazione, bollo, imposta comunale sulla pubblicità e diritti sulle pubbliche affissioni, contenzioso tributario, imposta sugli spettacoli, tasse sulle concessioni governative e tributi locali. Una seconda serie di 10 decreti pubblicati in data 29/09/1973, numerati dal 597 al 606, si occupava della riorganizzazione delle imposte dirette. Con i decreti numerati dal 597 al 599 furono introdotte le imposte sul reddito delle persone fisiche (Irpef), delle persone giuridiche (Irpeg)[18], e dei redditi locali (Ilor). I decreti dal 600 al 606 si occuparono di regolamentare l'accertamento dei redditi, le agevolazioni fiscali, la riscossione delle imposte dirette e servizi relativi, fu creata l'anagrafe tributaria e furono dettate disposizioni per la revisione degli estimi e del classamento del catasto terreni e fabbricati[19]. Nonostante la riforma fu oggetto di misure correttive per molti anni, sia per quanto riguarda i nuovi tributi introdotti, sia in riferimento alla riorganizzazione del nuovo sistema fiscale, essa segnò il passaggio al sistema tributario moderno poiché finalmente teneva conto dei principi dettati dalla Costituzione, dal Mec, delle direttive europee di armonizzazione e dell'esigenza di coordinamento e integrazione con le legislazioni degli altri paesi industrializzati[20].
La principale innovazione intervenuta nel campo delle imposte indirette fu l'introduzione dell'Iva e dell'Invim. L'Iva, imposta di derivazione comunitaria, è un'imposta, ancora in vigore nel nostro paese, che colpisce con aliquota proporzionale gli incrementi di valore subiti dai beni e dai servizi nel corso del loro ciclo produttivo. L'Iva fu considerata un'imposta fortemente innovativa nel campo delle imposte indirette poiché si poneva (e si pone tutt'ora), in un rapporto di alternatività con l'imposta di registro riducendone di fatto il campo di applicazione. L'Invim era invece un'imposta che colpiva i trasferimenti, a titolo oneroso o gratuito, di aree fabbricabili, fabbricati o terreni in genere; la base imponibile era calcolata come nella precedente imposta sull'incremento di valore delle aree fabbricabili, vale a dire sulla differenza di valore finale e iniziale del bene trasferito.
Per quanto riguarda il campo delle imposte dirette, l'Irpef del 1973 era un'imposta che colpiva il reddito complessivo delle persone fisiche, distinto in cinque categorie, con aliquote progressive

[17] L'Imposta sul valore aggiunto e l'Imposta comunale sull'incremento di valore degli immobili si sostituirono rispettivamente all'Ige e all'imposta sull'incremento di valore delle aree fabbricabili.
[18] Le due nuove imposte si sostituirono alle imposte dirette sia personali che reali precedentemente vigenti. In particolare l'Irpef sostituì le imposte fondiarie, sulla ricchezza mobile, l'imposta complementare sul reddito e l'imposta di famiglia. L'Irpeg si sostituì all'imposta sulle società.
[19] Si veda http://www.finanze.it/opencms/it/il-dipartimento/fisco-e-storia/i-tributi-nella-storia-ditalia/anni-70-la-grande-riforma-tributaria/
[20] Si veda Fantozzi A., *Il diritto tributario*, Utet, Torino, 2003, p.746ss.

per scaglioni di reddito. Con i suoi elementi di progressività e personalità la nuova imposta si improntava per la prima volta dalla sua emanazione, al dettato costituzionale dell'art.53 della Costituzione. Si trattava di un'imposta fortemente innovativa poiché, basandosi sul principio dell'income tax inglese, sostituiva le imposte reali e proporzionali precedentemente vigenti, evitando così che un reddito fosse soggetto a molteplici prelievi fiscali e che contribuenti con redditi uguali ma provenienti da fonti diverse pagassero differenti ammontari d'imposta. Nonostante gli elementi di innovazione appena richiamati, la disciplina della nuova imposta era ancora lontana dall'essere integrata e coordinata con le altre componenti del sistema impositivo. La disciplina del 1973 riportava, infatti, perlopiù regole generali sul calcolo della base imponibile complessiva, dovendosi ricercare, nei vari testi di legge precedenti, le regole particolari in merito all'individuazione specifica dei presupposti impositivi e alla determinazione della base imponibile nell'ambito delle cinque categorie reddituali[21]individuate dalla norma quali presupposto dell'imposta.

La nuova imposta sul reddito delle persone giuridiche, introdotta nel nostro ordinamento con d.p.r.598/1973, si configurava come un'imposta proporzionale che colpiva con una sola aliquota il reddito complessivo delle persone giuridiche, differenziandosi solamente per il tipo di ente tassato[22]. A ben vedere, rispetto alla previgente imposta sulle società, si assistette ad un sostanziale allargamento dei soggetti passivi dell'imposta. Oltre infatti alle società di capitali e agli enti tassabili in base al bilancio, erano soggetti passivi dell'Irpeg le associazioni non riconosciute e le organizzazioni collettive anche se sfornite di personalità giuridica; solo le società di persone, insieme naturalmente alle persone fisiche, rimanevano fuori dall'applicazione dell'imposta poiché esse erano tassate in base al C.D. principio di trasparenza[23]. Un altro elemento di differenza rispetto alla previgente imposta sulle società, si poteva rilevare nel presupposto dell'imposta: la componente patrimoniale, infatti, restava esclusa dalla tassazione, rappresentando il reddito l'unico presupposto impositivo dell'Irpeg. Il reddito complessivo veniva calcolato a partire da quello che si evidenziava nel prospetto profitti/perdite del bilancio (attuale conto economico), opportunamente rettificato in base alle disposizioni delle leggi tributarie. Restava peraltro aperto il problema della doppia imposizione del reddito che veniva tassato sia in capo alla società al momento della maturazione, che in capo ai soci nel momento della percezione. Nonostante nella legge delega fosse prevista l'istituzione di un credito d'imposta che eliminasse o almeno attenuasse

[21] Boria P., *Il sistema tributario*, cit.,p.85.
[22] Le società finanziarie e gli enti e le società a prevalente partecipazione statale beneficiavano di aliquote ridotte.
[23] Secondo il principio di trasparenza gli utili prodotti dalle società di persone non vengono tassati in capo alla società ma direttamente in capo ai soci.

la doppia imposizione su tali redditi, nella legge che istituì l'imposta tale credito non venne previsto; si provocò così la totale doppia imposizione della medesima manifestazione di ricchezza. Per questo motivo, l'Irpeg così concepita fu oggetto di numerose critiche, finché con la l.904 del 16/12/1977 fu introdotto un credito d'imposta sui dividendi distribuiti ai soci.

L'imposta locale sui redditi, introdotta dal d.p.r.599 del 29/09/1973 era infine un'imposta proporzionale e reale che colpiva i redditi di capitale o misti realizzati nel territorio dello stato con aliquota del 16,2%. Si trattava di un'imposta fortemente innovativa per il nostro sistema tributario in quanto consentiva di effettuare una discriminazione qualitativa tra redditi "fondati" e redditi "guadagnati"[24]. Risultavano dunque colpiti dall'imposta i redditi fondiari, di capitale, d'impresa e diversi; rimanevano invece esclusi dall'applicazione dell'imposta, tra gli altri, i redditi di lavoro, i redditi derivanti dalla partecipazione in società di persone o in società o enti assoggettati ad Irpeg, redditi assoggettati a ritenute alla fonte a titolo d'imposta ecc. In realtà, nei primi anni di applicazione del tributo, erano ricompresi nella base imponibile dell'Irpeg anche i redditi di lavoro autonomo; tale distorsione fu superata a seguito della decisione della corte costituzionale n.42/1980. I soggetti passivi dell'imposta erano sia persone fisiche che giuridiche titolari dei redditi che rappresentavano il presupposto dell'imposta.

Preme a questo punto sottolineare l'importanza storica della riforma appena delineata, la quale risulta essere la chiave di volta del nostro sistema tributario verso un sistema moderno ed allineato con gli altri paesi industrializzati. Due delle imposte previste da tale riforma, Iva ed Irpef, sono, seppur modificate, ancora due capisaldi importanti dell'attuale imposizione indiretta e diretta nel nostro paese. Anche l'Ilor e l'Irpeg, nonostante la loro abolizione, hanno fatto la storia dell'imposizione diretta per circa trent'anni, rimanendo in vigore fino alle soglie del XXI secolo[25]. La riforma portò inoltre ad un importante aumento del gettito fiscale sostanzialmente grazie all'allargamento della base imponibile causata dalla nuova struttura dei tributi, dalle nuove norme procedurali e dai nuovi obblighi per i contribuenti previsti dalla normativa Iva, sull'l'accertamento e sulla riscossione delle imposte dirette. A titolo meramente esemplificativo, si rileva che dal 1973 (ultimo anno del sistema previgente) al 1974 si assistette ad un aumento delle dichiarazioni dei redditi da 4500000 a 18000000 e di un aumento da 7.499 miliardi di lire a 34334 miliardi di lire di imposte riscosse prima per l'imposta complementare sul reddito complessivo e in seguito a titolo di Irpef[26]. Come precedentemente accennato, il sistema delineato dalla riforma degli anni 70, seppur oggetto di rimaneggiamenti e modifiche, costituisce ancora l'ossatura di riferimento

[24] Si veda Boria P., *il sistema tributario*, cit. p.88; cfr. Miccinesi M., *Redditi (imposta locale sui)*, in "Enc. Dir.", XXXIX, Milano 1998, p.169ss.
[25] Le due imposte furono rispettivamente abolite nel 1998 e nel 2003.
[26] Dati riportati da Boria P., il sistema tributario, cit., p.93.

dell'attuale sistema tributario italiano. Negli anni che seguirono la riforma il sistema delineato rimase pressoché inalterato, eccezion fatta per qualche modifica di rilevanza minore riguardante ad esempio il numero delle aliquote dell'Irpef che furono drasticamente ridotte da 32 a 9 e la modifica delle categorie reddituali che passarono da 5 a 6. Dato l'argomento centrale di questo elaborato sembra doveroso sottolineare che è proprio nella revisione delle categorie reddituali del 1986 che nacque la categoria autonoma dei redditi da lavoro dipendente e assimilati fino ad allora accorpata con i redditi da lavoro autonomo nell'unica categoria denominata "redditi di lavoro". Nel 1986 fu emanato, con D.P.R.917 del 22/12/1986, il testo unico delle imposte sui redditi, Tuir, con l'obiettivo di raccogliere in un unico testo legislativo tutte le disposizioni riguardanti l'imposizione reddituale.

Si può rilevare come negli ultimi 30 anni del secolo scorso l'attività del legislatore tributario si sia concentrata soprattutto sulla tassazione delle imprese, sulla introduzione di imposte sostitutive che ha interessato essenzialmente i redditi di capitale e su materie concernenti la lotta all'evasione, la riorganizzazione dell'amministrazione finanziaria e la tutela del contribuente. All'inizio degli anni novanta, l'elevato debito pubblico e l'esigenza di superare i limiti della riforma degli anni settanta diedero vita ad un animato dibattito e a vari tentativi di riforma. All'inizio dell'ultimo decennio del secolo scorso si assistette all'introduzione nel nostro sistema di una serie di tributi tra cui l'imposta comunale sugli immobili e l'Imposta sul patrimonio netto delle imprese. È solo nella seconda metà degli anni novanta che si assistette ad una riforma compiuta e sistematica del nostro sistema tributario e in particolare della tassazione sulle imprese. L'obiettivo della riforma era quello di ridisegnare i rapporti tra fisco e contribuente; risultava inoltre impellente il bisogno di riorganizzare l'azione dell'amministrazione finanziaria; ridurre l'elevata progressività dell'Irpef; far definitivamente fronte alla problematica della doppia imposizione sugli utili societari solo parzialmente corretta negli anni successivi alla riforma. Si puntava inoltre ad una riduzione della pressione fiscale fortemente aumentata all'inizio degli anni novanta attraverso un inasprimento della lotta a comportamenti evasivi e elusivi da parte dei contribuenti e al decentramento fiscale. Nel 1998 con la riforma Visco si assistette ad una sostanziale revisione della tassazione del reddito d'impresa: in particolare furono introdotte nel nostro sistema tributario l'IRAP, imposta ancora in vigore e la Dual Income tax (Dit), abolita nel 2003. Per quanto riguarda la Dual income tax, essa mirava ad una diversa tassazione degli utili societari. Erano previste due aliquote: una ridotta del 19% colpiva gli utili corrispondenti alla remunerazione ordinaria del capitale investito ed un'aliquota ordinaria (aliquota Irpeg) del 37% era applicata agli utili eccedenti. La base imponibile veniva così divisa in due fasce: nella prima fascia rientravano gli utili ritraibili dalla remunerazione ordinaria del capitale investito; nella seconda fascia invece rientravano gli utili che superavano tale limite. L'imposta regionale sulle attività produttive (Irap), istituita con d.l.g.446/1997, si

sostituì a molti tributi che erano in vigore nel sistema tributario previgente quali ad esempio l'Ilor, e alcuni dei tributi istituiti tra la fine degli anni 80 e la prima metà degli anni novanta tra cui l'Imposta comunale esercizio imprese, arti e professioni (Iciap) e l'imposta sul patrimonio netto delle imprese. L'obiettivo del legislatore era evidentemente quello di procedere ad una razionalizzazione del numero dei tributi in un'ottica di semplificazione del sistema di tassazione. Peraltro fu stabilito che le modifiche sarebbero dovute essere effettuate ad invarianza di gettito fiscale proprio per evitare un impatto negativo sul bilancio pubblico; l'Irap doveva pertanto garantire un flusso di entrate pari a quello garantito dai tributi abrogati[27]. Presupposto dell'imposta e l'esercizio di un'attività autonomamente organizzata nel territorio regionale per la produzione di beni o servizi. La base imponibile dell'imposta è costituita dal valore aggiunto della produzione realizzata all'interno della regione e la regola generale stabilisce per il calcolo di tale base l'addizione all'utile degli interessi passivi e del costo del lavoro. La riforma Visco portò ad una sostanziale riduzione della tassazione degli utili d'impresa: con l'introduzione dell'Irap e la conseguente abolizione dell'Ilor si assistette sostanzialmente ad un abbassamento dell'aliquota tributaria (dal 16,2% al 4,25%) a fronte di una base imponibile che rimase sostanzialmente invariata. L'introduzione della Dit e dell'Irap costituirono inoltre un forte incentivo alla ricapitalizzazione delle imprese: aumentando infatti il capitale di rischio si aumentava la quota di utili assoggettabile all'aliquota ridotta, inoltre l'indeducibilità dalla base imponibile dell'Irap degli interessi passivi costituirono forte incentivo alla diminuzione del capitale di credito. A pochi anni dalla riforma del 1998, fu avviato un altro importante progetto di riforma che modificò in larga parte le leggi introdotte dalla riforma precedente e portò all'esperimento di nuovi tentativi per una nuova revisione del nostro sistema tributario. Negli anni che seguirono il 2001, anno di emanazione della l.383 che rappresenta la legge di avvio della riforma, abbiamo assistito ad un susseguirsi di decreti e leggi delega che attuati in parte, hanno comportato un'ulteriore trasformazione del sistema tributario Italiano. La maggiore novità in materia di reddito d'impresa fu la sostituzione dell'Irpeg con una nuova imposta sul reddito delle società (Ires), l'abolizione dell'istituto del credito d'imposta e della Dit, l'introduzione di un sistema di parziale esclusione dalla tassazione dei dividendi e della "Partecipation Exemption" c.d. "Pex", la quale interessa la tassazione delle plusvalenze emergenti dalla cessione di partecipazioni immobilizzate. Si è assistito, inoltre, all'introduzione di una normativa riguardante l'imposizione fiscale sugli utili di gruppo con l'istituzione del consolidato nazionale, il quale consente la compensazione degli utili e delle perdite all'interno dei gruppi societari e del consolidato mondiale che permette

[27] Si veda Boria P., il sistema tributario, cit. p.99.

l'imputazione degli utili e delle perdite delle controllate estere direttamente in capo alla capo gruppo residente nel territorio dello stato.

Per quanto riguarda la tassazione del reddito delle persone fisiche, si è assistito ad una riduzione delle aliquote Irpef nell'intento di attenuare la progressività dell'imposta. Negli anni seguenti la riforma sopra citata ai giorni nostri, sono stati effettuati diversi interventi atti a trasformare e migliorare il nostro sistema tributario, tuttavia, l'ossatura di base non si è ulteriormente modificata. Si è assistito inoltre all'attribuzione di una maggiore autonomia impositiva agli enti locali destinatari del gettito proveniente da alcune imposte e titolari di una propria autonomia impositiva.

2. DEFINIZIONI E CLASSIFICAZIONI.

Prima di effettuare un'analisi del sistema tributario italiano attuale, si ritiene opportuno fornire alcune definizioni utili all'analisi delle principali imposte attualmente vigenti.

2.1. Il reddito.

Durante l'analisi della storia del nostro sistema tributario, si è fatto più volte riferimento al concetto di "reddito" quale presupposto delle imposte dirette. Tuttavia, nelle pagine precedenti non si è mai fatto riferimento ad una definizione di reddito: obiettivo di questo paragrafo e quello di fornire una nozione di reddito e esplicare i diversi concetti e definizioni che nel tempo sono stati elaborati dalla teoria economica e dalla scienza delle finanze. A ben vedere, neanche il legislatore tributario ha mai fornito una vera e propria definizione di reddito, limitandosi, nell'art.1 del D.P.R.917/1986 (testo unico delle imposte sui redditi, di seguito TUIR) ad affermare che: "Presupposto dell'imposta sul reddito delle persone fisiche è il possesso di redditi in denaro o in natura rientranti nelle categorie indicate nell'articolo 6". Di seguito, appunto nell'articolo 6 dello stesso testo unico, il legislatore divide il reddito nelle sei categorie utili al calcolo della base imponibile dell'imposta sul reddito delle persone fisiche che esamineremo nel prossimo capitolo. Come rilevato, manca quindi del tutto una definizione del concetto proprio di reddito. Contrapposto al concetto di patrimonio possiamo definire il reddito come quella grandezza che, in ogni periodo, ne misura la variazione in aumento. Ne risulta dunque una grandezza dinamica "grandezza flusso" atta a misurare una variazione, in specie un incremento, di una grandezza fissa "grandezza stock" individuata nel patrimonio di qualsiasi soggetto. In altri termini, il reddito risulta essere un incremento della ricchezza di un soggetto misurata in relazione al suo patrimonio. Esemplificando al massimo esso può essere ottenuto tramite la differenza tra il valore finale e il valore iniziale del patrimonio in un determinato periodo di tempo. Un'altra determinante importante quando si considera il concetto di reddito è la presenza di una relazione commutativa tra l'attività

(economica) di un soggetto è l'incremento patrimoniale che ne rappresenta il "ritorno" economico[28]: secondo tale prospettiva, è dunque necessario un collegamento diretto tra il reddito e la fonte produttiva da cui scaturisce. In base a tale impostazione di pensiero, dunque, sarebbero da escludere dal concetto di reddito gli incrementi patrimoniali dettati da un mero spostamento di patrimonio da un soggetto ad un altro quali ad esempio donazioni e successioni. Al di la della definizione più strettamente economica di reddito, la scienza economica e delle finanze si è posta il problema di individuare la tipologia di reddito da porre a fondamento della misurazione della ricchezza di un individuo "rispetto ai fenomeni di aggiustamento della finanza pubblica"[29]: in particolare, per quello che interessa ai fini di questo elaborato, all'individuazione del reddito da sottoporre a tassazione. A tal fine sono state elaborate tre nozioni di reddito: reddito-prodotto, reddito-entrata e reddito-spesa.

Secondo la teoria del reddito prodotto, un'entrata ha natura reddituale solo se scaturisce da una fonte produttiva[30]. Esiste dunque un collegamento causale tra la creazione di nuova ricchezza e l'attività/fonte produttiva da cui deriva. Esso viene individuato come "nuova ricchezza che si distacca dalla fonte con possibilità di riprodursi senza menomare la fonte stessa"[31]. I caratteri che qualificano il reddito in tale prospettiva possono essere dunque i seguenti:

Esistenza di una nuova ricchezza che qualifichi un incremento patrimoniale;

Presenza di un rapporto causale tra il reddito e la fonte da cui deriva;

Possibilità di riprodurre una ricchezza analoga "requisito della riproducibilità"[32].

Secondo la teoria del reddito-entrata, invece, dovrebbe essere oggetto di tassazione qualunque incremento di ricchezza risulti nel patrimonio di un individuo a prescindere dal collegamento causale con una fonte produttiva. Nella definizione di tale reddito viene preso in considerazione il concetto di consumo potenziale che rappresenta quanto l'individuo avrebbe potuto spendere in un periodo di imposta (non ha importanza se abbia effettivamente speso) senza accrescere ne diminuire il proprio patrimonio[33]. Risultano dunque rientranti in tale categoria elementi straordinari di reddito riconducibili ad eventi occasionali o non riproducibili.

---

[28] Cfr. Lupi R., *Diritto tributario*, Giuffré, Milano, 2009, p.39.

[29] Boria P., La nozione di reddito ed il regime dei proventi illeciti nel sistema delle imposte dirette, in Riv. Dir. Trib., 2015, 1/1, pp.1-30.

[30] Tesauro F., *Istituzioni di diritto tributario*, parte speciale, Utet giuridica, 2012, p.4.

[31] Fantozzi A., *Il diritto tributario*, cit., p.738

[32] Boria P., La nozione di reddito ed il regime dei proventi illeciti nel sistema delle imposte dirette, cit.

[33] Si veda Tesauro F., *Istituzioni di diritto tributario*, parte speciale, cit.

In ultimo, la teoria del reddito spesa sostiene che dovrebbero essere tassabili solo i redditi spesi dall'individuo: secondo tale prospettiva pertanto dovrebbero rimanere esclusi dalla tassazione sia i redditi risparmiati sia i redditi da capitale.

Nel nostro sistema tributario sembra in generale essere stata accolta la definizione di reddito-prodotto. Quasi tutte le categorie di reddito fanno infatti riferimento ad una fonte produttiva. Anche nel caso del reddito di impresa, nel cui calcolo si annoverano anche componenti acquisiti a titolo gratuito, si può ritrovare una fonte implicita di natura produttiva quale è lo svolgimento di un'attività di impresa[34]. Bisogna quindi assumere un concetto di fonte produttiva in senso lato, eccezion fatta per i redditi diversi, in cui sembra essere stata accolta piuttosto la definizione di reddito entrata, poiché si tassano ad esempio anche le vincite da concorsi e lotterie. Il problema di una qualificazione del reddito è tuttavia stato superato nel momento in cui si è eliminata la nozione residuale di reddito presente nell'art.80 del D.p.r.597/1973[35]. Nella nuova impostazione del Tuir, dove tutte le categorie reddituali sono ampiamente definite, non risulta utile una definizione del concetto generale di reddito, poiché si è adottata una definizione convenzionale dello stesso, il quale viene definito volta per volta nell'ambito delle varie categorie reddituali.

2.2. Imposte e tasse.

Nel linguaggio comune si tende spesso a utilizzare indifferentemente i termini tributo, imposta e tassa; nel linguaggio giuridico, invece, tali termini assumono una valenza tecnica e sono caratterizzati da differenze fondamentali. Nell'ambito delle entrate dello stato e dei suoi enti periferici, quali regioni, province e comuni, i tributi rappresentano quelle entrate che hanno natura coattiva e obbligatoria e origine autoritativa. Bisogna innanzitutto osservare che il legislatore non fornisce una nozione di tributo a cui attenersi, dunque occorre far riferimento alle interpretazioni dottrinali e giurisprudenziali sviluppate nel tempo. Prescindendo dall'analisi delle interpretazioni in parola, che, seppur godono di una grande importanza, esulano dallo scopo di questo elaborato, possiamo definire le tasse e le imposte come sottocategorie del più ampio genus dei tributi. All'interno del sistema dei tributi possiamo dunque effettuare la distinzione tra tasse e imposte le quali, seppur rientrano entrambe nelle entrate tributarie hanno natura e funzioni differenti. Le tasse sono tributi che hanno come presupposto un atto o un'attività pubblica quali ad esempio

---

[34] Cfr. Tesauro F., *Istituzioni di diritto tributario*, Parte speciale, cit.

[35] L'art.80 del D.P.R.597/1973 recitava infatti "Alla formazione del reddito complessivo, per il periodo d'imposta e nella misura in cui e' stato percepito, concorre ogni altro reddito diverso da quelli espressamente considerati dalle disposizioni del presente decreto". Fonte: http://def.finanze.it/DocTribFrontend/getAttoNormativoDetail.do?ACTION=getArticolo&id={2903306B-F084-4AD5-9D1B-853E9250F91D}&codiceOrdinamento=200008000000000&articolo=Articolo 80

l'emanazione di un atto amministrativo o l'utilizzazione di un servizio pubblico che riguarda un determinato soggetto nello specifico. Nonostante il collegamento con un servizio o attività pubblica, alla tassa manca un rapporto di sinallagmaticità tra la prestazione pecuniaria e l'attività ha cui è collegata[36]. A differenza delle tasse, le imposte hanno come presupposto l'effettuazione di un "attività" economica da parte di un soggetto senza alcun collegamento con l'attività di un ente pubblico. Possono dunque essere presupposto di un'imposta ad esempio il possesso di un reddito o la stipulazione di un contratto. Possiamo dunque definire l'imposta come una prestazione coattiva di natura tributaria collegata ad un attività economica di un soggetto che si commisura alla dimensione economica dell'attività in questione[37]. L'imposta, a differenza della tassa, è quindi strettamente legata al principio di capacità contributiva ex art.53 Cost.

La classificazione delle imposte.

Nel corso del primo paragrafo si è spesso fatto riferimento a imposte dirette ed indirette, personali e reali, proporzionali e progressive. Si tratta di criteri di classificazione delle imposte che le differenziano per le modalità in cui vengono applicate, le quali verranno brevemente illustrate in questa sede.

Imposte dirette/indirette.

Secondo tale criterio elaborato dalla scienza delle finanze, le imposte dirette colpiscono direttamente la capacità contributiva di un soggetto passivo. Tali imposte hanno solitamente come presupposto situazioni continuative misurabili periodicamente quali ad esempio il possesso di redditi o di patrimoni. Sono considerate neutrali rispetto ai prezzi poiché l'onere d'imposta è difficilmente trasferibile dal contribuente obbligato a terzi. Al contrario, le imposte indirette colpiscono una manifestazione mediata di capacità contributiva. Esse colpiscono solitamente situazioni isolate ed istantanee; inoltre spesso esiste la possibilità o addirittura l'obbligo di trasferire a terzi l'obbligazione tributaria. In questo momento, essendo assenti nel nostro sistema tributario imposte patrimoniali, possiamo dire che sono imposte dirette le imposte sul reddito e imposte indirette tutte le altre (imposte sui consumi, sui trasferimenti, sugli affari). In realtà, questa distinzione non è solo un criterio classificatorio adottato dalla scienza delle finanze, poiché è stato adottato in vari testi legislativi per distinguere gruppi di imposte che hanno caratteristiche comuni come modalità di accertamento e riscossione, sistema sanzionatorio ecc.

Imposte personali/reali.

Le imposte sul reddito possono essere distinte a seconda della considerazione di situazioni personali nel calcolo dell'imposta. In altri termini, sono considerate imposte reali quelle che

[36] Tesauro F., *Istituzioni di diritto tributario*, parte generale, Utet giuridica, 2016, p.6.
[37] Si veda in proposito: Tesauro F., *Istituzioni di diritto tributario*, parte generale, cit., p.4; Bafile C., Imposta, in "Enc. Giur. Treccani", vol.17, Roma, 1989, pp.1-9

colpiscono il reddito in sé, tenendo conto solo dei suoi costi di produzione. Sono al contrario considerate imposte personali le imposte che nel loro calcolo tengono in considerazione elementi che si riferiscono alla situazione personale del contribuente concedendogli, in ragione di tali elementi, deduzioni dal reddito imponibile e detrazioni dall'imposta.

Imposte periodiche/istantanee.

In base alla durata della fattispecie che costituisce il presupposto impositivo, è possibile dividere le imposte tra periodiche e istantanee. Le imposte periodiche hanno per oggetto fattispecie che si prolungano nel tempo, dando vita, nell'arco di un periodo d'imposta prestabilito, ad un'unica obbligazione tributaria. Le imposte istantanee, al contrario, colpiscono fatti economici che si verificano istantaneamente: il ripetersi del medesimo fatto in un arco temporale da vita a distinte obbligazioni tributarie. Tra le imposte periodiche possiamo trovare quelle sul reddito, il quale viene tassato in un periodo d'imposta pari all'anno solare. Si possono annoverare nell'ambito delle imposte istantanee l'imposta di registro e l'imposta sulle successioni: come si può notare, tali imposte colpiscono il loro presupposto impositivo nel momento in cui si verifica (redazione di atti giuridici per l'imposta di registro, patrimonio ereditato per l'imposta di successione)[38].

Imposte progressive/proporzionali.

Un'altra modalità per classificare le imposte è rappresentata dal criterio in base al quale si determinano e si commisurano le imposte. L'imposta viene solitamente applicata ad una quantità variabile (base imponibile) secondo un indice predeterminato (aliquota). Siamo in presenza di imposta proporzionale quando l'aliquota è in un rapporto di proporzionalità costante con la variazione della base imponibile; siamo invece in presenza di imposte progressive quando l'aliquota cresce con il crescere della base imponibile. Solitamente le imposte progressive si applicano a scaglioni: l'aliquota di imposta si applica dunque in maniera progressiva al variare degli scaglioni della base imponibile e in maniera proporzionale all'interno di un unico scaglione. Nel nostro sistema tributario un esempio di questo meccanismo è rappresentato dall'imposta sul reddito delle persone fisiche; mentre troviamo un esempio di imposta proporzionale nell'applicazione dell'Ires o dell'iva.

3. IL SISTEMA TRIBUTARIO ATTUALE.

3.1. Principi e norme fondamentali.

Nel corso del primo paragrafo di questo capitolo si è fatto riferimento all'inserimento nel nostro ordinamento dell'art.53 della costituzione; I principi contenuti in tale articolo, capacità

[38] Si veda in proposito: Tesauro F., *Istituzioni di diritto tributario*, Parte generale, cit., p.104; Giannini A.D., *I concetti fondamentali del diritto tributario*, Torino, 1956, p.177.

contributiva e progressività, sono in seguito stati indicati come principi "fondamentali" che regolano il sistema tributario italiano. Le leggi tributarie non devono pregiudicare in nessun modo i diritti e le libertà garantite dalla costituzione[39]. Per tale motivo, , la Carta Costituzionale contiene prescrizioni e principi che fanno riferimento implicitamente o esplicitamente alla regolazione del nostro sistema tributario, i quali, , letti tal volta in combinazione con l'art.53, e tal volta in maniera isolata, segnano il percorso che il legislatore tributario dovrebbe seguire per l'emanazione di leggi che siano in linea con il dettato costituzionale. Il "dovere di concorrere alle spese pubbliche in ragione della propria capacità contributiva" di "tutti", cittadini o meno, rappresenta un "dovere inderogabile" ed è collegato al principio di "solidarietà politica, economica e sociale" richiamato nell'art.2 della Costituzione. Anche il principio di progressività, richiamato dallo stesso art.53 risponde ai principi di uguaglianza e solidarietà richiamati dagli articoli 2 e 3 Cost., assegnando ai tributi oltre alla funzione di procacciare entrate per lo stato anche quella redistributiva e di solidarietà sociale. Alla luce di questi due articoli, Il rapporto tributario tra singolo è stato si qualifica quindi come un rapporto partecipativo: "non si adempie perché si riceve, ma si adempie perché si partecipa alla stregua di membri di una comunità organizzata"[40]. Il principio di capacità contributiva può essere inteso come forza economica di un soggetto o "ability to pay". Per misurare la capacità contributiva di un soggetto si fa ricorso a misure indice, quali il reddito, il patrimonio (indici diretti) e ai consumi, compimento di atti, trasferimento di beni (indici indiretti). L'inserimento nel nostro sistema tributario di imposte che assumono a presupposto indici di "dubbia espressività" della capacità contributiva negli ultimi anni ha dato vita ad un ampio dibattito in dottrina sul contenuto della nozione di capacità contributiva. Sintetizzando, ci si chiede se, per capacità contributiva debba essere intesa una forza economica qualificata, sostenuta dalla presenza di elementi patrimoniali che permettano di identificare la forza economica con una ricchezza patrimoniale disponibile di cui il soggetto passivo dell'obbligazione tributaria sia in possesso; oppure, se debba intendersi "in un'ottica meramente distributiva, in cui il soggetto passivo d'imposta è scelto in relazione a fatti e atti che non dimostrano necessariamente una forza economica a contenuto patrimoniale"[41]. Sembra che gli orientamenti della giurisprudenza costituzionale vadano verso la seconda definizione del principio "allargato" di capacità contributiva: è possibile trovare conferma di ciò nella sentenza che dichiarava la legittimità di un'imposta come l'Irap[42]. È solo ammettendo questa concezione che si può giustificare un imposta

[39] Si veda Tesauro F., *Istituzioni di diritto tributario,* parte generale, cit., p.64
[40] Fedele a., *Corrispettivi di pubblici servizi, prestazioni imposte, tributi*, in "Riv. Di Dir. Fin. E scienza delle Finanze", fasc. II, 1971, p.27ss.
[41] Gallo F., L'evoluzione del sistema tributario e il principio di capacità contributiva, in "Ras. Trib.", 3, 2013, p.499.
[42] Corte Cost., 21/05/2001, n.156, in banca dati "DeJure", Giuffré.

che colpisce il valore lordo della produzione a prescindere dal reddito effettivo e che quindi tassa anche le imprese in perdita. Ed è sempre in quest'ottica che si può giustificare l'inserimento nel nostro ordinamento dei tributi ambientali.

Una norma costituzionale che tutela il nostro sistema tributario a prescindere dal principio di capacità contributiva è l'art.75 Cost., il quale vieta referendum abrogativi delle norme tributarie: la ragione di tale norma si può ritrovare nella tutela dell'interesse fiscale dello stato. Un altro insieme di norme che caratterizza la struttura del nostro sistema tributario si può ritrovare nel titolo V della costituzione, in specie nell'art.117 e 119. L'art.117, che si occupa della ripartizione della potestà legislativa tra stato e regioni, al primo comma recita: "la potestà legislativa è esercitata dallo stato e dalle regioni nel rispetto della costituzione, nonché dei vincoli derivanti dall'ordinamento comunitario e dagli obblighi internazionali"; lo stesso art.117, al secondo comma, lettera E, precisa che lo stato ha potestà legislativa esclusiva in materia di "sistema tributario e contabile dello stato e di perequazione delle risorse finanziarie". Secondo gli ultimi commi dello stesso articolo, la potestà legislativa regionale si può esprimere secondo due modalità: concorrente e residuale. è proprio alla potestà legislativa concorrente tra stato e regioni, che l'art.117 Cost., III comma, assegna il "coordinamento della finanza pubblica e del sistema tributario". Nell'ambito della potestà legislativa concorrente, la legislazione regionale trova un limite nella fissazione da parte dello stato di "principi generali" a cui le leggi regionali devono attenersi; nella legislazione concorrente rientrano anche l'istituzione di tributi regionali e locali, i quali, seppur non menzionati dal III comma dell'art.117, risultano essere "strumentali rispetto alle funzioni materiali attribuite alle regioni"[43]. Nell'art.119 Cost. è previsto che regioni ed enti locali "stabiliscono ed applicano tributi propri, in armonia con la costituzione e secondo i principi di coordinamento della finanza pubblica e del sistema tributario" (art.119 II comma); In realtà, solo le regioni sono dotate di potestà legislativa mentre gli enti locali hanno solo potestà regolamentare. Le regioni dunque hanno il compito di legiferare in materia di tributi regionali e locali, attenendosi ai "principi generali" (art.117 III comma) ed ai principi di "coordinamento della finanza pubblica e del sistema tributario" (art.119) dettati dallo stato. Con la legge delega n.42/2009 "delega al governo in materia di federalismo fiscale, in attuazione dell'art.119 della costituzione", sono state attuate le norme costituzionali in materia di fiscalità regionale e locale. Tale legge, tra le altre cose prevede: l'individuazione dei tributi regionali e provinciali definendone aliquote e soggetti passivi; la disciplina di tributi propri comunali e provinciali in riferimento a determinati scopi; l'istituzione da parte delle regioni di tributi provinciali, comunali e delle città metropolitane; la possibilità da

[43] Tesauro F., *Istituzioni di diritto tributario*, parte generale, cit., p.25.

parte degli enti locali di modificare le aliquote dei loro tributi e di introdurre agevolazioni[44]. In fine, è importante sottolineare che il nostro sistema tributario si informa a principi dettati dai trattati dell'unione europea e dalle convenzioni internazionali.

3.2. Il sistema delle imposte in Italia.

Dopo la disamina dei principi fondamentali su cui si fonda il sistema tributario, si procederà ad una breve analisi del sistema delle imposte ed a una ricognizione delle principali imposte dirette ed indirette.

Il sistema di finanza statale e locale è costituito da un insieme vario ed articolato di tributi che colpiscono diversi indici, immediati e mediati, di capacità contributiva e che contribuiscono alla ripartizione dei carichi fiscali con modalità variabili e peculiari. Nella finanza statale (erariale) possiamo distinguere quattro tipologie fondamentali di tributi:

Imposte sui redditi: Irpef, Ires

Imposte sui consumi: Iva, accise, imposte di fabbricazione;

Imposte sugli affari: imposta di registro, sulle successioni e donazioni;

Tributi atipici: i quali comprendono i tributi che hanno elementi differenziali dalle altre categorie come ad esempio i tributi di bonifica e miglioria[45].

La finanza locale, rafforzata dalle recenti leggi sul federalismo fiscale, si può essenzialmente dividere in due sistemi: finanza regionale e finanza degli enti locali. Nell'ambito della finanza regionale possiamo trovare tre tipologie di tributi:

Tributi propri derivati: sono istituiti con legge statale, il loro gettito è destinato alle regioni le quali hanno un margine di modifica delle aliquote e possono disporre esenzioni (Irap)

Addizionali da applicare sulle basi imponibili di tributi statali: le regioni possono, con propria legge, modificare le aliquote delle addizionali e istituire detrazioni nell'ambito di quanto stabilito dalle leggi dello stato (addizionale regionale sull'Irpef);

Tributi propri: istituiti con leggi regionali, hanno per oggetto presupposti non soggetti a tassazione erariale.

Tale classificazione si può ritrovare tra le righe del D.lgs. n.68/2011, il quale prevede che le regioni a statuto ordinario, dal 2013 siano finanziate da un'addizionale sull'Irpef, dalla compartecipazione al gettito dell'Iva, dall'Irap e dalla partecipazione al fondo perequativo istituito ai sensi dell'art.15 comma 5 della stessa legge. Per quanto riguarda la finanza degli enti locali (federalismo fiscale), si può far riferimento al D.lgs. n.23/2011 che istituisce tra le altre l'imposta di soggiorno,

---

[44] Si veda Tesauro F., *Istituzioni di diritto tributario,* parte generale, cit., pp.27ss.

[45] Si veda Boria P., *Il sistema tributario,* cit., p.108

l'addizionale comunale all'Irpef e l'imposta municipale unica (Imu) che si è sostituita alla vecchia imposta comunale sugli immobili[46]. Nei paragrafi successivi Si procederà ad una breve disamina delle caratteristiche peculiari delle principali imposte che compongono il sistema erariale e dell'Irap.

3.3. Le imposte sui consumi: iva e accise.

A) L'imposta sul valore aggiunto (Iva) è un'imposta di derivazione comunitaria recepita nel nostro ordinamento con il D.p.r.633/1972. Si tratta di un'imposta indiretta proporzionale sui consumi che colpisce il maggior valore di un bene (servizio) in ogni fase del processo produttivo: si può quindi parlare di imposta plurifase sul valore aggiunto. Tale sistema impositivo fa sì che l'Iva si caratterizzi come un'imposta neutrale rispetto alla lunghezza del ciclo produttivo. I soggetti passivi sono gli imprenditori e i lavoratori autonomi; l'imposta si applica alle cessioni di beni e alle prestazioni di servizi, e sulle importazioni, da chiunque effettuate nel territorio dello stato. L'imposta è dovuta dai soggetti passivi (cedenti/prestatori) sulle vendite effettuate (iva a debito); questi ultimi possono però detrarre dal debito Iva l'imposta che ha colpito i loro acquisti (Iva a credito): Essi devono dunque versare al fisco la differenza tra iva sulle vendite e iva sugli acquisti. Quando si effettua un operazione imponibile, il soggetto passivo risulta essere debitore verso il fisco e, allo stesso tempo, creditore a titolo di rivalsa nei confronti del cessionario. Dato questo meccanismo fatto di rivalse e detrazioni, che si ripete per ogni fase del ciclo produttivo, l'imposta incide in ultima analisi soltanto sul consumatore finale. Si crea dunque una doppia categoria di soggetti passivi: i soggetti passivi di diritto, sono quelli che versano l'imposta e devono attenersi a tutti gli obblighi formali (tenuta della contabilità, obblighi di dichiarazione e fatturazione) nei confronti dei quali però l'imposta risulta neutrale; i contribuenti di fatto, consumatori finali, i quali non hanno diritto di detrazione e pertanto pagano l'imposta a titolo definitivo. Perché un'operazione sia rilevante ai fini Iva deve rispondere a tre requisiti vincolanti: deve rientrare nel campo di applicazione del tributo (presupposto oggettivo); essere effettuata da un imprenditore o da un lavoratore autonomo (presupposto soggettivo); essere effettuata nel territorio dello stato (presupposto territoriale). Nell'ambito delle operazioni che rientrano nel campo di applicazione dell'imposta possiamo distinguere: operazioni imponibili che comportano il nascere del debito d'imposta e riconoscono il diritto di detrazione; operazioni non imponibili ed esenti che non comportano il nascere di un debito d'imposta, ma richiedono che siano effettuati gli stessi adempimenti richiesti per le operazioni imponibili (fatturazione, registrazione ecc.). A differenza delle operazioni non imponibili, le operazioni esenti limitano il diritto di detrazione dell'imposta

[46] Si veda sul punto Tesauro F., *Istituzioni di diritto tributario*, Parte generale, cit.

da parte del cedente/prestatore. In fine, esiste una categoria di operazioni "escluse" che non rilevano a fatto ai fini Iva: non comportano obblighi formali, non incidono sul diritto di detrazione e non comportano il nascere di un debito d'imposta.

La base imponibile Iva è da ricercare nella somma dei corrispettivi dovuti al cedente compresi gli oneri e le spese accessorie. A seconda della tipologia di consumo, alla base imponibile sono applicate in maniera proporzionale quattro aliquote diverse. Senza voler entrare nell'analisi di tutte le tipologie di consumi soggetti alle diverse aliquote, che sono oggetto continuo di cambiamento e dibattito, possiamo dire, in maniera generale e non esaustiva che:

Un'aliquota ordinaria del 22% si applica alle cessioni di beni e prestazioni di servizi ordinari;

Un'aliquota ridotta del 10% si applica ad alcune tipologie di cessioni di beni o prestazioni di servizi quali ad esempio ristrutturazioni edilizie, alcune tipologie di alimenti;

L'aliquota del 5%, di nuova introduzione si applica alle cooperative socio sanitarie che svolgono prestazioni in favore di soggetti svantaggiati[47];

Un'aliquota minima del 4% è solitamente applicata alle cessioni di beni e prestazioni di servizi di prima necessità: acquisto prima casa; alimenti; libri, giornali e beni destinati all'istruzione; acquisto di ausili da parte di portatori di handicap.

Si osserva che l'imposta sul valore aggiunto è oggetto di continue modifiche a causa delle manovre di politica fiscale e di armonizzazione ai dettami della comunità europea.

B) Le accise sono tributi indiretti che colpiscono le importazioni e le immissioni a consumo di beni di largo utilizzo quali: oli minerali e prodotti derivati; alcool e bevande alcoliche; tabacchi lavorati; energia elettrica e gas; ecc. Sono soggetti passivi dell'imposta i "titolari dei depositi fiscali" (produttori o depositari" o i soggetti nei cui confronti "si realizza il presupposto dell'esigibilità dell'imposta"[48], che tuttavia hanno la possibilità di rivalersi sul consumatore finale. L'imposta dovuta è calcolata applicando alla base imponibile (quantità del prodotto immesso a consumo o consumato) un'aliquota fissa o proporzionale a seconda del prodotto. È importante osservare che le accise assicurano allo stato un gettito costante e continuo poiché a volte colpiscono beni strettamente indispensabile in relazione allo stato di tecnologia e allo stile di vita medio che contraddistinguono il periodo in cui viviamo: primi fra tutti l'energia elettrica, gas e benzina.

3.4. L'Irap.

Come accennato precedentemente, l'imposta regionale sulle attività produttive è un tributo regionale di derivazione statale. Il gettito proveniente da tale imposta è destinato alla copertura

[47] L'aliquota del 5% è stata introdotta dalla legge 208/2015 (legge di stabilità 2016).
[48] Da http://www.treccani.it/enciclopedia/accisa/

delle spese sanitarie regionali. Presupposto dell'imposta è l'effettuazione di un'attività (imprenditoriale, artistica, professionale o amministrativa) organizzata, in maniera continuativa nel territorio della regione. Da ciò si deduce che i soggetti passivi dell'imposta sono gli imprenditori (agricoli, individuali o commerciali), i lavoratori autonomi, le pubbliche amministrazioni (enti statali, regioni, province, comuni e enti non commerciali). Risultano esclusi dal novero dei soggetti passivi gli imprenditori agricoli che producono redditi minimi, i fondi pensione e di investimento, i gruppi europei di interesse economico. Considerato che il gettito dell'Irap è di competenza regionale, chi svolge attività presupposto dell'imposta tra diverse regioni, deve ripartire la base imponibile e l'imposta, proporzionalmente tra le diverse regioni nel cui territorio si svolge l'attività per gli enti commerciali, la base imponibile dell'imposta viene determinata a partire dall'utile civilistico emergente dallo schema di conto economico ex art.2425C.C. In particolare, viene presa in considerazione la differenza tra il valore (lett. A) e il costo (lett. B) della produzione, emergenti nell'ambito dello schema di conto economico civilistico. Vengono pertanto lasciate fuori dal calcolo della base imponibile le componenti finanziarie e straordinarie dell'attività economica. Le principali voci che risultano escluse dal calcolo della base imponibile sono il costo del lavoro e gli interessi passivi. L'Irap è per tanto un'imposta che tassa il "valore aggiunto prodotto". Per le pubbliche amministrazioni e gli enti non commerciali, la base imponibile risulta essere uguale alle spese sostenute per gli stipendi dei lavoratori. Alla luce di tale analisi, si rileva che l'Irap, non colpendo il reddito, può tassare enti che hanno chiuso l'esercizio in perdita. Tale questione è stata per anni oggetto di dibattiti sulla costituzionalità di tale imposta, i quali, sono stati definitivamente risolti con la sentenza della corte costituzionale sopracitata che ne ha dichiarato la legittimità costituzionale. L'aliquota 2016 dell'imposta a base nazionale è stata fissata al 4,82% e si applica in maniera proporzionale alla base imponibile. È riconosciuta facoltà alle regioni di provvedere, con delibera, all'aumento dell'aliquota fino ad un punto percentuale; inoltre, dal 2013, le regioni hanno facoltà di diminuire l'aliquota fino ad azzerarla e di disporre esenzioni e agevolazioni.

3.5. Le imposte sui redditi: Irpef ed Ires.

Nel nostro sistema tributario esistono due imposte sui redditi: la prima colpisce tutti i redditi posseduti dalle persone fisiche durante l'anno solare (periodo d'imposta); la seconda colpisce i redditi prodotti dalle persone giuridiche e da altri enti nel corso dell'esercizio. La disciplina di tali imposte si trova principalmente nelD.P.R.917/1986 (Tuir). In questo paragrafo si farà breve riferimento all'imposta sul reddito delle persone fisiche (Irpef) poiché la sua disciplina e i suoi caratteri peculiari saranno oggetto di approfondito studio nell'ambito del prossimo capitolo. In questa sede vale solo la pena sottolineare che si tratta di un'imposta progressiva e personale che

tassa la somma dei redditi delle persone fisiche secondo una struttura di aliquote che varia in base ai redditi suddivisi in scaglioni. La base imponibile dell'Irpef è calcolata sommando i redditi appartenenti a sei categorie: redditi fondiari, redditi di lavoro dipendente e assimilati, redditi di lavoro autonomo, redditi di capitale, redditi d'impresa e redditi diversi (art.6 Tuir). La somma delle diverse categorie di redditi viene poi tassata con aliquote diverse a seconda dell'ammontare complessivo. La determinazione della base imponibile delle singole categorie reddituali possiede caratteri peculiari.

L'imposta sul reddito delle società, in vigore nel nostro ordinamento dal 2004, in sostituzione dell'Irpeg, è un'imposta proporzionale che colpisce con aliquota del 24%, il reddito complessivo delle società di capitali e di ogni altro ente collettivo. L'aliquota proporzionale del 27,5%, in vigore fino alla fine del 2016, è stata ridotta in sede di legge di bilancio, al 24% per gli anni a venire. I soggetti passivi dell'imposta possono essere sostanzialmente divisi in tre gruppi principali: società ed enti commerciali residenti; enti non commerciali residenti; società ed enti commerciali e non commerciali non residenti nel territorio dello stato. Le società sono considerate per la loro natura come imprese commerciali a prescindere dall'attività svolta; per gli altri enti commerciali bisogna valutare se sussiste lo svolgimento di un'attività commerciale in via esclusiva o principale. Alle tre categorie appena delineate corrispondono altrettanti gruppi di norme da seguire per il calcolo del reddito imponibile. In generale, si considerano residenti nel territorio dello stato le società e gli enti che hanno nel territorio la sede legale, la sede amministrativa o l'oggetto principale della loro attività. Nonostante l'art.72 indichi come presupposto dell'imposta "il possesso di redditi in denaro o in natura rientranti nell'art.6" del testo unico, l'art.81 Tuir prescrive che per le società e gli enti commerciali qualsiasi tipologia di reddito è da considerarsi reddito di impresa "principio di attrazione"; fatta eccezione per le società a responsabilità limitata costituite da imprenditori agricoli e per le società a responsabilità limitata o cooperative che hanno la denominazione di "società agricole). Per le società e gli enti commerciali il reddito è presunto dal bilancio d'esercizio che ogni società deve redigere e presentare alla fine di ogni anno. All'utile netto rinvenibile dal conto economico vengono effettuate delle variazioni in aumento/diminuzione seguendo il dettato delle norme contenute nel capo II del titolo II del Tuir. Gli enti non commerciali residenti possono essere titolari di redditi fondiari, di capitale, d'impresa e diversi; la base imponibile è determinata dalla somma di tali redditi calcolati secondo le regole proprie di ciascuna categoria reddituale. è riconosciuta anche agli enti non commerciali la possibilità di dedurre e detrarre alcuni oneri specifici. Se un ente non commerciale svolge un'attività di impresa è tenuto a tenere una contabilità separata al fine di permettere la distinzione tra la propria attività istituzionale e l'attività

d'impresa[49]. Per quanto riguarda le società e gli enti non residenti possiamo dire, in maniera generale e non esaustiva che viene tassato solo il reddito prodotto in Italia.
In ultimo, si sottolinea che sono da ricomprendere nell'ambito delle imposte dirette una serie di imposte sostitutive, le quali colpiscono una serie di redditi in sostituzione dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e talvolta anche di alcune imposte indirette. Tali imposte verranno analizzate nel capitolo successivo.

3.6. Alcuni dati di sintesi.

In questo capitolo si è voluto fornire una visione complessiva dell'evoluzione e dello stato attuale del nostro sistema tributario facendo anche riferimento ai principi e alle basi teoriche su cui poggia. Dall'analisi svolta risulta un sistema tributario che colpisce tutte o quasi, le operazioni economiche che svolgiamo nella nostra vita quotidiana, a partire da quelle più grandi e rilevanti quali la produzione di un reddito, un trasferimento patrimoniale, a operazioni che ci sembrano piccole e scontate quali l'acquisto di beni o servizi di svago ma anche di prima necessità. Le entrate tributarie rappresentano una delle voci d'entrata più importanti per il bilancio dello stato. per questo la definizione del loro ammontare; la definizione della misura delle aliquote; la scelta degli indici di capacità contributiva da tassare; la scelta dei soggetti passivi tassabili,, esenti ed agevolati sono in stretta relazione, tra le altre cose, con le condizioni storiche, politiche, economiche e sociali in cui si trovano lo stato e i suoi enti e la società in generale. La leva fiscale è molto spesso utilizzata per agevolare la crescita di alcuni settori della società (agevolazioni alle imprese, sgravi per i lavoratori e per le famiglie) "funzione extrafiscale"; l'utilizzo della leva fiscale varia anche in base all'orientamento politico che caratterizza il paese in un determinato periodo storico.
Nella tabella seguente sono riportati i dati di competenza relativi alle entrate tributarie, distinti in imposte dirette e indirette relative agli anni che vanno dal 2010 al 2016.

[49] Si veda a riguardo Tesauro F., *istituzioni di diritto tributario*, parte speciale, cit., p.93

TABELLA 1.1.

Dati di competenza entrate tributarie ERARIALI (dati in milioni di €. Indicativi). (segue)

ANNO	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016[50]
TOT. IMPOSTE DIRETTE	218014	218090	229009	232631	224994	239727	135.716
TOT. IMPOSTE INDIRETTE	189.844	194116	195279	192002	194462	196620	108142
TOT. ENTRATE TRIB. ERARIALI	407858	412206	424288	424633	419456	436347	243.858
IMPOSTE DIRETTE% / TOT.ENTRATE.	53,45%	52,91%	53,97%	54,78%	53,64%	54,94%	55,65%

Tabella rielaborata dal grafico presente al link: http://www1.finanze.gov.it/finanze2/entrate_tributarie/index.php

Nella seguente tabella sono evidenziati invece gli importi dell'Irpef e dell'Ires all'interno della categoria delle imposte dirette dal 2010 al 2015.

Tabella 1.2

Evidenziazione delle componenti IRPEF e Ires nella categoria delle imposte dirette (dati in milioni di € indicativi).

ANNO	2010	2011	2012	2013	2014	2015
IRPEF	164608	163868	165614	163691	163650	176175
IRES	37000	35949	36582	40026	32293	33574
ALTRE IMPOSTE DIRETTE*	16406	18273	26813	28914	29051	29978
TOT.IMPOSTE DIRETTE	218014	218090	229009	232621	224994	239727
IRPEF%/TOT.IMPOSTE DIRETTE	75,5%	75,14	72,32%	70,37%	72,74%	73,49%
IRES%/TOT.IMPOSTE DIRETTE	16,97%	16,48%	15,97%	17,21%	14,35%	11,26%

Tabella rielaborata dall'allegato al bollettino n.173 di luglio 2016. Bollettino entrate tributarie erariali: accertamenti (competenza giuridica).

[50] I dati per il 2016 sono riferiti al semestre gennaio-luglio

Fonte: ministero dell'economia e delle finanze, dipartimento delle finanze, direzione studi e ricerche economico-fiscali[51].

*Nel bollettino, sono incluse tra le "altre imposte dirette", le imposte sostitutive sui redditi di capitale, altre ritenute ecc.

Tabella 1.3 EVIDENZIAZIONE DEI VALORI IRPEF, IRES E IVA NELL'AMBITO DELLE ENTRATE ERARIALI TOTALI. (DATI IN MILIONI DI €. INDICATIVI)

ANNO	*2010*	*2011*	*2012*	*2013*	*2014*	*2015*
IRPEF	*164608*	163868	*165614*	*163691*	*163650*	*176175*
IRES	37.000	35949	36.582	40.026	32.293	33.574
IVA	115.506	117.460	115.234	112.273	114.490	119.321
ALTRE ENTRATE TRIBUTARIE *	90.744	94.929	106.858	108.643	109.023	107.277
TOT.ENTRATE	407.858	412.206	424.288	424.633	419.456	436.347
IRPEF%/TOT ENTRATE	40,36%	39,75%	39,03%	38,55%	39,01%	40,37%
IRES%/TOT. ENTRATE	9,07%	8,72%	8,62%	9,43%	7,70%	7,69%
IVA/TOT. ENTRATE	28,32%	28,50%	27,16%	26,44%	27,29%	27,35%

Tabella rielaborata dall'allegato al bollettino n.173 di luglio 2016. Bollettino entrate tributarie erariali: accertamenti (competenza giuridica).

Fonte: ministero dell'economia e delle finanze, dipartimento delle finanze, direzione studi e ricerche economico-fiscali.

*Tra le "altre entrate tributarie", oltre alle imposte dirette sono incluse: accise e imposte sui consumi, canoni radio-televisivi ecc.[52]

Dalle tabelle sopra riportate si può dedurre che le imposte dirette prevalgono quantitativamente sulle imposte indirette per ogni anno considerato. Come si può notare, il maggior gettito fiscale proviene dall'Irpef per le imposte dirette e dall'Iva per le imposte indirette. Considerando i dati presi in analisi dalla direzione studi e ricerche economico-fiscali del dipartimento dell'economia e delle finanze, possiamo inoltre notare che nel periodo preso in esame, l'Irpef e l'Iva garantiscono entrate che variano tra il 66 e il 68% circa del gettito complessivo. L'Ires e le altre entrate hanno un peso rispettivamente compreso tra il 7 e il 9% e il 22 e il 25%. Nella tabella 1.1 sono stati inseriti i dati

[51] Allegato presente al link: http://www1.finanze.gov.it/finanze2/entrate_tributarie/

[52] Per il dettaglio completo RELATIVO ALLE TABELLE 1.2 E 1.3 si veda il file della serie storica dei dati di competenza presente al link: http://www1.finanze.gov.it/finanze2/entrate_tributarie/

relativi ai primi sette mesi del 2016 a mero titolo esemplificativo. Per avere un'idea del trend che ha caratterizzato l'anno appena trascorso , nell'ultima tabella del capitolo di seguito riportata, sono evidenziati i dati relativi al periodo gennaio-luglio 2015 e 2016 con la relativa variazione percentuale.

Tabella 1.4

Dati relativi a gennaio-luglio 2015-2016. (dati in milioni di €. Indicativi).

ENTRATE ERARIALI	**Gen-Lug 2015**	**Gen-Lug 2016**	**Variazione % sul 2015**
IMPOSTE DIRETTE	130.975	135.716	3,62%
IMPOSTE INDIRETTE	103.982	108.142	4,00%
TOTALE ENTRATE ERARIALI	234.957	243.858	3,79%

FONTE: http://www1.finanze.gov.it/finanze2/entrate_tributarie/

CAPITOLO 2. L'IMPOSTA SUL REDDITO DELLE PERSONE FISICHE.

L'obiettivo di questo capitolo è quello di analizzare l'imposta sul reddito delle persone fisiche. Tale analisi, a parere di chi scrive, risulta essere un elemento indispensabile per uno studio compiuto e approfondito del reddito di lavoro dipendente. Tale reddito rappresenta infatti, una delle sei categorie utili al calcolo della base imponibile dell'imposta sul reddito delle persone fisiche (Irpef), con peculiarità, metodologie di calcolo e obblighi dichiarativi propri della categoria stessa. Nell'ambito del testo unico delle imposte sui redditi, le categorie reddituali sono definite e qualificate in modo positivo solo i parte dalla normativa a loro dedicata. Ulteriori elementi distintivi e specificazioni si possono dedurre dalla lettura della normativa dedicata alle altre categorie reddituali. Risulta perciò opportuno, ai fini di un completa e chiara qualificazione della fattispecie a cui è dedicato questo elaborato effettuare un'analisi, seppur breve e non esaustiva, Dell'Irpef e delle categorie reddituali che concorrono al calcolo della sua base imponibile.

1. NATURA E PRESUPPOSTO DELL'IRPEF.

L'imposta sul reddito delle persone fisiche, la cui disciplina è contenuta nel titolo primo del testo unico delle imposte sui redditi (D.p.r.917/1986), rappresenta la principale imposta del nostro sistema tributario. Come brevemente accennato nel capitolo precedente, si tratta di un'imposta diretta, progressiva e personale che colpisce il reddito complessivo delle persone fisiche nell'arco di un periodo d'imposta identificabile con l'anno solare. La struttura dell'Irpef è costituita da un sistema di cinque scaglioni di reddito e cinque aliquote d'imposta relative riportati nella seguente tabella. Inoltre, a titolo esemplificativo, nella terza colonna sono riportati i valori minimi e massimi d'imposta dovuti nell'ambito di uno stesso scaglione di reddito.

Tabella 2.1

Irpef: scaglioni di reddito, aliquote e importi minimi e massimi tassabili.

SCAGLIONI DI REDDITO	ALIQUOTA	IMPORTI MIN. E MAX. DOVUTI PER SCAGLIONI.
DA 0 A 15000€	23%	DA 0 A 3450€
Da 15001€ a 28000€	27%	Da 3450,27€ a 6960€
Da 28001€ a 55000€	38%	Da 6960,38€ a 17220€
Da 55001€ a 75000€	41%	17220,41€ a 25420
>75000€	43%	25420€+43% reddito eccedente.

Tabella elaborata personalmente. Fonte: Art.11Tuir.

In particolare, per determinare l'imposta si applica ad ogni scaglione di reddito l'aliquota corrispondente; a partire dal secondo scaglione, si applica l'aliquota successiva solo per la parte di reddito eccedente. Come si può dedurre dalla tabella qui sopra. Per il calcolo della base imponibile (reddito complessivo) si effettua la somma dei diversi redditi in possesso della persona fisica che l'art.6 del Tuir divide in sei categorie. Le sei categorie di reddito ex art.6 Tuir sono: redditi fondiari, redditi di lavoro dipendente, redditi di lavoro autonomo, redditi di capitale, redditi di impresa e redditi diversi. Come si può notare, il legislatore tributario ha distinto le diverse tipologie di reddito in base alla fonte produttiva; fatta eccezione per l'ultima categoria (redditi diversi), la quale ricomprende redditi di diversa provenienza. Ogni categoria reddituale ha delle modalità di determinazione del reddito peculiari che verranno analizzate nei prossimi paragrafi. Al contribuente sono riconosciuti degli oneri deducibili e delle detrazioni dall'imposta che tengono conto della situazione personale e familiare del contribuente. Per i motivi sopra esposti, l'Irpef può dunque essere considerata un'imposta progressiva e personale che colpisce l'indice più rappresentativo e immediato di capacità Contributiva: il reddito. Essa è inoltre coerente con il criterio di progressività ex art.53 Cost. II comma.

2. I SOGGETTI PASSIVI DELL'IMPOSTA.

"Soggetti passivi dell'imposta sono le persone fisiche, residenti e non residenti nel territorio dello stato"[53], che realizzano il presupposto dell'imposta sul reddito delle persone fisiche (Irpef). Nell'ambito della considerazione dei soggetti passivi Irpef si può talvolta distinguere tra soggetti passivi sostanziali e formali. I soggetti passivi sostanziali sono le persone fisiche titolari dell'obbligazione tributaria. i soggetti passivi formali quali associazioni professionali o società di persone sono, invece, quelli tenuti solo ad effettuare gli adempimenti formali richiesti dalla legislazione (tenuta della contabilità e presentazione della dichiarazione) senza essere titolari del debito d'imposta. Tale debito è, infatti, rinvenibile in capo alle persone fisiche che compongono la società di persone "soci" o l'associazione professionale. Secondo il "principio di trasparenza", infatti, i redditi prodotti dalle società di persone (società semplici, società in nome collettivo e società in accomandita semplice) e dalle società di capitali che optano per tale regime di tassazione, sono imputabili al reddito complessivo dei soci in ragione della loro quota di partecipazione a prescindere dalla loro distribuzione. Con tale sistema la società opera come una sorta di "schermo", evitando così ogni problema relativo alla doppia tassazione degli utili. Il principio di trasparenza si applica oltre alle società di persone e alle società di capitali che optano per tale sistema, anche alle società di armamenti e alle associazioni professionali.

[53] Art.2 primo comma Tuir

Il sistema tributario italiano prevede l'applicazione di due principi differenziati di tassazione per i soggetti residenti e non residenti. Per i primi si applica il principio della "word wide taxation" Ovvero vengono tassati tutti i redditi dei soggetti residenti sia che siano stati prodotti in Italia, sia che siano stati prodotti all'estero. Per i soggetti non residenti si applica invece il principio della "tassazione su base territoriale" o "source principale"[54], in base al quale i redditi vengono tassati secondo la loro localizzazione: per i soggetti non residenti vengono quindi tassati solo i redditi prodotti in Italia. Esistono delle eccezioni a tali principi individuabili nelle convenzioni internazionali contro la doppia imposizione dei redditi e nella normativa interna, specificamente nell'art.165 del Tuir, il quale riconosce ai soggetti residenti un "credito d'imposta" per le imposte pagate all'estero "a titolo definitivo" (art.165 Tuir I comma). In questo contesto, risulta molto importante individuare lo status di soggetto residente o non residente nel territorio dello stato. Sono considerati soggetti residenti, le persone fisiche che per la maggior parte del periodo d'imposta, 183 giorni anche non continuativi, rispettano uno dei requisiti seguenti:

Risultano iscritte nelle anagrafi della popolazione residente nello stato;

Hanno stabilito nel territorio dello stato la sede principale dei loro affari ed interessi anche morali e sociali (nozione di domicilio ex art.43 C.c. I comma);

Hanno la dimora abituale nel territorio dello stato (nozione di residenza ex art.43 c.c. II comma)[55].

La cancellazione dall'anagrafe della popolazione non è un elemento sufficiente per escludere la residenza del soggetto in Italia. Nell'art.2 Tuir comma 2-bis è stata introdotta una presunzione legale relativa di residenza secondo la quale "si considerano residenti, salvo prova contraria, i cittadini italiani cancellati dalle anagrafi della popolazione residente" che si sono trasferiti in stati considerati a "fiscalità privilegiata". Tali stati sono individuati all'interno dei decreti ministeriali del D.M. 4-5/1999. Dal 2007 è previsto che il ministro dell'economia e delle finanze emani un decreto in cui si individuino i paesi "White list" che non sono considerati a fiscalità privilegiata (l.244/2007). . Spetta al contribuente l'onere di provare che dopo la cancellazione dall'anagrafe della popolazione residente, "non ha conservato in Italia ne la dimora abituale, ne il centro dei propri affari o interessi"[56]. Per quanto riguarda la tassazione dei redditi dei non residenti nel territorio dello stato, i quali sono tassati soltanto per i redditi ivi prodotti, bisogna far riferimento agli art.23 e 24 del Tuir. L'art.23 individua i redditi che sono considerati prodotti nel territorio dello stato, tra questi risultano tra gli altri: i redditi fondiari; redditi di capitale corrisposti dallo stato, da soggetti residenti, da stabili organizzazioni di soggetti non residenti, fatta eccezione per gli interessi su depositi bancari e postali; redditi di lavoro dipendente o assimilato o di lavoro

[54] Si veda: AA.VV., *Il Fisco 2016*, Wolters Kluver, 2016, XIII edizione.
[55] Requisiti desumibili dall'art.2 del Tuir.
[56] Tesauro F., *Istituzioni di diritto tributario*, parte speciale, cit., p.20.

autonomo derivanti da prestazioni/attività effettuate nel territorio dello stato; redditi d'impresa derivanti da attività effettuate nel territorio dello stato tramite stabili organizzazioni; redditi diversi derivanti da beni/attività nel territorio statale; redditi derivanti dalla partecipazione in società residenti nel territorio italiano (art.23 I comma). L'imposta a carico dei soggetti non residenti si determina con le stesse regole vigenti per la determinazione d'imposta dei soggetti residenti; vengono però posti limiti agli oneri deducibili e alle detrazioni dall'imposta. Il comma 3-bis dell'art.24 dispone, in deroga a quanto previsto per i soggetti non residenti in tema di determinazione dell'imposta, che ai soggetti residenti in stati aderenti all'UE o all'accordo sullo spazio economico europeo, di determinare l'imposta con le stesse regole previste per i soggetti residenti. Tale facoltà, riconosciuta ai soggetti individuati dal comma 3-bis dell'art.24 è sottoposta ad alcune condizioni:

Il reddito prodotto in territorio italiano deve essere pari o maggiore al 75% del reddito complessivo del soggetto;

Il soggetto non deve godere di agevolazioni analoghe nel territorio del suo stato di residenza.

Le disposizioni per l'attuazione dell'art.24 comma 3-bis, sono adottate con un decreto di natura non regolamentare emanato dal ministro dell'economia e delle finanze.

Il testo unico delle imposte sui redditi contiene infine alcune disposizioni per l'imputazione dei redditi di alcuni "soggetti economici" particolari. Quando fu introdotta l'imposta sul reddito delle persone fisiche, i redditi dei due coniugi erano cumulati in capo al marito che scontava quindi l'imposta sia per i propri redditi, sia per i redditi della "moglie". Il sistema dei redditi cumulati risultava penalizzante per la famiglia poiché a causa della progressività, si pagavano imposte maggiori[57]. Per tale motivo, questa previsione di legge fu dichiarata incostituzionale con la sentenza della corte costituzionale n.17 del 1976. Dopo tale sentenza, i redditi dei coniugi che si trovano in un regime di comunione legale sono imputati a ciascuno in misura del 50% salvo diverso accordo convenzionale; è previsto che "i redditi derivanti dall'attività separata di ciascun coniuge sono a lui imputati in ogni caso per l'intero ammontare" (art.4 I comma lett. A seconda parte). Lo stesso comma alla lettera C prevede che i redditi del figlio minore soggetti ad usufrutto legale sono imputati a ciascun genitore; il figlio minore rappresenta un soggetto passivo d'imposta autonomo per i redditi da lavoro e per i redditi derivanti da altri beni. Per quanto riguarda le imprese familiari disciplinate in ambito civilistico dall'art.230 C.C.[58], hanno rilevanza ai fini fiscali solo se prima dell'inizio del periodo d'imposta è stato redatto un atto pubblico o una

[57] Si veda Tesauro F., *Istituzioni di diritto tributario*, parte speciale, cit., p.20

[58] La disciplina civilistica e fiscale presenta delle differenze. Secondo l'art.230 C.c. l'impresa familiare nasce di fatto e hanno diritto di partecipare agli utili anche i collaboratori che operano nell'ambito familiare.

scrittura privata autenticata nei quali si evidenzino nominativamente i familiari che collaborano nell'impresa svolgendo un'attività di lavoro continuativa e prevalente. Sostanzialmente, le imprese familiari rilevano ai fini fiscali per quanto attiene la distribuzione dei redditi. I collaboratori possono infatti partecipare alla distribuzione dei redditi dell'impresa familiare in misura al lavoro effettivamente svolto; la normativa però, con fini antielusivi limita la distribuzione dei redditi ai collaboratori ad un massimo del 49% di tali redditi. Per evitare che sia violata la progressività dell'imposta attraverso distribuzioni di reddito pensate ad hoc, l'imprenditore deve essere titolare di un minimo dei redditi prodotti dall'impresa familiare individuati nel 51%. Egli sarà titolare di redditi d'impresa, mentre i suoi collaboratori saranno titolari di redditi assimilati a quello di lavoro dipendente.

3. LE CATEGORIE REDDITUALI.

Come abbiamo precedentemente accennato, il reddito complessivo delle persone fisiche, base imponibile dell'Irpef, è determinato sommando i redditi derivanti da sei categorie reddituali diverse. In questo paragrafo verranno brevemente analizzati i caratteri peculiari delle diverse categorie reddituali, fatta eccezione per il reddito di lavoro dipendente il quale verrà compiutamente analizzato nel capitolo successivo.

3.1 I redditi fondiari.

L'art.25 del Tuir definisce i redditi fondiari "quelli inerenti ai terreni e ai fabbricati situati nel territorio dello stato che sono o devono essere iscritti, con attribuzione di rendita, nel catasto dei terreni o nel catasto edilizio urbano". La tassazione dei redditi fondiari si basa dunque sul "reddito normale" e non su quello effettivo: viene in generale tassato il "reddito medio ordinario" (definizione Tuir) ritraibile da ogni terreno o fabbricato suscettibile di produzione di reddito in base alle risultanze catastali. Utilizzando tale metodologia sono talvolta sottoposti a tassazione redditi non realmente prodotti (o almeno non per intero) o non percepiti ad esempio quelli derivanti da terreni incolti o da immobili inabitati. Per quanto riguarda i terreni, essi sono classificati nel catasto "dei terreni" in base alla loro qualità e alla loro potenzialità produttiva; in base alle risultanze delle operazioni catastali essi vengono "classati" e ad ognuno viene assegnata una rendita la quale determina il reddito imponibile. Sono produttivi di redditi fondiari solo i terreni destinati all'agricoltura; restano esclusi dalla tassazione i terreni fittati per attività non agricole (redditi diversi), i terreni appartenenti a società commerciali (redditi d'impresa) e i terreni che "costituiscono pertinenze di fabbricati urbani" (art.27 II comma Tuir). Ai fini fiscali i terreni producono due tipologie di reddito: il reddito dominicale e il reddito agrario. Il reddito dominicale

concerne la proprietà del fondo e i "capitali stabilmente investiti"[59]; tale reddito "è costituito dalla parte dominicale del reddito medio ordinario ritraibile dal terreno attraverso l'esercizio di attività agricole" (art.27 I comma Tuir). Il reddito dominicale concorre alla formazione del reddito fondiario dei proprietari dei terreni o di chi vanta diritti reali su di essi. Il reddito agrario deriva invece dall'esercizio sul terreno di attività agricole[60]: esso è dunque il reddito delle imprese agrarie nei limiti qualitativi e quantitativi fissati dalla legge. Il reddito è tassato catastalmente per le persone fisiche, le società semplici e gli enti non commerciali; possono inoltre optare per tale tassazione le società di persone, le s.r.l. e le società cooperative, qualificate come "società agricole"[61] le quali svolgono come attività esclusive quelle previste dall'art.2135 C.c. Per quanto riguarda gli immobili, essi sono classificati nel catasto dei fabbricati il quale comprende i fabbricati urbani e rurali. Essi sono divisi in base a zona censuaria, categoria e classe: da questa classificazione catastale risulta un valore che, moltiplicato per le dimensioni dell'immobile determina la rendita catastale e quindi, il reddito imponibile. La legge n.23/2014 affida la revisione del catasto dei fabbricati all'agenzia delle entrate, la quale dovrà compiere tale processo adottando per gli immobili a destinazione catastale ordinaria un processo estimativo statistico che mette in relazione le caratteristiche degli immobili, la zona in cui sono ubicati e il valore di mercato[62]. Occorre distinguere, in tema di tassazione degli immobili tra immobili locati e immobili non locati. Dal momento dell'Istituzione dell'Imposta municipale propria (Imu), non sono sottoposti a tassazione Irpef i redditi degli immobili non locati soggetti a tale imposta. Il reddito degli immobili locati è determinabile catastalmente soltanto se il reddito derivante dalla locazione è inferiore al reddito catastale; in caso contrario, si considera il reddito derivante dalla locazione ridotto forfettariamente per le spese[63]. Sono tassati, in generale, anche i redditi derivabili da immobili locati non percepiti; le imposte non sono però dovute per i redditi (non percepiti) derivanti da immobili dati in locazione ad uso abitativo dopo "la conclusione del procedimento giurisdizionale di convalida di sfratto per morosità" (art.26 II comma Tuir); è riconosciuto inoltre un credito d'imposta per i canoni scaduti e non percepiti riconosciuti nell'ambito del procedimento di sfratto[64].

---

[59] Tesauro F., *Istituzioni di diritto tributario*, parte speciale, Utet, 2016, p.37.
[60] Per la definizione delle attività agricole considerate produttive di reddito fondiario si veda l'art.32 Tuir.
[61] Si veda l'art.2 l.99/2004.
[62] Tesauro F., *Istituzioni di diritto tributario*, Parte speciale, 2016, cit., p.41.
[63] La riduzione ordinaria è del 5%; essa è aumentata al 35% per i beni di interesse storico-artistico.
[64] Per i redditi derivanti da locazioni ad uso abitativo è prevista l'opzione per la tassazione separata le cui modalità di tassazione verranno analizzate nel par.5

Non sono produttive di redditi fondiari le costruzioni rurali legate al fondo coltivato e i beni strumentali connessi ad attività professionali o d'impresa. Preme in fine sottolineare l'importanza sia per i terreni che per i fabbricati, del requisito della territorialità. Sono soggetti a tassazione per i non residenti i redditi fondiari ritraibili da terreni o fabbricati che si trovano nel territorio dello stato; al contrario sono classificati come redditi diversi i redditi di cittadini italiani, derivanti da terreni o fabbricati siti in territorio estero.

3.2 I redditi di capitale.

Nell'art.44 del Tuir, il legislatore tributario non fornisce una definizione generale di redditi da capitale, optando piuttosto per l'elencazione delle varie fattispecie che costituiscono reddito di capitale e concludendo tale elenco con una previsione residuale alla lettera H. I redditi di capitale espressamente previsti dalla legge sono, tra gli altri:

Interessi ed altri proventi derivanti da mutui e depositi, conti correnti, titoli obbligazionari e similari;

Rendite e prestazioni annue perpetue;

Utili derivanti dalla partecipazione in società o altri enti soggetti all'imposta sul reddito delle società;

Utili derivanti dai contratti di associazione in partecipazione o da contratti di cointeressenza per la partecipazione agli utili e alle perdite (art.2449 e art.2554 c.c.);

Compensi derivanti dalla prestazione di fideiussioni o altre garanzie;

Proventi provenienti dalla gestione, nell'interesse di una pluralità di soggetti, di masse patrimoniali costituite da denaro o beni affidati da terzi o provenienti dai relativi investimenti;

Proventi derivanti da riporti e pronti contro termine, dal mutuo di titoli garantiti;

In generale, tutti i proventi e gli interessi derivanti da rapporti che hanno per oggetto l'impiego di capitali fatta eccezione per "i rapporti attraverso cui possono essere realizzati differenziali positivi e negativi in dipendenza di un evento incerto" (art.44 Tuir, primo comma, lett. H).

Dall'analisi dell'art.44 e della normativa relativa possiamo definire la categoria reddituale in esame come quella che comprende i redditi derivanti "da rapporti che hanno per oggetto l'impiego di un capitale"[65] certi nell'an e non necessariamente nel quantum. Da ciò si può dedurre che restano esclusi dal novero dei redditi di capitale: i capital gains realizzati a seguito della cessione di azioni o obbligazioni perché dipendenti da eventi incerti (redditi diversi); gli interessi derivanti da credito di lavoro o d'impresa (art.6 II comma Tuir). Per una breve analisi della normativa è utile dividere i redditi di capitale in due categorie: i proventi che derivano dalla partecipazione al capitale o al

[65] Tesauro F., *Istituzioni di diritto tributario*, parte speciale, 2016, cit., pag.46

patrimonio di società o enti soggetti ad Ires e gli interessi ed altri proventi che derivano da altre operazioni di impiego di capitale. Nel primo gruppo rientrano essenzialmente i dividendi percepiti provenienti dalla partecipazione al capitale delle società o enti soggetti ad Ires. Assume quindi rilievo in tale fattispecie il possesso di azioni o di quote di società di capitali che danno il diritto di partecipazione agli utili. La tassazione dei dividendi come redditi di capitale, imputabili in capo ai percettori, deve essere analizzata tenendo presente il problema della doppia imposizione economica che, in tali casi, rischia di realizzarsi. Gli utili prodotti dalla società o ente sono infatti già soggetti alla tassazione in capo all'impresa nel momento in cui vengono prodotti: da qui l'esigenza di ricercare meccanismi che impediscano la tassazione degli utili anche in capo al socio percettore al momento della loro distribuzione[66]. Prima del 2004, al socio era accordato un credito d'imposta per le imposte già assolte dalla società; con il d.lgs.344/2003 il metodo del credito d'imposta è stato abolito e dal 2004 è in vigore nel nostro paese un sistema di totale o parziale detassazione dei dividendi (partecipation exemption)[67]. La detassazione totale o quasi dei dividendi è tuttavia attuata solo per gli enti soggetti ad Ires; per le persone fisiche, gli imprenditori individuali e le società di persone, sono tassati parzialmente gli utili percepiti: il problema della doppia imposizione risulta dunque attenuato ma non eliminato. Per tali soggetti, il regime di tassazione risulta differenziato in quanto colpisce basi imponibili diverse a seconda della quantità di partecipazioni possedute e dei soggetti tassati.

Per le persone fisiche che possiedono una partecipazione qualificata[68] è soggetta a tassazione solo una parte dei dividendi percepiti pari al 49,72%: tale quota entra a far parte della base imponibile dell'Irpef. Il problema della doppia tassazione viene dunque eliminato solo per il 50,28% dei dividendi.

Per le persone fisiche che possiedono una partecipazione non qualificata, (si veda nota 66), sono soggetti ad un imposta sostitutiva del 26% che colpisce l'intero importo dei dividendi percepiti.

Per gli imprenditori individuali e le società di persone, che detengono partecipazioni (qualificate o non) si applica il regime previsto per le partecipazioni qualificate possedute dalle persone fisiche. Naturalmente, in questo caso, l'imprenditore individuale deve possedere le partecipazioni per lo svolgimento di attività d'impresa.

---

[66] Si segnala che a differenza degli interessi che la società paga sulle obbligazioni, la distribuzione degli utili non è deducibile dal reddito d'impresa.

[67] La partecipation exemption riguarda anche le plusvalenze derivanti dalla cessione di partecipazioni sociali immobilizzate.

[68] Per le società o enti quotati una partecipazione è qualificata quando si possiede una frazione di capitale maggiore del 5% o si è titolari di diritti di voto nell'assemblea ordinaria superiori al 2%. Per le società e gli altri enti non quotati, soggetti passivi Ires, la partecipazione risulta qualificata quando si possiede una frazione di capitale maggiore del 25% o diritti di voto maggiori del 5%.

Il regime fiscale delle azioni si applica anche ai proventi derivanti dal possesso di titoli o strumenti di partecipazione al capitale simili alle azioni. Per individuare tali titoli è utile far riferimento a tale definizione: gli strumenti e i titoli sono similari alle azioni "quando la loro remunerazione è costituita totalmente dalla partecipazione ai risultati economici della società emittente"[69]. Per quanto riguarda la tassazione degli interessi, essi sono interamente tassati in capo alla persona fisica: partecipano dunque per intero alla formazione della base imponibile dell'Irpef. Non costituiscono redditi di capitale gli interessi che derivano da altre categorie di reddito; pertanto, gli interessi moratori o di dilazione costituiscono redditi della stessa categoria da cui provengono. Il legislatore tributario, ha inserito a fini anti elusivi due presunzioni legali relative sulla percezione d'interessi. La prima attiene i versamenti fatti da un socio a favore della società: tali versamenti, si considerano effettuati a titolo di mutuo (e quindi danno diritto alla percezione di interessi) se, nel bilancio non risulta che tali versamenti siano stati effettuati a tale titolo (sotto forma di versamenti in conto capitale o a fondo perduto). Al socio è comunque data facoltà di provare che tale prestito è stato effettuato a titolo gratuito. La seconda presunzione attiene agli interessi derivanti da mutui: tali interessi si presumono percepiti alla scadenza e nella misura in cui erano stati pattuiti. Se la scadenza non è stata determinata gli interessi si presumono percepiti pari all'ammontare maturato nel periodo d'imposta; se, invece non è stata determinata la misura degli interessi essi si presumono percepiti al saggio legale. La base imponibile dei redditi di capitale è calcolata al lordo di costi di produzione e perdite; inoltre essi entrano a far parte della base imponibile dell'Irpef nel periodo in cui vengono percepiti in base al principio di cassa.

3.3. I redditi di lavoro dipendente e assimilati. (rinvio).

La terza categoria reddituale fa riferimento ai redditi di lavoro dipendente e assimilati. Tale tipologia di reddito, insieme a quello derivante da lavoro autonomo fa parte del più ampio genus dei "redditi da lavoro". Essa comprende i redditi derivanti dallo svolgimento di prestazioni di lavoro alle dipendenze di altri. Per l'analisi approfondita di tale categoria reddituale si rimanda ai capitoli 3 e 4 di questo elaborato. In questa sede vale solo la pena ricordare che nell'ambito dell'art.50 Tuir, il legislatore tributario individua analiticamente alcuni redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente, i quali, mancano di qualche caratteristica (individuata nell'art.49 Tuir), e non sono dunque completamente identificabili con i redditi di lavoro dipendente. A titolo esemplificativo, il legislatore tributario ricomprende tra i redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente:

---

[69] Cfr. Pacitto P., *Aspetti fiscali dei nuovi strumenti finanziari partecipativi*, in Tesauro F., (a cura di), Imposta sul reddito delle società, (Ires), Bologna, Zanichelli, 2007, p.289.

I compensi percepiti, nel limite dei salari correnti aumentati del 20%, dai lavoratori soci di cooperative di produzione e lavoro, servizi, agricole, prima trasformazione dei prodotti agricoli, piccola pesca (Art.50 Tuir, primo comma, Lett. A);

“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” (art.50 Tuir, primo comma lett. C);

- “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, comma 1, concernente redditi di lavoro dipendente, o nell'oggetto dell'arte o professione di cui all'articolo 49, comma 1, concernente redditi di lavoro autonomo, esercitate dal contribuente” (art.50, primo comma let. C-bis);

“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” (art.50 Tuir, primo comma, let. D);

“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 nonché' i compensi corrisposti ai membri delle commissioni tributarie, ai giudici di pace e agli esperti del Tribunale di sorveglianza, ad esclusione di quelli che per legge debbono essere riversati allo Stato” (art.50 Tuir, primo comma, lett. F)…

Le regole per la determinazione della base imponibile dei redditi assimilati (art.50 Tuir) sono riportate nell’art.52 Tuir, il quale equipara tali regole a quelle disposte per la determinazione della base imponibile dei redditi di lavoro dipendente ex art.51 Tuir, individuando analiticamente le eccezioni. Si evidenzia, che, in alcuni casi, il legislatore tributario dispone la spettanza delle agevolazioni concesse ai titolari di redditi di lavoro dipendente anche ai titolari di redditi assimilati.

3.4 I redditi di lavoro autonomo.

Possono essere considerati redditi di lavoro autonomo quelli derivanti da attività (arti o professioni[70]svolte in maniera autonoma, continuativa (anche se non esclusiva), di natura non commerciale. I tre requisiti rinvenibili nella definizione di redditi di lavoro autonomo, oltre che a qualificare la categoria reddituale, servono a distinguerla dalle altre categorie. Lo svolgimento dell'attività in maniera abituale distingue tale reddito da quello derivante da attività svolte in maniera occasionale, le quali generano redditi diversi. La natura non commerciale dell'attività differenzia il reddito da quello d'impresa generato appunto dalle attività commerciali[71]. In fine, la modalità di svolgimento dell'attività, appunto autonoma, è utile alla distinzione di tali redditi da quelli derivanti da lavoro dipendente, i quali derivano da prestazioni svolte alle dipendenze di altri. Sono considerati redditi di lavoro autonomo quindi: lo svolgimento di attività artistiche o professionali, le prestazioni effettuate con lavoro prevalentemente proprio e comunque le attività effettuate senza l'organizzazione tipica dell'impresa[72]; inoltre sono indicati dalla legge come redditi di lavoro autonomo quelli derivanti dagli utili spettanti ai promotori e ai soci fondatori di Spa, Sapa e S.r.l.; i redditi derivanti dall'utilizzazione economica da parte dell'inventore di brevetti industriali, opere dell'ingegno e processi; le indennità ricevute per la cessazione di rapporti d'agenzia[73]. Per il calcolo della base imponibile dei redditi di lavoro derivanti dallo svolgimento delle attività ex art.53 I comma, si effettua la differenza tra i componenti positivi (compensi) e negativi di reddito (costi di produzione) previsti dalla legge. La base imponibile è calcolata in base al principio di cassa. Tra i componenti positivi sono annoverati i compensi ricevuti dallo svolgimento dell'attività e le plusvalenze derivanti dalla cessione a titolo oneroso di beni strumentali. Nei compensi (in denaro o in natura) sono considerati anche gli interessi moratori di mora e dilatori e i rimborsi spese. Alla cessione di beni strumentali sono equiparati l'autoconsumo, la destinazione dei beni a fini estranei all'attività di lavoro autonomo e i risarcimenti ricevuti per perdite o danneggiamenti[74]. Per quanto riguarda le spese sostenute, sono deducibili solo quelle inerenti all'attività svolta in base al principio di cassa cioè nel periodo in cui avviene l'uscita monetaria. Non mancano però delle eccezioni a tali regole generali. In contrasto al principio di cassa sono previsti dei costi che sono dedotti in base alla competenza, cioè in base al periodo in cui si riferiscono: si fa riferimento ai costi pluriennali quali ammortamenti, accantonamenti al

---

[70] Art.54 Tuir I comma.
[71] Per la definizione e l'elencazione delle attività commerciali si faccia riferimento all'art.2195 C.C.
[72] Si faccia anche riferimento agli art.2222 e seguenti del codice civile in materia di lavoro autonomo.
[73] Art.54 Tuir II comma.
[74] Si veda Tesauro F., *Istituzioni di diritto tributario*, parte speciale, 2016, p.69.

fondo Tfr e canoni di leasing. Esistono poi spese deducibili parzialmente o in maniera forfettaria quali (ammortamento parziale dell'automobile, deducibilità parziale delle spese telefoniche, delle spese di rappresentanza ecc.). Sono invece totalmente indeducibili i compensi corrisposti a favore di coniugi, figli e ascendenti del lavoratore. Tale norma, che ha fini antielusivi, prevede anche che tali redditi non siano tassabili in capo al percettore per evitare la doppia tassazione (art.54 Tuir comma 6-bis). Per quanto riguarda il reddito derivante dall'utilizzazione dei diritti d'autore esso si riduce forfettariamente del 25% a titolo di spese di produzione. Sono infine soggette a tassazione separata, le indennità derivanti dall'interruzione dei contratti d'agenzia.

3.5 Redditi d'impresa.

I soggetti passivi del reddito d'impresa ai fini Irpef sono le persone fisiche imprenditori individuali e le società di persone. È opportuno osservare che per espressa previsione legislativa vi sono dei soggetti il cui reddito, di qualsiasi provenienza, è considerato reddito d'impresa: si fa qui riferimento alle società di persone e alle società di capitali fatta eccezione per le società di persone e le S.r.l. che hanno la qualifica di "società agricole" le quali optano per la tassazione del reddito fondiario su base catastale e per le società costituite da imprenditori agricoli che svolgono esclusivamente attività agricole. Il problema dell'identificazione del reddito d'impresa rispetto alle altre tipologie di reddito si pone dunque solo nei confronti degli imprenditori individuali. È inoltre importante sottolineare che nella legislazione fiscale vi è identità di significato tra reddito d'impresa e reddito derivante da imprese commerciali. Nonostante esistano divergenze tra definizione civilistica e fiscale di esercizio d'impresa, il legislatore fiscale fa espresso richiamo nell'art.55 Tuir alla normativa civilistica per la definizione di attività commerciali (art.2195 C.C.). Tale articolo recita infatti: "Per esercizio di imprese commerciali si intende l'esercizio per professione abituale, ancorché non esclusiva, delle attività indicate dall'art.2195 C.C.". Le attività definite commerciali dalla normativa civilistica sono:

Attività industriali atte alla produzione di beni e servizi;
Attività intermediarie per la circolazione dei beni e le attività di trasporto in genere;
Attività bancarie e assicurative;
Attività ausiliarie o connesse alle precedenti;

Il legislatore fiscale considera attività d'impresa lo sfruttamento di cave, laghi, torbiere, miniere, saline e altre acque nel territorio dello stato (art.55 Tuir, secondo comma, lett. B).

Sono inoltre considerate commerciali dalla legislazione tributaria le attività previste dall'art.32 che superano i limiti ivi imposti. A differenza della normativa civilistica, ai fini dell'identificazione di attività d'impresa, per il legislatore fiscale non ha rilevanza l'organizzazione in forma d'impresa. Dunque per la legislazione fiscale esiste anche l'imprenditore commerciale che opera in assenza

di organizzazione d'impresa. L'unica previsione legislativa che richiede l'organizzazione in forma d'impresa è contenuta nell'art.55 Tuir II comma lett. A, la quale ricomprende nei redditi d'impresa "i redditi derivanti dall'esercizio di attività in forma d'impresa diretta alla prestazione di servizi non compresi nell'art.2195 C.C.". Tale previsione è molto importante e va analizzata ai fini della distinzione tra redditi di lavoro autonomo e redditi d'impresa. In merito alla prestazione di servizi ai fini tributari, si crea infatti una triplice distinzione:

La "produzione" di servizi prevista dall'articolo 2195 costituisce reddito d'impresa anche se non è effettuata con l'organizzazione in forma d'impresa;

La "prestazione di servizi" non compresi nell'art.2195 del codice civile costituisce reddito d'impresa solo se svolta con l'organizzazione in forma d'impresa;

La prestazione di servizi non compresi nell'art.2195 C.C., in assenza di organizzazione in forma d'impresa, genera redditi di lavoro autonomo[75].

La disciplina per il calcolo della base imponibile dei redditi d'impresa ai fini Irpef è contenuta nella sezione del Tuir dedicata al calcolo della base imponibile ai fini Ires. Tuttavia, nel capo VI del Titolo I del Tuir relativo alla categoria dei redditi d'impresa Irpef sono dettate delle regole che valgono solo per gli imprenditori individuali e per le società di persone.

I redditi d'impresa sono di norma imputati in base al principio di competenza: i ricavi e i costi sono cioè imputati nell'anno in cui si è verificata la loro causa economica (sono considerati anche ricavi non monetariamente percepiti e costi che non hanno ancora determinato un'uscita di cassa). Come per altre imprese, ai fini di una corretta determinazione del reddito imponibile, è importante il rispetto degli obblighi contabili che la legge pone a carico dei soggetti passivi.

3.6. I redditi diversi.

"I redditi diversi" fanno parte dell'ultima categoria reddituale prevista dal legislatore per il calcolo della base imponibile Irpef. Si tratta di una categoria in cui vengono ricomprese tipologie di reddito eterogenee che nella maggior parte dei casi sono ricollegabili alle altre categorie reddituali previste; essi non sono però ricompresi in tali categorie a causa della mancanza di qualche elemento caratterizzante che ne impedisce la categorizzazione in esse. Per altri redditi manca invece il collegamento con la fonte produttiva essendo considerata nei "redditi diversi" anche qualche fattispecie riconducibile alla definizione di "reddito entrata"[76]. Per l'individuazione dei redditi diversi il legislatore tributario non adotta una tecnica definitoria generale, optando piuttosto per l'elencazione delle situazioni che generano redditi diversi. A ben vedere, l'art.67 si apre con

[75] Si veda in proposito Tesauro F., *Istituzioni di diritto tributario*, parte speciale, 2016, cit., p.76.
[76] Per la definizione di "reddito entrata" si veda il paragrafo 2.1 del capitolo precedente.

una definizione dei redditi diversi in negativo: "sono redditi diversi se non costituiscono redditi di capitale ovvero se non sono conseguiti nell'esercizio di arti e professioni o di imprese commerciali o da società in nome collettivo e in accomandita semplice, ne' in relazione alla qualità di lavoratore dipendente" (art.67 I comma). Possono essere considerate facenti parte dei redditi diversi alcune tipologie di plusvalenze, le quali essendo realizzate fuori dallo svolgimento di un'attività economica continuativa non possono essere ricomprese nei redditi d'impresa. Si tratta di plusvalenze realizzate a seguito di operazioni immobiliari: seguendo la tecnica di elencazione prima descritta nell'art.67 Tuir non è indicata una disciplina generale per la tassazione di tali plusvalenze, ma vengono descritti i tratti caratteristici. Nelle lettere A e B dell'art.67 sono indicate tre tipologie di plusvalenze tassabili.

Plusvalenze realizzate mediante la lottizzazione di terreni o l'esecuzione di opere atte a renderli edificabili e la successiva vendita totale o parziale dei terreni o dei fabbricati in questione (art.67 Tuir, primo comma, lett. A). In tale caso viene tassato il plusvalore derivante da un'attività svolta e non dall'andamento del mercato[77].

Plusvalenze realizzate dalla cessione a titolo oneroso di immobili che sono stati acquistati o costruiti in un periodo non superiore a cinque anni (art.67 lett. B prima parte). Sono escluse dalla tassazione le plusvalenze realizzate a seguito della cessione a titolo oneroso di unità immobiliari urbane che hanno costituito per la maggior parte del periodo di possesso il luogo dell'abitazione principale del cedente o dei suoi familiari; sono altresì escluse le plusvalenze realizzate dalla cessione di beni acquisiti per successione. In ultimo, risultano escluse le plusvalenze realizzate dalla vendita di beni immobili acquisiti a titolo gratuito e da abitazioni in uso al contribuente o ai suoi familiari[78].

La terza ipotesi di plusvalenze immobiliari tassabili riguarda quelle riferibili alla cessione di terreni edificabili[79].

L'art.67 prevede un'altra tipologia di plusvalenze tassabili riferibili all'impiego di capitale, le quali non possono però essere ricomprese nella categoria di riferimento poiché dipendono da eventi incerti. Si fa riferimento ai "capital gains" realizzati a seguito della cessione di azioni, obbligazioni o titoli finanziari. In tema di plusvalenze realizzate a seguito della cessione di partecipazioni, come nel caso di tassazione dei dividendi, bisogna far riferimento all'"importanza" a livello quantitativo della partecipazione ceduta: In caso di partecipazione qualificata[80] il plusvalore entra a far parte

---

[77] Si veda in proposito Tesauro F., *Istituzioni di diritto tributario*, parte speciale, 2016 cit., p.83.

[78] In questi casi è infatti escluso l'intento speculativo del contribuente.

[79] Le plusvalenze derivanti da espropri sono soggette ad un'imposta sostitutiva applicata con il metodo della ritenuta alla fonte sull'indennità di esproprio pari al 20%.

[80] Per i parametri di riferimento per le partecipazioni qualificate e non, si faccia riferimento a quanto scritto in materia di redditi di capitale.

del calcolo della base imponibile in misura del 49,72%; in caso di partecipazione non qualificata essa è soggetta ad imposta sostitutiva del 26%. È sottoposta alle regole del regime di partecipation exemption anche la cessione dei contratti di partecipazione: si fa riferimento in questo caso all'apporto di capitale o misto che, se supera determinate soglie risulta qualificato. Per quanto riguarda la ricollegabilità alla categoria dei "redditi fondiari" sono considerati redditi diversi:

I redditi derivanti da terreni o fabbricati il cui valore non è determinabile catastalmente;

I redditi derivanti dalle sublocazioni;

I redditi fondiari di soggetti residenti che derivano da terreni o fabbricati situati all'estero.

Per quanto riguarda le attività riconducibili ai "redditi di lavoro autonomo" sono considerate produttrici di "redditi diversi", quelle effettuate in maniera occasionale. Per la stessa motivazione, sono considerate produttrici di redditi diversi le attività commerciali non esercitate in modo continuativo. Inoltre, il legislatore classifica nei redditi diversi:

Redditi derivanti dall'affitto d'azienda;

Redditi derivanti dalla differenza di valore tra il valore di mercato e il corrispettivo annuale pagato per la concessione in godimento di beni aziendali a familiari o soci dell'imprenditore;

Premi ricevuti per meriti artistici, scientifici e sociali;

Vincite di concorsi a premio, lotterie e giochi in genere;

Redditi derivanti dalla concessione in usufrutto o sublocazione di beni immobili;

Redditi derivanti dalla concessione in affitto, uso, locazione, noleggio di veicoli, macchine e altri beni mobili;

Redditi derivanti dall'affitto o concessione in usufrutto di aziende.

L'elencazione analitica delle varie tipologie di reddito si conclude alla lettera I con una previsione di chiusura che considera produttrici di redditi diversi le attività che derivano da obblighi di fare, non fare o permettere[81]. Tale previsione di portata generale "chiude" il sistema dei redditi diversi rendendoli immuni da incertezze interpretative e all'inclusione di redditi non espressamente previsti, a differenza della precedente formula di chiusura "aperta" contenuta nell'art.80 del decreto istitutivo dell'Irpef (D.P.R.597/1973). Come i redditi di capitale, i redditi diversi sono tassabili al momento della realizzazione secondo il principio di cassa; a differenza di tali redditi è possibile dedurre i costi e le spese di produzione; risulta inoltre quasi del tutto assente la tecnica di tassazione tramite ritenute alla fonte.

[81] I redditi provenienti da attività illeciti vanno inclusi nei "redditi diversi" poiché derivano dagli obblighi indicati nell'ultima previsione residuale.

4. CALCOLO DELLA BASE IMPONIBILE E DELL'IMPOSTA.

Dopo aver descritto la metodologia secondo la quale si procede alla classificazione dei redditi, possiamo passare all'illustrazione dello schema di calcolo dell'imposta da versare. Si tratta di un processo complesso che passa attraverso l'esecuzione di diverse fasi.

4.1. Calcolo del reddito imponibile netto.

Come è noto, la base imponibile dell'Irpef è costituita, per i soggetti passivi residenti, dal reddito complessivo ovunque prodotto. In base a quanto descritto nel paragrafo precedente, ogni reddito viene assegnato alla categoria di appartenenza in base alle previsioni legislative contenute nel testo unico delle imposte sui redditi. Dato che esistono due categorie reddituali che possono generare delle perdite, il reddito complessivo lordo si calcola facendo la somma algebrica dei redditi determinati nell'ambito di ogni categoria. Secondo il principio della "compensazione orizzontale", si possono sottrarre al reddito complessivo le perdite generate dalle imprese individuali che operano in regime di contabilità semplificata e quelle provenienti dall'esercizio di attività di lavoro autonomo[82]. A scanso di equivoci, si sottolinea che Le perdite generate dalle imprese che operano in regime di contabilità ordinaria, sono invece deducibili secondo il principio della "compensazione verticale" ovvero possono essere sottratte solo dal reddito d'impresa. Per quanto riguarda le perdite generate dalle società di persone e dalle associazioni professionali, esse sono imputate in capo ai soci, alla pari dei redditi, in ragione della quota di partecipazione agli utili (principio di trasparenza). Esiste peraltro una limitazione per la deducibilità delle perdite da parte dei soci accomandanti delle società in accomandita semplice. Coerentemente con la normativa civilistica, art.2313, in base al quale i soci accomandanti rispondono per le obbligazioni sociali nei limiti del conferimento effettuato, l'art.8 II comma del Tuir limita la deducibilità delle perdite per i soci accomandanti all'ammontare del capitale sociale. Dopo molti dibattiti dottrinali e giurisprudenziali sul destino delle perdite eccedenti, l'agenzia delle entrate con la risoluzione 152 del 04/10/2001 ha affermato che i soci accomandatari, i quali rispondono illimitatamente per le obbligazioni sociali, possono dedurre per intero l'ammontare della perdita eccedente il capitale sociale, in ragione delle loro quote di partecipazione[83]. Le perdite possono essere "riportate a nuovo" nel caso in cui provengano da imprese commerciali o da società di persone che operano in regime di contabilità ordinaria. In questi casi, i soci o gli associati, hanno la possibilità di computare in diminuzione dei redditi della stessa categoria generati nei periodi successivi,

[82] Art.8 Tuir così come modificato dalla l.244/2007, art.1, comma 29.
[83] Cfr. Rebecca G., Zanni M., *L'utilizzo delle perdite fiscali: la disciplina generale*, in "Il fisco" n.15, 2010, p.1-2290.

l'ammontare della perdita che dovesse eccedere ai redditi generati nel periodo d'imposta in cui si è verificata. Il riporto delle perdite segue però alcune regole particolari: in primo luogo le perdite sono riportabili a nuovo non oltre il quinto periodo successivo all'anno in cui si sono verificate, esse devono, in secondo luogo, essere dedotte per l'intero importo che trova capienza nel reddito di ciascun periodo[84]; pena la perdita del beneficio della deducibilità. La normativa prevede che le perdite generate nei primi tre anni dalla costituzione di un'impresa (dall'inizio di una nuova attività produttiva) siano riportabili a nuovo senza limiti temporali. In fine è opportuno sottolineare che il riporto delle perdite è soggetto ad una serie di norme anti elusive previsto in materia di redditi d'impresa (normativa Ires) dall'art.84 Tuir. In conclusione di tale analisi dunque si può affermare che: il reddito complessivo è determinato dalla somma algebrica dei redditi determinati nelle singole categorie e delle perdite che possono essere sottratte secondo il principio di "compensazione orizzontale". Il reddito complessivo così calcolato è identificabile come base imponibile lorda.

Essendo l'Irpef un'imposta personale, il legislatore fiscale tiene conto di una serie di situazioni che attengono alla situazione strettamente personale del soggetto. Sono accordate ai soggetti passivi Irpef, delle deduzioni dal reddito complessivo e delle detrazioni dall'imposta. La scelta dei due metodi non è neutrale ai fini fiscali: la deducibilità degli oneri, infatti, favorisce i possessori di redditi più alti determinando un vantaggio in favore del contribuente in ragione del crescere dell'aliquota marginale; tale vantaggio decresce dunque in relazione alla diminuzione del reddito complessivo. Le detrazioni dall'imposta non operano in questo senso: esse "implicano una agevolazione che non dipende in modo crescente nella sua entità dall'aliquota, cioè dalla ricchezza posseduta dal contribuente, ed anzi può dirsi che essa risulti tanto meno importante, in termini relativi, quanto maggiore è il reddito del contribuente"[85]. Gli oneri che il legislatore tributario riconosce in deduzione sono di diversa natura: alcuni sono riconducibili a spese di carattere strettamente personale effettuate dal contribuente; altri, invece, sono spese di produzione del reddito complessivo, che per qualche ragione, risultano indeducibili nell'ambito della categoria individuale a cui si ricollegano. In base all'art.10 del Tuir, in cui sono elencati, risultano tra gli altri deducibili:

Oneri sostenuti per le spese mediche o per l'assistenza specifica di soggetti affetti da menomazioni o invalidità permanente indicati nell'art.3 della l.104/1992. Tali oneri possono essere dedotti anche dai contribuenti che hanno a proprio carico fiscale i soggetti sopra indicati;

[84] Art.8 Tuir.
[85] Pica F., *Economia Pubblica*, Utet, Torino, 1987, p.285.

contributi previdenziali e assistenziali versati in ottemperanza a obblighi di legge o a favore di forme pensionistiche integrative;
assegni versati a favore del coniuge in seguito alla separazione, annullamento o cessazione del matrimonio. Tali assegni costituiscono reddito imponibile per il coniuge percettore.
Alcune donazioni o contributi erogati a favore di talune organizzazioni individuate dalla legge.
Oneri sostenuti per la corresponsione a favore di lavoratori dipendenti delle somme spettanti per l'espletamento di incarichi elettorali;
Oneri fondiari non considerati nelle stime catastali.
Il legislatore inoltre riconosce una deduzione pari alla rendita catastale della "prima casa" qualora essa sia stata considerata ai fini del calcolo del reddito complessivo. In ultimo, sono considerate negli oneri deducibili le somme che il contribuente deve restituire, dopo che le stesse hanno concorso in periodi d'imposta precedenti alla formazione della base imponibile. Con questa tecnica di tassazione il legislatore ha voluto concedere una detassazione a favore di alcuni redditi che il contribuente impiega per determinate finalità "ritenuti meritevoli di particolare considerazione"[86].

4.2 calcolo dell'imposta lorda, netta e da versare.

Dopo aver individuato gli oneri spettanti al contribuente ed averli dedotti dal reddito complessivo lordo, si perviene alla base imponibile Netta. Alla base imponibile così ottenuta, si applicano le aliquote progressive secondo le modalità previste dall'articolo 11 del testo unico delle imposte sui redditi[87]. Come accennato nel primo paragrafo di questo capitolo, l'aliquota applicabile varia in ragione dell'ammontare del reddito, più in particolare, in base allo scaglione di reddito in cui si colloca la base imponibile netta. Da tale calcolo risulta l'imposta lorda dalla quale è possibile effettuare le detrazioni previste dagli articoli 12, 13, 15, 16 e 16-bis del medesimo testo unico alle condizioni ivi previste.
I criteri per la determinazione dell'imposta lorda sono due. Il primo, brevemente accennato nel primo paragrafo di questo capitolo, prevede la suddivisione del reddito complessivo in tante parti quanti sono gli scaglioni di reddito in ragione dell'ammontare del reddito stesso. Effettuata la suddivisione in parola, ad ogni frazione di reddito ottenuta, corrispondente ad uno scaglione di reddito così come individuato nell'art.11 Tuir, si applica l'aliquota di riferimento. In base al secondo criterio, invece, al reddito complessivo si applica direttamente l'aliquota relativa allo scaglione di reddito in cui ricade; in seguito, per determinare l'imposta lorda, al risultato così

[86] Tesauro F., *Istituzioni di diritto tributario*, parte speciale, 2016, cit., p.30.
[87] Si veda la tabella 2.1.

ottenuto si sottrae un valore c.d. "correttivo". Nella tabella seguente sono riportati gli scaglioni di reddito, le relative aliquote e i correttivi da utilizzare ai fini del calcolo dell'imposta lorda in caso di applicazione del secondo criterio prospettato.

Tabella 2.2.

SCAGLIONI DI REDDITO IRPEF, ALIQUOTE DA APPLICARE, E CORRETTIVI.

SCAGLIONE DI REDDITO	ALIQUOTA	CORRETTIVO
DA 0€ A 1500€	23%	
DA 15000,01€ A 28000€	27%	600,00
Da 28000,01€ a 55000€	38%	3680,00
Da 55000,01€ a 75000€	41%	5330,00
5330oltre 75000€	43%	6830,00

FONTE: http://www.7grammilavoro.com/calcolo-rapido-irpef/

Come si avrà modo di dimostrare nel prosieguo di questo elaborato[88] i due criteri di calcolo si equivalgono portando allo stesso risultato; essi sono infatti caratterizzati soltanto da due diverse modalità di determinazione dell'imposta lorda: il secondo criterio è caratterizzato da un procedimento di calcolo più snello e veloce il quale richiede però un ulteriore dato di partenza.

Ottenuta l'imposta lorda, si può procedere al calcolo delle detrazioni spettanti al contribuente ai fini della determinazione dell'imposta netta. Le detrazioni, al pari degli oneri deducibili, sono relative alla situazione personale del contribuente, in onore al principio di personalità che caratterizza l'imposta sul reddito delle persone fisiche sancito nell'ambito dell'art.53 Cost. Insieme al sistema delle aliquote, le detrazioni contribuiscono in alcuni casi alla progressività dell'imposta poiché il loro importo decresce al crescere del reddito complessivo (detrazioni per carichi di famiglia). La prima tipologia di detrazioni previste dalla legge riguardano i carichi di famiglia[89]. In particolare, esse spettano ai contribuenti con familiari a carico fiscale per i quali sussiste l'obbligo di mantenimento: si fa riferimento al coniuge (a carico), ai figli minori e ad altri familiari. L'importo di tali detrazioni decresce in ragione del crescere del reddito complessivo del contribuente. Sono inoltre concesse alcune detrazioni per oneri che risultano indeducibili nell'ambito del calcolo della base imponibile lorda. Tali spese, detraibili in misura del 19%, sono tra le altre:

[88] I due criteri verranno analiticamente approfonditi e chiariti con esempi pratici nell'ambito del terzo capitolo in materia di determinazione dell'imposta lorda relativa ai redditi di lavoro dipendente, argomento centrale di questo elaborato.

[89] Si veda art.12 Tuir.

Interessi passivi e oneri corrisposti a soggetti residenti nel territorio dello stato o in stati facenti parte della comunità europea o a stabili organizzazioni nel territorio dello stato in dipendenza di prestiti o mutui agrari e di mutui garantiti da ipoteca stipulati per l'acquisto di immobili da adibire ad abitazione principale (detrazione non superiore 4000€);

Compensi corrisposti a favore di soggetti intermediari (immobiliari) per l'acquisto dell'abitazione principale;

Alcune spese sanitarie diverse da quelle indicate nell'art.10 in materia di oneri deducibili;

Spese veterinarie;

Spese funebri;

Alcune Spese di istruzione;

Premi assicurativi sulla vita e per il rischio di invalidità non inferiore al 5%;

Alcune erogazioni liberali;

Spese per il restauro e la manutenzione di immobili di interesse storico o artistico ecc.[90]

Negli articoli 16 e 16-bis Tuir sono previste delle detrazioni in favore di soggetti titolari di un contratto di locazione per l'abitazione principale e per il recupero del patrimonio edilizio e la riqualificazione energetica degli edifici. Sono infine riconosciute delle detrazioni ai titolari di redditi di lavoro dipendente e assimilato e ad alcuni redditi di lavoro autonomo[91]. Sottraendo le detrazioni all'imposta lorda si perviene all'imposta netta, la quale tuttavia non rappresenta sempre l'imposta dovuta dal contribuente all'erario. Per calcolare l'imposta da versare, bisogna infatti scomputare dall'imposta netta: i crediti d'imposta riconosciuti dalla legge quali: i crediti per imposte pagate all'estero a titolo definitivo, crediti concessi per investimenti o assunzioni di lavoratori in aree svantaggiate, crediti concessi in relazione allo svolgimento di attività di R&S svolte in collaborazione con università o enti ecc.; le ritenute d'acconto; i versamenti effettuati in acconto[92]. Si sottolinea che i crediti d'imposta maturati possono essere portati in compensazione per un importo massimo pari a 250000€ (art.1 comma 53, l.244/2007); l'eccedenza può tuttavia essere utilizzata nei periodi d'imposta successivi. Se dalla differenza tra l'imposta netta e i crediti d'imposta, i versamenti e le ritenute, risulta un saldo positivo, il contribuente deve versare tale differenza al fisco. Se la differenza risulta negativa egli può scegliere se chiedere tale somma a rimborso o scomputarla dalle imposte dovute nel periodo successivo (credito d'imposta).

[90] Si veda art.15 Tuir.

[91] Si veda art.13 Tuir. Le detrazioni spettanti ai titolari di reddito di lavoro dipendente verranno analizzate nel dettaglio del prossimo capitolo.

[92] Cfr. Tesauro F., *Istituzioni di diritto tributario*, Parrte speciale, 2016, cit., p.33.

4.3 Le addizionali regionali e comunali.

Oltre all'imposta risultante dal calcolo illustrato sopra, bisogna versare le addizionali regionali e comunali all'Irpef. L'addizionale regionale Irpef, introdotta nel nostro sistema tributario nel 1998, ha subito negli anni molte modificazioni in linea con l'emanazione di diversi decreti riguardanti l'autonomia finanziaria regionale e il federalismo fiscale. Ad oggi l'aliquota di base è determinata dallo stato, fatta eccezione per le regioni a statuto speciale e per le provincie autonome di Trento e Bolzano le quali possono ritoccare l'aliquota in aumento per far fronte ai rimborsi nei confronti dello stato relativi al servizio sanitario nazionale. Dal 2014 è riconosciuta facoltà alle regioni di rimodulare l'aliquota a favore dei possessori dei redditi bassi e dei nuclei familiari[93]. L'art.2 comma 86 della l.191/2009 prevede inoltre che, nelle regioni sottoposte a piani di rientro nell'ambito sanitario che non riescano a far fronte ai propri impegni (e quindi determinino un deficit sanitario), l'aliquota dell'addizionale sia incrementata dello 0,30%[94]. Sono tenuti al pagamento dell'addizionale regionale tutti i contribuenti residenti e non, i quali nel periodo d'imposta di riferimento, risultano debitori di Irpef dopo aver sottratto dall'imposta lorda le detrazioni e i crediti d'imposta ex art.165 Tuir. L'addizionale regionale non è dovuta dai soggetti titolari esclusivamente di redditi esenti, redditi sottoposti a imposte sostitutive Irpef o di redditi soggetti a tassazione separata. L'addizionale regionale Irpef non è inoltre dovuta da quei soggetti titolari di un reddito complessivo a cui corrisponde un'Irpef che, al netto delle detrazioni ex art.12 13 e 15 Tuir e dei crediti d'imposta ex art.165 Tuir, non superi l'importo di 12€[95]. La base imponibile corrisponde al reddito complessivo netto calcolato ai fini Irpef; per l'individuazione della regione a cui versare l'addizionale si fa riferimento al domicilio fiscale del contribuente alla data del primo gennaio del periodo d'imposta a cui si riferisce l'addizionale. .

L'addizionale comunale all'Irpef, in vigore nel nostro sistema tributario dal 1999, è stata oggetto di modificazione nell'ambito della legislazione inerente il federalismo municipale. È concessa facoltà ai comuni di aumentare le aliquote delle addizionali comunali e di stabilire esenzioni per i possessori di redditi esigui. Possono altresì essere introdotte aliquote differenziate esclusivamente in ragione degli scaglioni di reddito fissati nell'ambito della legislazione Irpef a livello nazionale (art.11 Tuir). Sono tenuti al pagamento dell'addizionale comunale tutti i soggetti passivi Irpef, purché il loro reddito decurtato delle detrazioni concesse e dei crediti d'imposta ex art.165 Tuir determini un debito d'imposta. Per i soggetti esclusi si può far riferimento a quanto scritto sopra per l'addizionale regionale all'Irpef. La base imponibile dell'addizionale si calcola sul reddito

---

[93] L'art.6 l.68/2011. La possibilità di rimodulare l'addizionale è slittata al 2014 per effetto della legge di stabilità 2013 (art.1 comma 555 l.228/2012)

[94] Il verificarsi del disavanzo sanitario comporta anche l'aumento dello 0,15% dell'aliquot Irap.

[95] Si veda AA.VV., *Il fisco 2016,* Cit.

complessivo al netto degli oneri deducibili ed è dovuta al netto delle detrazioni e dei crediti d'imposta riconosciuti per le imposte pagate all'estero. Il comune beneficiario dell'addizionale è individuabile con quello in cui il contribuente ha stabilito il domicilio fiscale in data del primo gennaio dell'anno di riferimento dell'addizionale.

4.4.Schema riassuntivo per il calcolo Irpef

Di seguito è riportato uno schema che riassume le diverse fasi da seguire per il calcolo dell'imposta da versare.

1. Determinazione dei singoli redditi nell'ambito delle diverse categorie, secondo le regole proprie di ciascuna categoria.
2. Somma algebrica dei redditi (perdite in alcuni casi) determinati nelle singole categorie.

UGUALE

3. Base imponibile lorda. (reddito complessivo lordo).

MENO

4. Oneri deducibili ex art.10 Tuir.

UGUALE

5. Base imponibile netta
6. Applicazione delle aliquote alla base imponibile netta in base agli scaglioni di reddito. (art. 11 Tuir)

UGUALE

7. Imposta lorda

MENO

8. _Detrazioni >

UGUALE

9. Imposta netta

MENO

10. Crediti d'imposta, versamenti in acconto e ritenute

UGUALE

11. Imposta da versare (più addizionali).

5. *LA TASSAZIONE SEPARATA E LE IMPOSTE SOSTITUTIVE IN AMBITO IRPEF.*

Il disegno teorico dell'imposta sul reddito delle persone fisiche quale imposta progressiva che colpisce il reddito complessivo dei contribuenti soggetti passivi, è distorto da diversi istituti e tecniche di tassazione che sottraggono alla progressività dell'imposta alcune tipologie di reddito. L'adozione nel sistema tributario italiano di tali tecniche di tassazione è dovuta a diverse motivazioni e si integra con gli altri sistemi tributari internazionali. In primo luogo, sono sottratti alla progressività dell'imposta alcuni redditi, facenti parte delle categorie reddituali "tipiche" attraverso l'istituto dell'imposizione sostitutiva. I redditi in parola non fanno più parte della base imponibile dell'Irpef: essi ne vengono distaccati e scontano un'imposta sostitutiva a titolo definitivo[96]; in tal modo è possibile tassare sia la produzione o la percezione dei redditi nell'ambito di singole operazioni, sia i redditi complessivi derivanti da determinate fattispecie. Le imposte sostitutive si applicano alla base imponibile di volta in volta determinata in maniera proporzionale. Talvolta il contribuente ha la facoltà di scegliere se optare per l'imposizione sostitutiva o l'imposizione ordinaria; altre volte, invece, essa è imposta da disposizioni di legge. Rientrano nel sistema di imposizione sostitutiva alcuni redditi percepiti dalle persone fisiche fuori dall'attività di impresa, che afferiscono alle categorie dei redditi fondiari, di capitale e diversi. A mero titolo esemplificativo, si procederà all'elencazione e all'analisi delle fattispecie principali.

Nell'ambito dei redditi fondiari sono assoggettati all'imposizione sostitutiva i redditi provenienti dalla locazione di immobili destinati ad uso abitativo[97]. Tale tipologia di imposizione denominata "cedolare Secca" è rivolta a tutte le persone fisiche, che operino fuori dall'attività d'impresa, le quali optino per tale tipo di tassazione. L'applicazione di dell'imposta sostitutiva esenta tali redditi dal pagamento dell'Irpef e delle sue addizionali e, nell'ambito delle imposte indirette, non sono dovute le imposte di bollo e di registro in sede di registrazione e rinnovo del contratto di locazione. Le aliquote previste dalla cedolare secca sono due: una del 10% colpisce i redditi derivanti dalla locazione di immobili con contratti a canone concordato; un'aliquota del 21% in tutti gli altri casi. Per poter usufruire di tale opzione il locatore deve comunicare al conduttore dell'immobile tramite raccomandata la rinuncia all'aggiornamento del canone a qualsiasi titolo. Come si può notare le aliquote della cedolare secca sono entrambe inferiori all'aliquota minima Irpef: sarà comunque il contribuente ad effettuare la scelta tra i due tipi di tassazione a seconda delle proprie esigenze e

[96] Le imposte sostitutive agiscono anche fuori dall'ambito delle imposte dirette tassando in modo definitivo i redditi ad esse assoggettati e rendendoli immuni anche all'applicazione di eventuali imposte indirette dovute.

[97] Gli immobili ad uso abitativo sono quelli iscritti in catasto nelle categorie che vanno a A/1 ad a/11 esclusi quelli facenti parte di A/10.

valutazioni di convenienza. È opportuno, in ultimo, sottolineare che in termini generali, il vantaggio fiscale della cedolare secca cresce al crescere dei redditi assoggettati ad Irpef.

I redditi maggiormente interessati all'imposizione sostitutiva sono i redditi derivanti dalle attività finanziarie siano essi redditi di capitale o diversi. In primo luogo, possiamo far riferimento ai redditi (di capitale e diversi) sottoposti alle regole della Partecipation exemption: per i dividendi percepiti da soci che non hanno una partecipazione qualificata e per i soci, rispondenti allo stesso requisito, i quali realizzino una plusvalenza dalla cessione di partecipazioni aziendali è prevista l'applicazione di un'imposta sostitutiva del 26%. I percettori di interessi derivanti dal possesso di titoli di stato e altre obbligazioni pubbliche scontano, su tali somme, un'imposta sostitutiva del 12,5%.

Le imposte sostitutive possono essere "autoliquidate" dal contribuente in sede di dichiarazione dei redditi, oppure "assolte" tramite ritenute alla fonte effettuate dall'emittente dei titoli o dall'intermediario finanziario. La tassazione tramite ritenuta alla fonte (a titolo d'acconto o definitivo), è attuata attraverso la figura del sostituto d'imposta, il quale, al momento dell'erogazione delle somme soggette ad imposta sostitutiva, provvede a calcolare e a trattenere direttamente l'imposta dovuta sulle somme al momento dell'erogazione al contribuente. Nell'ambito della tassazione dei redditi di capitale soggetti ad imposta sostitutiva esistono diversi regimi sostitutivi opzionali.

Il regime del "risparmio amministrato", riguarda la tassazione delle plusvalenze realizzate dalla cessione di partecipazioni non qualificate o da altri strumenti finanziari[98]. Possono optare per tale regime di tassazione i contribuenti che abbiano lasciato in custodia o affidamento i titoli finanziari presso una banca o altro intermediario. Tramite questo regime di tassazione l'intermediario opera le ritenute d'imposta a titolo definitivo sulla realizzazione di ciascun provento o plusvalenza realizzata; le minusvalenze possono essere portate in deduzione dai componenti positivi anche nei periodi d'imposta successivi (non oltre il quarto). In tal modo, il contribuente è libero dagli obblighi fiscali e dichiarativi.

Il regime del "risparmio gestito" è applicabile ai proventi derivanti dalle stesse attività finanziarie previste per il regime del "risparmio amministrato". Possono optare per tale regime i contribuenti che danno in gestione i loro titoli ad una banca o ad una società di investimento mobiliare. Se i titoli sono gestiti individualmente, vengono tassate le plusvalenze e le minusvalenze maturate anche se non ancora realizzate. Se, invece, i titoli confluiscono nella gestione di un fondo comune

[98] Non possono essere assoggettate a tale regime di tassazione i dividendi e le plusvalenze derivanti da partecipazioni in società residenti in paesi a fiscalità privilegiata.

d'investimento, i redditi derivanti dall'"investimento" sono tassati solo nel momento della loro realizzazione.

Dopo aver effettuato un'analisi generale e non esaustiva dei regimi sostitutivi di tassazione, si può passare all'analisi delle motivazioni che hanno portato il legislatore tributario a disporre regole che consentono/obbligano di sottrarre alcune tipologie di reddito alla progressività dell'Irpef. Come abbiamo avuto modo di notare, i regimi sostitutivi colpiscono spesso i redditi con aliquote "basse" e "agevolate" rispetto alla tassazione ordinaria. A ben vedere, anche la semplice sottrazione di tali redditi dal sistema progressivo dell'Irpef potrebbe dar vita a dei vantaggi fiscali, poiché, in tal modo, si riduce il reddito complessivo e di conseguenza l'aliquota a cui è assoggettabile. La tassazione di alcuni redditi che prevedono l'impiego di capitale, comunque classificati, godono di un "favor legislativo" grazie alle imposte sostitutive e alla concessione, in alcuni casi, di aliquote agevolate. Tale favor legislativo è da leggere in combinazione con l'art.47 della costituzione, che include tra i compiti della repubblica la "tutela del risparmio". La tassazione di tali redditi fuori dall'ambito Irpef trova un secondo ordine di motivi nell'apertura e nella globalizzazione dei mercati di capitali. Leggendo le norme secondo tale chiave interpretativa, si può attribuire ai regimi sostitutivi una funzione semplificatrice ed anti-elusiva: sarebbe infatti difficile "attrarre" e includere nella base imponibile dell'Irpef redditi di capitale derivanti da diverse parti del mondo. I regimi sostitutivi e le aliquote agevolate per i redditi provenienti dall'impiego di capitale hanno in fine la funzione di rendere il sistema tributario flessibile e in linea con le legislazioni internazionali ai fini della "minore tassazioni" e della "semplificazione" per gli investimenti. Obblighi dichiarativi e fiscali troppo onerosi potrebbero, infatti, determinare l'afflusso dei capitali verso paesi con legislazioni fiscali più convenienti.

Le motivazioni che hanno portato all'introduzione dell'opzione per la "cedolare secca" nel 2011, sono invece da ricercare nella discriminazione che si creava tra la tassazione ordinaria dei redditi derivanti da investimenti immobiliari e la tassazione sostitutiva applicata ai redditi derivanti da investimenti di capitale[99].

In fine, ai sensi dell'art.17 Tuir, sono sottratti alla progressività dell'Irpef i redditi soggetti a tassazione separata. Si tratta di redditi percepiti una tantum o di redditi a formazione pluriennale. Tali redditi, che sono di diversa provenienza, sono tassati separatamente, al momento della loro percezione e seguono regole particolari per la loro determinazione. Fanno parte, tra gli altri, di tale categoria:

Indennità di fine rapporto percepite da: lavoratori dipendenti; lavoratori titolari di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, rapporti d'agenzia, titolari di funzioni notarili ecc.;

[99] Si veda in proposito Bosi P., Guerra M.C., *I tributi nell'economia italiana,* il Mulino, 2013.

Plusvalenze realizzate dalle cessioni d'azienda posseduta da più di cinque anni;

- Risarcimenti attribuiti a seguito di perdite di redditi pluriennali[100].

Escluso il trattamento fiscale del Tfr, che verrà analizzato nell'ambito del capitolo relativo ai redditi di lavoro dipendente, secondo l'art.21 Tuir, i redditi soggetti a tassazione separata sono tassati applicando al reddito effettivamente percepito un'aliquota pari alla metà del reddito complessivo netto relativo al biennio precedente.

Come precedentemente rilevato, l'applicazione di queste due tecniche impositive alternative, permettendo la "fuoriuscita" di alcune tipologie di reddito dalla base imponibile dell'Irpef, attenua la progressività dell'imposta ex. Art.53 Cost. Si configura una discriminazione importante dei redditi: da un lato vi sono quelli a tassazione ordinaria che sono sottoposti alla progressività dell'Irpef, dall'altro vi sono, invece, redditi soggetti a tassazione proporzionale (a volte agevolata). Viene dunque meno il principio della tassazione unitaria del reddito complessivo del contribuente.

[100] Si veda Tesauro F., *Istituzioni di diritto tributario,* Parte speciale, 2016 cit., p.34.

CAPITOLO3. I REDDITI DI LAVORO DIPENDENTE.

Dopo i due capitoli introduttivi, nei quali si è proceduto all'analisi del sistema tributario e, in particolare dell'imposta sul reddito delle persone fisiche, è possibile contestualizzare ed analizzare compiutamente la categoria reddituale rappresentata dai redditi di lavoro dipendente. Si sottolinea sin da ora che si tratta di una categoria reddituale che rientra per larga parte nel calcolo della base imponibile dell'Irpef, fatte salve alcune agevolazioni concesse e alcuni redditi esenti. Queste, insieme alle peculiarità connesse alla tassazione di tali redditi verranno compiutamente esposte ed analizzate nell'ambito dei prossimi capitoli.

1. CENNI INTRODUTTIVI: DEFINIZIONI CIVILISTICHE E TRIBUTARIE A CONFRONTO.

Ai fini di una completa analisi della fattispecie del "lavoro dipendente" (lavoro subordinato), fonte di produzione del reddito in analisi, è opportuno confrontare la sua definizione con quella di "lavoro autonomo" evidenziandone tratti comuni e differenze. A ben vedere, si tratta di fenomeni che derivano dallo svolgimento di attività lavorative nell'interesse di altri tramite lo svolgimento di prestazioni personali in un contesto temporale tendenzialmente stabile o predeterminato. Inoltre, l'investimento di capitale, in questi casi, risulta essere nullo o minimo "oppure svolge un ruolo secondario e marginale"[101]. Facendo riferimento alla lettera delle definizioni fornite dalla normativa del codice civile, l'art.2094 definisce lavoratore subordinato "chi si obbliga mediante retribuzione, a collaborare nell'impresa prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore". L'art.2239 dello stesso codice civile estende la nozione di lavoro subordinato anche ai rapporti che sussistono tra lavoratore dipendente e datore di lavoro non imprenditore, ad esempio, ai datori di lavoro professionisti. Il lavoratore autonomo, invece, è colui che si obbliga, mediante compenso, a "compiere un'opera o un servizio con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente" (art.2222 c.c.). Come si può dedurre dalla lettura degli articoli sopracitati, la differenza tra i due fenomeni non sta tanto nell'elemento oggettivo, svolgimento di un'attività lavorativa nell'interesse di altri, quanto piuttosto nell'elemento soggettivo e nelle modalità di svolgimento della prestazione. Il lavoratore autonomo si differenzia dal lavoratore subordinato, infatti, proprio per l'assenza del vincolo di "subordinazione" che risulta essere l'elemento caratterizzante del fenomeno del lavoro subordinato. Il prestatore di lavoro autonomo si impegna a fornire un "risultato" al committente: egli può però organizzare autonomamente le modalità e le tempistiche

[101] Gaffuri G., *Diritto tributario*, parte speciale, 2016, Cedam, p.404.

di lavoro e può predisporre un assetto organizzativo proprio, seppur minimo. Il lavoratore subordinato, invece, deve svolgere la propria prestazione secondo le regole e le direttive stabilite dall'imprenditore, servendosi anche dell'organizzazione predisposta da quest'ultimo. Si sottolinea a tal proposito che il lavoratore autonomo svolge la propria attività assumendosene i rischi, mentre, i rischi dell'attività del prestatore di lavoro subordinato sono scaricati sull'imprenditore e sulla sua organizzazione. Civilisticamente, il problema della qualificazione di un rapporto di lavoro nell'una o nell'altra categoria, è rilevante ai fini dell'assoggettamento a obblighi e tutele. Il codice civile collega, infatti, al prestatore di lavoro subordinato una serie di tutele e trattamenti economici particolari che non spettano, invece, al lavoratore autonomo[102]. Nonostante il codice civile abbia definito le due fattispecie senza possibilità di confusione, l'evoluzione dei rapporti di lavoro e dei modelli organizzativi intervenuta negli ultimi decenni, ha fatto sì che nascessero delle "zone grigie" in cui si classificano fattispecie che per le loro caratteristiche potrebbero afferire indifferentemente nell'una o nell'altra categoria o almeno essere causa di confusione al riguardo. I nuovi modelli di gestione delle risorse umane sempre più flessibili adottati da alcune aziende, hanno fatto sì che alcuni indici tradizionalmente utilizzati per la corretta qualificazione di tali fattispecie, come ad esempio la ricerca in un rapporto di elementi spazio temporali unitari e ben definiti, non potessero essere utilizzati in ogni caso, dovendosi ricercare indici caratteristici sempre nuovi, in alcuni casi atipici, valutabili caso per caso. Si pensi ad esempio alla possibilità concessa da alcuni datori di lavoro ad alcuni dipendenti di poter organizzare il proprio orario di lavoro[103] oppure agli istituti del telelavoro e del recentissimo "Smart working" che permettono ad alcuni dipendenti di svolgere la propria prestazione del tutto o in parte fuori dai locali dell'impresa tenendo però conto sempre dei limiti derivanti dall'orario di lavoro determinato nel contratto di riferimento[104]. Tali rapporti, se non qualificati puntualmente e correttamente sulla base di contratti, potrebbero generare confusione ai fini della loro classificazione. In questi casi, infatti, la subordinazione assume un valore attenuato poiché il lavoratore gode di una maggiore libertà nella gestione del proprio lavoro. In tali modelli organizzativi a volte assume un'importanza maggiore la componente legata al raggiungimento degli obbiettivi prefissati.

Prescindendo dall'analisi delle soluzioni dottrinali e giurisprudenziali adottate per superare queste problematiche, le quali, seppur interessanti, esulano dagli obiettivi Di questo elaborato, si

[102] Si fa qui riferimento ad esempio al diritto alle ferie, al riconoscimento di un indennità di fine rapporto ecc.

[103] Tale possibilità è spesso concessa ai lavoratori che si trovano sui gradini più alti nella scala gerarchica o ai lavoratori che svolgono mansioni altamente qualificate o che richiedono alti livelli di responsabilità.

[104] Si veda Gamba C., Addio al telelavoro, debutta lo smart working. Lavorare da casa aumenta la produttivita?, in Il sole 24 ore, 29 gennaio 2016.

procederà ora all'analisi dei fenomeni dal punto di vista tributario. L'art.49 del testo unico delle imposte sui redditi definisce "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". I redditi di lavoro autonomo sono invece definiti nell'art..53 Tuir come quelli derivanti dallo svolgimento di "arti e professioni". Dalla lettura della normativa del testo unico si rileva subito il cambiamento di tendenza effettuato dal legislatore. Nella normativa tributaria, infatti, assume primaria importanza l'elemento oggettivo individuato nel possesso del "reddito". L'elemento qualificatorio delle due categorie reddituali è, invece, rappresentato dalle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa. Mentre nella normativa civilistica l'elemento soggettivo si pone alla base della definizione di categorie appunto di "soggetti"[105]; nella normativa tributaria oggetto di definizione è proprio il reddito che deriva da una determinata attività (lavorativa), il quale rappresenta la nuova ricchezza prodotta ed è dunque un indice di capacità contributiva[106] utile alla determinazione del carico fiscale. A ben vedere, si tratta di una discrepanza di impostazione che deriva dalla sostanziale differenza che sussiste tra i fini perseguiti e gli interessi tutelati dalle due normative. La normativa civilistica qualifica le fattispecie in diverse categorie al fine di determinare l'applicabilità di tutele e trattamenti economici destinati a soggetti che svolgono prestazioni con determinate caratteristiche: non sorprende dunque che la definizione si rivolga al "soggetto" che svolge la prestazione. In ambito tributario, con il fine di assicurare "entrate all'erario per il soddisfacimento dei bisogni dei cittadini", la normativa di riferimento si preoccupa di individuare i "fatti economici indice di capacità contributiva"[107]: nel caso in oggetto le definizioni sono rivolte appunto al reddito in quanto nuova ricchezza prodotta e, come tale, suscettibile di imposizione fiscale. Ecco il motivo per cui la legislazione tributaria si concentra sulla definizione del reddito che viene poi declinato in varie categorie in base ad alcuni elementi caratterizzanti (solitamente in base alla fonte produttiva). Si sottolinea, inoltre, che l'elemento oggettivo individuato dal legislatore tributario si concilia alla perfezione con l'esigenza di avere indici il più possibile certi e incontrovertibili propria della materia tributaria. La problematica della qualificazione dei redditi nelle due categorie in oggetto, assume rilevanza su due fronti distinti. Infatti, non solo essa risulta importante ai fini dell'imposizione diretta (in particolare dell'Irpef), per la corretta individuazione delle regole da applicare per determinazione della base imponibile e delle relative modalità di tassazione. D'altra parte, si evidenzia che seppur errata, la

[105] Nella normativa civilistica si fa espresso riferimento alla persona quale soggetto da cui "scaturisce" la prestazione.
[106] Il principio di capacità contributiva è richiamato dall'art.53 Cost. Per la definizione di tale concetto si faccia riferimento al paragrafo 3 del primo capitolo.
[107] Crovato F., il lavoro dipendente nel sistema delle imposte sui redditi,Cedam, 2001 p.25.

qualificazione dei redditi tra lavoro dipendente e lavoro autonomo, ai fini dell'imposizione diretta non comporterebbe il venir meno di entrate per l'erario: se anche tali redditi fossero sottoposti a regole di determinazione della base imponibile e a modalità di tassazione diversi da quelli peculiari della categoria a cui afferiscono, ad esempio redditi di lavoro autonomo considerati "erroneamente" redditi di lavoro subordinato o viceversa, sarebbero comunque assoggettati ad imposizione[108]. La problematica assume altresì estrema rilevanza nel momento in cui si considera l'assoggettabilità dei contribuenti ad altre tipologie di imposte: si fa riferimento, ad esempio, all'Iva e all'Irap che sono dovuti all'erario dal lavoratore autonomo ma non dal prestatore di lavoro subordinato. Nell'ambito della normativa concernente l'imposta sul reddito delle persone fisiche, la categoria dei redditi di lavoro dipendente è stata introdotta solo con la riforma del 1986; prima di allora, tali redditi erano classificati, insieme a quelli di lavoro autonomo, nell'unica categoria comprendente i "redditi da lavoro"[109]. Si sottolinea che la distinzione delineata dal legislatore nella categoria dei redditi da lavoro non è assolutamente da sottovalutare nell'ambito dell'imposizione diretta: le normative per la determinazione del reddito, le relative modalità di tassazione e di liquidazione e riscossione dell'imposta, infatti, hanno disposto nel tempo agevolazioni e caratteri peculiari delle singole categorie tali da richiederne una distinzione netta. In presenza di dubbi riguardanti la qualificazione del rapporto si fa riferimento alla volontà che le parti hanno espresso nel contratto che regola il rapporto (aspetti formali); tale volontà deve risultare però compatibile con gli atteggiamenti e i comportamenti assunti nell'ambito dello svolgimento della prestazione c.d. "comportamenti concludenti". Ciò non significa che viene sottovalutata la volontà delle parti espressa in fase di determinazione del rapporto, essa deve però essere provata e supportata dagli elementi sostanziali del contratto rappresentati dai comportamenti effettivamente tenuti. Gli elementi formali del contratto assumono piena e primaria rilevanza nel momento in cui una fattispecie, per le proprie caratteristiche peculiari, è classificabile in entrambe le categorie reddituali[110]. Si ravvisa in questo modus operandi una forte finalità antielusiva che mira a prevenire la classificazione di redditi in una categoria piuttosto che in un'altra al fine di conseguire vantaggi fiscali non spettanti. Per tale motivo, quando risultano evidenti elementi di incompatibilità tra la forma contrattuale scelta e la tipologia di prestazione svolta, l'amministrazione finanziaria può riqualificare il rapporto riportandolo allo schema contrattuale compatibile. Si tratta comunque di un'operazione molto delicata da valutare caso per caso considerando la natura contestuale degli

[108] Ciò non giustifica assolutamente un'errata qualificazione. L'osservazione vuole fare una sorta di paragone con gli effetti civilistici provocati da un'errata qualificazione, la quale determinerebbe l'assoggettamento o meno dei lavoratori, autonomi o subordinati, a tutele, trattamenti economici e, comunque a diverse normative.

[109] Categoria C "redditi da lavoro" art.6 D.p.r.597 del 29 settembre 1973.

[110] Crovato F., il reddito di lavoro dipendente nel sistema delle imposte sui redditi, Cit., pp.39 ss.

elementi contrattuali utilizzati. A conclusione dell'analisi svolta si può dedurre che le definizioni civilistiche e tributarie, pur facendo riferimento più o meno agli stessi elementi basilari, non collimano perfettamente: non si possono dunque effettuare rinvii impliciti nell'ambito delle due normative a meno che essi non siano espressamente previsti come nel caso del rinvio alla normativa del lavoro a domicilio effettuato nell'ambito del primo comma dell'articolo 49 del Tuir.

2. I REDDITI DI LAVORO DIPENDENTE: DISCIPLINA GENERALE.

Il capo IV del titolo I del testo unico delle imposte sui redditi si occupa di disciplinare la categoria dei redditi di lavoro dipendente e assimilati riportandone definizione e modalità di determinazione. Il reddito di lavoro dipendente, è infatti annoverato nell'ambito dell'art.6 dello stesso testo unico, tra le categorie reddituali che integrano il presupposto dell'imposta sul reddito delle persone fisiche ai sensi dell'art.1 Tuir. Come precedentemente rilevato, l'articolo 49 Tuir si occupa di definire la categoria reddituale in oggetto: "i redditi da lavoro dipendente sono quelli che derivano da rapporti aventi per oggetto la prestazione di lavoro, con qualsiasi qualifica, alle dipendenze e sotto la direzione di altri".

2.1. Le componenti del reddito di lavoro dipendente e il principio di omnicomprensività.

Tenendo conto della definizione di reddito di lavoro dipendente fornita dal primo comma dell'art.49 Tuir, l'articolo 51 dello stesso testo unico, in tema di determinazione della base imponibile riferibile alla categoria reddituale in oggetto, al primo comma specifica che: "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". Dalla lettura di tale norma si possono dedurre alcuni principi generali che permeano la l'imponibilità delle componenti reddituali afferenti alla categoria in analisi e si possono effettuare alcune considerazioni di base utili all'individuazione degli elementi imponibili. In primo luogo, si evince che il reddito di lavoro dipendente risponde ad un principio di Omnicomprensività in base al quale si considerano reddito imponibile tutte le somme (denaro) e i valori (redditi in natura) percepiti "in relazione al rapporto di lavoro" (art.51 I comma). A sostegno di tale punto di vista, si può rilevare che nell'art.51, nei commi successivi al primo, sono espressamente richiamate alcune fattispecie reddituali che sono escluse dal calcolo della base imponibile o sottoposte a regole di determinazione particolari; facendo desumere quindi, che possono essere considerate materia imponibile tutte le somme e i valori non espressamente richiamati. In secondo luogo, tenendo conto della disposizione dell'art.51 Tuir primo comma, la quale considera facenti parte della base imponibile della categoria reddituale in oggetto "tutte le somme e i valori percepiti. In

relazione al rapporto di lavoro"[111], si può affermare che risultano materia imponibile, oltre ai compensi percepiti in base al lavoro effettivamente svolto, anche tutti i compensi che, derivanti dal rapporto di lavoro, prescindono dalla prestazione effettivamente svolta[112]. Si fa qui riferimento alle indennità di malattia, di maternità, disoccupazione quando essa e integrativa o sostitutiva del reddito da lavoro, ecc., le quali sono riconosciute dalla legislazione proprio in base alla sussistenza attuale o (in alcuni casi pregressa) di un rapporto di lavoro subordinato. Si considerano dunque tra i redditi imponibili la retribuzione, le cui componenti verranno analizzate nel prosieguo di questo capitolo e tutte le somme percepite dal lavoratore in relazione al rapporto di lavoro quali rimborsi, indennità, ed erogazioni liberali. Si sottolinea sin da ora che non tutte le somme sopra citate sono tassate in modo pieno ed uguale: il legislatore tributario ha infatti previsto delle deroghe per la tassazione di alcune somme per motivi di ordine agevolativo-fiscale, la cui disciplina verrà analizzata specificamente nel corso dei prossimi capitoli. Inoltre, facendo riferimento alle disposizioni contenute nel II comma dell'art.6 Tuir, sono considerati reddito di lavoro dipendente i proventi e le indennità, anche assicurative, ricevute in seguito alla perdita dei redditi (di lavoro dipendente) o a titolo di risarcimento per danni conseguenti alla perdita di redditi appartenenti alla categoria in oggetto[113]. In base alla disposizione citata, in linea generale, possono essere considerati parte della base imponibile della categoria reddituale in analisi, le somme ricevute a titolo di risarcimento solo quando sostituiscono redditi perduti, non anche quando tali somme non hanno carattere retributivo[114]. In base a questa chiave interpretativa sono state risolte molte controversie in ordine alla tassazione di alcune fattispecie delle quali è stata rilevata la dubbia imponibilità in ragione della propria natura ritenuta da alcuni "derivante dal rapporto di lavoro" e da altri di natura risarcitoria. Sono state ritenute tassabili dalla corte di cassazione: "le indennità di malattia, maternità, rischio, residenza e trasferta; la rivalutazione monetaria, il premio di fedeltà, l'incentivo alle dimissioni, i compensi percepiti in occasione di cambio sede e trasferimenti ecc."[115]. Inoltre, facendo riferimento alla sentenza della cassazione n.19199 del 6 settembre 2006, che riguardava la tassabilità delle somme percepite dal dipendente a seguito della transazione di una controversia che aveva per oggetto il risarcimento del danno causato da un licenziamento

[111] Art.51 Tuir primo comma.
[112] Tesauro F., *Istituzioni di diritto tributario*, parte speciale, 2016 cit.,pp.60 ss.
[113] L'articolo 6 II comma Tuir recita testualmente: "I proventi conseguiti in sostituzione di redditi, e le indennità conseguite, anche in forma assicurativa, a titolo di risarcimento di danni consistenti nella perdita dei redditi, esclusi quelli dipendenti da invalidità permanente o da morte, costituiscono redditi della stessa categoria di quelli sostituiti o perduti".
[114] Tesauro F., *Istituzioni di diritto tributario*, parte speciale, 2016, cit., p.61.
[115]Tesauro F., *Istituzioni di diritto tributario*, parte speciale, 2016, cit., p.61; si vedano anche Cass.7800 del 03/04/2006,597 del 06/02/1985, Cass.248 12/01/1999, Cass.20056 del 15/09/2006 citate nel testo in oggetto.

illegittimo, si deduce anche la tassabilità delle somme corrisposte a seguito di transazione. In base al principio di omnicomprensività su cui si basa il reddito di lavoro dipendente, sono ritenute tassabili anche le erogazioni liberali effettuate dal datore di lavoro a favore del lavoratore in virtù del fatto che esse sono considerate liberalità a carattere remuneratorio. Sono parte integrante della base imponibile della categoria reddituale in oggetto anche i compensi ricevuti sotto forma di partecipazioni agli utili ai sensi dell'art.2099 del Codice Civile. Tali redditi, costituendo costi deducibili nel calcolo della base imponibile del reddito dell'impresa erogante, non costituiscono redditi di capitale per il percipiente ma, appunto, redditi da lavoro dipendente sempre in ragione della loro natura remuneratoria. In virtù del principio tributario secondo il quale può essere assoggettato a tassazione solo ciò che rappresenta un "reddito" ovvero nuova ricchezza prodotta in quanto indice di capacità contributiva, si è ritenuto di poter escludere dal novero dei redditi tassabili: gli indennizzi corrisposti a mero titolo di reintegrazione patrimoniale, le erogazioni effettuate dal datore di lavoro per il soddisfacimento di un proprio interesse (si veda infra, par.3.2). Ancora, non sono stati considerati reddito: i premi assicurativi per polizze volte a garantire le coperture delle perdite patrimoniali di dipendenti e amministratori a causa di azioni di responsabilità civile intentate nei loro confronti per incarichi e funzioni aziendali[116].

In fine, effettuando due presunzioni legali assolute nell'ambito del secondo comma dell'articolo 49 del Tuir, il legislatore tributario equipara ai redditi di lavoro dipendente:

A) Le pensioni di ogni genere e gli assegni ad esse equiparati;
B) le somme che il datore di lavoro eroga a seguito di una sentenza di condanna da parte del giudice del lavoro per crediti di lavoro, interessi e danno da svalutazione ai sensi dell'art.429 del codice di procedura civile[117].

Con la lettera A dell'articolo sopracitato il legislatore ha voluto equiparare ai redditi di lavoro dipendente tutti gli emolumenti ricevuti dopo la cessazione dell'attività lavorativa anche se scaturenti da presupposti che differiscono da quelli che caratterizzano il rapporto di lavoro dipendente. sono incluse in tale previsione, tra le altre: le pensioni dei professionisti e artigiani e quelle di vecchiaia, invalidità e reversibilità[118].

---

[116] Cfr. Ris. AE. 178/E del 2003:
http://www.finanzaefisco.it/agenziaentrate/cir_ris_2003/ris178-03.html

[117] Articolo 49 Tuir secondo comma lettere A e B.

[118] Nastasia G., Mottola I, *la tassazione del rapporto di lavoro subordinato* , in Cendon P., Spinelli S., Lavoro vol.II: il lavoratore, Utet Giuridica, 2009,, p.240.

2.1.1 CENNI SUL CONCETTO DI RETRIBUZIONE.

Come abbiamo precedentemente rilevato, l'art.51 Tuir al primo comma stabilisce la tassabilità di tutte le somme e valori percepiti dal lavoratore dipendente in relazione al rapporto di lavoro. I compensi ricevuti dal lavoratore sono costituiti, per larga parte, dalla retribuzione corrisposta periodicamente dal datore di lavoro[119]. La retribuzione rappresenta, infatti, il corrispettivo che il datore di lavoro corrisponde al lavoratore a compenso della sua prestazione[120]. Considerando la natura sinallagmatica del contratto di lavoro subordinato derivante dalle disposizioni civilistiche (art.2094 c.c.), la retribuzione rappresenta il corrispettivo della prestazione svolta: prestazione contro retribuzione, che discende dal sinallagma che originariamente caratterizza il contratto in oggetto costituito dalla disponibilità del lavoratore ad utilizzare le proprie energie nello svolgimento della prestazione contro l'impegno del datore di lavoro ad utilizzare le energie in parola. Si sottolinea ancora una volta che la retribuzione, in tutte le sue parti, non è l'unico compenso considerato dall'articolo 51 Tuir: il concetto di derivazione, espresso dall'articolo in parola, che lega la situazione lavorativa alla produzione di un determinato reddito, non si "esaurisce nel solo nesso sinallagmatico"[121] del contratto di lavoro subordinato estendendosi ad ogni altro compenso ricevuto in ragione, appunto, dell'esistenza del rapporto di lavoro. Nel sistema legislativo italiano non vi è una definizione unitaria di retribuzione; tuttavia, in alcuni testi legislativi ritroviamo dei riferimenti che ne delineano in astratto tratti caratteristici e misura minima. Secondo i principi dettati dall'art.36 della costituzione "il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro, in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa". Ai sensi dell'art.2099 del codice civile, l'entità della retribuzione è determinata, nella misura minima, dalla contrattazione collettiva nazionale[122], o, in mancanza di previsione nell'ambito della contrattazione collettiva o di un accordo tra le parti, la sua misura è determinata dal giudice, il quale, dove occorre, deve avvalersi del parere delle associazioni professionali. La retribuzione è costituita da tutte le somme e i valori che il datore di lavoro eroga per: le prestazioni lavorative effettivamente ricevute, le assenze per le quali si prevedono forme retributive a carico dell'azienda, le mensilità aggiuntive e differite, gli

---

[119] La retribuzione viene solitamente corrisposta mensilmente, essa però è costituita anche da componenti che vengono liquidate a scadenze temporali più ampie (mensilità aggiuntive di tredicesima e quattordicesima e indennità varie) o addirittura che spettano al momento della cessazione del rapporto di lavoro (trattamento di fine rapporto).

[120] Si faccia riferimento all'articolo 2094 del codice civile secondo il quale "è prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa…..".

[121] Ficari V., Barabino P., *profili tributari del lavoro subordinato e parasubordinato*, in Santoro Passarelli G., diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale, VI ed., Utet, 2013, p.198.

[122] Vi è la possibilità di aumentare la retribuzione stabilita nell'ambito della contrattazione collettiva nazionale in sede di contrattazione individuale tra datore di lavoro e lavoratore.

accantonamenti effettuati per la costituzione del fondo per la copertura del trattamento di fine rapporto (Tfr), ogni altro emolumento assimilabile alle componenti sopra citate, al lordo delle imposte e dei contributi che la legislazione pone a carico del lavoratore dipendente[123]. Oltre ai compensi in denaro rientrano altresì nel concetto di retribuzione anche i compensi in natura "fringe benefits" quali servizi di mensa, utilizzo dell'alloggio gratuito, concessione dell'autovettura per utilizzo personale ecc. Dunque, oltre ad una componente fissa, solitamente regolata negli accordi collettivi o individuali, la retribuzione può contenere una componente variabile legata a vari indici determinati di volta in volta dalle parti, erogata a titolo di premio o incentivo. L'inclusione nella retribuzione di valori non monetari, incentivi e premi, è legittimata dal già citato articolo 2099 del codice civile, il quale prevede che: "il prestatore di lavoro può essere retribuito in tutto o in parte con partecipazione agli utili o ai prodotti con provvigione o con prestazioni in natura". Da ciò deriva la natura varia e complessa del fenomeno retributivo che si adatta alle esigenze di ogni singola entità in base agli accordi e al contesto. Si sottolinea, tuttavia, che la retribuzione non può prescindere in alcun modo dalla componente in denaro, intendendosi la corresponsione di valori non monetari come una mera componente accessoria. a parziale integrazione di quanto affermato precedentemente, si evidenzia che anche nell'ambito della retribuzione vi sono delle componenti che derogano al nesso di sinallagmaticità in senso stretto del contratto di lavoro subordinato poiché non derivano dalla prestazione effettivamente svolta ma da diritti e tutele riconosciuti al lavoratore dalla legislazione sul lavoro. Parimenti, come precedentemente accennato, la formulazione generale contenuta nell'art.51 Tuir in materia di determinazione del reddito di lavoro dipendente, permette l'imponibilità di erogazioni prive di una vera è propria funzione retributiva quali, ad esempio, gratifiche straordinarie, erogazioni liberali, ecc..

L'ammontare della retribuzione percepita periodicamente è riportato in un documento denominato "prospetto paga" o "busta paga" che viene consegnato e firmato dal lavoratore al momento della percezione della retribuzione. in tale documento sono riportati, oltre ad alcuni dati relativi al lavoratore e al rapporto di lavoro, le varie voci che compongono la retribuzione, i contributi previdenziali e le imposte dovute. Considerata la molteplicità delle voci retributive, il legislatore, nel corso degli anni, ha disposto regole particolari per la determinazione della base imponibile riguardo alcune componenti della retribuzione. Nel corso dei paragrafi successivi verranno analizzate le fattispecie principali e le diverse modalità di valorizzazione ai fini fiscali disposte dalla legislazione.

[123] Rausei P., *Amministrazione del personale*, Ipsoa, 2014, p.439.

2.2. Il lavoro a domicilio.

L'art.49 Tuir nella seconda parte del primo comma considera nella categoria reddituale del "lavoro dipendente" anche "il lavoro a domicilio quando è considerato lavoro dipendente secondo le norme della legislazione sul lavoro". Per la definizione di tale fattispecie bisogna richiamare la legge 877/1973 recante "nuove norme per la tutela del lavoro a domicilio". Nell'ambito di tale legge, il lavoro a domicilio è caratterizzato da prestazioni, svolte da una persona titolare di un contratto di lavoro subordinato presso il domicilio del lavoratore stesso o comunque in locali che non sono di proprietà dell'impresa, al fine di conseguire un risultato a favore delle imprese che hanno commissionato il lavoro e procurato, anche tramite terzi, le attrezzature e le materie per lo svolgimento della prestazione[124]. Sono questi i limiti entro cui la remunerazione del lavoro a domicilio può essere considerata reddito di lavoro dipendente ai sensi dell'art.49 Tuir I comma seconda parte. Secondo un'interpretazione fornita dalla corte di cassazione, con l'istituto del lavoro a domicilio si realizza una sorta di decentramento produttivo; l'oggetto della prestazione del lavoratore subordinato non è dunque rappresentato dal raggiungimento di un risultato commissionato dall'imprenditore, bensì come energia lavorativa spesa in maniera sostitutiva e complementare del lavoro eseguito presso i locali dell'impresa[125]. Si sottolinea inoltre che, in onore del vincolo di subordinazione che lega il lavoratore a domicilio all'impresa (datrice di lavoro), il lavoratore deve attenersi alle direttive dell'imprenditore in materia di modalità di svolgimento del lavoro e di oggetto e requisiti della prestazione. In mancanza degli elementi caratterizzanti individuati in sede normativa e giurisprudenziale sopra citati, la remunerazione percepita non può essere in alcun modo ricompresa nella categoria dei redditi di lavoro dipendente. essa è classificabile nelle altre categorie reddituali ex art.6 Tuir I comma in base alla propria natura: in particolare, a seconda delle caratteristiche proprie, nei redditi di lavoro autonomo o nei redditi d'impresa. A tal proposito, l'Istituto nazionale di previdenza sociale (Inps), ha voluto delimitare attraverso l'emanazione di due circolari i confini tra il lavoro a domicilio che costituisce reddito di lavoro dipendente e quello che costituisce invece reddito d'impresa. In particolare, si può escludere che il lavoro a domicilio integri i requisiti di reddito di lavoro dipendente quando:

Vi è l'emissione di fattura per il lavoro prestato;

Non sono fissati termini rigorosi per l'effettuazione della prestazione o il raggiungimento di un obiettivo (mancanza del vincolo di subordinazione;

È considerato oggetto della prestazione il "risultato" dell'attività lavorativa e non l'utilizzazione delle energie lavorative;

---

[124] Si veda in proposito la legge 877/1973; cfr. Nastasia G., Mottola I., *la tassazione del rapporto di lavoro subordinato*, cit., p.239.

[125] Si veda Cass.11431/1995 In banche dati del Foro Italiano.

Si ravvisa la presenza di un rischio d'impresa imputabile al lavoratore dipendente in relazione al compenso percepibile;
Il lavoratore risulta iscritto all'albo provinciale delle imprese artigiane[126].

2.3. Il principio di cassa.

Il primo comma dell'art.51 Tuir, dispone anche il criterio in base al quale i redditi sono imputati in capo al loro percettore. Ai sensi della norma in parola, i redditi di lavoro dipendente sono imputati in capo al lavoratore in base al c.d. "principio di cassa". In base a tale principio essi sono considerati assoggettabili ad imposta nel periodo in cui sono percepiti/corrisposti a prescindere dal periodo In cui sono maturati. Riguardo alla determinazione del reddito di lavoro dipendente, a ben vedere, si utilizza il c.d. "principio di cassa allargato", in quanto l'art.51 Tuir, primo comma, nel secondo periodo, precisa che "Si considerano percepiti nel periodo d'imposta anche le somme e i valori in genere, corrisposti dal datore di lavoro entro il giorno 12 del mese di gennaio del periodo d'imposta successivo a quello cui si riferiscono". Dunque, per verificare il periodo d'imponibilità di una componente reddituale, non bisogna far riferimento al 31 dicembre ma, al 12 gennaio del periodo successivo nel caso in cui, però, la suddetta componente reddituale sia maturata in relazione al periodo d'imposta cui ci si riferisce. Quest'ultima previsione è volta soprattutto a facilitare i conteggi relativi alla determinazione dei compensi complessivi annuali che per prassi sono di solito effettuati nei giorni successivi alla fine del periodo d'imposta. Si evidenzia che per periodo di percezione si intende il momento in cui la somma o il valore esce dalla disponibilità dell'erogante (datore di lavoro) ed entra in quella del percettore (lavoratore). Il lavoratore dipendente deve essere titolare della disponibilità giuridiche delle somme percepite intesa non già come "mero incasso di valori monetari", bensì deve sussistere un titolo giuridico che consenta di considerare i medesimi valori come pagamenti resi in "adempimento di un obbligazione di dare"[127]. In base alle diverse modalità in cui il datore di lavoro può erogare la retribuzione o le somme spettanti al lavoratore si rileva che:

- Se il pagamento avviene tramite l'utilizzo di contanti (tenendo conto delle regole sulla tracciabilità attualmente fino ad un limite di (2999,99€), si considera effettuato nel momento della consegna materiale del denaro;

---

[126] Cfr. Nastasia G., Mottola I., *la tassazione del rapporto di lavoro subordinato*, cit., pp.239-240; si faccia inoltre riferimento alle circolari Inps: circ.Inps n.179/RCV del 1989 e circ.Inps n.74/RCV del 1990i cui testi sono liberamente consultabili tramite il sito dell'istituto.
http://www.inps.it/circolari/Circolare%20numero%20179%20del%208-8-1989.htm
http://www.inps.it/bussola/VisualizzaDoc.aspx?sVirtualURL=%2FCircolari%2FCircolare%20numero%2074%20del%2023-3-1990.htm

[127] Cfr. AA.VV., *Fisco 2016*,cit., …., p.184.

- Se il pagamento avviene tramite un bonifico bancario, si considera effettuato nel momento in cui avviene l'accredito sul conto corrente del lavoratore;
- Se il pagamento avviene tramite assegno, si considera effettuato nel momento della ricezione del medesimo da parte del destinatario.

Si evidenzia che l'utilizzo di tale principio risulta in linea con la natura della categoria reddituale in analisi, poiché nella maggior parte dei casi il momento di maturazione del reddito coincide con il momento della sua percezione.

3. *LE REGOLE PER LA DETERMINAZIONE DELLA BASE IMPONIBILE: L'ARTICOLO 51 TUIR.*

Per effettuare una compiuta analisi delle regole in materia di imponibilità delle diverse e molteplici voci retributive e reddituali ai fini Irpef, bisogna far riferimento, per larga parte, all'intero art.51 del testo unico delle imposte sui redditi. Tale articolo, oltre a stabilire nel primo comma l'omnicomprensività della categoria reddituale in oggetto, "somme e valori in genere" che derivano dal rapporto di lavoro dipendente, nei commi successivi elenca tassativamente le fattispecie reddituali che non concorrono, o concorrono solo parzialmente secondo regole peculiari, alla determinazione della base imponibile. Tenendo presente ciò, le fattispecie reddituali sottoposte a tassazione ordinaria si possono ricavare in negativo considerando ogni componente reddituale che integri i requisiti richiesti dalla norma per l'inclusione nell'alveo dei redditi di lavoro dipendente, che non sia espressamente richiamata nei commi successivi al primo dell'articolo 51 Tuir, o in alcune normative agevolative dedicate. Nel corso di questo paragrafo verranno dunque analizzate le modalità di determinazione della base imponibile del reddito di lavoro dipendente ponendo particolare attenzione alle regole peculiari che la normativa fiscale detta riguardo l'imponibilità di determinate componenti reddituali in deroga al principio di omnicomprensività che permea la disciplina in materia.

3.1. Le componenti reddituali escluse dal calcolo della base imponibile: il II comma dell'art.51 Tuir.

Il legislatore tributario, in deroga al principio di omnicomprensività sancito nel primo comma dell'art.51 Tuir, ha disposto la detassazione, totale o entro certi limiti, di alcune ipotesi retributive elencate nell'ambito del secondo comma dell'articolo in parola, le quali verranno analizzate approfonditamente nell'ambito di questo paragrafo.

Prima di iniziare la disamina delle varie fattispecie disciplinate nell'ambito del II comma dell'art.51 Tuir, dunque escluse dalla base imponibile del reddito di lavoro dipendente, è

opportuno analizzare i concetti di "categorie omogenee di dipendenti "e di "generalità dei dipendenti". Molte delle agevolazioni previste nell'ambito del comma in analisi o da altre disposizioni di legge, sono valide, infatti, solo se rivolte alla generalità o a categorie omogenee di dipendenti. Lo scopo di queste disposizioni è quello di evitare che il datore di lavoro corrisponda al lavoratore dipendente compensi ad personam, i quali sono soggetti a tassazione ordinaria secondo il principio di omnicomprensività ex art.51 Tuir I comma, o considerati fringe benefits, dunque tassabili secondo le disposizioni contenute nel III comma dell'articolo in parola che verranno esposte nei paragrafi successivi[128]. Come si noterà nel prosieguo di questo elaborato, la "clausola" della concessione delle agevolazioni in parola alla generalità o a categorie omogenee di dipendenti, può essere espressamente prevista dalla normativa ma anche frutto di interpretazioni emanate da altri organi, quali ad esempio l'amministrazione finanziaria[129]. Facendo riferimento all'identificazione delle categorie omogenee di dipendenti, ai fini dell'applicazione della norma fiscale, l'amministrazione finanziaria, nell'ambito di diversi documenti, ha chiarito che esse non sono unicamente identificabili nelle categorie individuate dall'art.2095 del codice civile (dirigenti, quadri, impiegati ed operai), bensì possono essere costituite da un "raggruppamento omogeneo di dipendenti" contraddistinti da caratteristiche comuni[130]. Infatti, per rispettare gli scopi delle disposizioni normative, interpretative e regolamentari, è necessario che sia garantita l'uguaglianza di trattamento tra dipendenti che si trovino in uguali situazioni. Così ad esempio costituiscono categorie omogenee di dipendenti i lavoratori che: appartengono ad uno stesso turno lavorativo o ad un uguale livello contrattuale, che lavorano in uno stesso stabilimento, che siano sposati, abbiano figli ecc. Facendo riferimento alla generalità dei dipendenti, è stato ritenuto che essa non debba essere necessariamente identificabile con la totalità dei lavoratori in forza ad una determinata data; bensì con la maggioranza di essi, la quale rappresenta una misura più dinamica e vicina alle esigenze aziendali riguardo la concessione di determinati compensi. Seguendo questa chiave interpretativa, possono essere escluse dalla generalità dei dipendenti determinate categorie di essi, purché siano facilmente identificabili, la loro esclusione sia coerente con la "ratio" dello

[128] Si veda in proposito Circ. A. E. n.238/E del 2000:
http://www.finanzaefisco.it/agenziaentrate/circolari_e_risoluzioni/cir238-00.htm

[129] a titolo esemplificativo del concetto esposto si veda di seguito il sottoparagrafo riguardante i servizi di trasporto (par.3.1.3.), i quali, per espressa disposizione normativa, sono esclusi dal reddito di lavoro dipendente solo se rivolti alla generalità di essi. Al contrario, si veda il paragrafo relativo alla concessione dei servizi di mensa, i quali, secondo l'amministrazione finanziaria e non anche secondo la disposizione normativa, sono esclusi dal reddito di lavoro dipendente solo se rivolti alla generalità dei dipendenti o a categorie omogenee di essi.

[130] Si vedano in proposito: cir.min.326/e del 1997 cit.; Circ.Min.188/E del 1998:
http://www.pianetafiscale.it/finanzaefisco/doc1998/p9830488.pdf
Ris. A. E. n.307/E del 2007:
http://www.pianetafiscale.it/finanzaefisco/doc1998/p9830488.pdf

specifico compenso e coinvolga una minoranza di dipendenti[131]. Sulla questione si è espressa anche l'agenzia delle entrate con due risoluzioni riguardanti la fattispecie del CC.DD. azionariato diffuso, confermando l'escludibilità di determinate categorie in ragione della natura del compenso corrisposto. In particolare, è stata ritenuta valida l'esclusione dei dipendenti che non abbiano raggiunto un'anzianità lavorativa di almeno un trimestre, in quanto rispettosa dello scopo dell'agevolazione volta alla fidelizzazione dei lavoratori; al contrario, è stata ritenuta incompatibile con la "ratio" del benefit l'esclusione dei lavoratori titolari di un contratto a tempo indeterminato con orario part-time[132]. Sembra opportuno sottolineare che ai fini dell'applicazione delle disposizioni fiscali in parola, ciò che rileva è la possibilità concessa alla generalità o a categorie omogenee di lavoratori di fruire del compenso; non ha nessuna rilevanza, dunque, che il lavoratore potenzialmente beneficiario del compenso o benefit decida autonomamente di non fruirne.

3.1.1. CONTRIBUTI PREVIDENZIALI, ASSISTENZIALI E SANITARI.

La prima deroga prevista dal secondo comma dell'articolo in analisi riguarda l'esclusione dalla base imponibile del reddito di lavoro dipendente di alcune tipologie di contributi versati indifferentemente dal datore di lavoro o dal lavoratore. In particolare, si tratta:

a) Dei contributi previdenziali e assistenziali obbligatori versati dal datore di lavoro o dal lavoratore in base a disposizioni di legge;
b) Dei contributi di assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro o dal lavoratore a casse o enti che hanno esclusivo fine assistenziale che operino negli ambiti di intervento stabiliti dal decreto ministeriale di cui all'art.10 Tuir, primo comma lett. e-ter.

Facendo riguardo alla prima ipotesi prevista (sub. A), si evidenzia che si tratta dei contributi che la legge pone a carico del datore di lavoro e del lavoratore, i quali devono essere versati in favore di casse previdenziali e assistenziali[133]. I contributi previdenziali hanno il fine di garantire una prestazione futura al lavoratore (pensioni o singole corresponsioni di capitale); i contributi assistenziali hanno invece il fine di garantire l'erogazione di prestazioni pecuniarie al verificarsi di determinati eventi, quali ad esempio, malattie o infortuni[134]. Si sottolinea che tale previsione risulta in linea con la formulazione dell'articolo 10, primo comma lettera E, rivolta alla generalità

---

[131] Cfr. Dan G., Gabelli M., *Fringe benefits e rimborsi spese*,VI ed., Ipsoa, 2013, p.165.
[132] Si vedano in proposito ris. A. E. n.129/E del 2004:
http://www.finanzaefisco.it/agenziaentrate/cir_ris_2004/ris129-04.htm
Ris.A. E. 3/E del 2002:
http://www.finanzaefisco.it/agenzia entrate/cir_ris_2002/ris3-02.htm
[133] Ad esempio Inps, Inail, casse edili.
[134] Cfr. Dan G., Gabelli M., *fringe benefits e rimborsi spese*, cit., p.167.

dei contribuenti, la quale considera tra gli oneri deducibili "contributi previdenziali ed assistenziali versati in ottemperanza a disposizioni di legge". Si evidenzia che tali contributi, derivanti da un preciso obbligo di legge, sono integralmente esclusi dalla tassazione senza alcun limite d'importo. Anche l'amministrazione finanziaria, riguardo al versamento dei contributi previdenziali, ha fornito un'interpretazione piuttosto restrittiva considerando soggetti alla disciplina agevolata in analisi, i soli contributi il cui mancato versamento comporta l'irrogazione di sanzioni, escludendo espressamente il fenomeno della contribuzione volontaria[135].

I contributi di assistenza sanitaria, disciplinati nell'ambito del secondo periodo del II comma lett. A, dell'art.51 Tuir (ipotesi sub B), invece, sono quelli che il datore di lavoro o il lavoratore versano in favore di casse o enti che hanno esclusivo fine assistenziale in conformità a disposizioni di contratto, accordo, o regolamento aziendale, che operano "negli ambiti di intervento stabiliti con decreto del ministro della salute" previsto dall'art.10 Tuir lett. E-ter[136]. Si evidenzia che a differenza dei contributi previdenziali e assistenziali, disciplinati nel primo periodo della normativa in parola, i quali sono detassati integralmente, i contributi di assistenza sanitaria, attuale oggetto di analisi, risultano esclusi dal calcolo della base imponibile fino ad un importo limite annuo di 3615,20€; di conseguenza, i contributi eccedenti sono sottoposti a normale tassazione. In forza dell'espresso richiamo effettuato dalla normativa in analisi all'art.10 Tuir, primo comma lett. E-ter, risultano detassati, entro il suddetto limite complessivo, anche i contributi versati ai fondi integrativi del servizio sanitario nazionale così come istituiti o adeguati a norma dell'art.9 D.lgs.502/1992. La disciplina in analisi rinvia all'emanazione di una disposizione regolamentare da parte del ministro della salute per l'individuazione degli ambiti di intervento delle prestazioni sanitarie e socio-sanitarie erogate dai suddetti fondi integrativi e dalle casse aventi esclusivo fine assistenziale, la quale è stata adottata con il decreto del ministero della salute del 31 marzo 2008[137].

Si evidenzia che ai fini dell'applicazione dell'agevolazione, per espressa disposizione normativa, i contributi devono essere versati in base a un obbligo scaturente o dalla contrattazione collettiva, o da accordi e regolamenti aziendali. Facendo riferimento a quest'ultima ipotesi, si sottolinea che deve sussistere un vincolo del datore di lavoro al rispetto degli obblighi stabiliti nell'accordo o nel regolamento aziendale, pena la non applicabilità dell'agevolazione al versamento dei contributi in analisi. In mancanza dei suddetti vincoli al rispetto degli accordi e dei regolamenti aziendali,

---

[135] Si veda in proposito la Circ.Min.55/E del 1997:
www.previdir.it/public/circ55e.pdf

[136] Cfr. articolo 51 Tuir, secondo comma, lett. A, secondo periodo.

[137] Decreto ministeriale del 31/03/2008, pubblicato in gazzetta ufficiale, serie generale n.141 del 18/06/2008:
http://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie_generale/caricaDettaglioAtto/originario?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2008-06-18&atto.codiceRedazionale=08A04131&elenco30giorni=false

infatti, il versamento dei contributi risulterebbe essere un atto dipendente dalla mera volontà del datore di lavoro. Inoltre, risulta evidente, che richiamando la contrattazione collettiva o gli accordi e i regolamenti aziendali, la norma ha il fine di assoggettare all'agevolazione le forme di assistenza sanitaria che si rivolgono alla generalità dei dipendenti o a determinate categorie di essi. L'amministrazione finanziaria ha chiarito che risultano esclusi dalla tassazione del reddito di lavoro dipendente, nel rispetto dei limiti quantitativi indicati dalla norma, anche i contributi versati in favore dei familiari anche se non a carico, fermo restando l'obbligo imposto dalla norma di effettuare il versamento in favore di casse o enti con esclusivo fine assistenziale[138].

In fine, per la corretta identificazione dei contributi sanitari soggetti all'agevolazione in analisi, risulta opportuno evidenziare la differenza tra tali contributi e quelli versati per l'assistenza sociale. Questi ultimi, infatti, fatta eccezione per alcune regole che saranno analizzate nel seguito di questo elaborato, concorrono integralmente alla determinazione del reddito di lavoro dipendente secondo le regole generali disposte nel primo comma dell'art.51 Tuir. A tal proposito, l'amministrazione finanziaria ha chiarito che la nozione generale di assistenza sanitaria comprende sia la cura della malattia anche se determinata da infortunio, sia il ristoro delle spese affrontate per il recupero della salute compromessa dalla suddetta malattia. Le singole prestazioni di carattere sanitario che rispondono ai fini sopra menzionati, sono desumibili dai provvedimenti emessi dal ministero della salute che disciplinano la materia in questione; prescindendo dalla circostanza che le prestazioni in oggetto siano rese dal servizio sanitario nazionale. Fatto riguardo all'assistenza sociale, sempre secondo i chiarimenti forniti dall'amministrazione finanziaria, deve invece farsi riferimento al perseguimento di finalità fondate sulla solidarietà collettiva nei confronti di soggetti che versino in uno stato di bisogno. Per l'individuazione di tali prestazioni bisogna far riferimento alle indicazioni espresse dal ministero competente (attuale ministero del lavoro e delle politiche sociali), prescindendo ancora una volta dalla previsione della suddetta prestazione di assistenza sociale da parte del servizio assistenziale pubblico[139].

3.1.2. LA SOMMINISTRAZIONE DI VITTO, LE MENSE E LE INDENNITÀ SOSTITUTIVE.

La lettera C del comma in analisi esclude dal calcolo della base imponibile del reddito di lavoro dipendente diverse fattispecie legate alla somministrazione di vitto e ai servizi di mensa forniti al

[138] Cfr. Circ. A. E. n.50/E del 2002:
http://www.finanzaefisco.it/agenziaentrate/cir_ris_**2002**/cir50-02.htm

[139] Si vedano in proposito alla distinzione tra assistenza sanitaria e assistenza sociale: Circ.min.326/E del 1997, cit.; Dan G., Gabelli M., *Fringe benefits e rimborsi spese*, cit. pp.280 e ss.

dipendente da parte del datore di lavoro o di terzi con quest'ultimo convenzionati. In particolare, la norma in commento fa riferimento:

a) Alla somministrazione di vitto da parte del datore di lavoro;
b) Alla somministrazione di vitto tramite l'organizzazione di mense aziendali da parte del datore di lavoro o di terzi con quest'ultimo convenzionati;
c) All'erogazione di prestazioni e indennità sostitutive di mensa entro limiti stabiliti dalla norma e, per quanto riguarda le indennità, solo in casi particolari.

Facendo riferimento alle fattispecie sub A e B, l'amministrazione finanziaria ha chiarito che sono considerate somministrazioni di vitto: la consegna di cestini preconfezionati contenenti il pasto dei dipendenti; il consumo di pasti da parte di camerieri e cuochi di ristoranti, di personale di volo o navigazione, dei collaboratori domestici; i pasti consumati dai dipendenti presso esercizi pubblici, bar o ristoranti, che hanno stipulato un'apposita convenzione con il datore di lavoro[140]. Ancora, l'agenzia delle entrate, nell'ambito della risoluzione 63/E del 2005, ha ritenuto equiparabile alle fattispecie in analisi, anche la somministrazione di cibi e bevande tramite l'utilizzo di cards elettroniche, le quali costituiscono un sistema di "mensa diffusa", che attribuiscono la facoltà al dipendente di fruire del pasto presso diversi locali convenzionati abilitati a gestire le cards attraverso un apposito circuito. In particolare, nella questione proposta, un'azienda esercente servizi di mensa ha chiesto chiarimenti riguardo il trattamento fiscale delle carte elettroniche contraddistinte da alcune caratteristiche, quali:

l'identificabilità univoca del dipendente;

la fruizione di un'unica prestazione vitto giornaliera limitatamente ai soli giorni lavorati, la quale può essere utilizzata solo nel giorno prestabilito, non permettendo dunque il recupero delle prestazioni non fruite. In tal modo, la card non funge da titolo di credito poiché costituisce solo un mezzo (supporto elettronico) che abilita e legittima il dipendente alla fruizione della prestazione;

la non convertibilità in denaro.

Le caratteristiche delle carte elettroniche sopracitate, fanno sì che il loro utilizzo sia completamente tracciabile, evitando in tal modo utilizzi impropri e fraudolenti. L'agenzia delle entrate ha ritenuto equiparabile tale fattispecie, nei termini proposti, alle somministrazioni di vitto erogate dal datore di lavoro o da terzi, ammettendone dunque l'assoggettabilità alla detassazione integrale[141]. L'utilizzo delle card elettroniche, ammesso in via amministrative dal 2005, è stato recepito in via normativa nell'ambito della l.190/2014 commi 16-17, "legge di stabilità per il

[140] Circ.Min.326/E del 1997, cit.; circ.min.188/E del 1998, cit.
[141] Si veda la risoluzione dell'agenzia delle entrate n.63/E del 2005: http://www.finanzaefisco.it/agenziaentrate/cir_ris_2005/ris63-05.htm

2015". Si sottolinea sin da ora che sussiste una differenza tra le cards in parola e i cc.dd. "buoni pasto" (ticket restaurant), i quali sono assoggettati ad una diversa disciplina e risultano detassati entro un limite giornaliero determinato[142]. Nonostante il silenzio della disposizione normativa, l'amministrazione finanziaria, nell'ambito della circ.min.326/e del 1997[143], ha ritenuto che per l'applicabilità dell'agevolazione in analisi, i servizi di vitto debbano essere rivolti a categorie omogenee di dipendenti o alla generalità di essi. Secondo tale interpretazione, in caso contrario, infatti, si configurerebbe un compenso in natura (ad personam), soggetto alla disciplina fiscale e alle relative regole di valorizzazione riservate ai fringe benefits, analizzata infra, nell'ambito del paragrafo 3.2.

Facendo riferimento alla fattispecie sub C, la norma in analisi dispone l'intassabilità delle prestazioni e delle indennità sostitutive di mensa corrisposte agli addetti ai cantieri edili, ai lavoratori che svolgono la propria prestazione in unità produttive a carattere temporaneo o in unità produttive che si trovano in zone in cui mancano strutture o servizi di ristorazione; fino ad un limite giornaliero di 5,29€, aumentato a 7€nel caso in cui le prestazioni sostitutive di mensa siano fornite in forma elettronica [144]. Per effettuare una compiuta analisi della fattispecie sub C, bisogna distinguere tra le prestazioni sostitutive di mensa e le indennità sostitutive del vitto e del servizio mensa.

Fatto riguardo alla prima fattispecie, si sottolinea che essa è identificabile con la distribuzione ai lavoratori da parte del datore di lavoro dei cc.dd. "buoni pasto" o "ticket restaurant". Si tratta di voucher, cartacei o elettronici, che danno diritto al lavoratore alla consumazione di un pasto giornaliero. La disciplina e la definizione dei buoni pasto è stata oggetto di diverse disposizioni legislative e chiarimenti da parte dell'amministrazione finanziaria. Recentemente, L'art.2 lett. C del D.P.CM. del 18/11/2005 (ora trasfuso nell'art.3 lett. ZZ del D.P.R.207/2010), ha definito il buono pasto come il "documento di legittimazione, anche in forma elettronica, avente le caratteristiche di cui al successivo art.5 che attribuisce al possessore, ai sensi dell'art.2002 C.C., il diritto a ottenere dagli esercizi convenzionati la somministrazione di alimenti e bevande e la cessione di prodotti di gastronomia pronti per il consumo, con esclusione di qualsiasi prestazione

---

[142] Cfr. Nastasia G., Mottola I., *la tassazione del rapporto di lavoro subordinato*, cit., p.280; La disciplina dei buoni pasto e le differenze con le card elettroniche verranno analizzate compiutamente nel prosieguo di questo paragrafo.

[143] Cfr. Circ. Min., 326/E del 1997
http://www.ilsole24ore.com/art/SoleOnLine4/Speciali/2006/documenti_lunedi/23gennaio2006/CIRC_MINFIN_326E_1997.pdf?cmd%3Dart

[144] Cfr. art.51 Tuir, secondo comma lett. C; la normativa in parola è stata innovata di recente nell'ambito della l.190/2014 "legge di stabilità per il 2015", aggiungendo la disposizione che aumenta il limite di intassabilità a 7€ per le prestazioni e le indennità sostitutive corrisposte in forma elettronica.

in denaro". Il successivo articolo 5 del decreto citato, al primo comma (ora art.284 del D.P.R.207/2010), considera il buono pasto come il documento di legittimazione che consente, per un verso, al lavoratore dipendente di fruire di una prestazione sostitutiva di mensa di importo pari al valore facciale del buono pasto e, per altro verso, all'esercizio convenzionato di provare l'avvenuta prestazione. Inoltre, si dispone che essi siano utilizzabili durante le giornate lavorative, anche se festive, esclusivamente dai lavoratori che ne hanno diritto, titolari di un contratto di lavoro a tempo pieno o parziale, anche quando il suddetto contratto non preveda una pausa per il pranzo. ancora, è stabilito che il valore del buono non è frazionabile ma deve essere utilizzato per intero. Il secondo comma dell'art.5 del D.P.CM citato (ora art.285 del D.Pr.207/2010), dispone che sul buono pasto devono essere tassativamente riportati:

- il codice fiscale e la ragione sociale del datore di lavoro e della società emittente;
- il valore facciale del buono espresso in valuta corrente;
- il termine di scadenza;
- uno spazio che consenta l'apposizione della data di utilizzo e la sottoscrizione dell'utilizzatore e dell'esercizio commerciale convenzionato presso il quale il ticket è stato utilizzato;
- la precisazione che dispone l'inconvertibilità in denaro, l'incedibilità, l'incommerciabilità e l'incumulabilità del buono pasto[145].

La rilevanza in ambito tributario delle definizioni citate, si evince dalla ris.min.118/e del 2006, nell'ambito della quale l'istante chiedeva chiarimenti in ordine all'applicabilità delle agevolazioni di cui all'art.51 secondo comma lett. C, anche nei confronti di quei lavoratori il cui contratto non preveda la pausa pranzo. Tale situazione, infatti, considerata valida nell'ambito del D.P.CM del 18/11/2005, era stata esclusa nell'ambito di precedenti interpretazioni dell'agenzia delle entrate (ris.min.153/E del 2004). In questo caso, l'amministrazione finanziaria, contrariamente agli orientamenti manifestati nei documenti antecedenti, alla luce dei nuovi provvedimenti che disciplinano le prestazioni sostitutive di mensa, ha disposto la concessione delle agevolazioni anche per i lavoratori in parola ammettendo esplicitamente la rilevanza in ambito fiscale dei provvedimenti citati[146]. Un'ulteriore conferma alla rilevanza dei provvedimenti in parola in ambito

[145] Cfr. gli art.2 I comma lett. C e art.5 del D.P.CM. del 18/11/2005, pubblicato in G.U. n.13 del 18/01/2006:
http://www.buonipasto.it/it/p-78.gazzetta_ufficiale_n.13_del17_gennaio2006....html
Cfr. art.3 lett. ZZ, art.284 V comma e art.285 comma 5 del D.PR.207/2010, pubblicato in G.U. del

[146] Cfr circ.A. E. 118/E del 2006:

tributario proviene dalla circ. INPS n.1 del 2007 la quale afferma che: «il provvedimento, pur non avendo natura tributaria, assume rilevanza anche ai fini fiscali» consentendo, pertanto, di inserire tali norme nel quadro definitorio della fattispecie in commento"[147]. Ancora, nell'ambito del decreto interministeriale del 25/03/2016, è stato ribadito che la fattispecie rappresentata dai "ticket restaurant" è sottoposta alle regole indicate nell'ambito del D.P.R.207/2010. A tal proposito è intervenuta ancora l'agenzia delle entrate nell'ambito della circolare n.28/2016 nell'ambito della quale si è ammessa la possibilità per il dipendente di poter integrare il valore dei buoni pasto. A ben vedere, prima dell'emanazione della disciplina in parola, l'amministrazione finanziaria aveva già chiarito la funzione dei buoni pasto definendone i tratti caratteristici. In particolare, nell'ambito della circ.min.326/E del 1997, oltre all'elencazione delle caratteristiche tipiche dei cc.dd. "buoni pasto", come ad esempio di incedibilità, incommerciabilità, incumulabilità, inconvertibilità in denaro, l'amministrazione aveva chiarito che deve sussistere un collegamento funzionale tra il buono pasto e la prestazione a cui dà diritto.

L'innalzamento della franchigia di intassabilità a 7€, introdotta dal primo luglio 2015 per effetto della legge 190/2014 "legge di stabilità per il 2015", è rivolta ai soli "buoni pasto elettronici, i quali, non hanno allo stato attuale una specifica definizione tributaria, appartenendo al genus dei ticket restaurant"[148] avendo dunque le stesse caratteristiche più volte citate dei voucher cartacei. I "ticket restaurant" elettronici a differenza dei cartacei consentono una maggiore tracciabilità scoraggiandone un utilizzo fraudolento. In questo contesto, fino a quando la possibilità dell'utilizzo delle cards elettroniche è stata espressamente prevista nell'ambito della l.190/2014, si poneva l'esigenza di verificare l'esistenza di elementi che permettessero la distinzione tra le prestazioni equiparabili al servizio di mensa, dunque che godono di una detassazione integrale, quale la possibilità di fruire delle somministrazioni di vitto tramite l'utilizzo delle suddette cards, e le prestazioni sostitutive di mensa fornite tramite ticket restaurant elettronici. L'intassabilità integrale delle cards era giustificabile alla luce del fatto che tale modalità di somministrazione delle prestazioni di vitto consente ai lavoratori di accedere a diversi esercizi pubblici abilitati a gestire le cards in forza di una convenzione; in questo contesto, dunque si configura la fattispecie

---

http://www.agenziaentrate.gov.it/wps/file/nsilib/nsi/documentazione/provvedimenti+circolari+e+risoluzioni/risoluzioni/archivio+risoluzioni/2006/ottobre+2006/risoluzione+n.+118+del+30+ottobre+2006/risoluzione_118.pdf

Cfr. ris.A. E. 153/E del 2004:
http://www.finanzaefisco.it/agenziaentrate/cir_ris_2004/ris153-04.htm

[147] Cfr. Circ.Inps.1/2007:
http://www.inps.it/circolari/Circolare%20numero%201%20del%203-1-2007.htm

[148] Ferraris m., *Buoni pasto elettronici, dal 1° luglio aumenta la franchigia*, in" Guida al Lavoro" n.28 del 10/07/2015, p.99-101, in banca dati Plus Plus lavoro, il Sole 24 ore.

di "mensa aziendale diffusa" che si differenzia dalle prestazioni sostitutive rappresentate dai "ticket restaurant" elettronici[149]. Inoltre, alla luce delle considerazioni effettuate e delle diverse discipline che caratterizzano i due fenomeni, si può affermare che le card elettroniche, strumenti che consentono al lavoratore dipendente di accedere ad un servizio di c.d. "mensa diffusa" si differenziano dai buoni pasto, in ragione dei forti vincoli che caratterizzano l'utilizzo delle cards elettroniche, quali ad esempio, l'utilizzabilità in specifiche giornate lavorative, specifici intervalli temporali e l'irrecuperabilità della prestazione[150]. In fine, si specifica che gli importi eccedenti i limiti giornalieri indicati dalla norma entrano a far parte del reddito di lavoro dipendente; essi non possono essere assorbiti neanche nell'ambito del calcolo della franchigia di 258,23€ ex.art.51 Tuir III comma poiché non possono essere considerati beni in natura[151].

Facendo riferimento alle indennità di mensa, somme erogate in sostituzione delle somministrazioni di vitto e del servizio mensa, la norma tributaria pone dei limiti soggettivi ed oggettivi per l'applicazione della detassazione fino ad un limite di 5,29€. In particolare, l'art.51, II comma lett. C, dispone che non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente fino ad un limite di 5,29€, le indennità corrisposte:

- agli addetti ai cantieri edili,
- ai lavoratori che svolgono la propria prestazione in strutture produttive temporanee;
- ai lavoratori che operano in unità produttive ubicate in zone dove manchino strutture o servizi di ristorazione[152].

Stando all'interpretazione letterale del disposto legislativo, le indennità di mensa che sono erogate in favore di dipendenti che non hanno le caratteristiche richieste dalla norma in commento, sono integralmente soggette a tassazione. L'amministrazione finanziaria, nell'ambito della ris.Min.41/E del 2000, ha fornito importanti chiarimenti circa l'interpretazione della norma in analisi. In particolare, premesso che la formulazione generica della norma presuppone che le questioni riguardanti l'applicabilità delle agevolazioni alle indennità sostitutive devono essere valutate caso per caso, in linea di principio è stato ritenuto che le agevolazioni possano essere applicate soltanto a quelle situazioni di fatto in cui sia possibile individuare i seguenti elementi caratteristici:

---

[149] Cfr. Gheido M.R., Casotti A., *Fringe benefits*, in "Dir. & Prat. Del lavoro" 36, 2015, pp.2058-2064.

[150] Cfr. Valsiglio C., *Buoni pasto elettronici, dal 1° luglio cambia il regime*, in "Corriere delle Paghe" n.6, 30/06/2015, p.22-24, in banca dati Plus Plus lavoro, Il sole 24 ore.

[151] Cfr. Ris.A. E. 26/e del 2010:
http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2014/10/Ris_26E_29_03_2010.pdf

[152] Cfr. art.51 Tuir, II comma lett. C.

Esistenza di un orario lavorativo che contempli una pausa per la fruizione del vitto. Sono escluse dunque le indennità corrisposte ai lavoratori il cui orario di lavoro, in ragione della particolare articolazione che lo caratterizza, non consente di fruire della pausa per il pasto;

L'esistenza di un'unità produttiva. Risultano esclusi dunque, i dipendenti che non siano stati stabilmente assegnati ad una sede di lavoro;

Ubicazione della sede produttiva in luoghi che, in relazione al periodo di pausa concesso, non consentano di recarsi, senza l'utilizzo di mezzi di trasporto, al più vicino luogo di ristorazione ove poter utilizzare i buoni pasto[153].

Inoltre, nella relazione governativa al d.lgs.56/1998, il quale ha modificato le disposizioni contenute nel secondo comma lett. C dell'art.51 in fatto di indennità sostitutive, chiarisce che tra le indennità agevolate non possono ricomprendersi quelle corrisposte in favore di dipendenti continuativamente adibiti a mansioni esterne, dunque senza sede fissa; il requisito della temporaneità invece, può essere riferito anche ai casi di attività a carattere stagionale[154]. A scanso di equivoci, si evidenzia che al pari delle prestazioni di mensa, anche per le indennità sostitutive, in caso di superamento dei limiti di intassabilità disposti dalla legge, risulta soggetta a tassazione solo la parte eccedente.

Inoltre, in base alle previsioni contenute nella Circ.Min.326/E del 1997 e nella circ. dell'agenzia delle entrate n.28 del 2016, al pari delle fattispecie sub A e B, anche per le prestazioni e le indennità sostitutive di mensa, per l'applicabilità delle agevolazioni in analisi, vige la necessità che esse siano rivolte alla generalità dei dipendenti o a categorie omogenee di essi. Si ritiene che, date le diverse modalità con cui il datore di lavoro può provvedere alla somministrazione di vitto e dei servizi mensa ai propri dipendenti, ogni azienda può ricorrere all'istituzione di uno o più sistemi ritenuti più confacenti alle esigenze dell'azienda stessa. L'amministrazione finanziaria ha però escluso che uno stesso dipendente possa fruire dell'esclusione dalla base imponibile del reddito di lavoro dipendente nel caso in cui sia beneficiario di diverse prestazioni nella stessa giornata lavorativa[155]. Data l'ampiezza della disciplina e la molteplicità di condizioni relative alla somministrazione dei servizi di vitto e di mensa sopra analizzati, è opportuno redigere una tabella in cui si riassume in generale la normativa analizzata in questo paragrafo.

TABELLA 3.1.

---

[153] Cfr. Ris.A. E. 41/E del 2000: http://def.finanze.it/DocTribFrontend/getPrassiDetail.do?id={15EEF262-ACEE-4E4A-A080-BB47A554FB51}

[154] Cfr. Dan G., Gabelli M., *Fringe benefits e rimborsi spese*, cit., p.186.

[155] Cfr. Circ.min.326/E del 1997, cit.

TABELLA RIASSUNTIVA riguardante la disciplina della SOMMINISTRAZIONE DI VITTO E I SERVIZI MENSA.

FATTISPECIE	LIMITE DI Tassabilità.
Somministrazione di vitto da parte del datore di lavoro	Nessun limite
Organizzazione di mense aziendali da parte del datore di lavoro o di terzi	Nessun limite
Prestazioni sostitutive di mensa tramite l'utilizzo di buoni pasto cartacei	Detassati fino ad un limite di 5,29€.
Prestazioni sostitutive di mensa tramite l'utilizzo di buoni pasto elettronici	Tassabile fino ad un limite di 7€
Indennità sostitutive corrisposte ai soggetti che si trovino nelle circostanze indicate dalla norma	Tassabili fino ad un limite di 5,29.

3.1.3. I SERVIZI DI TRASPORTO CONCESSI AI DIPENDENTI.

La disposizione normativa contenuta nella lettera D del II comma dell'art.51 Tuir, consente di escludere dal calcolo della base imponibile del reddito di lavoro dipendente "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". La disposizione normativa in parola permette dunque la detassazione totale del compenso rappresentato dalla concessione da parte del datore di lavoro dei servizi di trasporto collettivo che permettono lo spostamento quotidiano dei lavoratori da un punto di raccolta unico o dalle singole abitazioni al luogo di lavoro (e viceversa). Il testo della norma, integrato dalle interpretazioni fornite dall'amministrazione finanziaria, impone il rispetto di alcune stringenti condizioni affinché l'agevolazione in parola possa essere fruita. In primo luogo, la disposizione richiede espressamente che i servizi di trasporto siano rivolti alla generalità dei dipendenti o a categorie omogenee di essi, nell'accezione di significato sopra analizzata. In caso contrario, cioè se i servizi fossero organizzati in favore di uno o alcuni dipendenti (i quali non configurano una categoria omogenea), si configurerebbe, infatti, l'emersione di un reddito tassabile alla stregua di un fringe benefit ai sensi del III comma dell'art.51 del Tuir. In secondo luogo, l'amministrazione finanziaria, nell'ambito della più volte citata Circ.Min.326/E, ha chiarito che i servizi di trasporto collettivo rientranti nell'agevolazione in parola, riguarda lo spostamento dei lavoratori da un centro di raccolta, o dalle abitazioni individuali, alla sede di lavoro (e viceversa). Tenendo conto del rispetto dei limiti appena individuati, la norma consente

l'agevolazione fiscale sia per i servizi di trasporto organizzati dal datore di lavoro stesso mediante l'utilizzo di mezzi dell'azienda (di proprietà o noleggiati); sia i servizi effettuati da terzi in forza di convenzioni o accordi intercorrenti tra il datore di lavoro e il terzo. In questo senso, la norma include espressamente tra i "vettori terzi" legittimati alla stipula di tali accordi, gli esercenti di servizi pubblici, quali, ad esempio: servizi ferroviari, di trasporto urbano o di taxi. Come già accennato bisogna che l'accordo o la convenzione intercorra tra il datore di lavoro e il terzo, dunque il lavoratore dipendente beneficiario deve risultare del tutto estraneo al rapporto che si configura. Sulla base dell'analisi delle disposizioni appena effettuata e delle diverse interpretazioni fornite dall'amministrazione finanziaria negli anni, non sono da ritenersi agevolabili ai sensi delle disposizioni in commento:

Le indennità sostitutive del servizio di trasporto;

I rimborsi corrisposti ai lavoratori dipendenti che utilizzino il proprio mezzo privato per recarsi sul posto di lavoro (rimborsi chilometrici e rimborsi di carburante);

Il rimborso delle spese sostenute direttamente dal lavoratore per l'acquisto di tessere o biglietti poiché non sussiste l'affidamento del servizio da parte del datore di lavoro al terzo così come richiesto dalla normativa;

Le agevolazioni sul prezzo dei biglietti di trasporto o viaggio, concesse al lavoratore o ai suoi familiari, da parte degli esercenti dei servizi di trasporto o viaggio[156].

3.1.4 I COMPENSI REVERSIBILI.

Ai sensi della lettera E del II comma dell'art.51 Tuir, non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente le indennità e i compensi reversibili percepiti dal lavoratore, a carico di terzi per incarichi svolti in relazione alla qualità di dipendente, nonché le indennità, i gettoni di presenza e gli altri compensi corrisposti da enti statali o para statali in ragione dell'esercizio di pubbliche funzioni[157]. In particolare, sono esclusi dalla tassazione in capo al lavoratore dipendente i compensi, aventi i requisiti sopra individuati, che devono essere riversati per clausola contrattuale o per disposizione normativa al datore di lavoro o allo stato. L'inclusione dei compensi in parola nella categoria reddituale concernente i lavoratori dipendenti, deriva dal fatto che essi sono

[156] Si vedano in proposito: Circ.Min. 326/E cit.; ris.A. E. .126/E del 2007:
http://www.agenziaentrate.gov.it/wps/file/nsilib/nsi/documentazione/provvedimenti+circolari+e+risoluzioni/risoluzioni/archivio+risoluzioni/risoluzioni+2007/giugno+2007/risoluzione+n+126+del+5+giugno+2007/risoluzione_126.pdf
Ris.A. E. 191/E del 2000:
http://www.finanzaefisco.it/agenziaentrate/circolari_e_risoluzioni/ris191-00.html

[157] Cfr. art.50 Tuir I comma lettere b ed f, a cui la lettera E del II comma dell'art.51 fa espresso richiamo.

corrisposti in relazione a prestazioni svolte da lavoratori dipendenti rese in connessione al rapporto di lavoro, a prescindere dal fatto che lo svolgimento dell'incarico (da cui si originano i compensi reversibili), derivi da un obbligo scaturente dal contratto di lavoro o da un ordine di servizio[158]. In ragione della caratteristica peculiare assegnatagli dalla normativa, la quale ne impone il versamento allo stato o al datore di lavoro, tali compensi non entrano di fatto nella disponibilità reddituale del lavoratore dipendente, non essendo dunque tassabili, oltre che in base alla normativa in analisi, anche ai sensi dell'art.1 Tuir poiché non integrano il presupposto soggettivo in esso sancito. Di tale avviso è anche l'associazione dei dottori commercialisti, la quale, nell'ambito della norma di comportamento 169 dell'ottobre 2007 emanata in relazione ai compensi reversibili degli amministratori di società, ha sostenuto che tenuto conto dell'articolo 1 del Tuir, "non si configurano quale reddito imponibile di un soggetto, le somme di cui egli non ottenga in alcun modo la disponibilità". Riguardo la fattispecie in argomento, Nell'ambito della stessa norma di comportamento, inoltre, è stato precisato che l'esclusione dell'imponibilità dei compensi reversibili è desumibile anche dalle lettere B ed F dell'articolo 50 Tuir, alle quali il II comma dell'art.51 fa espresso richiamo, le quali, escludono espressamente dai redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente, le indennità e i compensi che il lavoratore deve riversare allo stato o al datore di lavoro in base a disposizioni legislative o a clausole contrattuali. La situazione presa in analisi dall'ADC, riguarda ad esempio, le situazioni in cui un dipendente di una società A, viene chiamato a svolgere un incarico nel direttivo di una società B. In questo caso, molto frequente nei gruppi societari, la società B, si obbliga contrattualmente a versare i compensi spettanti all'amministratore direttamente alla società A[159]. Si sottolinea che, tali compensi, sono poi soggetti alle imposte del caso, solitamente Ires ed Irap, in capo alla società che percepisce i cc.dd. "compensi reversibili", poiché vengono considerati proventi di quest'ultima.

3.1.5. I SERVIZI DI "UTILITÀ SOCIALE" CONCESSI AI DIPENDENTI (RINVIO).

L'art.51 II comma Tuir, dalle lettere F a F-ter, prevede l'esclusione dal calcolo della base imponibile del reddito di lavoro dipendente di una serie di servizi che possono essere definiti di "utilità sociale" concessi dal datore di lavoro alla generalità o a categorie omogenee di dipendenti. In particolare, si tratta:

- dell'utilizzazione di opere/servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o sulla base di accordi, contratti o regolamenti aziendali, offerti alla generalità o a categorie omogenee di

[158] Cfr. Dan G., Gabelli M., *Fringe benefits e rimborsi spese*, cit., p.190.
[159] Cfr. Il quesitario n178 p.52 in banca dati Italia Oggi:
http://www.italiaoggi.it/quesitario/dettaglio_quesitario.asp?id=1836563&puntata=

dipendenti o ai loro familiari ex art.12 Tuir, per finalità di educazione, istruzione, culto, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria[160];

- dell'erogazione di somme, servizi o prestazioni a favore della generalità o di categorie di dipendenti, per la fruizione di servizi di educazione e istruzione, da parte dei familiari ex art.12 Tuir, compresi i servizi fruibili in età prescolare, i servizi integrativi e di mensa connessi, la frequenza di ludoteche e centri estivi e invernali, l'erogazione di borse di studio[161];
- dell'erogazione di somme e prestazioni in favore della generalità di dipendenti o di categorie omogenee di essi, per la fruizione dei servizi di assistenza per i familiari anziani o non autosufficienti[162].

La disciplina appena esposta è stata oggetto di una recente riforma ad opera della l.208/2015 "legge di stabilità per il 2016" il cui comma 190 ha ampliato le fattispecie escluse dal reddito di lavoro dipendente. in particolare, per quanto riguarda le fattispecie in analisi, si è proceduto alla modifica delle lettere F ed F-bis e all'introduzione della lettera F-ter. Per quanto riguarda la lettera F, così come modificata dal comma 190 n.1, dell'articolo unico l.208/2015, è stato ampliato il novero delle fattispecie agevolabili, comprendendo, a differenza della disposizione precedente, anche le prestazioni e i servizi erogati in base a contratti, accordi o regolamenti aziendali[163]. A differenza della precedente disposizione, dunque, assume importanza la contrattazione negoziale tra i dipendenti e le loro rappresentanze (territoriali o aziendali) e il datore di lavoro. Si evidenzia che le opere e i servizi citati dalla norma in commento possono essere erogati direttamente dal datore di lavoro oppure in base ad accordi o convenzioni intercorrenti tra quest'ultimo e un terzo; resta necessario però, che i lavoratori dipendenti, i quali fruiscono delle prestazioni e dei servizi in parola, restino estranei al rapporto economico che si istaura tra il datore di lavoro e il terzo. Coerentemente con l'opera di migliore definizione e ampliamento delle fattispecie escluse, il comma 190 lett. A n.2 dell'articolo unico della legge di stabilità per il 2016, è intervenuto sulla Lett. F-bis del II comma dell'art.51 Tuir, specificando in maniera più chiara i servizi di educazione ed istruzione agevolabili ed effettuando un rinnovamento terminologico sostituendo termini non più utilizzati[164]. La lettera F-ter, di nuova introduzione da parte del comma 190 n.3 della legge di stabilità per il 2016, si riferisce, invece, all'erogazione di somme o di prestazioni per l'assistenza

---

[160] Cfr. art.51 Tuir II comma lett. F, cfr. art.100 Tuir I comma, a cui il primo articolo citato fa espresso richiamo per l'identificazione delle opere/servizi agevolabili.

[161] Cfr. art.51 Tuir, II comma lett. F-bis.

[162] Cfr. art.51 Tuir, secondo comma lett. F-ter.

[163] Modifica effettuata rispetto alle disposizioni dell'art.100, a cui il II comma lett. F, dell'art.51 Tuir fa espresso richiamo, il quale, dispone la deducibilità delle spese per le prestazioni e i servizi in parola solo per quelli concessi solo per la mera mera volontà del datore di lavoro.

[164] Le "colonie climatiche" previste dalla precedente normativa, sono state sostituite dai centri estivi ed invernali.

di familiari anziani o non autosufficienti. Per l'identificazione del requisito oggettivo di non autosufficienza, la circolare dell'agenzia delle entrate n.28/E del 2016, chiarisce che bisogna far riferimento a quelle persone che non sono in grado di compiere in autonomia le azioni della vita quotidiana (a causa di patologie), o che necessitano di essere sorvegliate continuamente. Considerato il richiamo effettuato dalla citata circolare ad una patologia che comporti la non autosufficienza, si possono sicuramente escludere dal novero dei familiari in favore di cui si può usufruire delle prestazioni in analisi, i bambini, a meno che, essi non siano autosufficienti a causa di un handicap. Per quanto riguarda l'identificazione delle persone anziane, invece, bisogna far riferimento al compimento del settantacinquesimo anno di età; in mancanza di un'espressa previsione, infatti, si tiene conto del limite di età individuato dall'art.13 Tuir IV comma per la concessione di maggiori detrazioni.

Facendo riferimento ai familiari a favore dei quali possono essere applicate le agevolazioni di cui alle lettere F, F-bis ed F-ter del II comma dell'art.51 Tuir, si sottolinea che essi sono individuabili: nel coniuge legalmente non separato; nei figli legittimi, naturali, adottivi, affidati o affiliati, nei genitori, o, in loro mancanza negli ascendenti prossimi o gli adottanti; nei generi e nelle nuore; nei suoceri; nei fratelli o sorelle germani o unilaterali[165]. Riguardo ai familiari sopra citati, è stato ritenuto che ai fini dell'applicazione dell'agevolazione in analisi, non sussiste il vincolo di convivenza o di essere a carico fiscale del dipendente[166].

Si evidenzia che le disposizioni di cui alla lettera F del II comma dell'art.51 Tuir, coerentemente con la precedente disposizione, a differenza delle successive lettere F-bis ed F-ter, non consentono l'applicazione delle agevolazioni alle somme corrisposte ai dipendenti a titolo di rimborso, anche se analiticamente documentate, per la fruizione delle prestazioni e dei servizi iv indicati, ma, soltanto, per le prestazioni e i servizi offerti dal datore di lavoro direttamente o tramite convenzioni con terzi[167].

La disciplina appena esposta verrà richiamata e analizzata più approfonditamente in alcuni punti nell'ambito del capitolo dedicato alle novità apportate dalla legge di stabilità per il 2016 in

---

[165] Cfr. art.12 Tuir e art.433 C.C.

[166] Si vedano Circ. Agenzia delle Entrate n.28/E del 2016:
https://www.aranagenzia.it/sezione-giuridica/sezione-economico-statistica/altri/7584-circolare-n-28e-del-1562016-premi-di-risultato-e-welfare-aziendale-art-1-commi-182-190-l-n-2082015-stabilita-2016-agenzia-delle-entrate.html
Circ.A. E. 38/e del 2000

[167] Si veda in proposito anche la risoluzione dell'agenzia delle entrate 34/E del 2004:
http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2014/10/Ris_34E_21_12_2004.pdf

riferimento alla categoria del reddito di lavoro dipendente in materia di tassazione dei premi di risultato e di welfare aziendale.

3.1.6. LE AZIONI OFFERTE ALLA GENERALITÀ DEI DIPENDENTI.

Al fine di coinvolgere, incentivare e fidelizzare le risorse umane, alcune aziende elaborano dei piani che prevedono l'assegnazione di azioni ai lavoratori dipendenti come parte della retribuzione. Le azioni concesse attraverso tali piani rappresentano una parte variabile della retribuzione in quanto determinano la dipendenza di quest'ultima dal valore futuro delle azioni concesse. Le disposizioni contenute nell'articolo 51 Tuir, II comma, lett. G, al fine di incentivare l'utilizzo dell'"azionariato diffuso" tra i lavoratori, consentono di escludere dalla base imponibile della categoria reddituale in analisi, il valore delle azioni offerte alla generalità dei dipendenti entro il limite di 2065,83€. Per la fruizione dell'agevolazione in analisi, con fini antielusivi, la norma richiede il rispetto di alcune condizioni e limiti di ordine soggettivo, quantitativo e temporale. In primo luogo, a differenza delle agevolazioni finora analizzate, per l'esclusione del valore delle azioni dal calcolo della base imponibile, la norma richiede espressamente che esse siano offerte alla generalità dei dipendenti. Pertanto, nel caso in cui le azioni siano offerte a singoli dipendenti o a categorie omogenee di essi, il loro valore rientrerebbe interamente a far parte del reddito di lavoro dipendente e verrebbe quantificato in base alle regole che verranno esposte di seguito. Fatto riguardo all'accezione di significato da assumere rispetto al concetto di generalità dei dipendenti, come definito all'inizio di questo paragrafo, si sottolinea ancora una volta che non bisogna far riferimento a tutti i lavoratori in forza ad una determinata data, bensì, come chiarito dall'amministrazione finanziaria in documenti già citati, si può procedere all'esclusione di alcune categorie di dipendenti in ragione di un criterio rispettoso dello scopo del benefit e dell'agevolazione concessa. Dunque, in ragione dello scopo di fidelizzazione e di promozione della compartecipazione ai risultati aziendali che caratterizza i piani di azionariato diffuso, è stata ritenuta applicabile l'agevolazione in parola quando si è deciso di escludere dal piano di offerta delle azioni una categoria di dipendenti che comprendeva i lavoratori che non avessero raggiunto un'anzianità lavorativa di almeno un trimestre. Ancora, la concessione dell'agevolazione è stata ritenuta legittima nel caso in cui si è deciso di escludere dall'offerta di azioni i dipendenti titolari di contratti di lavoro a tempo determinato, in ragione della natura instabile e non definitiva dei contratti stessi, dunque in contrasto con i fini di fidelizzazione, incentivazione e compartecipazione dei lavoratori perseguiti dai piani di azionariato diffuso. A conferma di tale interpretazione, infatti, l'agevolazione non è stata ritenuta applicabile nel caso in cui si è deciso di escludere dal piano di offerta delle azioni i dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato con orario part-

time[168]. Anche l'Istituto nazionale di previdenza sociale (Inps), nell'ambito della circolare n.11 del 2001 ha chiarito che "la condizione per cui l'offerta sia rivolta a tutti i dipendenti, deve intendersi soddisfatta allorché la stessa sia riferita a tutti i dipendenti con contratto a tempo indeterminato. L'eventuale esclusione dei lavoratori a tempo determinato non rappresenta una causa ostativa all'applicazione del regime agevolato"; ancora si specifica che qualora le azioni siano assegnate a gruppi di dipendenti, anche se riconducibili a categorie omogenee, il loro valore entrerà per intero nel calcolo della base imponibile del reddito di lavoro dipendente[169]. In linea generale, dunque, è stata ritenuta compatibile con lo scopo dell'agevolazione, in quanto non "discriminatoria" l'esclusione di identificabili categorie di dipendenti per ragioni "basate sull'oggettiva natura temporanea e/o instabile del rapporto di lavoro" che lega all'impresa i dipendenti eventualmente esclusi dal piano di azionariato diffuso[170]. Fermo restando il requisito soggettivo della generalità dei dipendenti, i piani di azionariato diffuso possono comunque essere programmati e articolati in modo differenziato prevedendo l'assegnazione di importi differenziati per singoli dipendenti o per categorie omogenee di essi. In altri termini, non è richiesto che i piani azionari debbano essere necessariamente programmati in modo da prevedere l'assegnazione di azioni, alla generalità dei dipendenti, di importo paritario e indifferenziato[171].

In secondo luogo, considerando il limite quantitativo di 2065,83€ previsto nell'ambito della norma in analisi, si sottolinea che si tratta di una franchigia operante per periodo d'imposta, dunque gli importi eccedenti rientrano integralmente a far parte della base imponibile del reddito di lavoro dipendente. Dato che la disposizione normativa non detta regole particolari per la valorizzazione delle azioni ai fini del calcolo del limite quantitativo e l'eventuale determinazione del valore eccedente da assoggettare a tassazione, si ritiene di poter far riferimento alle norme dettate nell'ambito del Tuir in materia di determinazione del "valore normale". In particolare, bisogna far riferimento alle disposizioni contenute nell'ambito del IV comma dell'art.9 Tuir, a cui l'art.51 Tuir III comma, il quale contiene regole in materia di valorizzazione dei fringe benefits, con i quali le azioni non ammesse all'agevolazione in analisi sono identificabili, fa espresso richiamo. Nell'ambito del IV comma, art.9 Tuir, il legislatore dispone che il "valore normale" sia determinato:

---

[168] Si vedano in proposito risoluzione dell'agenzia delle entrate 3/E del 2002, cit., risoluzione dell'agenzia delle entrate 129/E del 2004, cit.

[169] Cfr. circolare Inps n.11 del 2001:
http://www.inps.it/circolari/Circolare%20numero%2011%20del%2022-1-2001.htm

[170] Dan G., Gabelli M., *fringe benefits e rimborsi spese*, cit., p.201.

[171] In tal senso si è espressa la circolare Assonime n.7 del 2000:
http://www.uniroma2.it/facolta/giurispr/cattedre/DirittoTributario/allegati_2000/circolare_assonime_stock%20option.htm 25/10/2016

Per le azioni quotate, in base alla media aritmetica dei prezzi rilevati sul mercato nell'ultimo mese;
Per le azioni non quotate, in proporzione al valore del patrimonio netto della società (o per le società di nuova costituzione in base al valore dei conferimenti)[172].
Inoltre, in base al principio generale che regola la valorizzazione dei compensi in natura (il quale verrà riproposto e analizzato nell'ambito del paragrafo 3.2), secondo il quale il valore tassabile deve essere calcolato al netto degli eventuali importi corrisposti dal dipendente per beneficiarne, il valore imponibile dovrà essere calcolato riducendo il valore delle azioni ricevute della franchigia concessa dalla norma e dell'eventuale importo corrisposto dal dipendente.

ESEMPIO 3.1

Valore delle azioni concesse	4000€
Importo corrisposto dal dipendente	700€
Beneficio per il dipendente	3300€ (4000-700)
Franchigia	2065,83€
Reddito imponibile	1234,17 (4000-700-2065,83)

ESEMPIO 3.2

Valore delle azioni concesse	4000€
Importo corrisposto dal dipendente	2000€
Beneficio per il dipendente	2000€
Franchigia	2065,83
Reddito imponibile	0€

Oltre ai limiti soggettivi e quantitativi sopra menzionati, la norma richiede il rispetto di un limite di ordine temporale. In particolare, la lett. g del II comma dell'art.51 Tuir, dispone che non concorre alla formazione della base imponibile del reddito di lavoro dipendente "…il valore delle azioni concesse alla generalità dei dipendenti … 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 disposizione normativa in parola prevede che nel caso in cui le azioni venissero alienate prima del trascorrere del periodo di tre anni, l'importo detassato al momento

[172] Cfr. art.9 Tuir, IV comma. Lett.A e B.

dell'alienazione deve essere assoggettato a tassazione nel periodo d'imposta, inferiore a tre anni, in cui avviene la cessione. Si evidenzia che la tassazione delle azioni cedute in violazione della condizione temporale, deve avvenire nel periodo di paga in cui la stessa cessione si è verificata e non in sede di conguaglio di fine anno[173].

Dunque, ai fini di una corretta tassazione, nel caso in cui la cessione avvenga verso terzi, il dipendente deve dare tempestivamente conto della cessione al datore di lavoro/sostituto d'imposta che provvederà ad effettuare le ritenute dovute[174]. In realtà, proprio in virtù del fatto che ai fini della ripresa a tassazione rileva la conoscenza da parte del sostituto d'imposta, inevitabilmente, il periodo utile per assoggettare ad imposta gli importi precedentemente detassati diviene quello successivo al momento in cui il suddetto sostituto viene eventualmente a conoscenza dell'avvenuta cessione. Il recupero a tassazione degli importi in analisi comporta la loro inclusione nel reddito complessivo del lavoratore, soggetto ad Irpef, alla pari degli altri componenti reddituali che fanno parte della categoria reddituale in analisi. Come precedentemente accennato, l'importo da assoggettare a tassazione è quello che, al momento dell'assegnazione delle azioni, era stato detassato in forza della disposizione agevolativa in analisi[175].

In riferimento alla condizione temporale sopra citata, come precisato in occasione di "Tele fisco 2000"[176], il periodo triennale è da calcolarsi secondo le disposizioni dettate dall'articolo 2963 del codice civile, dunque, bisogna che il lavoratore detenga le azioni in portafoglio per un periodo minimo che va dal giorno in cui le azioni gli vengono assegnate fino allo stesso giorno del terzo anno solare successivo. La condizione temporale posta dalla norma è stata oggetto di molti chiarimenti da parte dell'agenzia delle entrate, la quale in diversi documenti si è espressa sull'applicabilità e il trattamento dell'agevolazione in situazioni particolari. In primo luogo, si è chiarito che qualora un piano azionario preveda la concessione di azioni ai lavoratori in diverse annualità, e il dipendente alieni parte delle sue azioni, per la verifica del rispetto della condizione temporale triennale si può far riferimento al criterio di valorizzazione del "Fifo" (first in first out) in base al quale si considerano cedute prima le azioni acquisite in data meno recente. L'Agenzia delle Entrate ha ritenuto che il metodo "Fifo" sia il più equo ai fini dell'individuazione delle azioni

[173] Cfr. Ris. A. E. n.186/E del 2002:
http://www.finanzaefisco.it/agenziaentrate/cir_ris_2002/ris186-02.htm

[174] La figura del sostituto d'imposta e le modalità di tassazione del reddito di lavoro dipendente verranno analizzate nell'ambito del paragrafo 5.

[175] Cfr. Ris. AE n.3/E del 2002 cit.

[176] Circ. A. E. 98/E del 2000:
http://def.finanze.it/DocTribFrontend/getPrassiDetail.do?id={2189E840-76E9-4288-86D3-2106D92EF2D4}

cedute nell'ambito del periodo di riferimento triennale[177]. Inoltre, metodo di valorizzazione risulta essere il più coerente con gli scopi perseguiti dall'agevolazione e soprattutto dalla condizione temporale triennale, la quale ha il fine di evitare rapide monetizzazioni delle azioni concesse. L'agenzia specifica che tale metodo è applicabile solo alle azioni ex art.51 Tuir, II comma, Lett. G. In secondo luogo, l'agenzia delle entrate ha ritenuto che il limite di detenzione triennale posto dalla norma in analisi non è condizione di accesso all'agevolazione qualora la cessione di queste ultime sia richiesta ex lege[178]. Infatti, la cessione delle azioni effettuata in ottemperanza a disposizioni di legge, senza tener conto dei termini in analisi, non viola i fini antielusivi delle condizioni poste dalla normativa a tutela dell'agevolazione. In linea con tale interpretazione, è stato ritenuto che l'eventuale obbligatorietà della cessione delle azioni concesse, prevista da un piano di azionariato in caso di cessazione del rapporto di lavoro, prima della scadenza dei termini dettati dalla norma determina la decadenza dell'agevolazione e quindi la ripresa a tassazione degli importi precedentemente detassati[179], proprio perché l'obbligo di cessione non deriva ex lege. In fine, è stato ritenuto che la condizione temporale riguardi soltanto l'alienazione delle azioni verso terzi e non anche il riacquisto o la cessione delle azioni da parte del datore di lavoro o della società emittente; dovendo far riferimento, ai fini dell'individuazione della scadenza dei termini per l'alienazione verso i soggetti sopra indicati, alle disposizioni contenute nell'art.2963 C.c.. La ragione alla base di tale affermazione deriva da un'interpretazione letterale della norma la quale richiama espressamente e separatamente sia il datore di lavoro che la società emittente, facendo desumere che ai soggetti in parola debba essere applicato un trattamento differenziato rispetto alle alienazioni poste in atto verso terzi, le quali, si ritiene, sono le uniche ad essere sottoposte al limite triennale[180]. In linea con tale interpretazione, l'agenzia delle entrate, nell'ambito della risoluzione n.5/e del 2008, ha chiarito che la ripresa a tassazione avviene "nel caso di riacquisto da parte del datore di lavoro e della società emittente a prescindere dal periodo di possesso". Pertanto, si è ritenuto che "la condizione del vincolo triennale di detenzione, così come disposto dall'articolo 51, comma 2, lettera g., del Tuir, debba essere riferito esclusivamente all'ipotesi in cui le azioni siano cedute a terzi, mentre in nessun caso spetta l'agevolazione nell'ipotesi in cui le medesime azioni siano riacquistate dalla società emittente ovvero dal datore di lavoro"[181]. Si rileva, peraltro,

[177] Cfr. Ris. A. E. n.376/E del 2002, cit.
[178] Cfr. Ris. A. E., n.118/E del 2005:
http://www.finanzaefisco.it/agenziaentrate/cir_ris_2005/ris118-05.htm
[179] Cfr. Ris. A. E.,n.174/E del 2007:
http://www.agenziaentrate.gov.it/wps/file/nsilib/nsi/documentazione/provvedimenti+circolari+e+risoluzioni/risoluzioni/archivio+risoluzioni/risoluzioni+2007/luglio+2007/risoluzione+n+174+del+20+luglio+2007/ris+174+e+del+20-07-2007.pdf
[180] Cfr. Dan g., gabelli M., *Fringe benefits e rimborsi spese*, cit., p.205.
[181] Ris. A. E., n.5/E del 2008:

che in una risoluzione antecedente, l'agenzia delle entrate aveva implicitamente confermato invece l'interpretazione che ritiene valido il termine triennale erga omnes , non rilevando l'incompatibilità con l'agevolazione di una clausola di riacquisto da parte di una società datrice di lavoro.

In merito alla tipologia di azioni che possono essere concesse, si evidenzia che fruiscono dell'agevolazione le azioni di nuova emissione o che sono già sul mercato, emesse dalla società datrice di lavoro o da società dello stesso gruppo che esercitano, direttamente o indirettamente su quest'ultima il controllo, ne sono controllate, o sono sottoposte al controllo di una medesima società[182]. In mancanza di una definizione di controllo nell'ambito della norma fiscale, deve farsi riferimento alla nozione di controllo contenuta nell'articolo 2359 del codice civile. Si rileva che il riferimento alle definizioni contenute nell'art.2359 Tuir, è stato più volte ribadito dall'agenzia delle entrate sia antecedentemente che posteriormente all'emanazione del D.lgs.505 del 1999, il quale, nell'ambito dell'art.13, ha modificato la disciplina fiscale in materia di piani di azionariato diffuso[183]. La disposizione civilistica in analisi contempla due fattispecie che possono legittimare il controllo di una società nei confronti dell'altra; In particolare:

Al controllo di diritto, il quale è messo in atto da un soggetto che detiene la maggioranza dei diritti di voto nell'assemblea ordinaria;

Il controllo di fatto, esercitabile da parte di un soggetto che detiene diritti di partecipazione nell'assemblea ordinaria sufficienti che gli permettono di influire in maniera dominante sulle scelte della società (sottoposta a controllo", o, da parte di un soggetto che è legittimato al controllo in base a particolari vincoli contrattuali.

In linea con la nozione di controllo contenuta nella disciplina civilistica, la quale si basa sulla circostanza che in qualche modo, in base a diritti di voto o titoli contrattuali, un soggetto (controllante) possa influenzare in maniera dominante le scelte di un secondo soggetto (controllato). L'agenzia delle entrate, nell'ambito della già citata risoluzione n.376/E del 2007, ha chiarito che, ai fini dell'applicazione dell'agevolazione in analisi, non rientra nella nozione di controllo la fattispecie del "controllo congiunto" esercitato, in modo paritetico dai soci. Si sottolinea che la risoluzione in parola non esclude in modo assoluto la possibilità di applicare l'agevolazione in analisi in caso di partecipazione paritetica nella società, chiarisce però che

---

http://www.agenziaentrate.gov.it/wps/file/nsilib/nsi/documentazione/provvedimenti+circolari+e+risoluzioni/risoluzioni/archivio+risoluzioni/risoluzioni+2008/gennaio+2008/risoluzione+n+5+2008/ris5.pdf

[182] Cfr. articolo 51 Tuir, comma 2-bis.

[183]Si vedano in proposito Circ.Min. n.326/E cit. e ris.AE n.376/E del 2007:
http://www.agenziaentrate.gov.it/wps/file/nsilib/nsi/documentazione/provvedimenti+circolari+e+risoluzioni/risoluzioni/archivio+risoluzioni/risoluzioni+2007/dicembre+2007/risoluzione+n+376+del+17+dicembre+2007/ris+376e+del+17+dicembre+2007.pdf

l'applicabilità dell'agevolazione va valutata per singolo caso dovendosi verificare la circostanza in base alla quale uno dei soci riesca, in virtù di particolari vincoli contrattuali (controllo di fatto ex art.2359 lett. c C.C.), ad esercitare un'influenza dominante rispetto agli altri soci. Per concludere, in base al principio espresso dalla risoluzione in parola, l'agevolazione decade ogni volta che non è possibile ravvisare, nell'ambito dei rapporti societari, "il requisito dell'influenza dominante da parte di uno dei soggetti coinvolti" [184].

3.1.7. ONERI DEDUCIBILI TRATTENUTI DAL DATORE DI LAVORO.

Le disposizioni contenute nell'art.51 Tuir, II comma, lett. H, prevedono l'esclusione dal reddito di lavoro dipendente:

Delle somme trattenute direttamente dal datore di lavoro a titolo di oneri deducibili dalla retribuzione del lavoratore, alle condizioni e nei limiti di cui all'art.10 Tuir;

Delle erogazioni effettuate dal datore di lavoro a fronte di spese sanitarie di cui alla lettera B, I comma, art.10 Tuir, in base a contratti collettivi o accordi e regolamenti aziendali.

In riferimento alla prima fattispecie, dunque, la norma prevede l'esclusione diretta dal reddito di lavoro dipendente degli oneri deducibili ex art.10 Tuir, se direttamente gestiti, dunque trattenuti, da parte del datore di lavoro, il quale opera in qualità di sostituto d'imposta. Il fine di tale disposizione è quello di evitare la presentazione della dichiarazione dei redditi a quei dipendenti a cui spetta la deduzione dei soli oneri gestiti attraverso il datore di lavoro-sostituto d'imposta. Più che di una norma di carattere agevolativo, la disposizione in analisi si pone come una norma che consente e assicura la deduzione di determinati oneri al lavoratore dipendente direttamente in sede di calcolo della base imponibile. Infatti, il datore di lavoro, nel momento in cui sostiene gli oneri (in sostituzione del lavoratore) trattenendoli dalla sua retribuzione, ai sensi dell'art.51 Tuir, II comma, lett. H, riconosce direttamente la deduzione degli oneri in parola in busta paga, nei limiti e alle condizioni stabiliti nell'art.10 Tuir per la generalità dei contribuenti. A titolo esemplificativo, nel prosieguo di questo sotto paragrafo, si procederà ad una breve analisi di due oneri deducibili, ai sensi dell'art.51, II comma, Lett. H.

Gli assegni periodici corrisposti, direttamente dal datore di lavoro tramite ritenuta, al coniuge, ad esclusione di quelli destinati al mantenimento dei figli, in conseguenza di annullamento, scioglimento o cessazione degli effetti civili del matrimonio, nella misura in cui sono stati stabiliti dall'autorità giudiziaria[185]. Tali oneri, deducibili in capo alla generalità dei contribuenti, sono direttamente "escludibili" dalla base imponibile del reddito di lavoro dipendente, quando il datore

[184]Baruti A., Fino C., *Piani di azionariato diffuso: l'agenzia chiarisce il trattamento fiscale*, in "Guida al Lavoro" n.1, 04/01/2008, p.46, in banca dati Plus Plus Lavoro, Il sole 24 ore.
[185] Cfr. art.10 Tuir, I comma, Lett. C.

di lavoro è obbligato, in base a determinati provvedimenti, ad erogare l'assegno direttamente al coniuge beneficiario in qualità di "terzo tenuto a corrispondere somme di denaro al coniuge obbligato" alla corresponsione di suddetti assegni[186] e ad effettuare le dovute ritenute fiscali in qualità di sostituto d'imposta. Oltre agli obblighi nei confronti dell'ex coniuge, il datore di lavoro, ai sensi della disposizione di cui alla lett. H, II comma, art.51 Tuir, è tenuto a considerare l'onere deducibile direttamente nella busta paga del contribuente, considerando l'onere in parola in diminuzione dell'imponibile fiscale.

I contributi versati alla previdenza complementare nel limite di 5164,57€. In particolare, La lett. E-bis dell'art.10 Tuir, così come modificata dal D.lgs. n.252/2005, ammette la generalizzata deducibilità dal reddito dei contributi versati alle forme pensionistiche complementari previste ai sensi della disposizione sopracitata nei limiti e alle condizioni di cui all'art.8. con specifico riguardo al reddito di lavoro dipendente si evidenzia che i contributi versati alla previdenza complementare, a carico del datore di lavoro o del lavoratore, concorrono a far parte della base imponibile della categoria reddituale in oggetto. Tuttavia, tali contributi, per effetto della disposizione di cui alla lett. E-bis, art.10 Tuir, sono considerati come oneri deducibili nel limite quantitativo sopracitato. Ai sensi dell'art.51 Tuir, II comma, lett. H, prima parte, il datore di lavoro, nel momento in cui trattiene i contributi in parola ed effettua il versamento alla forma pensionistica complementare in sostituzione del lavoratore, riconosce a quest'ultimo la relativa deduzione spettante direttamente in sede di determinazione della base imponibile per l'effettuazione delle ritenute alla fonte[187]. La deduzione dei contributi complementari, versati cumulativamente dal datore di lavoro e dal lavoratore alle forme pensionistiche complementari, in base ad accordi o contratti collettivi anche aziendali o su base volontaria, spetta entro il limite massimo di 5164,57€, ai sensi dell'art.10 Tuir, lett. E-bis[188]. Come brevemente accennato, si sottolinea che concorrono al limite sopra citato anche i contributi versati dal datore di lavoro a fondi intestati singolarmente ai lavoratori per la previdenza speciale costituiti dallo stesso imprenditore ai sensi del I comma, art.105 Tuir. Il sistema della parziale "detassazione/deducibilità" dei contributi versati alle forme pensionistiche complementari, presenta, nella sua composizione una certa simmetria tra detassazione attuale e imponibilità futura. La tassazione delle prestazioni future viene infatti effettuata solo in relazione a prestazioni connesse alla parte di contributi dedotta. A tal proposito, ai sensi del IV comma, art.8, D.LGS.252/2005, il contribuente ha la facoltà di comunicare alla

[186] Il datore di lavoro deve corrispondere l'assegno direttamente all'ex coniuge, trattenendolo dalla retribuzione dell'obbligato, in caso di inadempienza di quest'ultimo. Cfr. L.898/1070, art.8, III comma; Art.156, VI comma, C.c.

[187] Cfr. Dan G., Gabelli M., *Fringe benefits e rimborsi spese*, cit., p.241. per l'esplicazione del meccanismo della sostituzione d'imposta e del sistema delle ritenute si veda infra par.5.

[188] Art.8, IV comma, D.LGS.252/2005.

fondo pensione complementare l'importo della quota di contributi non dedotta (o che non sarà oggetto di deduzione in sede di dichiarazione), entro il 31 dicembre dell'anno successivo al versamento o, se antecedente, alla data in cui sorge il diritto alla prestazione. Per quanto riguarda il versamento di contributi versati a favore di familiari fiscalmente a carico, l'art.8, V comma, D.LGS 252/2005, dispone che essi sono deducibili nella parte eccedente agli oneri dedotti dal familiare a carico, nel rispetto del limite assoluto di 5164,57€.

I contributi dal datore di lavoro, per conto del lavoratore, a ondi di previdenza in ottemperanza a disposizioni di legge senza alcun limite d'importo.

La seconda fattispecie considerata dall'art.51 Tuir, II comma, Lett. H, riguarda l'esclusione dal reddito di lavoro dipendente delle erogazioni effettuate dal datore di lavoro in base a contratti collettivi o accordi e regolamenti aziendali, a fronte delle spese sanitarie previste ai sensi dell'art.10, I comma, Lett. B. In particolare, ci si riferisce alle spese sanitarie e di assistenza specifica necessarie nei casi di grave e permanente invalidità o menomazione sostenute dai soggetti di cui all'art.3 della l.104/1992, cc.dd. "portatori di handicap" per sé stessi o per i propri familiari di cui all.rt.433 C.C. I soggetti destinatari dell'agevolazione sono individuati dall'art.3 della l.104/92 in coloro che presentano una minorazione fisica, psichica o sensoriale, progressiva o stabilizzata, i conseguenza della quale nascono difficoltà di relazione, integrazione o apprendimento lavorativa. Possono essere considerati tali sia i soggetti dichiarati invalidi dalla commissione medica istituita ai sensi dell'art.4 l.104/1992, sia i soggetti ritenuti validi da altre commissioni mediche abilitate.

Per entrambe le fattispecie, ai fini della fruizione dell'agevolazione di cui all'art.51, II comma, lett. H, la norma in parola richiede che gli importi dedotti direttamente o esclusi siano attestati da parte del datore di lavoro che ha applicato l'agevolazione.

3.1.8 LE ALTRE FATTISPECIE ESCLUSE DAL CALCOLO DELLA BASE IMPONIBILE DEL REDDITO DI LAVORO DIPENDENTE.

A) LE MANCE DEI CROUPIERS.

La lettera I del II comma dell'art.51 Tuir, consente di escludere dalla base imponibile del reddito di lavoro dipendente, il 25% delle mance percepite dagli impiegati tecnici delle case da gioco, c.d. "croupiers". In particolare la legge fa riferimento alle mance percepite direttamente o per effetto del riparto eseguito tramite un apposito meccanismo ideato dall'azienda. Si sottolinea che si tratta dell'unico caso, all'interno della legislazione fiscale nazionale, in cui le mance subiscono una riduzione dell'imponibile tassabile.

B) Incentivi al rinvio del pensionamento.

L'ipotesi agevolativa contemplata nella lettera I-bis del II comma dell'art.51, prevede l'esclusione dal reddito di lavoro dipendente, delle quote di retribuzione, derivanti dall'esercizio della facoltà di rinuncia del lavoratore all'accredito presso l'assicurazione generale obbligatoria per la vecchiaia, l'invalidità e i superstiti dei lavoratori, o alle forme sostitutive della suddetta, per il periodo che segue alla prima scadenza utile per il pensionamento di anzianità. Dalla disposizione in parola, emerge che, per la fruizione dell'agevolazione in analisi, deve esserci il rispetto di due requisiti: il primo attiene al raggiungimento della scadenza utile per il periodo del pensionamento, il secondo, invece, richiede che il dipendente che avrebbe diritto al pensionamento (per anzianità) abbia maturato i requisiti minimi per il pensionamento richiesti dalla normativa in materia. La norma in analisi ha il fine di non assoggettare ad imposizione fiscale le somme c.d. "super bonus" spettanti ai lavoratori del settore privato che possiedono l'età o l'anzianità contributiva che danno diritto all'erogazione della pensione di anzianità, i quali decidano di rinviare la data del pensionamento, pari all'ammontare dei contributi che il datore di lavoro avrebbe dovuto versare (per suo conto e per il lavoratore) all'ente previdenziale e che, per effetto della rinuncia, viene versata al lavoratore.

3.2. La valorizzazione e l'imponibilità dei Compensi in natura "fringe benefits".

Come precedentemente rilevato, l'art.2099 del Codice Civile, annovera, tra le diverse modalità di retribuzione del prestatore di lavoro, anche l'erogazione (a titolo integrativo), di compensi in natura. Tale previsione è contenuta anche nella normativa fiscale, in particolare nell'art.51 Tuir I comma, il quale considera parte del reddito imponibile, oltre alle "somme" (denaro), anche i "valori di ogni genere", intendendo, con questa previsione annoverare tra i redditi di lavoro dipendente anche la percezione 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 (indicati nell'art.12 Tuir), di beni e o servizi. Come precedentemente accennato, tali compensi, denominati fringe benefit, sono utilizzati in aggiunta alla retribuzione di alcuni lavoratori, spesso dirigenti o personale con alto grado di responsabilità e possono essere forniti dal datore di lavoro o da terzi convenzionati con quest'ultimo. Essi possono essere inoltre utilizzati nella costruzione dei piani di welfare aziendale, secondo le modalità che saranno oggetto di approfondito studio del quarto capitolo. In generale, Tali strumenti retributivi vengono utilizzati per incentivare la produttività del lavoratore, per l'implementazione di politiche volte alla fidelizzazione e alla retention della forza lavoro, per motivi di prestigio aziendale ecc. In tale contesto si pone il problema di determinare, ai fini del calcolo della base imponibile, il valore in denaro dei suddetti beni/servizi forniti direttamente al lavoratore o al suo coniuge, e ai familiari

menzionati nell'art.12 Tuir dal datore di lavoro o da terzi. Ai sensi del terzo comma dell'art.51 Tuir, esso è determinato considerando il "valore normale", il quale corrisponde ai prezzi o corrispettivi mediamente praticati per i beni/servizi "della stessa specie o similari" (art.9 III comma Tuir), in regime di libero mercato nel luogo e nel tempo in cui il bene o il servizio viene acquisito/erogato, o in mancanza, si fa riferimento al tempo e al luogo più prossimo. Per quanto riguarda la determinazione del valore delle azioni, obbligazioni ed altri titoli, si fa riferimento:

- per le azioni, obbligazioni ed altri titoli quotati in mercati interni o esteri, alla media aritmetica dei prezzi rilevati nell'ultimo mese;
- per le altre azioni, per le quote di società non azionarie e per i titoli di partecipazione al capitale di enti non societari, alla proporzione del patrimonio netto rappresentato dai titoli in parola;
- per i titoli relativi al patrimonio di società di nuova costituzione, al valore dei conferimenti apportati;
- per le obbligazioni e titoli diversi da quelli sopra menzionati, si fa riferimento comparativamente al valore normale di titoli negoziati in mercati regolamentati italiani o esteri con analoghe caratteristiche; o, in mancanza, in base ad "elementi determinati in modo obiettivo" [189].

Il terzo comma dell'articolo 51 Tuir, prosegue poi disponendo che il "valore normale dei generi in natura", prodotti direttamente dall'azienda è determinato facendo riferimento ai prezzi medi praticati per le cessioni al grossista. Si sottolinea che la disposizione contenuta nella seconda parte del terzo comma dell'art.51 risulta applicabile solo nei confronti dei lavoratori dipendenti da aziende produttrici e cessionarie di beni all'ingrosso; conseguentemente, per beni e servizi concessi ai lavoratori dipendenti che restano esclusi dalla categoria sopra menzionata, si fa riferimento ai criteri di determinazione del "valore normale" ex art.9 terzo comma Tuir. In materia di fruibilità dei benefit da parte dei familiari o del coniuge, si è specificato che, ai fini dell'imputazione del benefit al lavoratore dipendente, "i compensi in natura percepiti dai familiari devono attenere al rapporto di lavoro effettuato"[190] dal dipendente stesso. Inoltre, 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

[189] Si faccia riferimento all'art.9 terzo e quarto comma del Tuir, ai quali l'articolo 51 terzo comma Tuir, come innovato dal D.Lg.314/1997, fa un espresso rinvio per i criteri di determinazione del valore normale.
[190] Nastasia G., Mottola I., la tassazione del rapporto di lavoro subordinato, cit., p245.

beni o prestatore di servizi[191]. L'amministrazione finanziaria, nell'ambito della circolare ministeriale 326/E del 1997, 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. 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. Tenendo conto delle disposizioni legislative e delle considerazioni effettuate, si può affermare che, in linea generale, i compensi in natura risultano tassabili in pieno ai fini del reddito di lavoro dipendente. Tuttavia, l'art.51, nei commi che dispongono regole particolari per la determinazione della base imponibile, annovera casi di parziale o totale esclusione di alcuni fringe benefits dal calcolo della base imponibile del reddito di lavoro dipendente. Una prima disposizione, di ordine generale, è contenuta nell'ultima parte della disposizione in analisi, secondo la quale, non concorre alla formazione della base imponibile del reddito di lavoro dipendente, il valore "dei beni ceduti o dei servizi prestati", di qualunque genere, se non supera durante tutto il periodo d'imposta l'importo di 258,23€. Ai sensi della disposizione in parola, se il valore supera l'importo dei 258,23€, l'agevolazione decade e, il valore complessivo rientra per intero a far parte del calcolo del reddito di lavoro dipendente. Nella disciplina analizzata si possono ricomprendere tutti i fringe benefit che sono corrisposti al dipendente a titolo di remunerazione. Sulla base di questa considerazione, la dottrina ha sottolineato che prima di considerare "la rilevanza del beneficio ai fini del reddito fiscalmente imponibile del lavoratore e la necessità della sua quantificazione"[192], bisogna effettuare una valutazione e un confronto tra l'interesse del lavoratore ad acquisire il bene e l'interesse dell'azienda a concederlo. In questo senso, i fringe benefit risultano esclusi dalla tassazione ogni volta che l'interesse aziendale alla concessione del bene risulta preminente rispetto all'interesse del lavoratore dipendente alla sua percezione. Seguendo tale chiave interpretativa, risultano ad esempio esclusi: gli abbonamenti a riviste specialistiche, i corsi di formazione professionale ecc. tale tesi è confermata anche dall'amministrazione finanziaria, la quale, nell'ambito della già citata Circ.Min.326/e del 1997, esclude dai redditi di lavoro dipendente gli accertamenti sanitari forniti gratuitamente o le assicurazioni stipulate dal datore di lavoro per i rischi professionali. Si ravvisa, infatti, in queste forme di esclusione, un interesse preminente dell'azienda a ché il dipendente sia titolare di determinati benefits. Data la vastità e la variabilità della categoria dei fringe benefits concessi ai lavoratori dipendenti, risulta impossibile effettuare un elencazione esaustiva. A mero titolo esemplificativo,, tra i fringe benefits soggetti a tassazione

[191] Cfr circ.min. 326/e del 1997, cit.:
[192] Nastasia G., Mottola I., La tassazione del rapporto di lavoro surbordinato, Cit., p.247.

ordinaria, si annoverano: concessione in uso promiscuo del telefono cellulare, possibilità di utilizzare le via-card per esigenze private, abbonamenti a riviste e giornali non specialistici, iscrizione a corsi di formazione che non riguardano l'attività lavorativa richiesta dall'azienda, ticket trasporti[193], erogazione di servizi mensa ad personam, concessione dell'autovettura per esclusivo utilizzo privato, omaggi, ecc.

3.2.1. REGOLE PARTICOLARI PER LA DETERMINAZIONE DEL VALORE DI ALCUNE COMPONENTI RETRIBUTIVE.

Come precedentemente accennato, il legislatore tributario, al fine di assicurare maggiore certezza agli operatori, ha previsto nell'ambito del IV comma dell'art.51 dei sistemi forfettari per la valorizzazione di alcuni fringe benefits in deroga alla normativa sin qui analizzata.

A) Autoveicoli.

Nella lettera A del quarto comma dell'art.51 Tuir è disciplinata la valorizzazione degli autoveicoli concessi dall'azienda al lavoratore dipendente. Prima di effettuare l'analisi della normativa in parola, sembra opportuno delimitare le situazioni di fatto che integrano la fattispecie normata nel comma in parola. Possono infatti verificarsi tre situazioni-tipo che sono soggette ad altrettanti trattamenti fiscali.

Concessione dell'autoveicolo per esclusivo utilizzo aziendale: è del tutto evidente che il verificarsi di tale situazione non integra in alcun modo la fattispecie di un compenso in natura. L'Utilizzo dell'autoveicolo nelle modalità in parola, non costituisce nessun vantaggio per il lavoratore, non integrando quindi i requisiti del compenso. Tale tesi è supportata dalla Circ.min.326/E del 1997, la quale esclude espressamente dal novero delle componenti reddituali utili al calcolo della base imponibile l'utilizzo dei veicoli aziendali per l'effettuazione di trasferte.

Concessione dell'autoveicolo per il solo utilizzo privato: in tal caso continuano ad applicarsi le regole generali di valorizzazione del fringe benefits contenute nel comma 3 dell'art.51 Tuir. Si considera dunque il valore normale del servizio ottenuto gratuitamente, eventualmente al netto di somme che il lavoratore è tenuto a corrispondere, sotto forma di versamento o trattenuta, per l'utilizzo del mezzo[194].

---

[193] L'amministrazione finanziaria ha precisato che il "ticket trasporto", il quale rappresenta una riduzione del costo per abbonamento alla rete locale dei trasporti, non rientra nell'ambito della lettera F del II comma art.51 del Tuir. Esso deve essere considerato, come tutti gli altri fringe benefits, nell'ambito del terzo comma dello stesso articolo. Cfr. ris. A. E., , n.126/e. http://www.agenziaentrate.gov.it/wps/file/nsilib/nsi/documentazione/provvedimenti+circolari+e+risoluzioni/risoluzioni/archivio+risoluzioni/risoluzioni+2007/giugno+2007/risoluzione+n+126+del+5+giugno+2007/risoluzione_126.pdf

[194] Cfr. Dan G, Gabelli M., *Fringe benefits e rimborsi spese,* cit., 2013, p.262.

Autoveicoli concessi in uso promiscuo al lavoratore dipendente: è solo in questo caso che si integra la fattispecie del compenso in natura ed è dunque possibile applicare la normativa di cui alla lettera A del quarto comma art.51 Tuir. È infatti, la possibilità di utilizzare l'autoveicolo per esigenze private, in aggiunta a quelle lavorative, che rappresenta il vantaggio (benefit) del lavoratore e fa nascere l'esigenza di valorizzare "l'utilizzo privato" e di sottrarre forfetariamente all'imposizione "l'utilizzo per motivi lavorativi".

Secondo la normativa appena citata, per gli autoveicoli indicati nelle lettere A, C, ed M dell'art.54 del "codice della strada"[195] e per i motocicli e i ciclomotori concessi al lavoratore 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[196] 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" (art.54 IV comma Lett. A). Tale importo così calcolato, deve essere decurtato di eventuali somme trattenute al lavoratore da parte del datore di lavoro. Analizzando le lettere del comma 1 art.54 del "codice della strada", a cui il quarto comma dell'art.51 Tuir fa espresso rinvio, si precisa che la norma in oggetto si riferisce ai seguenti mezzi di trasporto:

Autovetture destinate al trasporto di persone aventi al massimo nove posti compreso quello del conducente (art.54 D.LGS.285/92 I comma Lett. A)

Autoveicoli per trasporto promiscuo aventi una massa complessiva a pieno carico di massimo 3,5 o 4,5 tonnellate se a trazione elettrica o a batteria, adibiti al trasporto di cose e/o persone con un massimo di nove posti compreso quello del conducente (art.54 D.LGS.285/1992 I comma Lett. C)

Autocaravan dotati di una carrozzeria speciale e permanentemente attrezzati per essere adibiti all'alloggio e al trasporto di massimo sette persone compreso il conducente (art.54 D.LGS.285/1992 I comma Lett. M);

Ciclomotori costituiti da veicoli a motore con 2, 3, o 4 ruote, il cui motore non abbia una cilindrata superiore ai 50CC che abbiano la capacità di sviluppare su strada una velocità non superiore ai 55Km/H, destinato al trasporto di una sola persona (Art.52 I comma D.LGS.285/1992)

Veicoli a motore a due ruote destinati al trasporto di massimo due persone compreso il conducente (Art.53 I comma Lett. A D.LGS.285/1992.

Nell'ambito della normativa in oggetto, il legislatore tributario, assegnando al fringe benefit un valore forfetario del 30% calcolato su un costo standard, compie una presunzione legale assoluta

[195] D.LGS. 285 del 30 aprile 1992.

[196] Se i valori relativi al modello dell'autoveicolo non sono indicati dalle tabelle Aci, si fa riferimento al modello che ha caratteristiche simili.

fondata su "dati oggettivi, certi ed insindacabili"[197]. I dati in parola sono riferibili a: la misura convenzionale di percorrenza pari a quindicimila chilometri presa a riferimento per il calcolo del valore del compenso tassabile, la quale prescinde dai chilometri effettivamente percorsi; i valori desunti dalle tabelle ACI pubblicate annualmente; la percentuale del 30% applicata indiscriminatamente a prescindere dall'effettiva proporzione derivante dal rapporto utilizzo per scopi lavorativi/privati del lavoratore e dunque dagli effettivi costi di utilizzo del mezzo. In base alla presunzione assoluta in parola, infatti, come confermato dalla circ.min.326/E del 1997, al lavoratore dipendente non è concesso nessun abbattimento della base imponibile per i costi effettivamente sostenuti. L'amministrazione finanziaria, nell'ambito della sopra citata circolare, precisa anche che, per ogni altro bene o servizio concesso al dipendente, seppur connesso al veicolo, si applicano le regole generali previste dal terzo comma dell'art.51 Tuir. In fine, si precisa che, dato che la valorizzazione del compenso è effettuata su base annuale, nel momento in cui la concessione del benefit ha durata inferiore all'anno bisogna procedere al ragguaglio del valore convenzionale al periodo in cui il beneficio è stato effettivamente concesso.

B) Prestiti.

Il IV comma dell'articolo 51 del Tuir alla lettera B detta disposizioni riguardo la valorizzazione del compenso in natura rappresentato dai prestiti concessi a tasso agevolato: in particolare, "in caso di concessione di prestiti, si assume il 50% della differenza tra l'importo degli interessi calcolati al tasso ufficiale di sconto[198] vigente al termine di ciascun anno e l'importo degli interessi calcolati al tasso applicato sugli stessi". Secondo la normativa, dunque, si configura un compenso imponibile solo quando il tasso d'interesse concesso sia inferiore al tasso soglia "tasso di riferimento", e non anche quando il detto tasso concesso sia inferiore al tasso d'interesse di mercato. A titolo meramente esemplificativo si pensi ad un lavoratore che riceva un prestito di 5000€ ad un tasso del 2% e che il tasso di riferimento soglia sia fissato al 4%. Gli interessi calcolati sul prestito sono pari: a 100€ se calcolati con il tasso concesso e a 200€ se calcolati in base al tasso soglia. La differenza che ne deriva, 100€ è imponibile per il 50%: dunque, secondo la normativa in commento, il benefit imponibile risulta pari a 50€. Si Sottolinea ancora una volta che il benefit è indifferente rispetto ai tassi d'interesse di mercato: seppur il tasso concesso sia pari o superiore al tasso soglia, ma inferiore ai tassi di mercato, secondo la normativa non si configura nessun compenso imponibile, prescindendo da alcuni indubbi vantaggi che si configurerebbero, d fatto,

[197] Nastasia G., Mottola I., La tassazione del rapporto di lavoro subordinato, cit., p.253.

[198] La locuzione "tasso ufficiale di sconto" riportata nella norma è stata superata a seguito dell'introduzione dell'euro. Ora si fa riferimento al "tasso di riferimento" determinato dalla Banca Centrale Europea. Cfr. art.2 D.LG.213/1998.

in capo al lavoratore. Come possiamo rilevare anche dall'esempio appena riportato, il calcolo del valore di questi compensi risulta essere oggettivamente determinabile, poiché è ricavabile agevolmente effettuando semplici operazioni matematiche. La disciplina dei prestiti ha uno spettro di applicazione molto ampio. Essa si applica:

Ai prestiti concessi direttamente dal datore di lavoro;

Ai prestiti agevolati erogati da terzi finanziatori in base ad accordi o convenzioni stipulati con il datore di lavoro;

Ai contributi in conto interessi; in questo caso però bisogna rispettare alcune condizioni procedurali e negoziali.

Sono state escluse dall'ambito di applicazione della disciplina le dilazioni di pagamento previste per beni ceduti o servizi prestati dal datore di lavoro[199]. Ai sensi della norma in commento, così come riformata dal D.LGS.505/1998, il tasso di riferimento da tenere in considerazione ai fini della determinazione del valore imponibile è quello determinato alla fine del periodo d'imposta[200]. In base a questa disposizione nasce una problematica rispetto al calcolo dell'eventuale valore imponibile da parte del datore di lavoro in qualità di sostituto d'imposta. Ai sensi dell'art.23 del D.P.R.600/1973, la ritenuta alla fonte deve essere applicata sull'ammontare complessivo di tutte le somme e i valori corrisposti nel periodo di paga (solitamente mensile). Sulla base del principio generale riportato dalla disposizione appena citata e dell'art.51 IV comma Lett. B Tuir, l'amministrazione finanziaria ha chiarito che ai fini dell'effettuazione delle ritenute alla fonte durante i singoli periodi di paga, il sostituto d'imposta deve tener conto in via provvisoria del tasso di riferimento vigente alla fine del periodo d'imposta precedente, salvo effettuare, al termine del periodo d'imposta successivo, un conguaglio riferito al nuovo tasso di riferimento determinato. In caso di cessazione del rapporto di lavoro, il sostituto d'imposta, nell'ambito delle operazioni di conguaglio, tiene conto del tasso di riferimento vigente alla data della cessazione stessa[201]. Si sottolinea che, seguendo tale procedimento, è possibile determinare l'effettivo ed eventuale fringe benefit solo alla fine di ogni anno; prima di quella data il presupposto impositivo, infatti, risulta essere incerto ed indeterminabile. Nell'ambito della più volte citata Crc.Min.326/E del 1997, l'amministrazione finanziaria ha fornito alcuni chiarimenti in merito a fattispecie con caratteristiche particolari. Ad esempio, in merito alla conversione dei prestiti in valuta estera, al

[199] Cfr Circ.Min. n.326/e del 1997, cit.

[200] Nella normativa previgente il tasso di riferimento da considerare per il calcolo del fringe benefit era quello vigente al momento della concessione del prestito. L'eventuale prelievo fiscale era quindi puntualmente calcolabile alla scadenza di ogni singola rata.

[201] Cfr. Dan g., Gabelli M., *fringe benefits e rimborsi spese*, Cit., pp.267-268; Cfr. Albritta L.,., Cacciapaglia L., Carbone V., De Fusco E., Siriani F., *Il nuovo testo unico delle imposte sui redditi*, Ipsoa, 2001, p.572.

fine della determinazione del valore imponibile, occorre fare il confronto tra il tasso concesso e quello di riferimento convertendo la valuta estera in euro in base al tasso di cambio vigente alla scadenza delle singole rate. In merito a prestiti concessi a tasso variabile la verifica dell'importo imponibile deve essere effettuata alla scadenza delle singole rate di ammortamento del prestito, tenendo conto delle variazioni subite dal tasso d'interesse iniziale. Inoltre, è stato precisato che per i prestiti concessi a tasso zero, il calcolo dell'importo del benefit, di fatto pari alla metà del tasso di riferimento, deve essere effettuato alle date di scadenza delle singole rate di ammortamento della quota capitale. Come precedentemente anticipato, la Circ.Min.326/E estende l'applicabilità della norma anche ai finanziamenti che il dipendente ha il diritto di ottenere in virtù di convenzioni e accordi tra il datore di lavoro e terzi fornitori[202]. In merito alle modalità di intervento del datore di lavoro per l'erogazione di contributi in conto interesse, la risoluzione 46/E del 2010, ha confermato l'applicabilità della norma ad ampio raggio, sostenendo che non è vincolante l'esistenza di una convenzione tra datore di lavoro e terzo finanziatore che preveda l'erogazione diretta dell'eventuale contributo in conto interessi. Nel caso preso in oggetto dalla risoluzione in parola, il datore di lavoro ha espresso la preferenza a non stipulare una convenzione con un determinato istituto, lasciando al dipendente la facoltà di scegliere l'istituto di credito e negoziare il contratto di prestito. Il datore di lavoro si riserva di accogliere la richiesta accordando al dipendente l'erogazione di un contributo per l'abbattimento del tasso di interesse del contratto di finanziamento stipulato dal lavoratore stesso. In caso di accoglimento della richiesta, l'agenzia delle entrate ha stabilito dei vincoli procedurali per l'accesso alla determinazione agevolata del fringe benefit ai sensi della norma in commento:

1) Dopo l'accoglimento della richiesta, il datore di lavoro si impegna a comunicare direttamente all'istituto di credito l'informativa riguardante la concessione del contributo in conto interessi, impegnandosi altresì a comunicare tempestivamente l'eventuale revoca del beneficio medesimo;
2) È previsto che il datore di lavoro abbia facoltà di erogare il contributo: alla banca, con conseguente addebito del valore restante in capo al lavoratore dipendente; direttamente sul conto corrente del lavoratore stesso, sul quale la banca effettua gli addebiti relativi al rimborso del prestito.

In fine, si rileva che la norma in oggetto, nell'ultima parte prevede dei casi di esclusione dalle regole fin qui analizzate. In particolare, il calcolo agevolato dei prestiti ai fini della determinazione della base imponibile non si applica:

---

[202] Cfr Ris. A. E., 46/E del 28/05/2010:
http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2014/10/Ris_46E_28_05_2010.pdf

- ai prestiti concessi anteriormente alla data del primo gennaio 1997;
- ai prestiti, inferiori a 12 mesi, concessi in favore di dipendenti: titolari di un contratto di solidarietà, ammessi alla cassa integrazione guadagni, vittime dell'usura, dipendenti ammessi a fruire delle erogazioni pecuniarie a ristoro dei danni subiti conseguentemente al rifiuto opposto a richieste di estorsione[203].

C) FABBRICATI.

La terza deroga alle regole generali per la valorizzazione dei compensi in natura dettate dal III comma dell'art.51 Tuir, è prevista nella lettera C del IV comma dell'articolo in parola, riguardo la concessione di fabbricati in uso ai dipendenti. La normativa prevede che per il calcolo del valore del compenso in natura venga considerato:

Per i fabbricati concessi in locazione, uso o comodato, la differenza tra la rendita catastale aumentata di tutte le spese inerenti il fabbricato comprese le utenze non a carico dell'utilizzatore e quanto corrisposto dal dipendente per il godimento del fabbricato stesso;

Per i fabbricati che non devono essere iscritti in catasto (ad esempio perché situati all'estero) si considera la differenza tra il valore del canone di locazione determinato in regime vincolistico o di mercato e quanto corrisposto dal dipendente per il godimento del fabbricato;

Se il fabbricato è iscritto in catasto ma non gli è ancora stata assegnata una rendita per il calcolo della suddetta differenza si deve tenere in considerazione la rendita presunta considerando perciò quella attribuita ad unità con caratteristiche similari ai sensi dell'art.37 Tuir IV comma;

In fine, per la concessione di fabbricati con l'obbligo di dimora nell'alloggio stesso, si assume il 30% della differenza sopra menzionata.

Le spese che devono essere aggiunte alla rendita catastale sono quelle che non rientrano nel calcolo della suddetta rendita oltre alle utenze non a carico dell'utilizzatore. Se il fabbricato è concesso a più dipendenti, il valore determinato con le regole di cui sopra, deve essere ripartito in parti uguali tra i dipendenti, ovvero in proporzione se la concessione è effettuata con modalità differenziate. Si procederà analogamente nel caso di assegnazione al lavoratore di una parte del fabbricato.

[203] Art.51 Tuir IV comma lett. B seconda parte. Per l'individuazione delle vittime dell'usura e delle persone ammesse a fruire delle erogazioni effettuate a ristoro del danno conseguente al rifiuto opposto a richieste estorsive si faccia riferimento rispettivamente alla L.108/1996 e al D.L.419/1991 convertito dalla L.172/1992, a cui il sopracitato articolo fa espresso richiamo.

D) Trasporto ferroviario gratuito di persone.

L'ultima deroga alle regole generali previste dal III comma dell'art.51 Tuir è rappresentata dalle disposizioni normative contenute nella lettera C-bis[204] del IV comma dell'articolo in parola. A differenza delle disposizioni contenute nelle altre lettere precedentemente analizzate, la lettera C-bis si occupa di disciplinare la determinazione del valore imponibile di un fringe benefit che non riguarda la generalità delle imprese, bensì si rivolge ad un solo settore economico, in specie il settore del trasporto ferroviario di persone. Il benefit in parola, è rappresentato dalla prestazione di servizi di trasporto ferroviario a titolo gratuito. La normativa prevede che per la determinazione del valore imponibile riguardo alla prestazione dei servizi in parola, "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" (art.51 IV comma Lett. C-bis) emanato entro il 31 dicembre di ogni anno e valido per il periodo d'imposta successivo. Con la circolare dell'agenzia delle entrate n.15/e del 2003[205] l'amministrazione finanziaria ha precisato che si tratta di un fringe benefit concesso dalle aziende ferroviarie a favore dei propri dipendenti o familiari. Nonostante il silenzio della norma e dell'amministrazione finanziaria, è stato ritenuto che l'importo convenzionale è riferito implicitamente all'intero periodo annuale, e quindi "suscettibile di conguaglio pro rata temporis"[206].

3.3 L'imponibilità delle indennità di trasferta.

Nel contratto di lavoro individuale nei documenti di assunzione è solitamente indicato il luogo nel quale il lavoratore sarà tenuto a svolgere la propria prestazione lavorativa alle dipendenze del datore di lavoro. Occasionalmente, può accadere che il datore di lavoro chieda al lavoratore di svolgere temporaneamente la propria prestazione in una sede diversa da quella principale stabilita nel contratto. Solitamente, a fronte della prestazione svolta in un luogo diverso dalla sede principale, il datore di lavoro corrisponde al lavoratore dipendente un'"indennità di trasferta" e il rimborso delle spese sostenute in occasione della suddetta trasferta. L'art.51 Tuir, al quinto comma si occupa di determinare l'imponibilità di tale fattispecie, riconoscendo agli importi corrisposti a titolo di indennità di trasferta una soglia di esenzione fino al raggiungimento di determinati valori massimi. La normativa in parola differenzia l'imponibilità delle indennità di trasferta secondo un

[204] La lettera C-Bis è stata aggiunta dall'articolo 75 sesto comma della L.289/2002 (legge finanziaria per il 2003).
[205] Circ. A. E., n.15/e del 05/03/2003
http://www.finanzaefisco.it/agenziaentrate/cir_ris_2003/cir15-03.htm
[206] Dan G. Gabelli M., *Fringe benefits e rimborsi spese*, Cit., p.271.

parametro territoriale. Le indennità percepite a fronte di trasferte effettuate fuori dal territorio del comune in cui è sita la sede contrattualmente pattuita, sono esenti fino ad un valore massimo giornaliero di 46,48€ elevati a 77,47€ per le trasferte effettuate all'estero. Ne consegue, che il valori imponibili saranno solo quelli eccedenti i suddetti limiti calcolati al netto delle spese di viaggio e di trasporto. Nell'ambito della disciplina delle trasferte in parola sono previste delle riduzioni dei limiti in ragione di eventuali rimborsi spese riconosciuti al dipendente, in particolare:
In caso di rimborso delle spese relative al vitto o all'alloggio, o in caso di vitto o alloggio forniti gratuitamente i suddetti limiti si riducono di un terzo;
In caso del rimborso delle spese relative sia al vitto che all'alloggio il i suddetti limiti si riducono di due terzi;
In caso di rimborso analitico delle spese documentate di vitto, alloggio, trasporto e viaggio, "nonché i rimborsi di altre spese, anche non documentabili", eventualmente sostenute dal lavoratore in occasione della trasferta, i suddetti rimborsi non concorrono a formare la base imponibile per un importo massimo giornaliero di 15,49€ elevati a 25,82€ per le trasferte effettuate all'estero[207]. La norma in commento si occupa di disciplinare anche le trasferte effettuate nell'ambito del territorio comunale in cui è sita la sede lavorativa principale. in proposito, viene stabilito che: le indennità e i rimborsi ricevuti a fronte delle trasferte in parola rientrano in pieno a far parte della base imponibile, fatta eccezione per le spese di trasporto documentate dal vettore. Si precisa che, a seguito della riforma apportata dal D.Lg.314/1997, la normativa è stata estesa anche alle "Missioni": si tratta delle trasferte effettuate dai dipendenti pubblici. Proprio riguardo alla disciplina delle missioni l'amministrazione finanziaria ha chiarito che la corresponsione dell'indennità di "missione" si configura nel caso in cui il lavoratore riceve l'incarico di svolgere "temporaneamente" un servizio fuori dalla sua sede abituale[208]. È proprio il requisito della temporaneità, riferito allo svolgimento di un'esigenza di carattere transitorio, che fa da discrimine con l'istituto del trasferimento il quale gode di un diverso trattamento fiscale. In proposito l'amministrazione finanziaria, nell'ambito della già citata Circ.Min.326/e del 1997, ha fissato dei limiti temporali per la durata della missione; in particolare è stato disposto che:
"la missione eseguita, anche saltuariamente, in una stessa località, non può superare il limite di 240 giorni" (missione continuativa);
L'interruzione della missione, per un periodo di sessanta giorni, fa venir meno la fattispecie di "missione continuativa";

[207] Art.51 Tuir V comma.
[208] Cfr. Circ.min.326/e del 1997, cit.

L'interruzione dovuta a motivi diversi da quelli di servizio non si computa ai fini della durata e del rinnovo della missione[209].

Dalla disciplina riportata nella circolare ministeriale, si può dedurre che ogni indennità percepita a fronte di una "missione" che abbia durata maggiore a 240 giorni, determinati con le regole di cui sopra, non integra il requisito di temporaneità che caratterizza l'istituto della trasferta. Per il settore privato non è prevista un'analoga normativa dovendo farsi riferimento, in questi casi, alla contrattazione collettiva nazionale e individuale che dovrebbero contenere una disciplina a riguardo. Tuttavia, si è sostenuto che la disciplina relativa alle missioni possa essere di ausilio nei casi in cui si rende necessario stabilire l'effettiva natura di "indennità di trasferta" corrisposta nell'ambito di trasferte molto lunghe[210]. In ogni caso, per le "trasferte" del settore privato bisogna analizzare caso per caso poiché solo alla luce della tipologia dell'attività lavorativa si può giustificare una trasferta più o meno lunga. A tal fine, l'individuazione della sede principale di lavoro desumibile dal contratto individuale, oltre che all'attività lavorativa, risulta indispensabile per stabilire i confini temporali della trasferta e conseguentemente per giustificare o meno l'imponibilità delle indennità che da essa derivano. Come chiarito dall'amministrazione finanziaria all'interno della Circ.Min.326/e, "l'individuazione della sede di lavoro è, ovviamente, rimessa alla libera decisione delle parti contrattuali, decisione sulla quale né il Legislatore né, tanto meno, l'Amministrazione finanziaria, hanno possibilità di intervenire, così come non è consentito sindacare le modalità di erogazione o gli importi dell'indennità all'uopo stabiliti". Si evidenzia che l'istituto della trasferta non deve essere confuso con istituti simili, che non integrano gli stessi requisiti caratteristici, come ad esempio il trasferimento, che verrà analizzato nel paragrafo successivo, il distacco, ecc. Volendo far brevemente cenno all'istituto del distacco, introdotto nel nostro sistema legislativo dall'art.30 del D.LGS.276 del 2003, si specifica che attraverso l'utilizzazione dell'istituto in parola, "un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori" a disposizione di un soggetto terzo per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa. A differenza della trasferta, dunque, il lavoratore distaccato mette a disposizione le sue energie psico-fisiche a disposizione del soggetto terzo "distaccatario" e non del datore di lavoro originario che acquista la qualifica di "distaccante". Si evidenzia che con l'istituto del distacco non si verifica l'estinzione del rapporto di lavoro originario e l'istaurazione di un nuovo rapporto, bensì si modificano, "in via temporanea e nell'interesse del datore di lavoro" soltanto le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa[211].

---

[209] Circ.Min.326/E del 1997, cit.

[210] Cfr. Dan G., Gabelli M., *Fringe benefits e rimborsi spese*, Cit., p.136.

[211] Cfr. "gli elementi per decidere tra distacco e trasferta", in Il sole 24 ore, 6 giugno 2011 http://job24.ilsole24ore.com/news/Approfondimenti/2011/06/07/44_A_PRN.php

Al fine di individuare l'istituto della "trasferta" acquistano centralità gli elementi della temporaneità, della subordinazione allo stesso datore di lavoro e, in particolare, risulta necessaria l'individuazione di una sede fissa cui il dipendente debba poter tornare alla fine del periodo di trasferta.

Il legislatore tributario, al sesto comma dell'art.51 Tuir, ha disciplinato l'imponibilità delle indennità percepite da quei lavoratori che, per espressa previsione contrattuale, sono tenuti a svolgere la propria prestazione in luoghi sempre variabili e diversi: lavoratori trasfertisti. In particolare si dispone che: le indennità (comunque denominate) e le maggiorazioni di retribuzione, che vengono erogate dal datore di lavoro per compensare la mobilità dei soggetti che per contratto svolgono la propria prestazione in luoghi variabili e sempre diversi, sono imponibili in misura del 50% del loro ammontare[212]. A tal proposito l'amministrazione finanziaria ha chiarito che le indennità rientrano a far parte del regime agevolato solo quando non si riferiscono ad una trasferta in particolare ma siano erogate al trasfertista in ragione della propria attività che lo porta a muoversi ogni giorno nell'ambito della sua attività. Con questa chiave interpretativa, tali maggiori somme devono essere erogate per previsione contrattuale, a prescindere dall'effettiva trasferta, tutti i giorni retribuiti considerando dunque anche le ferie, le malattie, gli infortuni e i permessi[213]. Per espressa previsione della norma in commento, sono sottoposte al regime agevolato dei trasfertisti, le indennità di volo e di navigazione previste dalle norme o dalla contrattazione collettiva; i premi agli ufficiali piloti dell'esercito, della marina e dell'aereonautica militare; inoltre, tale regime si applica anche alle indennità di trasferta corrisposte agli ufficiali giudiziari[214].

3.4. Le indennità di trasferimento.

A differenza della trasferta, l'istituto del trasferimento si configura quando il lavoratore subisce un cambio di sede permanente anche se non definitivo. L'art.51 Tuir al VII comma dispone un regime di tassazione agevolato anche per le somme e le indennità erogate dal datore di lavoro in occasione del trasferimento di sede del lavoratore. A differenza della trasferta, l'istituto del trasferimento si configura quando il lavoratore subisce un cambio di sede permanente anche se non definitivo. Rientrano nell'applicazione di tale regime anche le spese di prima sistemazione e le indennità equipollenti. La norma in oggetto dispone un abbattimento della base imponibile in

---

[212] Cfr. art.51 sesto comma Tuir; Cfr. Pace A., Il trattamento fiscale dei trasfertisti, in Boll. Trib. 2/2006, pp.109 ss.

[213] Cfr. Ris. Min.,56/e del 2000
http://www.finanzaefisco.it/agenziaentrate/circolari_e_risoluzioni/ris56-00.html
cfr Circ.Min.326/e del 1997, cit.

[214] Cfr Codice dell'ordinamento militare art.1803 e D.P.R.1229/1959 art.133.; cui il sesto comma dell'art.51 Tuir fa espresso richiamo.

misura del 50% in base a dei limiti stabiliti a seconda che il trasferimento avvenga in territorio italiano o estero. In particolare, per i trasferimenti avvenuti in territorio italiano, si considera parte del reddito imponibile il 50% dell'indennità fino ad un importo massimo di 1549,27€ annui elevato a 4648,11€ annui per i trasferimenti in territorio estero. Come specificato dalla Circ.Min.326/e del 1997, tali importi risultano cumulabili se nello stesso anno il lavoratore dipendente ha subito un trasferimento in territorio italiano e un trasferimento in territorio estero. La norma dispone espressamente che il trattamento agevolato delle indennità è riconosciuto solo per le somme erogate nel primo anno di trasferimento. È inoltre riconosciuta la totale esenzione, anche in aggiunta alla corresponsione delle indennità di trasferimento, di alcune spese opportunamente e analiticamente documentate se ne è previsto il rimborso da parte del datore di lavoro; si tratta in particolare di:

- Spese di viaggio anche per i familiari fiscalmente a carico;
- Spese di trasporto delle cose;
- "Spese e oneri sostenuti dal dipendente in qualità di conduttore" per il recesso dal contratto di locazione a causa dell'avvenuto trasferimento.

Per quanto riguarda l'esenzione delle spese di viaggio e trasporto delle cose, si precisa che tali spese devono essere strettamente legate e dipendenti dalla fattispecie del trasferimento. A tal proposito, l'amministrazione finanziaria, nella più volte citata Circ.Min.326/E ha precisato che le spese di viaggio, successive al trasferimento, sostenute dal dipendente per visitare la famiglia (che non si è trasferita con lui) rientrano totalmente nel calcolo della base imponibile.

All'interno della normativa non si ritrovano disposizioni che subordinano l'applicabilità delle disposizioni a circostanze particolari. A tal proposito, si è ritenuto che il regime agevolato disposto dalla norma in analisi può essere applicato anche alle indennità di trasferimento e prima sistemazione corrisposte in occasione di un trasferimento avvenuto su richiesta del dipendente[215].

In fine, si precisa che il regime agevolato è applicabile solo a quei dipendenti che subiscono un trasferimento "di sede" dopo l'istaurazione del rapporto di lavoro[216].

3.5 Gli assegni di sede ed altri emolumenti percepiti per attività prestate all'estero.

Un ulteriore deroga al principio di omnicomprensività del reddito di lavoro dipendente è prevista nell'VIII comma dell'articolo 51 del Tuir e riguarda l'imponibilità degli assegni di sede e delle

[215] Cfr. Dan G., Gabelli M., *Fringe benefits e rimborsi spese*, cit., p.159.
[216] Si veda in proposito Ris. A. E., 95/E del 2003
http://www.finanzaefisco.it/agenziaentrate/cir_ris_2003/ris95-03.htm
si faccia inoltre riferimento alle parole "trasferimento della sede di lavoro" riportate nella seconda parte del VII comma dell'art.51 Tuir.

altre indennità percepite per le attività prestate all'estero. In particolare, la normativa in oggetto dispone che gli assegni e le indennità in parola rientrino a far parte della base imponibile in misura ridotta del 50%. La norma prosegue poi dettando disposizioni particolari per le indennità e le maggiorazioni di retribuzione per le attività prestate all'estero percepite dai dipendenti delle amministrazioni statali. In particolare è previsto che:

Se per la prestazione delle attività in parola è prevista la corresponsione di un'indennità base e di maggiorazioni ad essa collegate, concorre a far parte del calcolo della base imponibile solo l'indennità in misura del 50% e il 50% delle maggiorazioni fino a concorrenza del doppio dell'indennità base;

Se l'indennità in parola comprende anche emolumenti spettanti in ragione delle attività prestate sul territorio italiano, la riduzione compete solo per gli emolumenti percepiti per le attività prestate all'estero.

La norma in parola si conclude con una disposizione di coordinamento che stabilisce l'inconciliabilità di tali agevolazioni con le agevolazioni previste, in tema di trasferte, nel quinto comma dello stesso articolo. A ben vedere, si tratta di una disposizione superflua poiché stabilisce l'inconciliabilità di due istituti basati su presupposti differenti. La trasferta, infatti, è caratterizzata dal requisito della temporaneità ed è collegata allo svolgimento di un singolo incarico; gli assegni di sede e le indennità oggetto dell'ottavo comma dell'art.51 Tuir, si riferiscono invece allo svolgimento di attività di lavoro dipendente in territorio estero, che comportano il trasferimento della sede lavorativa seppur per un periodo di tempo limitato e determinato. A tal proposito, si è espressa anche l'amministrazione finanziaria nell'ambito della circ.min.326/E del 1997 affermando che la norma oggetto di analisi si riferisce alle attività di lavoro dipendente prestate in territorio estero da cittadini residenti in Italia per motivi diversi da quelli della semplice trasferta.

3.6 Redditi di lavoro dipendente prestato all'estero.

La globalizzazione e l'internazionalizzazione delle imprese, negli ultimi anni, hanno fatto sì che, talvolta, i lavoratori dipendenti residenti in Italia siano tenuti a svolgere le proprie prestazioni fuori dal territorio dello stato. Tali situazioni si svolgono secondo diverse modalità e possono essere inquadrate secondo diversi schemi contrattuali generando fattispecie differenziate, in parte analizzate precedentemente.

La trasferta: il lavoratore svolge la sua prestazione presso una sede di lavoro estera per un periodo temporaneo per esigenze di servizio.

Trasferimento: la sede lavorativa del dipendente viene definitivamente trasferita all'estero.

Distacco: il lavoratore, per esigenze legate agli interessi del datore di lavoro, è tenuto a svolgere la propria prestazione presso un datore di lavoro terzo (estraneo al rapporto di lavoro subordinato), per l'esecuzione temporanea di una determinata attività lavorativa in una sede estera[217].

Assunzione all'estero: il lavoratore dipendente costituisce ab origine il rapporto di lavoro in una sede estera con un datore di lavoro residente in Italia o in altro paese estero.

In riferimento alla gestione fiscale dei redditi di lavoro dipendente prodotti all'estero, in deroga al principio generale di omnicomprensività che regola la determinazione della categoria reddituale in analisi, il comma 8-bis dell'art.51 Tuir, prevede che, a determinate condizioni, i redditi in parola possano essere determinati utilizzando un metodo forfetario basato su retribuzioni convenzionali. In particolare, l'art.51 Tuir, comma 8-Bis, prevede che, "….il reddito di lavoro dipendente, prestato all'estero in via continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto da dipendenti che soggiornano nello stato estero per un periodo superiore a 183 giorni, è determinato sulla base delle retribuzioni convenzionali ……." Definite annualmente tramite un decreto dell'attuale ministero del lavoro e delle politiche sociali come previsto dall'art.4, comma 1, D.L.317/1987, convertito con modificazioni dalla l.398/1987. La norma dunque si rivolge a soggetti che siano in possesso di determinati requisiti e che, nello svolgimento delle loro prestazioni, rispettino alcune condizioni fondamentali. In primo luogo, i soggetti a cui si rivolge la norma, necessariamente titolari di un rapporto di lavoro subordinato, devono essere residenti in Italia. Riguardo il concetto di residenza da prendere in considerazione ai fini dell'applicazione della norma in analisi, bisogna far riferimento al concetto di residenza fiscale così come previsto nell'ambito dell'art.2 del Tuir[218]. In particolare, secondo la disposizione appena richiamata, si considera residente (fiscalmente) nel territorio dello stato, a prescindere da ogni definizione civilistica, un soggetto che possieda alternativamente uno dei seguenti requisiti:

Sia iscritto nelle anagrafi della popolazione residente;

Abbia stabilito nel territorio dello stato il domicilio o la residenza[219].

Salvo prova contraria, abbia effettuato la cancellazione dalle anagrafi della popolazione residente trasferendosi in stati o territori a fiscalità privilegiata cc.dd. "paradisi fiscali".

Come già ribadito nel capitolo precedente, i cittadini residenti nel territorio dello stato sono soggetti ad imposizione fiscale secondo il principio del "world wide income" secondo il quale sono tassati tutti i redditi in possesso di un soggetto ovunque essi siano stati prodotti. Pertanto,

---

[217] Per la definizione dell'istituto del distacco si veda il par.3.4. Si veda anche l'art.30 del D.LGS.276/2003.

[218] Per un'analisi aprrofondita del concetto e delle regole di determinazione della residenza fiscale si rimanda al paragrafo 2 del capitolo precedente.

[219] Si veda l'art.43 C.C.

l'amministrazione finanziaria ha posto molta attenzione all'individuazione della residenza fiscale al fine di evitare e sanzionare trasferimenti di residenza fittizi messi in atto al solo scopo di evadere l'imposizione fiscale italiana. In particolare, con la circ.min.304/E del 1999 si è chiarito che un soggetto che risulta residente all'estero e svolge la sua attività lavorativa fuori dal territorio dello stato, si considera fiscalmente residente in Italia, se ha mantenuto in quest'ultimo paese il "centro" dei propri interessi sociali e familiari[220]. Tuttavia recentemente si rileva un diverso orientamento giurisprudenziale da parte della corte di cassazione, la quale anche parzialmente in contrasto con altre sentenze emesse dalla medesima[221], ha affermato che un soggetto trasferitosi all'estero e che svolge un'attività lavorativa in forza di un contratto di lavoro subordinato che lo impegna a tempo pieno, non deve pagare le tasse nello stato italiano, dunque non deve essere considerato ivi residente (fiscalmente), anche se in Italia sono rimasti gli affetti personali più stretti[222].

Sotto il profilo oggettivo, gli elementi da considerare ai fini dell'applicazione della disposizione in analisi sono: la durata del soggiorno all'estero per un periodo di 183 giorni, lo svolgimento in territorio estero della propria prestazione in modo continuativo e come oggetto esclusivo dell'attività lavorativa.

Ai fini del computo di permanenza effettiva all'estero, per un periodo di 183 giorni, 184 se si tratta di anno bisestile, l'amministrazione finanziaria nell'ambito della circolare n.207/E del 2000 ha chiarito che:

- I 183 giorni, 184 in caso di anno bisestile, devono essere trascorsi all'estero, anche se non per un periodo continuativo (che non preveda interruzioni), comunque nell'arco di dodici mesi;
- I dodici mesi non sono da considerare coincidenti con il periodo d'imposta, ma l'effettiva permanenza del lavoratore all'estero stabilita nel contratto di lavoro deve essere compresa in tale arco temporale, potendo quest'ultimo essere compreso tra due anni solari (dunque a cavallo di due periodi d'imposta)[223];
- Nel computo dei 183 giorni, 184 in caso di anno bisestile, sono da comprendersi anche i giorni di ferie, le festività, i riposi settimanali e qualsiasi altro giorno non lavorativo.

Le definizioni di continuità ed esclusività dell'attività lavorativa in territorio estero, si riferiscono ad un incarico che sia stabile, permanente o, comunque non occasionale; inoltre esso deve

[220] Cfr. circ.min. Fin. 304/E del 1997:
http://smd.src.cnr.it/DSTSVII/051002Naxos/Normativa/circolare%20ministero%20finanze%20304-1997.pdf

[221] Fra tutte la Sent. Cass. Civ., Sez. Trib. N.12259 del 19/05/2010, in banca dati "DeJure", giuffré.

[222] Sent. Cass. Civ., Sez. Trib., n.6501 del 31/03/2015, in banca dati "DeJure", Giufré.

[223] Cfr. Circ.Min.207/E del 2000:
http://www.finanzaefisco.it/cir207-00.html

costituire l'unica mansione assegnata al dipendente e non deve configurarsi come accessorio o strumentale rispetto alle prestazioni normalmente svolte in Italia in forza del contratto di lavoro. A tal proposito, l'amministrazione finanziaria, nella già citata circ.min.207/E del 2000, ha precisato che la disposizione in commento si applica ai lavoratori titolari di un contratto di lavoro subordinato che eseguono l'attività in territorio estero in via esclusiva e che sono collocati in uno speciale ruolo estero.

Dalle condizioni appena analizzate, si può agevolmente dedurre che la determinazione del reddito di lavoro dipendente prestato all'estero basato sulle retribuzioni convenzionali, non è in alcun modo compatibile con l'istituto della c.d. "trasferta" (art.51 Tuir V comma), poiché in quest'ultimo istituto manca del tutto il requisito dell'esclusività e della continuativisi della prestazione in territorio estero.

Le retribuzioni convenzionali, stabilite annualmente con un decreto ministeriale[224], sono divise per settore economico, qualifica del lavoratore e fascia retributiva. Ai fini dell'individuazione dell'imponibile fiscale, bisogna individuare la fascia di retribuzione convenzionale di appartenenza considerando 1/12 della retribuzione annua lorda del lavoratore (RAL) e confrontandola con le fasce di retribuzione convenzionale previste nell'ambito del decreto ministeriale. In mancanza di una specifica previsione normativa, l'applicazione della disposizione di cui al comma 8-Bis dell'art.51 Tuir non è derogabile; pertanto, se la retribuzione di un lavoratore dovesse risultare inferiore alla retribuzione convenzionale, essa sarebbe automaticamente ragguagliata a quest'ultima. Seguendo il criterio sopra analizzato, dunque, le singole voci retributive non trovano un autonoma tassazione: esse sono forfetariamente ricomprese nelle retribuzioni convenzionali definite dal ministero; la retribuzione effettiva influenza la tassazione solo nel momento del calcolo della fascia retributiva convenzionale di appartenenza. L'agenzia delle entrate ha chiarito che la mancata previsione nel decreto ministeriale che stabilisce le retribuzioni convenzionali del settore economico in cui opera il lavoratore, costituisce "motivo ostativo" all'applicazione della disposizione in oggetto. Pertanto, nel caso di specie verranno applicate le norme di tassazione ordinaria previste dall'art.51 Tuir dai commi 1 a 8. Inoltre, è stato precisato che nel caso in cui il contratto di lavoro preveda lo svolgimento di una prestazione part-time, la retribuzione convenzionale deve essere riproporzionata in base alla riduzione dell'orario di lavoro[225]. Si evidenzia che in caso di determinazione dell'imponibile fiscale ai sensi dell'art.51

[224] Il ministero del lavoro e delle politiche sociali ha fornito indicazioni riguardo le retribuzioni convenzionali per il 2016 con un decreto del 25/01/2016.

[225] Circ. AE 20/E del 2001:

Tuir, comma 8-Bis, la retribuzione convenzionale deve essere considerata comprensiva di tutti gli elementi facenti parte del pacchetto retributivo concesso al lavoratore che svolge la sua attività in territorio estero. Tuttavia, in via interpretativa, il ministero dell'economia e delle finanze ha ammesso, la deducibilità del contributi obbligatori per legge ai sensi dell'art.51 Tuir, comma 2, lett. A[226].

In fine, si evidenzia che il ministero dell'economia e delle finanze, nell'ambito della già citata circ.207/E del 2000, ha precisato che le disposizioni di cui al comma 8-bis dell'art.51 Tuir, non sono applicabili nel caso in cui esista una convenzione contro le doppie imposizioni tra l'Italia e lo stato estero in cui il dipendente svolga la sua prestazione, la quale preveda la tassazione del reddito di lavoro dipendente esclusivamente nel territorio dello stato estero. In tal caso, infatti, la normativa della convenzione prevale sulle norme fiscali interne. Si evidenzia che la normativa nazionale deve essere sempre confrontata con le convenzioni e la normativa internazionale e con il modello OXE sottoscritto dalla totalità dei paesi che hanno stipulato convenzioni con l'Italia. Si sottolinea che nell'eventualità in cui il lavoratore dipendente residente in Italia debba pagare le imposte sia nello stato italiano che nello stato estero, può usufruire, alla stregua degli altri contribuenti residenti, del credito d'imposta per le imposte pagate all'estero a titolo definitivo ai sensi dell'art.165 Tuir.

3.7 Il nono comma dell'art.51 Tuir: la rivalutazione degli importi di cui all'art.51.

A completamento della normativa che regola la determinazione del reddito di lavoro dipendente, il comma 9 dell'art.51 Tuir, prevede la possibilità di rivalutare gli importi che non concorrono alla determinazione del reddito di lavoro dipendente quando si verifichino determinate condizioni. In particolare, tale rivalutazione è possibile quando il 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 del 2% il medesimo valore medio rilevato con riferimento allo stesso periodo dell'anno 1998. Tale rivalutazione deve essere effettuata tramite un decreto del presidente del consiglio dei ministri previo parere del medesimo consiglio. La disposizione in analisi prevede che entro il 30 settembre, al fine di verificare la necessità di una rivalutazione, si proceda alla "ricognizione della predetta percentuale di variazione". A rivalutazione avvenuta seguendo le suddette modalità, è

---

http://www.agenziaentrate.gov.it/wps/file/nsilib/nsi/documentazione/provvedimenti+circolari+e+risoluzioni/circolari/archivio+circolari/circolari+2011/maggio+2011/circolare+20+del+13+05+2011/Circolare+20e.pdf

[226] Cfr. *Irpef, lavoro all'estero (art.51, comma 8-Bis, Tuir)*, in Sistema Frizzera, scheda aggiornata al 13/06/2016, in banca dati "Plus Plus lavoro", Il Sole 24 Ore.

previsto che nell'ambito della legge finanziaria (attuale legge di bilancio) relativa all'anno a cui si riferisce il decreto, si faccia fronte agli oneri derivanti dalla suddetta rivalutazione.

4. IL CALCOLO DELLA BASE IMPONIBILE E LA DETERMINAZIONE DELL'IMPOSTA.

Nell'ambito del paragrafo precedente si è proceduto all'analisi delle disposizioni che regolano l'imponibilità di singole voci retributive, le quali non rientrano, totalmente o parzialmente, a far parte della base imponibile del reddito di lavoro dipendente. Facendo riferimento a quanto sin qui affermato, dunque, la base imponibile della categoria reddituale in oggetto è data, ai sensi del primo comma dell'art.51 Tuir, da tutte le somme e i valori in genere percepiti in relazione al rapporto di lavoro, considerando in diminuzione o escludendo gli importi che, in base ai restanti commi del suddetto articolo, non integrano la base imponibile del reddito di lavoro dipendente. Come accennato in precedenza, la base imponibile è determinata attraverso l'applicazione del "principio di cassa" considerando dunque le "somme e i valori percepiti" nel periodo d'imposta a prescindere dal momento della loro effettiva maturazione e aggiungendovi, per espressa disposizione di legge, le somme e i valori, collegati al periodo d'imposta precedente, percepiti entro il 12 gennaio successivo. La scelta che ha portato il legislatore tributario ad optare per il criterio di imputazione dei redditi secondo il principio di cassa risiede in un esigenza di semplicità riferita all'immediata ricognizione dei redditi. L'utilizzo del criterio di competenza, il quale si basa sul momento di maturazione del reddito, avrebbe infatti richiesto un'organizzazione e un'autonomia amministrativa da parte del singolo lavoratore. Inoltre, il "principio di cassa allargato", il quale consente di comprendere nella base imponibile annua i redditi, relativi al periodo d'imposta di riferimento, percepiti entro il dodici gennaio del periodo successivo, risponde all'esigenza di semplificazione e adattamento delle norme, per quanto possibile, alla prassi di calcolo del compenso complessivo annuo, il quale solitamente avviene nei giorni successivi alla conclusione dell'anno solare/periodo d'imposta.

A differenza di altre categorie reddituali, (redditi da lavoro autonomo o d'impresa) al lavoratore dipendente non viene riconosciuta la possibilità di portare in diminuzione del "reddito complessivo percepito" i costi che, teoricamente, egli ha sostenuto per la produzione dello stesso. La mancata concessione della possibilità di dedurre analiticamente dal reddito percepito i costi di produzione del medesimo, è ricollegabile alla problematica della mancanza di un'autonoma organizzazione amministrativa da parte del lavoratore dipendente ed è legata a ragioni antielusive e di semplificazione. La possibilità di dedurre analiticamente e i costi di produzione del reddito, infatti, richiederebbe la tenuta di una contabilità chiara, ordinata e precisa da parte del lavoratore, la quale

consenta di individuare in modo preciso ed inequivocabile i suddetti costi[227]. Data la mancanza di un'organizzazione propria nello svolgimento dell'attività lavorativa da parte del lavoratore subordinato, il quale in ragione della sua "natura giuridica" svolge la propria prestazione servendosi dell'organizzazione del datore di lavoro, la tenuta di una contabilità ordinata e precisa che consenta di individuare i costi di produzione del reddito in oggetto risulterebbe oltremodo onerosa e "priva di significato". Una seconda problematica è legata alla verifica dell'effettiva inerenza dei costi sostenuti per la produzione del reddito di lavoro dipendente, la quale richiederebbe un oneroso lavoro amministrativo ai fini del controllo. Se il legislatore fiscale avesse concesso ai lavoratori dipendenti la possibilità di dedurre analiticamente i costi di produzione, dato il sistema su cui si basa la determinazione dell'imposta dovuta su tali redditi e le modalità di liquidazione della stessa, si verificherebbe un accollo delle spese di verifica e controllo dell'inerenza dei costi in capo al datore di lavoro. Tuttavia, come si è potuto notare nel paragrafo precedente, la legislazione tributaria consente di "dedurre" talune componenti prevedendo l'esclusione (parziale o totale) dal calcolo della base imponibile, dei rimborsi spese e dei servizi che vengono effettuati/erogati attraverso il datore di lavoro. L'esclusione parziale di tali spese/servizi, quali ad esempio, mense, contributi sanitari facoltativi, rimborsi spese legati a trasferimenti o trasferte, subiscono comunque un'esclusione dalla base imponibile basata su valori forfetari e non su valori effettivi analiticamente documentati. Tale fenomeno rappresenta comunque "un indizio" di una generale esternalizzazione del sistema fiscale rispetto agli uffici tributari, la quale si propone di attribuire maggiori compiti agli uffici amministrativi delle singole aziende. È stato ritenuto che in futuro questo fenomeno potrebbe portare al riconoscimento di alcuni oneri di produzione del reddito in analisi, attraverso l'attribuzione di un "primo controllo di inerenza" alle aziende (datori di lavoro o consulenti abilitati), i quali fungerebbero da filtro tra il lavoratore e l'amministrazione finanziaria[228]. A ben vedere, tale compito viene già svolto dalle imprese (datori di lavoro o consulenti abilitati), alle quali le disposizioni di legge hanno affidato un controllo su alcuni oneri deducibili, gestiti direttamente da queste ultime[229] e sulle detrazioni spettanti. Allo stato attuale delle cose, comunque, risulta "ingiustificato" il rigore con cui vengono considerati imponibili alcuni rimborsi spese legati alla produzione del reddito, anche se analiticamente documentati, dunque individuabili in modo preciso ed inequivocabile, "anche

[227] La tenuta della contabilità è richiesta dalla legge con diverse modalità in ragione delle dimensioni dell'attività sia ai lavoratori autonomi che agli imprenditori ai quali è consentita la determinazione del reddito attraverso la deduzione analitica dei costi inerenti all'attività lavorativa, indicati nel dettaglio dalle disposizioni di legge, dai ricavi conseguiti.

[228] Cfr. Crovato F., *Redditi da lavoro dipendente [dir.trib.]*, in "Diritto on line", enc.Treccani: http://www.treccani.it/enciclopedia/redditi-da-lavoro-dipendente-dir-trib_(Diritto-on-line)/

[229] Ai sensi dell'art.51 Tuir, II comma, lett. H.

rispetto alla deduzione delle spese effettive concessa agli imprenditori (individuali) e ai professionisti"[230].

4.1. La determinazione dell'imposta lorda.

I lavoratori dipendenti, ai sensi dell'art.23 del D.P.R.600/1973, pagano le imposte sul reddito di lavoro dipendente tramite ritenute alla fonte effettuate dal datore di lavoro in base al meccanismo della sostituzione d'imposta. Il sostituto d'imposta, (nel caso dei lavoratori subordinati datore di lavoro), è definito nell'ambito dell'art.64 D.P.R.600/1973 come "chi in forza di disposizioni di legge è obbligato al pagamento di imposte in luogo di altri, per fatti o situazioni a questi riferibili e anche a titolo d'acconto, deve esercitare la rivalsa se non è diversamente stabilito in modo espresso". In breve, nel caso in analisi, il sostituto d'imposta-datore di lavoro, in sede di elaborazione della busta paga, ha l'obbligo di determinare l'imposta lorda, le detrazioni spettanti e l'imposta netta dovuta da ogni dipendente per ogni periodo di paga; effettuare le ritenute d'acconto corrispondenti dalla retribuzione del lavoratore e ad effettuare il dovuto versamento all'erario. In particolare, l'art.23 del D.P.R.600/1973 prevede che la ritenuta d'acconto Irpef deve essere effettuata sulle somme e i valori percepiti dal lavoratore in ogni periodo di paga, imponibili ai sensi dell'art.51 Tuir, applicando le aliquote Irpef ordinarie ex art.11 dello stesso testo unico. Dunque, Calcolato l'imponibile fiscale nell'ambito di ciascuna busta paga seguendo le regole sopra esposte, si può procedere alla determinazione della ritenuta d'acconto lorda. Per calcolare la ritenuta lorda bisogna applicare le suddette aliquote Irpef agli scaglioni di reddito ragguagliati al periodo di paga, il quale, per i lavoratori dipendenti corrisponde solitamente al mese solare. Si evidenzia che tramite le ritenute fiscali mensili il datore di lavoro trattiene dalla busta paga le imposte sul reddito probabile del dipendente; solo a fine anno, quando il reddito complessivo sarà completamente emerso, il sostituto d'imposta potrà effettuare un conguaglio determinando l'effettivo ammontare del reddito e, conseguentemente delle imposte dovute. Le ritenute effettuate dal sostituto d'imposta sono dunque cc.dd. "ritenute a titolo d'acconto". In merito a ciò, l'amministrazione finanziaria, nell'ambito della più volte citata Circ.Min.326/E del 1997, ha precisato che la tassazione in base al periodo di paga ha carattere provvisorio, in quanto l'imposta è dovuta per anno solare esteso soltanto ai compensi percepiti entro il 12 gennaio del periodo successivo, salvo nei casi di tassazione separata. Per ogni periodo d'imposta (anno solare), infatti, in capo al lavoratore dipendente si genera un obbligazione tributaria autonoma.

---

[230] Cfr. Crovato F., *Redditi da lavoro dipendente [dir.trib.]*, cit.; Cfr. Crovato F., Indennità di trasferimento e spese di produzione del reddito: spunti tra vecchio e nuovo regime, in "Rass. Trib." 2003, pp.1392 ss.

Come accennato nel capitolo precedente relativo al calcolo dell'Irpef per la generalità dei contribuenti, per il calcolo dell'imposta lorda (ritenuta mensile) si possono seguire due criteri.

1. Il primo criterio è caratterizzato da un numero superiore di fasi rispetto al secondo ma richiede un numero minore di dati di partenza; in particolare, le fasi da seguire aumentano in ragione dell'ammontare del reddito complessivo. Il processo di calcolo prevede:

Il ragguaglio degli scaglioni di reddito annuali al periodo di paga mensile;
La suddivisione dell'imponibile fiscale in tante frazioni quanti sono gli scaglioni reddituali che "attraversa" fino a concorrenza dell'ammontare del medesimo;
L'applicazione ad ogni frazione di reddito così ottenuta dell'aliquota di riferimento;
La somma degli importi ottenuti nel passaggio precedente.

2. Il secondo criterio, di più immediato utilizzo, richiede la presenza di un ulteriore dato di partenza, rappresentato da un valore correttivo predeterminato e si sviluppa nelle seguenti fasi:

Ragguaglio degli scaglioni di reddito annuali al periodo di paga mensile;
Applicazione dell'aliquota di riferimento all'intero reddito complessivo in base all'ammontare dello stesso;
Sottrazione al valore ottenuto nel passaggio precedente di un correttivo predeterminato.
Nelle tabelle seguenti sono riportati i valori degli scaglioni di reddito mensilizzati con le relative aliquote e le modalità di calcolo utilizzando entrambi i criteri sopracitati.

TABELLA 3.2: SCAGLIONI DI REDDITO IRPEF MENSILIZZATI CON RELATIVE ALIQUOTE e modalità di calcolo (primo criterio). (segue)

Scaglione di reddito mensilizzato	Aliquota	Modalità DI CALCOLO (primo criterio)
Da 0€ a 1250€	23%	23% DELL'INTERO REDDITO
Da 1250,01€ a 2333,33€	27%	287,50+27% DELLA PARTE ECCEDENTE 1250€*
Da 2333,34€ a 4583,33€	38%	580+38% DELLA PARTE ECCEDENTE 2333,33€**
Da 4583,34€ a 6250,00€	41%	1435+41% della parte eccedente 4583,33€***
Oltre 6250€	43%	2118+43% della parte eccedente 75000€****

Tabella rielaborata liberamente.

Fonte: http://www.lavoro-economia.it/Irpef/Scaglioni-irpef.aspx

*287,5=0,23*1250,00

** 580=287,5+[0,27*(2333,33-1250)] arr.

*** 1435=580+[0,38*(4583,33-2333,34)] arr.

**** 2118=1435+[0,41*(6250-4583,34)]

TABELLA 3.3: SCAGLIONI MENSILIZZATI CON RELATIVE ALIQUOTE, VALORI CORRETTIVI E Modalità DI CALCOLO (SECONDO CRITERIO). (segue)

SCAGLIONE DI REDDITO MENSILIZZATO	*ALIQUOTA*	*CORRETTIVO MENSILIZZATO*	*Modalità DI CALCOLO*
Da 0€ a 1250,00€	*23%*	*0,00*	*23% dell'intero reddito*
Da 1250,01€ a 2333,33€	*27%*	*-50*	*27% del reddito complessivo– correttivo*
Da 2333,34 a 4583,33	*38%*	*-306,67*	*38% del reddito complessivo– correttivo*
Da 4583,34€ a 6250€	*41%*	*-444,17*	*41% del reddito complessivo- correttivo*
Oltre 6250€	*43%*	*-567,17*	*43% del reddito complessivo- correttivo.*

Tabella rielaborata liberamente

Fonte: http://www.irpef.eu/scaglioni-irpef-mensili/

Si evidenzia che, mediante l'utilizzo di entrambi i criteri di calcolo, parimenti alla determinazione dell'imposta lorda annua, anche nel caso della determinazione della medesima imposta mensilizzata, le aliquote Irpef ordinarie vengono applicate nel rispetto del principio di progressività proprio dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e, più in generale, del sistema

tributario italiano, così come sancito dall'articolo 53 della costituzione. Di seguito si riportano degli esempi pratici di calcolo dell'imposta lorda.

Esempio 3.3.
Calcolo dell'imposta lorda mensile.
Primo criterio.
Imponibile fiscale emerso dalla busta paga: 2432€
Aliquote applicabili: da 0 a 1250€ 23%, da 1250,01€ a 2333,33€ 27%; 98,9€ 38%.
Imposta lorda:
(0,23*1250€)+(0,27*1083,33€)+(0,38*98,67)=287,50€+292,50€+37,49€=617,49€[231].

Secondo criterio.
Imponibile fiscale emerso dalla busta paga: 2432€
Aliquota applicabile: 38%
Correttivo: -306,67
Imposta lorda: 0,38*2432€=924,16 924,16-306,67=617,49€

ESEMPIO 3.4.
Calcolo dell'imposta lorda.
Primo criterio.
Imponibile fiscale emerso dalla busta paga: 4615,25
Aliquota applicabile: da 0 a 1250€ 23%; da 1250,01€ a 2333,33€ 27%; da 2333,34€ a 4583,33€ 38%; 31,92€ 41%.
Imposta lorda: (0,23*1250,00€)+(0,27*1083,33€)+(0,38*2250)+(0,41*31,92)
=287,50€+292,50€+855€+13,08€=1448,08€[232].

Secondo criterio.
Imponibile fiscale emerso dalla busta paga: 4615,25€
Aliquota applicabile: 41%
Correttivo: -444,17
Imposta lorda: 0,41*4615,25=1892,25-444,17=1448,08€.

[231] Taluni valori sono stati arrotondati alla seconda cifra decimale.
[232] Taluni valori sono stati arrotondati.

Come si può evincere dai due esempi appena riportati, i risultati derivanti dall'applicazione dei due criteri di calcolo si equivalgono; inoltre, si evidenzia che nel caso in cui il reddito complessivo sia compreso nel primo scaglione le fasi da seguire ai fini della determinazione dell'imposta lorda sono le medesime.

4.2. Le detrazioni e l'imposta netta.

I lavoratori dipendenti, in quanto contribuenti Irpef, beneficiano di tutte le detrazioni spettanti alla generalità di questi ultimi se soddisfano le condizioni richieste dalle relative disposizioni di legge. Tuttavia, ai lavoratori subordinati, il legislatore fiscale riconosce delle detrazioni forfetarie dall'imposta lorda a parziale compenso della mancata possibilità di dedurre determinati oneri dalla base imponibile determinata ai sensi delle regole sin qui analizzate. Come accennato precedentemente, le detrazioni d'imposta contribuiscono, insieme alle aliquote Irpef, alla progressività e alla personalità tipica dell'imposta sul reddito delle persone fisiche. Esse, infatti, decrescono in ragione del crescere del reddito complessivo fino ad azzerarsi al raggiungimento di un determinato ammontare e spettano soltanto in presenza di determinate condizioni che caratterizzano la sfera personale del contribuente. Esse talvolta sono determinate in misura fissa in presenza di determinate condizioni, in altri casi, invece, il legislatore ha individuato le detrazioni teoriche, il cui importo spettante è determinabile tramite l'utilizzo di formule matematiche che mettono in relazione coefficienti predeterminati con le condizioni reddituali del contribuente. In base a quanto sopra affermato, dunque, le detrazioni che spettano ai contribuenti in possesso di redditi derivanti dalla categoria reddituale in oggetto sono di tre tipologie.

Le detrazioni per carichi di famiglia, (riconosciute alla generalità dei contribuenti secondo diverse modalità), disciplinate nell'ambito dell'art.12 Tuir, spettano in ragione dell'esistenza di determinati familiari a carico fiscale[233] del contribuente (nel caso di specie lavoratore subordinato). In particolare, al contribuente (lavoratore subordinato), è riconosciuta la possibilità di detrarre dall'imposta lorda importi decrescenti in ragione del crescere del reddito complessivo, in presenza di coniugi, figli e di altri familiari, indicati nell'ambito dell'art.433 C.C., in presenza di determinate condizioni. Per poter fruire delle detrazioni in parola, l'art.23, secondo comma, lett. A, del D.P.R.600/1973 prevede che il lavoratore dipendente debba presentare al sostituto d'imposta una dichiarazione in cui deve indicare le "condizioni di spettanza" delle detrazioni e il codice fiscale dei soggetti che danno diritto ad usufruire delle stesse. Inoltre, il contribuente deve impegnarsi a

[233] I requisiti che consentono ad un familiare di essere considerato a carico fiscale del contribuente, sono definiti nell'ambito del secondo comma dell'art.13 Tuir.

comunicare tempestivamente, pena sanzioni[234], eventuali variazioni che determinano il venir meno il diritto ad usufruire delle detrazioni in parola.

Le detrazioni per oneri, spettano, in misura fissa, alla generalità dei contribuenti in ragione del sostenimento di determinati oneri individuati negli art.15, 16 e 16-bis del Tuir.

In fine, le detrazioni per la produzione di reddito di lavoro dipendente e taluni redditi assimilati, spettano ai contribuenti titolari dei redditi di cui all'art.49 Tuir, esclusi quelli di cui al II comma lett. A[235], e all'art.50 lett. A, B, C, C-Bis, D, H-Bis ED L[236], e sono regolate nell'ambito del primo comma dell'art.13 Tuir. In particolare, ai contribuenti in possesso delle condizioni sopra indicate, spettano detrazioni dall'imposta graduate in relazione al reddito complessivo e rapportate al periodo di effettivo lavoro nell'anno; esse sono indicate in misura teorica e calcolate, per la parte effettivamente spettante, secondo formule specificamente indicate nell'ambito della norma. In particolare, la disposizione in oggetto dispone le detrazioni spettanti nelle seguenti misure:

- Per un reddito complessivo pari o inferiore a €8000, spetta una detrazione pari a €1880. In tal caso, la detrazione effettivamente spettante non può essere inferiore a €690 in caso di rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a €1380 in caso di rapporto di lavoro a tempo determinato;
- Per un reddito complessivo compreso tra €8000,01 e €28000, spetta una detrazione pari a €978 aumentato di un importo risultante dal prodotto tra €902 e il rapporto di €28000 diminuito del reddito complessivo e €20000. Per il calcolo della detrazione effettivamente spettante, dunque, si utilizza la seguente formula: €978+€902*[(€28000-RC)/€20000];
- Per un reddito compreso tra €28000,01 e €55000, spetta una detrazione (teorica) pari a €978. In tal caso, la detrazione effettivamente spettante corrisponde al prodotto tra la detrazione teorica e il rapporto di €55000, diminuito del reddito complessivo e €27000. La detrazione effettivamente spettante è determinabile tramite la seguente formula: €978*[(€55000-RC)/€27000];
- Per un reddito superiore a €55000, la detrazione spettante si azzera.

Si evidenzia che i rapporti indicati nelle formule sopra riportate fanno sì che la detrazione effettivamente spettante decresca al crescere del reddito complessivo. Inoltre, si specifica che ai sensi del comma 6 dell'articolo in analisi, i risultati derivanti dai rapporti sopra indicati, se maggiori di 0, si assumono fino alla quarta cifra Decimale .

---

[234] Per l'individuazione delle sanzioni da applicare in caso di mancata comunicazione di intervenute variazioni, il secondo comma, lett. A, dell'art.23 D.P.R.600/1973 rimanda all'art.11 D.LGS.471/1997 e successive modificazioni.

[235] Redditi da pensione, le cui detrazioni spettanti sono regolate nei commi 3 e 4 dell'art.13 Tuir.

[236] Redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente.

Come precedentemente accennato, ai sensi del primo comma dell'art.13 Tuir, le detrazioni spettano al contribuente in rapporto ai giorni di effettivo lavoro; a tal proposito, nell'ambito delle circolari ministeriali 326/E del 1997 e 3/E del 1998, è possibile trovare importanti indicazioni a riguardo. In particolare, è stato precisato che:

I giorni che danno diritto alla detrazione corrispondono ai giorni che hanno dato diritto alla retribuzione sulla quale sono state effettuate ritenute fiscali. Possono dunque essere senza dubbio compresi nel calcolo dei giorni per cui spetta la detrazione i riposi settimanali, le festività e gli altri giorni non lavorativi. Per converso, non possono essere compresi nel calcolo in analisi i giorni che non hanno dato diritto ad una retribuzione;

Le detrazioni non subiscono nessuna riduzione in caso di giornate di sciopero o di modalità particolari di articolazione dell'orario di lavoro;

Nel caso in cui il lavoratore sia titolare di più di un reddito afferente alla categoria reddituale in oggetto, ai fini del calcolo dei giorni per cui spettano le detrazioni, i giorni compresi in periodi temporanei devono essere conteggiati una sola volta;

In ogni caso, ai fini dell'attribuzione delle detrazioni in analisi, l'anno deve essere considerato di 365 giorni.

Inoltre, nell'ambito della circolare dell'agenzia delle entrate n.15/E del 2007, è stato specificato che le detrazioni minime di €690 in caso di rapporto di lavoro a tempo indeterminato e di €1380 in caso di rapporto di lavoro a tempo determinato, spettanti in presenza di un reddito pari o inferiore a €8000, in quanto minime, non vanno rapportate al periodo di effettivo lavoro. Inoltre, esse non sono cumulabili con altre detrazioni minime per redditi di pensione o altri redditi riconosciute dalla legge, in caso di spettanza di più detrazioni minime, il contribuente potrà optare per quella a lui più favorevole[237].

Facendo riferimento alla nozione di reddito complessivo da tenere in considerazione ai fini del calcolo dei coefficienti utili alla determinazione della detrazione effettiva, si precisa che esso è costituito dalla somma dei redditi del contribuente, al netto degli oneri deducibili, diminuito di quello derivante dall'abitazione principale, dalle sue pertinenze di cui all'art.10 Tuir comma 3-Bis[238], e di quello prodotto dai c.d. "contribuenti minimi" soggetto ad imposta sostitutiva. In relazione alla definizione di "reddito complessivo" da considerare ai fini della determinazione

[237] Circ. AE n.15/E del 2007:
http://www.agenziaentrate.gov.it/wps/file/nsilib/nsi/documentazione/provvedimenti+circolari+e+risoluzioni/circolari/archivio+circolari/circolari+2007/marzo+2007/circolare+n+15+del+16+03+2007/circ15_16032007.pdf
Irpef, detrazioni d'imposta, detrazioni per reddito di lavoro dipendente e assimilato, scheda aggiornata al 22/08/2016, Sistema Frizzera, in banca dati "Plus Plus Lavoro", Il Sole 24 Ore.

[238] Cfr. art.13 Tuir, comma 6-Bis.

delle detrazioni spettanti di cui agli articoli 12 e 13 primo comma Tuir, la citata circ. AE n.15/E del 2007, ha precisato che esso deve essere determinato secondo le regole di cui all'art.51 Tuir in materia di determinazione di reddito di lavoro dipendente, tenendo conto, in particolare, delle disposizioni di cui al secondo comma del predetto articolo alla lettera H, il quale permette di escludere dalla determinazione del reddito alcuni oneri specifici. Ancora, l'agenzia delle entrate, nell'ambito della circolare n.15/E del 2008, ha specificato che, al contrario delle detrazioni per carichi di famiglia, il contribuente non ha l'obbligo di fornire alcuna dichiarazione di spettanza delle detrazioni, in quanto il sostituto d'imposta è già in possesso dei dati per applicare le suddette detrazioni[239]. Resta fermo che il lavoratore ha la possibilità di presentare al sostituto d'imposta la dichiarazione di spettanza per indicare un reddito maggiore, rispetto a quello erogato dal sostituto d'imposta, sul quale applicare la detrazione derivante, ad esempio, da altri rapporti di lavoro. Ciò aiuta ad avvicinare la tassazione, effettuata tramite le ritenute d'acconto in busta paga, il più possibile alla tassazione effettiva che, si ricorda, sarà definitivamente determinata in sede di conguaglio o di fine anno (fine rapporto), o in dichiarazione dei redditi.

Si sottolinea che, per la determinazione delle ritenute mensili, al pari degli scaglioni di reddito utili alla determinazione dell'imposta lorda, anche le detrazioni ex art.12 e 13 Tuir I comma devono essere ragguagliate al periodo di paga e debitamente indicate dal sostituto d'imposta in nel prospetto paga. Al contrario, le detrazioni riconosciute in base al sostenimento di oneri ex art.15, 16 e 16-Bis, possono essere fatte valere, dunque fruite, solo in sede di dichiarazione dei redditi.

In conclusione, considerate e determinate le detrazioni spettanti si può giungere alla determinazione dell'imposta netta, sottraendo queste ultime all'ammontare dell'imposta lorda calcolata secondo le regole indicate nel paragrafo precedente. Tale imposta, in generale, rappresenta la ritenuta che il datore di lavoro tratterrà dalla busta paga del lavoratore, per saldare il suo debito d'imposta.

5. LE ADDIZIONALI REGIONALI E COMUNALI ALL'IRPEF.

Come accennato nel capitolo precedente, i contribuenti sono tenuti al pagamento di altri due tributi la cui base imponibile è rappresentata dal reddito complessivo netto, in aggiunta all'imposta sul reddito delle persone fisiche. Questi ultimi sono rappresentati dalle addizionali regionali e

[239] Circ.AE n.15/E del 2008:
http://www.agenziaentrate.gov.it/wps/file/nsilib/nsi/documentazione/provvedimenti+circolari+e+risoluzioni/circolari/archivio+circolari/circolari+2008/marzo+2008/circolare+15+del+05+03+2008/Circolare+15E+del+5+marzo+2008.pdf
secondo la suddetta circolare il sostituto d'imposta applica le detrazioni per lavoro dipendente sul reddito erogato dallo stesso sostituto d'imposta.

comunali all'Irpef, le quali devono essere versate, in generale, da ogni contribuente, alla regione o al comune in cui ha stabilito il domicilio fiscale. Per i titolari di reddito di lavoro dipendente (o assimilato), il sostituto d'imposta è tenuto a determinare l'importo dovuto delle addizionali regionali e comunali all'Irpef nell'ambito delle operazioni di conguaglio di fine anno, le quali possono essere effettuate tra dicembre e febbraio, o di fine rapporto. Nell'ipotesi di continuità del rapporto di lavoro, il sostituto d'imposta tratterrà l'importo delle addizionali risultante dal conguaglio dalle retribuzioni future del lavoratore (contribuente). Tale importo potrà essere trattenuto dalla retribuzione del contribuente da un minimo di 9 ed an massimo di 11 rate, a partire da periodo di paga successivo alla conclusione delle operazioni di conguaglio e non oltre quello in cui le ritenute sono versate nel mese di dicembre. In caso di cessazione del rapporto, il sostituto d'imposta trattiene le addizionali dovute in un'unica soluzione nel periodo di paga in cui viene effettuato il conguaglio di fine rapporto. In tale ipotesi il sostituto deve trattenere sia le rate residue relative al periodo d'imposta precedente, sia le addizionali "maturate", dunque dovute nell'anno in cui avviene la cessazione del rapporto di lavoro.

6. MISURE PER LA RIDUZIONE DEL CUNEO FISCALE: IL C.D. "BONUS RENZI".

Il cuneo fiscale è un indicatore economico che misura in percentuale l'incidenza del prelievo fiscale e contributivo sulla retribuzione. In altre parole, tale indice fornisce una misura del gap esistente tra la retribuzione lorda e la retribuzione netta generato dalle imposte dirette e indirette e dai contributi previdenziali e assistenziali posti a carico del lavoratore e del datore di lavoro. Secondo il rapporto "taxing wages 2016", pubblicato dall'Ocse nell'aprile 2016, relativo alla rilevazione del cuneo fiscale 2015 nei paesi aderenti all'organizzazione, l'Italia si pone al quarto posto, al pari dell'Ungheria, nella classifica dei paesi per il cuneo fiscale più elevato facendo rilevare un valore che si attesta al 49%[240] ben al di sopra della media Ocse pari al 39,5%[241] [242]. In base alla definizione data precedentemente, dunque, il legislatore può ridurre il cuneo fiscale operando secondo due linee di indirizzo a seconda degli obiettivi da raggiungere e dalle esigenze economiche: riducendo gli oneri a carico delle imprese (datore di lavoro) o a carico del lavoratore.

---

[240] Dato riferito ad un lavoratore single senza figli.
Con il D.L.66/2014, nel capo primo

[241] Taxing wages: tax burden on labour income 2015 and recent trends, rapporto Ocse "Taxing wages 2016":
http://www.oecd.org/ctp/tax-policy/taxing-wages-tax-burden-trends-latest-year.htm

[242] Per la consultazione del rapporto nelle diverse componenti:
http://www.oecd.org/ctp/tax-policy/taxing-wages-20725124.htm

Con D.L.66/2014, contenente "misure urgenti per la competitività e la giustizia sociale", convertito con modifiche dalla l.89/2014, , il governo in carica ha introdotto nel capo primo, misure specifiche volte ad un "rilancio dell'economia attraverso la riduzione del cuneo fiscale". Il provvedimento, nella sezione in parola, contiene due articoli riguardanti la riduzione del cuneo fiscale per i lavoratori dipendenti e misure che riguardano modifiche all'Irap, imposta che incide sul cuneo fiscale per la parte riguardante il costo del lavoro. Dato il fine di questo elaborato (analizzare i profili di tassazione del reddito di lavoro dipendente), in questo paragrafo si tratterà della misura contenuta nell'art.1 del decreto legge in parola, la quale ha il fine "dichiarato" di ridurre "il cuneo fiscale per lavoratori dipendenti e assimilati".

Come indicato nella disposizione in parola, la misura ha il fine di ridurre nell'immediato la pressione fiscale e contributiva sui redditi da lavoro (subordinato) favorendo il rilancio dell'economia attraverso la "ripartenza" dei consumi che "sarebbe" incentivata dall'aumento immediato della liquidità a disposizione del contribuente e, in prospettiva, di ridurre strutturalmente il cuneo fiscale. La disposizione, che ha aggiunto un nuovo comma all'art.13 Tuir (1-Bis), era inizialmente prevista solo per il periodo da maggio a dicembre 2014[243]; è stata successivamente strutturalizzata nell'ambito della L.190/2014 "legge di stabilità per il 2015"[244]. La misura, avente inizialmente natura emergenziale, è entrata dunque a far parte strutturalmente del nostro sistema normativo, mantenendo sostanzialmente le stesse caratteristiche della sua prima introduzione, in quanto a natura e funzionamento dell'agevolazione[245].

Il comma 1-bis dell'art.13 Tuir prevede l'erogazione di un "credito" ai soggetti titolari di reddito di lavoro dipendente e di taluni redditi assimilati in possesso di determinati requisiti. Anche se formalmente classificato come "credito d'imposta", in quanto operativamente è un importo che il sostituto d'imposta "detrae" dalle ritenute fiscali e, se insufficienti dalle ritenute contributive previdenziali dovute, la misura si presenta sotto forma di un "bonus" monetario che viene erogato automaticamente in busta paga da parte dei sostituti d'imposta, i quali potranno successivamente recuperare le somme versate nel momento del versamento delle ritenute fiscali e contributive all'erario (o alle forme previdenziali)[246].

---

[243] Il decreto legge è entrato in vigore il 24 aprile 2014, dunque inizialmente la misura era prevista per i soli mesi restanti del 2014.

[244] Come del resto anticipato nell'incipit del primo comma dell'art.1 del D.L.66/2014: "In attesa dell'intervento normativo strutturale con la legge di stabilità per il 2015……".

[245] La misura è stata strutturalizzata nell'ambito dei commi 12, 13 e 15 dell'articolo 1 della l.190/2014.

[246] Cfr. Pellegrino S., Zanardi A., *Come sarà il bonus in busta paga*, 23/04/2014, da: http://www.lavoce.info/archives/19086/come-sara-il-bonus-in-busta-paga/

Come precedentemente accennato, per poter fruire del bonus bisogna essere in possesso di alcuni requisiti tra loro collegati.

In primo luogo, la disposizione in parola prevede che il bonus sia erogato ai soggetti titolari di redditi di lavoro dipendente di cui all'art.49 Tuir, esclusi i soggetti titolari di redditi da pensione ex art.49 Tuir, secondo comma, Lett. A, e ai titolari di taluni redditi assimilati[247].

In secondo luogo, la disposizione normativa prevede che il "bonus" non possa essere erogato:

1. Ai possessori di un reddito complessivo superiore ai 26000€. Il reddito complessivo, comprensivo dunque anche di eventuali redditi diversi da quelli declinati nell'ambito del comma 1-Bis dell'art.13 Tuir, deve essere considerato al netto del reddito derivante dall'unità immobiliare adibita ad abitazione principale e dalle sue pertinenze ai sensi del comma 6-bis del medesimo articolo[248];
2. Ai contribuenti che non abbiano un'imposta lorda determinata sui redditi individuati dal comma 1-Bis dell'art.13 Tuir, superiore alle sole detrazioni per lavoro di cui al primo comma del medesimo articolo 13: c.d. "contribuenti incapienti)[249].

Si sottolinea che ai fini del calcolo della spettanza del "bonus" non rilevano le detrazioni per carichi di famiglia. Dunque, un contribuente che dovesse risultare capiente considerate le detrazioni per lavoro ex art.13 primo comma Tuir, il quale diventi successivamente incapiente per l'applicazione delle detrazioni per carichi di famiglia, avrà comunque diritto all'erogazione del bonus[250].

In linea generale, il bonus spetta nella misura massima di €960 annui; esso però può subire variazioni in diminuzione per effetto delle regole di determinazione disposte nell'ambito del comma 1-Bis dell'art.13 Tuir, o per una durata del rapporto di lavoro inferiore all'anno in base alla quale il bonus dovrà essere riproporzionato[251]. In particolare, il bonus è riconosciuto nella misura di €960 annui ai possessori di redditi ex art.13 Tuir, comma 1-bis, titolari di un reddito complessivo compreso tra €8145 e €24000. Superata tale soglia, esso decresce velocemente fino ad azzerarsi al raggiungimento di un reddito complessivo pari a €26000 secondo la seguente formula: [(26000-RC)/2000] dove rc rappresenta il reddito complessivo.

---

[247][247] Redditi assimilati di cui al primo comma dell'art. 50, lettere a, B, C, C-Bis, D, H-Bis ed l; redditi per i quali sono riconosciute le detrazioni di cui al primo comma dell'art.13 del medesimo testo unico.

[248] Cfr. Circ. AE 8/E del 2014:
http://www.agenziaentrate.gov.it/wps/content/Nsilib/Nsi/Documentazione/Provvedimenti+circolari+e+risoluzioni/Circolari/Archivio+circolari/Circolari+2014/Aprile+2014/

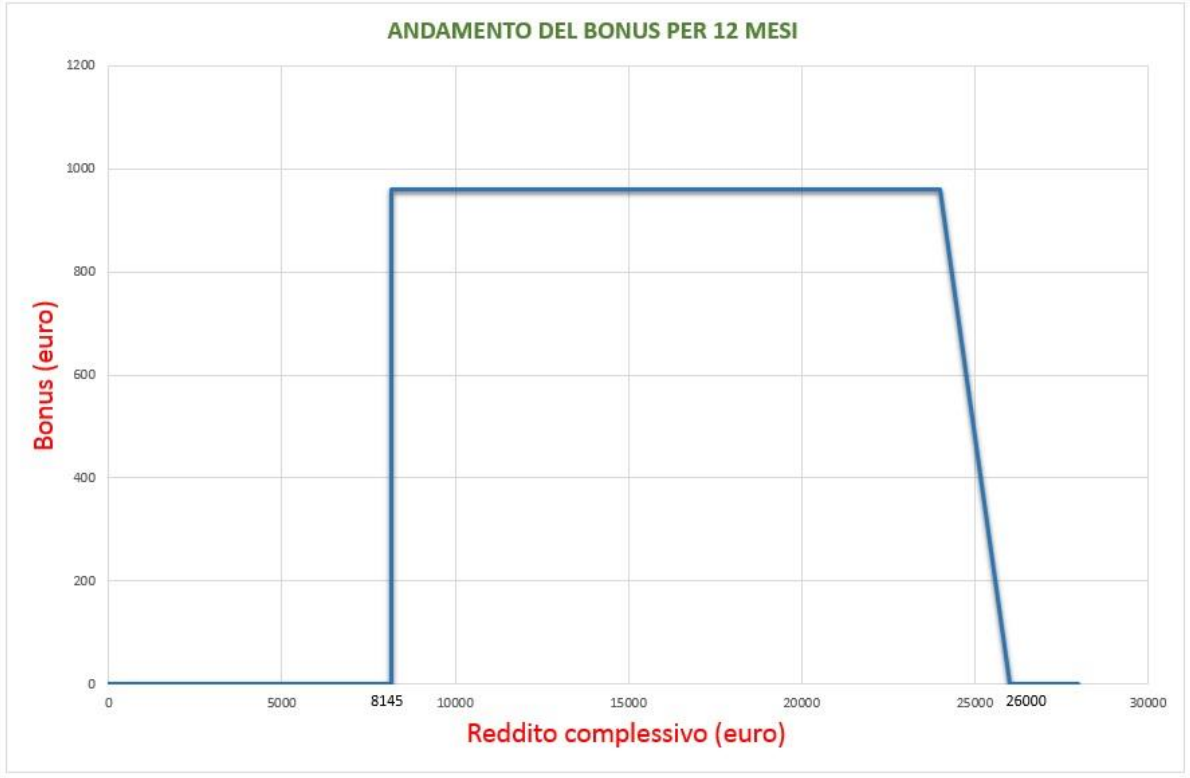
[249] Il bonus spetta se: Imposta lorda determinata sui redditi ex art.13 Tuir, comma 1-bis > detrazioni per redditi da lavoro ex art.13 Tuir, primo comma.

[250] Cfr. Circ. AE n.8/E del 2014, cit

[251] Cfr. art.2 D.L.66/2014.

Il "bonus" è riconosciuto automaticamente dai sostituti d'imposta ex art.23 e 29 del D.P.R.600/1973, a tutti i contribuenti che ne abbiano diritto, in base alle informazioni in loro possesso, per ogni periodo di paga in base ai giorni che hanno dato diritto alla retribuzione. I lavoratori interessati dalla misura, dunque, riceveranno nella busta paga mensile un "bonus" monetario aggiuntivo rispetto alla retribuzione netta di circa €80[252] in base ai giorni effettivamente retribuiti. Il bonus è riconosciuto anche ai lavoratori che ricevono compensi da soggetti che non operano in qualità di sostituto d'imposta, come ad esempio i datori di lavoro "domestico", i quali non devono effettuare tutti gli adempimenti tipici della categoria[253]. Data la mancanza di un sostituto "erogatore", tali lavoratori potranno recuperare il bonus spettante solo in sede di dichiarazione dei redditi facendo fronte a tutti gli adempimenti previsti.
Nel grafico a pagina seguente l'andamento del bonus in base a determinate variazioni di reddito complessivo.

Grafico 1.1. Andamento del bonus in base alle variazioni di reddito.



[252] €80 è un valore approssimativo; esso, infatti subisce mensilmente delle piccole variazioni in aumento o in diminuzione in base alla durata del mese retribuito o dei giorni che hanno dato diritto alla prestazione retributiva.
[253] Effettuazione delle ritenute d'acconto con conseguente versamento all'erario, mancato rilascio della certificazione unica, mancata presentazione della dichiarazione dei sostituti d'imposta (modello 770).

Inoltre, la circolare dell'agenzia delle entrate n.9/E del 2014, ha chiarito che il "bonus" deve essere riconosciuto anche ai lavoratori che non hanno la residenza fiscale in Italia, purché essi siano titolari di redditi imponibili, dunque soggetti ad imposta in Italia. Per converso il "bonus" non deve essere riconosciuto ai lavoratori fiscalmente non residenti i quali, pur percependo redditi di lavoro (ex art.13 Tuir, comma 1-Bis) in Italia, non assolvono il loro dovere d'imposta nel paese a causa di convenzioni internazionali contro la doppia imposizione.

Lo stesso provvedimento dell'agenzia delle entrate ha inoltre chiarito che il bonus spetta anche ai lavoratori cassintegrati, o percettori delle indennità di mobilità o disoccupazione, ai sensi dell'art.6 Tuir, secondo comma, in base ai giorni che danno diritto alla percezione delle suddette indennità[254].

Dunque, i sostituti d'imposta, ai fini della determinazione del bonus spettante per ogni lavoratore, dovranno effettuare mensilmente e annualmente tre passaggi fondamentali:

1. Verifica previsionale e definitiva della capienza del contribuente in base al requisito imposta lorda detrazioni per redditi da lavoro ex art.13 Tuir, comma 1-bis;
2. Calcolo del credito spettante in ragione del reddito complessivo;
3. Determinazione del "bonus" da erogare in ogni periodo di paga.

Nonostante l'accento posto sull'automaticità del riconoscimento del "bonus" senza alcuna incombenza a carico del contribuente, quest'ultimo ha il dovere di comunicare al sostituto d'imposta l'eventuale non spettanza del bonus per la mancanza di uno dei requisiti sopra indicati che non sono a conoscenza del sostituto. Quest'ultimo potrà recuperare le somme erogate "indebitamente" nei mesi successivi al ricevimento della comunicazione di "non spettanza" resa dal contribuente e comunque prima del conguaglio di fine anno o fine rapporto[255]. Inoltre, in sede di dichiarazione dei redditi sono tenuti alla restituzione del "bonus" non spettante:

I contribuenti per i quali in sede di conguaglio di fine anno o di fine rapporto emerga un reddito complessivo maggiore di €26000;

I contribuenti per i quali in sede di dichiarazione dei redditi emerga un reddito complessivo maggiore di €26000 a causa dell'esistenza di redditi diversi dalla categoria reddituale in oggetto, nel caso non sia stata resa la comunicazione di non spettanza al sostituto d'imposta;

[254] Gli enti erogatori, in qualità di sostituti d'imposta, sono tenuti al riconoscimento automatico del bonus in base ai dati a loro disposizione, salvo successive verifiche e rettifiche.

[255] Cfr. Tea A., *Riduzione del cuneo fiscale: spunti critici e profili applicativi*, in "Dir. & Prat. del lavoro" 24, 2014, pp.1426-1434.

I contribuenti che, in sede di conguaglio di fine anno o di fine rapporto dovessero risultare "incapienti" dopo l'applicazione all'imposta lorda determinata sui redditi di cui all'art.13 Tuir, comma 1-Bis, delle detrazioni per redditi da lavoro di cui al primo comma del medesimo articolo. La già citata circ.AE n.9/E del 2014 ha confermato la possibilità che il datore di lavoro possa procedere al ricalcolo del "bonus" spettante in caso di intervenute variazioni anche prima del conguaglio di fine anno.

A conclusione dell'analisi delle caratteristiche della misura si sottolinea che il "bonus" non rappresenta, in generale, né un "credito d'imposta" come è stato "impropriamente" denominato nella disposizione normativa[256], né tantomeno una detrazione, come potrebbe apparire dalla collocazione del testo di legge nell'ambito dell'art.13 Tuir, il quale contiene la disciplina in materia di detrazioni. In linea generale, il bonus può essere considerato piuttosto come "un'intervento di carattere assistenziale in senso lato"[257] che mira ad aumentare nell'immediato la liquidità mensile dei contribuenti a cui si rivolge. La misura, dunque, nonostante la sua denominazione e la sua collocazione nell'ambito del testo unico delle imposte sui redditi, risulta essere completamente slegata dall'imposta sul reddito delle persone fisiche in quanto non ne modifica la struttura. Essa deriva dall'Irpef soltanto alcuni parametri su cui si fondano i requisiti di spettanza e in base ai quali si calcola la misura del "bonus", quali, ad esempio, il reddito complessivo e le conseguenti detrazioni per lavoro spettanti ex art.13 primo comma Tuir. In base a quanto sopra detto, il "bonus" potrebbe essere inteso come un'erogazione reddituale, dunque tassabile in base al principio di omnicomprensività che permea la tassazione dei redditi di lavoro dipendente. Tuttavia, la norma ha escluso tale eventualità, prevedendo espressamente che "il credito" non "concorre alla formazione del reddito"; in tal modo il "bonus" risulta essere completamente tax free, esente da ogni tipo di imposizione, utile, dunque, ad aumentare la liquidità immediata dei lavoratori subordinati a cui si rivolge.

Come accennato in precedenza, nonostante nell'anno della sua introduzione la misura sia stata oggetto di alcune critiche (legate probabilmente alla sua natura emergenziale), le quali ne auspicavano la trasformazione in una misura agevolativa legata all'Irpef[258], quest'ultima è stata strutturalizzata mantenendo in sostanza la sua stessa natura, dunque lasciando inascoltate le critiche mosse inizialmente.

Tra queste si possono annoverare:

---

[256] Cfr. Pellegrino S., Zanardi A., *come sarà il bonus in busta paga?*, cit.

[257] Magnani M., Manguso M. L., Legge di stabilità 2015: la stabilizzazione del bonus 80 euro e l'opzione del tfr in busta paga riusciranno a rilanciare i consumi?, in "Il Fisco" n.5, 2015, pp.1 ss.

[258] Tea A., Riduzione del cuneo fiscale: spunti critici e profili applicativi, cit.

La mancanza di elementi di personalità del bonus, il quale viene erogato indistintamente ai lavoratori che ne possiedano i requisiti non distinguendo, ad esempio, in base alle condizioni personali del lavoratore (single/coniugato/con figli a carico);

La mancanza di una gradualità nell'erogazione del bonus ai possessori dei redditi più bassi. In tal modo, si crea una sorta di "disparità" tra i titolari di un reddito complessivo pari a €8145, i quali non hanno diritto al bonus e i titolari di un reddito complessivo di €8146, i quali hanno diritto all'ammontare massimo del "bonus";

La "caduta" repentina del "bonus" da €960 a 0, per i possessori di redditi compresi tra €24000 e €26000[259].

Si sottolinea che al momento la finalità di lungo periodo della misura non si è ancora compiuta. Il già citato rapporto Ocse "taxing wages 2015" ha, infatti, rilevato un aumento del cuneo fiscale dello 0,76% tra il 2014 e il 2015 dovuto unicamente alle imposte sui redditi. Sarà dunque necessario di aspettare le prossime rilevazioni per compiere un'analisi economica aggregata dei reali effetti della misura sul cuneo fiscale in sinergia con le altre disposizioni normative che compongono il sistema di tassazione dei redditi di lavoro dipendente.

7. LA TASSAZIONE SEPARATA: IL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO E DEGLI EMOLUMENTI ARRETRATI.

La tassazione separata Irpef, disposta nell'ambito dell'art.17 Tuir, consente di sottrarre alla tassazione progressiva e "ordinaria" dell'Irpef redditi che si sono formati in periodi d'imposta diversi da quello della loro percezione e conseguente tassazione. L'obbiettivo di tale modalità di tassazione, dunque, è quello di sottrarre redditi a formazione pluriennale alla tassazione ordinaria dell'IRPEF, la quale comporterebbe l'applicazione di scaglioni e aliquote vigenti nell'anno di percezione del reddito, il quale, però, si è formato in periodi d'imposta precedenti. Ciò potrebbe provocare un appesantimento tributario a carico del contribuente, il quale subirebbe un aumento delle aliquote marginali Irpef a causa di un aumento talvolta "considerevole" del reddito complessivo annuo. Inoltre, tale modalità si porrebbe in parziale contrasto con il principio generale di "capacità contributiva" sancito nell'ambito dell'art.53 della costituzione. Tale modalità di tassazione, che peraltro "esonera" il contribuente dal pagamento delle addizionali Irpef regionali e comunali, si basa sulla costruzione di un reddito di riferimento, riparametrato ad un certo periodo di tempo, sul quale viene calcolata un'aliquota media di tassazione che consente di tener conto della capacità reddituale del contribuente e dei periodi d'imposta durante i quali sono maturati i redditi oggetto di tassazione.

[259] Tea A., Riduzione del cuneo fiscale: spunti critici e profili applicativi, cit..

I redditi soggetti a tassazione separata sono indicati nell'ambito dell'art.17 Tuir; riguardo alla categoria reddituale oggetto dell'analisi di questo capitolo, la tassazione separata si applica a:
Trattamento di fine rapporto ex art.2120 Tuir e "indennità equipollenti" commisurate alla durata del rapporto di lavoro, altre indennità percepite una tantum in relazione alla cessazione del rapporto di lavoro (indennità di preavviso, somme attribuite a fronte dell'obbligo di non concorrenza, ecc.) art.17 Tuir lett. A;
Emolumenti arretrati per prestazioni di lavoro dipendente riferibili a periodi d'imposta precedenti, percepiti dal lavoratore in forza di leggi, contratti collettivi, atti amministrativi, sentenze sopravvenute o per qualsiasi altra causa comunque non dipendente dalla volontà delle parti, art.17 Tuir lett. B.
Le due fattispecie reddituali, soggette a tassazione separata ai sensi dell'art.17 Tuir, sono tassabili seguendo differenti regole applicative disposte nell'ambito degli articoli 19 (TFR) e 21 (emolumenti arretrati) Tuir.

7.1. Il Trattamento di fine rapporto: definizione e modalità di tassazione.

Il trattamento di fine rapporto, disciplinato nell'ambito dell'art. 2120 del codice civile, è una somma che ogni lavoratore ha diritto di percepire al concludersi di un rapporto di lavoro, a prescindere dalle cause che hanno determinato la suddetta conclusione. Esso viene determinato accantonando una somma determinata considerando una quota "pari e comunque non superiore" alla retribuzione annua del lavoratore divisa per un coefficiente fisso pari a 13,5. "salvo diversa previsione dei contratti collettivi"[260] nella retribuzione annua posta alla base del calcolo del trattamento di fine rapporto si ricomprendono tutte le somme e i beni in natura opportunamente valorizzati, percepiti in relazione al rapporto di lavoro escludendo soltanto i rimborsi spese e le somme percepite occasionalmente. Il Tfr così calcolato deve essere rivalutato annualmente, esclusa la quota maturata nell'anno in corso, su base composta applicando un tasso costituito da una parte fissa pari all'1,5% e una parte variabile pari al 75% dell'incremento dell'indice dei prezzi dei beni al consumo per le famiglie di impiegati ed operai calcolato dall'Istat rispetto al mese di dicembre dell'anno precedente.
Prima di iniziare la disamina delle regole di tassazione del trattamento di fine rapporto, si sottolinea che tali regole sono applicabili al Tfr accantonato in azienda o al fondo chiuso Inps, il quale deve essere erogato al lavoratore alla fine di ogni rapporto di lavoro. Solo questa tipologia di Tfr, non dunque quello accantonato mensilmente nei fondi pensione, infatti, costituisce reddito di lavoro dipendente ai sensi dell'art.49 Tuir.

[260] Art. 2120 C.C., comma 2.

Ai sensi dell'art.23 del D.P.R.600/1973, il datore di lavoro, in qualità di sostituto d'imposta, effettua le ritenute d'imposta al momento dell'erogazione del trattamento di fine rapporto e delle indennità equipollenti.

Il procedimento di determinazione della ritenuta che il sostituto d'imposta deve effettuare sul trattamento di fine rapporto passa attraverso diverse fasi di calcolo schematizzabili come di seguito:

1. Determinazione dell'imponibile fiscale;
2. Determinazione del reddito di riferimento;
3. Determinazione dell'aliquota media;
4. Determinazione dell'imposta lorda;
5. Riconoscimento e conseguente applicazione di eventuali detrazioni spettanti;
6. Calcolo dell'imposta netta e applicazione della ritenuta da parte del sostituto d'imposta.

Di seguito, a titolo esemplificativo e non esaustivo, si esamineranno brevemente le fasi sopra menzionate.

In primo luogo, ai fini di una corretta individuazione della ritenuta da applicare sul trattamento di fine rapporto, bisogna procedere alla determinazione del valore del trattamento di fine rapporto imponibile ai fini della tassazione separata. L'emanazione di due interventi legislativi all'inizio del millennio, D.LGS 47/2000 e D.LGS 168/2001, i quali hanno sensibilmente modificato le modalità di tassazione del trattamento di fine rapporto, ha provocato uno scollamento tra le modalità di tassazione del Tfr distinguendo tra le quote maturate fino al 2000 e quelle maturate dal primo gennaio 2001. Dunque, in presenza di un trattamento di fine rapporto maturato in questi due periodi, il sostituto d'imposta dovrà calcolare due imponibili fiscali a cui applicare la relativa aliquota media di tassazione. L'elemento fondamentale che differenzia le due discipline è rappresentato dal ruolo giocato dalle rivalutazioni del trattamento di fine rapporto. Per le quote di Tfr maturate fino al 31 dicembre 2000, le rivalutazioni giocano un ruolo attivo ai fini della tassazione separata del Tfr: sono computate ai fini della determinazione del reddito di riferimento e dell'aliquota media e scontano la relativa tassazione. Per le quote maturate a partire dal primo gennaio 2001, per effetto delle variazioni apportate dall'art.11 D.LGS 47/2000, così come modificato dall'art.8 D.LGS 168/2001, la quota finanziaria del TFR (rivalutazioni) è autonomamente assoggettata ad un'imposta sostitutiva con aliquota del 17%[261], per le rivalutazioni decorrenti dal primo gennaio 2015 e dell'11% per le rivalutazioni precedenti. Dunque, per il trattamento di fine rapporto maturato a partire dal 2001, l'imponibile fiscale è rappresentato dalla sola quota capitale del Tfr. Fatta questa premessa, per le quote di Tfr maturate fino al 2000,

[261] Aliquota introdotta dal comma 623 della l.190/2014.

l'imponibile fiscale viene determinato riducendo il Tfr di un importo annuo (in base alla durata del rapporto di lavoro) pari a €309,87 a titolo di deduzione d'imposta. Per le quote di TFR maturate dal 2001, in seguito all'emanazione delle due disposizioni di legge di riforma sopra citate, sono state abolite le deduzioni d'imposta pari a €309,87 e le rivalutazioni sono state autonomamente assoggettate ad imposizione sostitutiva. La determinazione dell'imponibile fiscale del Tfr può essere espressa in formule nel modo seguente: $[Tfr^{(ante2000)}-(X*309,87)+Tfr^{(post2001)}$-R, dove X=numero degli anni di durata del rapporto di lavoro, R=rivalutazione.

La seconda fase del procedimento di calcolo è rappresentata dalla determinazione del reddito di riferimento, il quale rappresenta una stima del reddito medio annuo che il lavoratore, divenuto titolare del diritto alla percezione del trattamento di fine rapporto, ha maturato durante il suo rapporto di lavoro. Come precedentemente accennato, infatti, la tassazione separata Irpef, dunque quella sul trattamento di fine rapporto come sopra definito, si basa sulla determinazione di un reddito di riferimento e di un'aliquota media, che consente di ridurre la tassazione rispetto all'imposizione ordinaria. Esso viene determinato considerando il Tfr maturato a partire dal 2001, comprese eventuali anticipazioni e acconti corrisposti, al netto delle rivalutazioni maturate; Al valore così ottenuto, va aggiunto l'eventuale Tfr maturato fino al 2000. Il trattamento di fine rapporto così determinato deve essere moltiplicato per un coefficiente fisso pari a 12 e opportunamente riparametrato alla durata del rapporto di lavoro[262]. In formula: $Tfr^{(ante\ 2001)}+(Tfr^{(post2001}$-R)*12/n anni di maturazione, dove R rappresenta le rivalutazioni già assoggettate ad imposta[263].

La terza fase del processo di determinazione della tassazione sul Tfr prevede il calcolo dell'aliquota media da applicare. Si sottolinea che l'aliquota può essere applicata indiscriminatamente alle quote di Tfr maturate sia prima che dopo il 2001 in quanto il cambiamento di normativa non rileva ai fini della sua determinazione. Il calcolo della suddetta aliquota prevede, in un primo step, l'applicazione al reddito di riferimento delle aliquote progressive Irpef per scaglioni di reddito in vigore nel periodo d'imposta in cui è sorto il diritto alla percezione del TFR. In un secondo step l'imposta ottenuta nel passaggio precedente va rapportata al reddito di riferimento, ottenendo così l'aliquota media da applicare. In formule: RR*AI=IRR; IRR/RR=AM*100: dove RR=reddito di riferimento, AI=aliquote Irpef progressive per scaglioni di reddito, IRR=imposta sul reddito di riferimento, AM=aliquota media. Determinata

[262] Cfr. art.19 Tuir.

[263] Cfr Circ. AE 29/E del 2001: http://def.finanze.it/DocTribFrontend/getPrassiDetail.do?id={934AAE02-8DEC-4E0C-8C84-B90CA50D9463}

l'aliquota media di tassazione è possibile effettuare il calcolo dell'imposta lorda, applicando all'imponibile fiscale determinato nella prima fase, l'aliquota media appena determinata.
Nella quinta fase del processo, il sostituto d'imposta deve valutare ed eventualmente riconoscere l'eventuale spettanza delle detrazioni. Ai sensi del comma 1-ter dell'art.19 Tuir, ai lavoratori titolari di un rapporto di lavoro non superiore a 24 mesi, spetta una detrazione pari a €61,97 annui, opportunamente riparametrati ai mesi di durata del rapporto di lavoro e riproporzionati in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale. Inoltre, a partire dai rapporti cessati dal 31 marzo 2008, il cui diritto dei lavoratori alla percezione del Tfr sorge dal primo aprile del suddetto anno, è riconosciuta una detrazione variabile, variabile in base a determinati scaglioni di reddito di riferimento. La detrazione varia da un massimo di €70 per redditi compresi tra €0 e €7500, fino ad azzerarsi al raggiungimento di un reddito di riferimento superiore a €30000[264].L'ultima fase del processo di calcolo della tassazione del TFR, prevede la determinazione e la conseguente applicazione tramite ritenuta da parte del sostituto d'imposta sul trattamento di fine rapporto. Si sottolinea che la tassazione del Tfr, determinata dal sostituto d'imposta seguendo le regole appena illustrate, è una tassazione provvisoria. Ai sensi del primo comma dell'art.19 Tuir, infatti, l'amministrazione finanziaria procederà al ricalcolo e all'eventuale riliquidazione dell'imposta, sulla base dell'aliquota media di tassazione dei 5 anni precedenti a quello in cui è sorto il diritto alla percezione del Tfr. Sarà la stessa amministrazione finanziaria a rimborsare l'eventuale eccedenza al contribuente o a richiedere il pagamento dell'eventuale imposta "mancante.
Nell'ambito del nono comma dell'art.1 l.296/2006 "legge finanziaria per il 2007", il legislatore ha introdotto una clausola di salvaguardia per i contribuenti percettori di Tfr e indennità equipollenti o comunque collegate alla cessazione del rapporto di lavoro, la quale, a seguito dell'entrate in vigore di nuove aliquote d'imposta a partire dal primo gennaio 2007, consente al contribuente di usufruire della tassazione più favorevole optando alternativamente per l'applicazione delle vecchie o delle nuove aliquote d'imposta.

Tabella 3.3. aliquote Irpef in vigore fino al 31/12/2006.

Scaglione di reddito	Aliquota applicabile.
Da €0 a €26000	23%
Da € 26000,011 a €33500	33%
Da €33500,01 a €100000	39%
Oltre €100000	43%

[264] Per la misura delle detrazioni e delle relative formule di calcolo si veda il DM del 20/03/2008, pubblicato in gazzetta ufficiale del 02/04/2008.

Fonte: Tfr accantonato: tassazione del saldo, in Sistema Frizzera, scheda aggiornata al 04/02/2015, in banca dati "24", il Sole 24 Ore.

Secondo la circ. AE n.15/e del 2007, è onere del sostituto d'imposta verificare ed applicare l'aliquota più conveniente in sede di determinazione dell'imposta.

7.1.1. L'esclusione del Tfr dalla tassazione separata.

La tassazione separata è esclusa in alcuni casi di erogazione del trattamento di fine rapporto, in base a disposizioni di legge.

Il primo caso riguarda l'erogazione di un 'indennità di fine rapporto superiore a €1000000, il cui diritto alla percezione è sorto a partire dal primo gennaio 2011. In questa situazione, il Tfr è considerato come parte del reddito complessivo annuo riferito al periodo d'imposta in cui è stato percepito; dunque, in base a ciò, esso è sottoposto alla tassazione ordinaria Irpef e alla determinazione delle relative addizionali regionali e comunali[265].

La tassazione ordinaria Irpef si applica in ogni caso ai compensi e alle indennità erogate agli amministratori di società di capitali.

Un ulteriore casistica che prevede la fuori uscita del trattamento di fine rapporto dall'ambito della tassazione separata prevista dall'art.17 Tuir, è dovuta alla misura sperimentale inserita nel nostro sistema normativo nell'ambito della "legge di stabilità 2015", la quale permette ai lavoratori in possesso di determinati requisiti, di richiedere al datore di lavoro la corresponsione della quota maturanda di Tfr in busta paga. La misura, prevista in maniera sperimentale dal 30/03/2016 al 30/06/2018, è rivolta a tutti i lavoratori del settore privato, esclusi i lavoratori domestici e agricoli, in forza presso lo stesso datore di lavoro da almeno sei mesi. Tale possibilità, dunque, consente ai lavoratori di optare per il riconoscimento delle quote mensili di Tfr maturande direttamente in busta paga, ad integrazione della retribuzione. In tal modo, dunque, il trattamento di fine rapporto diviene parte integrante della retribuzione[266], non soggetta a contribuzione previdenziale ma, soggetta, a tutti gli effetti, a tassazione ordinaria, alla stregua di qualsiasi altra componente retributiva, così come disposto nell'ambito del primo comma dell'art. 51 Tuir c.d. "principio di omnicomprensività". . Se è vero, infatti, che per sua natura il trattamento di fine rapporto è un reddito a formazione pluriennale e, in quanto tale, soggetto alla tassazione separata ex art.17 Tuir, la decisione del lavoratore che ne consente la liquidazione delle quote maturande in busta paga gli conferisce piena natura retributiva[267]. Da ciò deriva la piena legittimità delle quote in parola ad essere considerate parte integrante del reddito complessivo del lavoratore, utile dunque ai fini della

[265] Cfr. art.24, comma 31, D.L.201/2011, convertito dalla l.214/2011.
[266] C.D. "QU.I.R", quota integrazione della retribuzione.
[267] Gheido M.R., *Tfr in busta paga*, in "Prat. Fisc. e Prof." n.4, 2015, pp.41 ss.

determinazione delle detrazioni spettanti, delle ritenute d'imposta effettuate in busta paga dal sostituto, ecc. L'opzione, irrevocabile dopo un eventuale scelta del contribuente fino alla scadenza del periodo di applicazione sperimentale della norma (30/06/2018), potrebbe risultare penalizzante da un punto di vista economico per il lavoratore subordinato, in quanto la QU.I.R provoca un inevitabile aumento del reddito complessivo incidendo dunque su tutti i profili determinanti ai fini della tassazione ordinaria: spettanza delle detrazioni (ridotte a causa di un aumento del reddito complessivo), aumento aliquote marginali Irpef, riconoscimento di benefici spettanti ai contribuenti titolari di redditi più contenuti[268]. Inoltre, come precedentemente accennato, optando per l'erogazione della Qu.I.R, dunque per l'assoggettamento di tali somme alla tassazione ordinaria, il lavoratore subordinato rinuncia ai benefici di una tassazione ridotta legata al meccanismo della tassazione separata[269]. La misura, volta ad un aumento della liquidità immediata per il lavoratore subordinato, determina un carico fiscale maggiore per il contribuente. Si sottolinea che l'unico caso per cui non rileva la quota di Tfr in busta paga, per espressa disposizione normativa, è la determinazione del reddito complessivo ai fini del riconoscimento del C.d. "Bonus Renzi.

7.2. La tassazione separata degli emolumenti arretrati.

Basandosi sullo stesso principio fissato alla base della tassazione del trattamento di fine rapporto, assoggettare ad imposizione ridotta tramite l'applicazione di un'aliquota media, l'art.17 Tuir, al primo comma lett. B, consente si assoggettare a tassazione separata "gli emolumenti arretrati comprese i compensi e le indennità di cui al ……. Comma 2 dell'art.49 Tuir" che rispondano a determinati requisiti. Il legislatore, infatti, al fine di evitare comportamenti fraudolenti da parte dei contribuenti, i quali avrebbero potuto mirare artificiosamente al rinvio della corresponsione di determinati emolumenti al fine di ridurre l'imposta C.D. "elusione fiscale", ha posto all'interno della norma alcune condizioni collegate all'assoggettamento di tali emolumenti, compensi e indennità alla tassazione separata. A tal proposito, nell'ambito della lett. B del primo comma art.17 Tuir, viene disposto che la tassazione separata si applica agli emolumenti arretrati relativi a rapporto di lavoro subordinato, riferibili a periodi d'imposta precedenti, corrisposti in forza di disposizioni legislative, contratti collettivi, sentenze o atti amministrativi sopravvenuti, o per qualunque causa non dipendente in alcun modo dalla volontà delle parti. L'amministrazione

[268] L'aumento reddituale rileva anche ai fini dell'indicatore della situazione economica equivalente "ISEE".
[269] Zanni M., Tfr in busta paga: modalità di attuazione e profili fiscali, in "Il fisco" 18, 2015, pp.1-1747.

finanziaria, nell'ambito della più volte citata Circ.Min.326/E del 1997, ha chiarito che la norma in oggetto può applicarsi a due tipologie di emolumenti.

La prima fattispecie presa in analisi dall'amministrazione finanziaria si riferisce alla corresponsione degli emolumenti arretrati corrisposti in periodi d'imposta successivi per motivazioni prettamente giuridiche: sopraggiungere di provvedimenti legislativi, modifiche al contratto collettivo, sentenze o atti amministrativi sopravvenuti che ne dispongano il pagamento. Tale fattispecie, infatti, esclude per la sua stessa natura qualsiasi tipo di ipotesi relativa all'esistenza di un accordo strumentale tra le parti o di un qualsiasi coinvolgimento di questi ultimi. La seconda fattispecie fa invece riferimento a tutte quelle situazioni di fatto oggettive che hanno impedito il riconoscimento delle somme spettanti entro i limiti di tempo ordinariamente adottati. Dunque.

Nell'ambito della suddetta circolare si specifica che la tassazione separata non si applica alle corresponsioni di emolumenti arretrati, in periodi d'imposta successivi, quando la ritardata corresponsione sia fisiologica rispetto ai tempi tecnici o giuridici occorrenti ai fini dell'erogazione. Fatto riguardo alla seconda parte della lett. B, I comma, art.17, l'agenzia delle entrate nell'ambito di una risoluzione ha precisato che l'una tantum contrattuale è assoggettabile a tassazione separata, in tre ipotesi:

- se corrisposta in sostituzione di puntuali aumenti contrattuali;
- se corrisposta in relazione al periodo di c.d. "vacanza contrattuale";
- se corrisposta sulla base di assenze o riproporzionamenti di orario (effettiva prestazione[270].

Ai sensi dell'art.23, comma 2, lett. C, il sostituto d'imposta opera le ritenute fiscali sugli emolumenti arretrati di cui all'art.17 Tuir, I comma lett. B.

Come accennato in precedenza, nonostante sia il trattamento di fine rapporto, sia gli emolumenti arretrati sono assoggettati al regime di tassazione separata in ragione della loro natura, il testo unico delle imposte sui redditi prevede due modalità di tassazione differenziate. Riguardo alla determinazione delle ritenute fiscali da applicare sulle somme in analisi, l'art.21 Tuir, al primo comma prevede che "l'imposta è determinata applicando all'ammontare percepito, l'aliquota corrispondente alla metà del reddito complessivo netto del contribuente nel biennio anteriore all'anno in cui è sorto il diritto alla loro percezione". Il quarto comma dell'art.21 consente al sostituto d'imposta di riconoscere, in sede di tassazione degli emolumenti arretrati corrisposti a lavoratori dipendenti, eventuali detrazioni ex art.12 e 13 Tuir, non fruite per ciascuno dei periodi d'imposta a cui si riferiscono gli arretrati. L'amministrazione finanziaria potrà provvedere alla

[270] Ris. A. E. 43/E del 2004:
http://www.finanzaefisco.it/agenziaentrate/cir_ris_2004/ris43-04.htm

determinazione di un eventuale credito d'imposta nel caso in cui il sostituto non riconosca al lavoratore le detrazioni spettanti. Il comma 3 del suddetto articolo disciplina l'eventualità in cui in uno o in entrambi i due periodi d'imposta precedenti alla corresponsione degli arretrati, il contribuente non sia stato titolare di redditi imponibili. A tal proposito si dispone che nel caso non vi sia reddito imponibile per uno solo dei due anni, aliquota applicabile deve essere determinata sulla metà del reddito complessivo dell'altro anno; se, invece, non risulta esserci reddito imponibile in entrambi gli anni, si applica l'aliquota prevista dall'art.11 Tuir per il primo scaglione di reddito (23%). Si evidenzia che il sostituto d'imposta, al fine dell'individuazione dei redditi, dovrà considerare quelli di cui è a conoscenza e su cui ha effettuato i relativi conguagli di fine anno.

In base alle regole sopra indicate, il sostituto d'imposta, in sede di determinazione della ritenuta da effettuare sugli emolumenti arretrati, dovrà attenersi al seguente procedimento.

1. Determinazione del reddito medio. Ai fini della determinazione del reddito medio, il sostituto d'imposta dovrà sommare i redditi complessivi netti (redditi imponibili) dei contribuenti prodotti biennio precedente al periodo d'imposta in cui sono erogati gli emolumenti arretrati ed effettuarne la media. In formule: $RN^{(anno-2)}+RN^{(anno-1)/2.}$
2. Determinare l'imposta sul reddito medio. Questo passaggio richiede l'applicazione al reddito medio così come calcolato sopra, delle aliquote Irpef progressive per scaglioni di reddito in vigore nel periodo d'imposta in cui sono percepiti gli emolumenti arretrati.
3. Determinazione dell'aliquota media. Ai fini della determinazione dell'aliquota da applicare in sede di tassazione degli emolumenti arretrati, si dovrà fare il rapporto tra i valori determinati rispettivamente nei passaggi 2 e 1. In formule: AM=IRM/RM, dove AM=aliquota media, IRM=imposta sull'aliquota media e RM=reddito medio del biennio precedente al periodo di imposta in cui sono erogati e tassati gli emolumenti arretrati.
4. Determinazione dell'imposta lorda. L'imposta lorda si determina applicando l'aliquota media come sopra determinata alla base imponibile rappresentata dall'ammontare degli emolumenti arretrati corrisposti.
5. Riconoscimento di eventuali detrazioni e imposta netta. In fine, il sostituto d'imposta, valutata (facoltativo) la spettanza di eventuali detrazioni non fruite in ciascuno dei periodi d'imposta a cui si riferiscono gli arretrati, il sostituto d'imposta può procedere al calcolo dell'imposta netta ed effettuare dunque la ritenuta d'imposta.

CAPITOLO 4. NOVITÀ FISCALI IN MATERIA DI WELFARE AZIENDALE E PREMI DI RISULTATO: LE DISPOSIZIONI CONTENUTE NELL'AMBITO DELLA "LEGGE DI STABILITÀ PER IL 2016" E NELLA "LEGGE DI BILANCIO 2017".

La l.208/2015, contenente "disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello stato" "legge di stabilità per il 2016", contiene, tra le altre molteplici disposizioni, misure volte alla detassazione parziale o totale di alcune fattispecie afferenti alla categoria dei redditi di lavoro dipendente. In particolare, dai commi 182 a 190 dell'articolo unico della legge sopra citata, sono contenute disposizioni volte alla defiscalizzazione, parziale o totale, a determinate condizioni individuate dalla norma, dei piani di welfare aziendale e dei premi di risultato erogati ai lavoratori dipendenti in possesso di determinati requisiti. Il provvedimento agisce in via principale sulla determinazione della base imponibile del reddito di lavoro dipendente e, di riflesso, sulla deducibilità di alcuni costi in capo al datore di lavoro ai fini della determinazione del reddito d'impresa. Seguendo la stessa linea di indirizzo della "legge di stabilità per il 2016", la L.232/2016 "legge di bilancio per il 2017" contiene misure atte a "correggere", integrare e chiarire le disposizioni contenute nella l.208/2015, al fine di comporre un quadro normativo in materia organico e completo, che consenta ai contribuenti di fruire a pieno delle agevolazioni fiscali in parola.

Nell'ambito di questo capitolo si analizzeranno approfonditamente le regole contenute nelle due leggi sopracitate e l'impatto complessivo che esse hanno sulla determinazione e conseguente tassazione del reddito di lavoro dipendente.

Prima di iniziare la disamina delle novità apportate dalla "legge di stabilità per il 2016" e dalla "legge di bilancio 2017", risulta opportuno fornire un quadro generale riguardante il contesto in cui si colloca la redazione e l'utilizzo dei piani di welfare aziendale nel sistema delle organizzazioni italiane.

1. *IL FENOMENO DEL WELFARE AZIENDALE: DEFINIZIONE, CARATTERISTICHE E AMBITO DI UTILIZZO.*

Nella legislazione italiana non esiste una definizione di welfare aziendale; essa si può derivare dalle esperienze operative sviluppate dalle organizzazioni negli anni. Il welfare aziendale può essere definito come l'insieme delle politiche sociali, beni e servizi messi a disposizione, da parte delle aziende, dei loro lavoratori dipendenti per il soddisfacimento di bisogni lavorativi ed extra lavorativi. Tale fenomeno, la cui nascita è riconducibile agli albori dell'industrializzazione, è stato

più o meno costantemente presente nelle politiche retributive di medie e grandi organizzazioni che, nel corso del tempo, hanno messo a disposizione dei loro lavoratori servizi di vario genere atti al soddisfacimento dei loro bisogni in base alle esigenze richieste dal contesto economico sociale relativo ad ogni periodo storico. I piani di welfare aziendale, in generale, consentono ai lavoratori dipendenti appartenenti a determinate categorie, di individuare e scegliere tra i servizi messi a disposizione dall'azienda quelli più confacenti alle loro esigenze nel limite di un "budget di spesa figurativo" redatto e riconosciuto annualmente ad ogni lavoratore, nel quale vengono indicati i valori (reali o figurativi) dei servizi offerti[271]. Tradizionalmente, i piani di welfare aziendale sono legati alla previdenza complementare e all'assistenza sociale e sanitaria. Nel periodo recente, caratterizzato da una forte crisi economica che ha investito tutti gli operatori, il welfare aziendale si pone come una componente non monetaria della retribuzione che ha, tra gli altri, l'obiettivo di sopperire alle carenze del sistema pubblico, ponendosi come una "seconda gamba" del welfare state[272]. Tenendo conto delle difficoltà maggiori del sistema pubblico di far fronte alle esigenze previdenziali, sociali, sanitarie e di istruzione dei cittadini, il welfare aziendale può porsi in integrazione con esso in modo da garantire servizi di utilità sociale ai lavoratori dipendenti delle aziende che decidono di investire in questo campo. Inoltre, negli ultimi anni si è assistito ad un ripensamento radicale del welfare aziendale che, accanto ai servizi tradizionalmente offerti, integra nuove pratiche atte a far fronte alle esigenze emergenti dei lavoratori e a coprire i rischi sociali messi ancor più in evidenza dalla crisi economica. Il welfare aziendale moderno denominato "secondo welfare aziendale", può dunque essere definito come "l'insieme di benefit e servizi forniti dall'azienda ai propri dipendenti al fine di migliorarne la vita privata e lavorativa", attraverso un complessivo miglioramento delle condizioni di "benessere" (in senso lato) dei lavoratori. Tali servizi sono di vario genere e possono comprendere, ad esempio, il miglioramento delle condizioni di work-life balance attuabile tramite l'utilizzo di molteplici strumenti organizzativi/retributivi, quali la flessibilizzazione degli orari di lavoro, l'offerta di servizi ricreativi e di istruzione, servizi a sostegno della genitorialità, disbrigo pratiche amministrative, sostegno alla cura di familiari anziani o disabili. per far ciò, le aziende si avvalgono di una rete creata da loro stesse formata da soggetti privati ed enti locali operanti sul territorio[273]. In tale prospettiva, il welfare aziendale si caratterizza come un fenomeno, parte integrante della

[271] Mastromatteo A., Santacroce B., *I piani di "welfare aziendale",* in Corr. Trib., 13 del 2013, pp.1055 ss.
[272] Cfr., Sodini M., *Il welfare aziendale: opportunità e trattamento fiscale*, in "A & F." 1, 2014, pp.31 ss.; Cfr. Dellaringa C., *Opportuno non penalizzare il Welfare aziendale*, in "Il sole 24 ore" Norme e Tributi, del 03/08/2012, p.24.
[273] Cfr., Maino F., Mallone G., *Secondo welfare e imprese, nesso e prospettive*, in "La rivista delle politiche sociali" 3, 2012, p.196.

retribuzione in qualità di componente non monetaria, che si rivolge ai bisogni e al benessere dei lavoratori creando importanti vantaggi e sinergie a favore sia dei destinatari dei piani (dipendenti), sia delle aziende erogatrici. Investire nel welfare aziendale, infatti, risulta una scelta vincente riguardo al "benessere" dei lavoratori, in quanto essi ne traggono benefici legati a un miglioramento relativo al soddisfacimento dei propri bisogni ed esigenze, alle condizioni di work-life balance, ad un aumento del proprio potere d'acquisto legato alle agevolazioni fiscali concesse dalle leggi tributarie. Dal canto loro, le aziende che investono risorse economiche nella realizzazione dei piani di welfare aziendale, possono sfruttare tale investimento a loro completo vantaggio, utilizzandolo per l'attuazione di politiche di gestione delle risorse umane atte alla fidelizzazione e motivazione dei lavoratori con conseguente riduzione del turnover, attraction e retention dei talenti aziendali tramite lo sviluppo di politiche di employer branding, miglioramento del "benessere" in senso lato dei lavoratori. Tali politiche, insieme ad un generale miglioramento del clima aziendale e del senso di appartenenza dei lavoratori, creano terreno fertile per la nascita di sinergie ed esternalizzazioni di rete positive che si riverberano sull'incremento di produttività e sulla competitività aziendale. A conferma di questa affermazione, si citano i risultati ottenuti da una recente ricerca commissionata da Zuric Italia e condotta da SWG, su 175 imprese medio-grandi (al di sopra dei 100 dipendenti), sulla possibilità di creare valore attraverso gli employee benefit. L'indagine telefonica svolta da luglio a settembre 2016, ha rilevato che il 41% delle aziende intervistate dotate di un sistema di welfare interno si aspettano un aumento del fatturato nel 2017, contro il 37% di quelle che non ne sono dotate; la percentuale degli "HR manager ottimisti" balza al 65% tra le aziende che investono in piani di welfare da più di sei anni[274]. L'idea che un miglioramento delle condizioni di benessere delle risorse umane possa agire da volano per l'intera economia delle organizzazioni è riconducibile alla teoria della "Resource based view" sviluppata da Barney nel 1991[275]. Tale teoria mette alla base dello sviluppo economico, competitivo e, in generale del successo delle organizzazioni, lo sviluppo di sinergie generato da una corretta combinazione tra le risorse interne all'impresa, le quali ricomprendono, appunto, le risorse umane portatrici nel contesto organizzativo di un patrimonio fatto di cultura, conoscenze e competenze: caratteristiche fondamentali per lo sviluppo e il successo delle organizzazioni. In questo senso, dunque, la valorizzazione delle risorse umane può essere una voce importante all'interno della strategia delle organizzazioni. La soddisfazione e il benessere delle risorse umane

[274] Cfr.
http://job24.ilsole24ore.com/news/Articoli/2016/11/welfare-zurich-25112016.php?uuid=7ad88e42-b255-11e6-b241-15c8fa106e9c&DocRulesView=Libero
[275] Barney J.B., *Firm resource and competitive advantage*, "Journal of Management" 17, 1991, pp.99.120.

promosse da piani di welfare aziendale ben progettati, comunicati e correttamente percepiti dalle persone che compongono l'organizzazione, in un contesto organizzativo e in un clima aziendale favorevole, possono funzionare in combinazione con gli altri assets strategici dell'impresa come traino e volano per la produttività e il vantaggio competitivo delle organizzazioni.

Date queste considerazioni, il welfare aziendale può essere dunque definito come "l'insieme delle azioni protese al miglioramento dei risultati dell'impresa, ottenuti attraverso una complessa gamma di strumenti finalizzati al miglioramento del clima interno, del benessere organizzativo e del singolo lavoratore"[276].

In questo contesto teorico-pratico, non ancora sviluppato diffusamente nelle piccole e medie imprese del nostro paese, il compito del legislatore è quello di utilizzare (come del resto ha fatto nell'ambito delle due leggi di stabilità per il 2016 e per il 2017), la leva fiscale al fine di defiscalizzare e semplificare, dunque conseguentemente incentivare, l'utilizzo dei piani di welfare aziendale; promuovendone, insieme agli operatori economici interessati, la diffusione anche nell'ambito delle PMI, le quali rappresentano la maggior parte delle organizzazioni operanti nel sistema economico del nostro paese. Il risparmio economico portato dalla defiscalizzazione delle misure di welfare aziendale, la cui disciplina è contenuta nei commi 2, 3, e 4, dell'art.51 Tuir e in alcuni commi della l.208/2015, per i lavoratori e nell'art.100 I comma per le imprese, aumenta, infatti, l'appeal dei piani di welfare aziendale consentendone una maggiore percezione di convenienza e utilizzo da parte dei soggetti coinvolti (datori di lavoro e lavoratori). La convenienza fiscale consentita dalle regole del Tuir, infatti, è uno dei parametri più importanti da prendere in considerazione ai fini della redazione di un buon piano di welfare aziendale. Le imprese erogatrici, infatti, oltre ai vantaggi in termini di incremento di produttività e di competitività portati da un inserimento dei piani di welfare aziendale nella strategia di gestione delle risorse umane e dell'impresa, percepibili e verificabili nel lungo periodo, devono in primo luogo tener conto dell'efficienza e dell'economicità della loro attività che, in questo caso, si concretizza in un risparmio fiscale dato dai costi deducibili, parzialmente o totalmente, che può essere ottenuto seguendo le regole dettate dalle leggi in parola. Inoltre, un piano di welfare strutturato tenendo conto delle agevolazioni fiscali è percepito in modo migliore dai lavoratori destinatari, poiché possono beneficiare di un immediato aumento del potere d'acquisto portato dalla defiscalizzazione dei servizi offerti. Si sottolinea, infatti, che in base al principio di omnicomprensività che permea la determinazione della base imponibile dei redditi di lavoro dipendente, i servizi offerti in un piano di welfare aziendale, se non disposto diversamente dalle norme, rientrerebbero a pieno titolo a far parte dei redditi tassabili secondo le regole dell'Irpef. Tramite la defiscalizzazione parziale o

[276] Gheido M.R., Casotti A., *Fringe benefits*, cit.

totale di tali servizi, i contribuenti beneficiano dunque di un immediato aumento del loro potere d'acquisto portato da un aumento del "netto", formato da retribuzione monetaria e non, percepito in busta paga. Si evidenzia, in fine, che una defiscalizzazione dei piani di welfare aziendale ben strutturata da parte del legislatore tributario, porta ad una riduzione, a volte significativa, del cuneo fiscale.

2. LE NOVITÀ CONTENUTE NELL'AMBITO L.208/2015: LA DETASSAZIONE DEL WELFARE AZIENDALE E DEI PREMI DI RISULTATO.

Come precedentemente accennato, la legge di stabilità per il 2016 ha inserito nel sistema tributario italiano misure volte alla revisione e innovazione della disciplina riguardante la defiscalizzazione dei piani di welfare aziendale e dei premi di risultato aventi determinati requisiti.
In particolare, la disposizione di legge dai commi 182 a 190 ha agito sulla determinazione della base imponibile del reddito di lavoro dipendente seguendo tre linee di indirizzo principali:
Modificando e innovando l'art.51 del Tuir;
Re-inserendo regole che dispongono la tassazione sostitutiva dei premi di risultato;
Istituendo il "sistema" del C.D. "welfare sostitutivo".

2.1 Le modifiche e le innovazioni apportate all'Art.51 Tuir: il comma 190 della l.208/2015.

La fiscalità riguardante i servizi proponibili in un piano di welfare aziendale è disciplinata, in larga parte, nell'ambito dell'art.51 Tuir, in particolare nei commi che riguardano l'esclusione parziale o totale o diverse modalità di valorizzazione di talune fattispecie afferenti alla categoria del reddito di lavoro dipendente: commi 2, 3 e 4 Tuir. Si fa riferimento a fattispecie le cui modalità di tassazione "non ordinaria" sono già state analizzate nell'ambito del capitolo 3 e che riguardano: Le somministrazioni di vitto e le prestazioni sostitutive di mensa, la concessione di servizi di trasporto, l'erogazione di servizi di utilità sociale educazione istruzione e assistenza, la concessione di piani di azioni, la completa detassazione di beni ceduti e servizi prestati che non superino il valore complessivo di€258,23, la valorizzazione forfetizzata della concessione in uso promiscuo di autoveicoli aziendali, prestiti, fabbricati, servizi di trasporto ferroviario[277].
La nuova disciplina disposta nell'ambito della legge di stabilità 2016 si innesta su questo impianto normativo apportando modifiche e innovazioni che facilitano e rendono più conveniente l'utilizzo

[277] Cfr. art.51 Tuir, commi 2, 3 ultimo periodo e 4.

dei piani di welfare aziendale promuovendone anche la diffusione nell'ambito delle piccole e medie imprese. In particolare, riguardo al welfare aziendale, la disposizione di legge agisce con tre finalità principali:

1. Aggiornare e allargare il paniere dei servizi di welfare defiscalizzati che risaliva essenzialmente all'ultima riforma degli anni novanta;
2. Incentivare la diffusione del welfare aziendale nelle Pmi,;
3. Superare il limite che legava l'escludibilità dal reddito di lavoro dipendente dei servizi individuati dal combinato disposto dell'art.51 Tuir, II comma lett. F e dell'art.100 Tuir, I comma, alla mera volontà del datore di lavoro[278].

Per far fronte alle suddette finalità, il legislatore ha modificato le lettere F e F-bis del II comma dell'art.51 Tuir, inserito la lett. F-Ter nel medesimo comma, inserito un'ulteriore comma 3-Bis nell'art.51 Tuir disponendo una nuova modalità di erogazione dei servizi di welfare aziendale.

2.1.1. I SERVIZI CON FINALITÀ DI EDUCAZIONE, ISTRUZIONE, RICREAZIONE, ASSISTENZA SANITARIA O CULTO: LE INNOVAZIONI APPORTATE ALLA LETTERA F, II COMMA, ART.51 TUIR.

(l.208/2015, comma 190 lett. A n.1)

La lettera F del II comma dell'art.51 Tuir, così come novellata dal comma 190, lett. A n.1, dell'articolo unico della l.208/2015, dispone che non concorre alla formazione della base imponibile 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". In riferimento all'individuazione dei servizi esenti, bisogna dunque far riferimento a quelli individuati nell'ambito del I comma dell'art. 100 Tuir, il quale, in materia di determinazione del reddito d'impresa, dispone che "le spese relative ad opere o servizi utilizzabili dalla generalità di 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 prestazione di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi". Da una lettura coordinata delle due disposizioni risulta, dunque, che i servizi esenti dalla formazione della base imponibile del reddito di lavoro dipendente sono le opere e i servizi erogati alla generalità dei dipendenti, a categorie di

[278] Cfr. Mallone G., Il welfare aziendale nell'ambito della legge di stabilità 2016: le novità per imprese e lavoratori, in "Politiche sociali" "social policies" 2, 2016, Il Mulino, pp.359-362.

essi o ai loro familiari ex art.12 Tuir, riconosciuti sia per volontà del datore di lavoro, sia in base a vincoli determinati da contratti o accordi con le organizzazioni sindacali, aventi finalità educative, ricreative, di istruzione, di assistenza sociale, sanitaria o culto.

La radicale innovazione portata dalla legge di stabilità 2016 riguarda la possibilità di escludere dalla formazione della base imponibile del reddito di lavoro dipendente, i servizi aventi le suddette finalità, erogati dal datore di lavoro in forza di vincoli derivanti da contratti o accordi stipulati con le organizzazioni sindacali. La normativa e la prassi consolidata antecedenti all'entrata in vigore della l.208/2015, primo gennaio 2016, ponevano un forte limite alla "escludibilità" dalla base imponibile del reddito di lavoro dipendente dei servizi individuati nell'ambito del I comma art.100 Tuir, subordinandola esclusivamente alla mera volontà del datore di lavoro. In questo senso, si riconosceva l'agevolazione solo ai servizi erogati in assenza di obblighi contrattuali o di qualsiasi vincolo intercorrente tra il datore di lavoro e il lavoratore dipendente[279].

Ai sensi della novellata lettera F del II comma, art.51 Tuir, non concorrono alla formazione della base imponibile del reddito di lavoro dipendente le opere e i servizi aventi contemporaneamente determinati requisiti.

1. I servizi devono essere rivolti alla generalità dei dipendenti, a categorie di essi e/o ai familiari indicati nell'ambito dell'art.12 Tuir.
2. I servizi agevolabili ai sensi della norma in oggetto sono quelli con esclusiva finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria, culto. Le finalità individuate nell'ambito del I comma dell'art.100 Tuir, danno vita ad un'ampia gamma di servizi agevolabili. A mero titolo esemplificativo, si citano alcuni servizi agevolabili ai sensi della norma in analisi che potrebbero essere inseriti in un piano di welfare aziendale: iscrizione a circoli sportivi, ricreativi e culturali; acquisto da parte del datore di lavoro di biglietti per viaggi ad esclusivo fine culturale o ricreativo, per ingressi ad eventi sportivi o culturali; abbonamenti teatrali o a riviste di vario genere; utilizzo di case vacanze aziendali, di strutture sanitarie; servizi di disbrigo pratiche amministrative ecc.[280]. Si evidenzia che sono agevolabili i soli servizi erogati in natura dal datore di lavoro tramite la sua struttura organizzativa o attraverso convenzioni con terzi e non i rimborsi per spese anticipate dal lavoratore per la fruizione degli stessi servizi. Inoltre, nel caso in cui il datore di lavoro decida di erogare i suddetti servizi tramite la stipulazione di convenzioni con terzi, è importante che i lavoratori beneficiari restino del tutto estranei al rapporto che si istaura tra il datore di lavoro e il terzo soggetto erogatore.

[279] Da ultimo circ. AE 26/E del 2010, cit.

[280] Cfr. Bernardi Locatelli P., *Politiche retributive: il nuovo welfare aziendale*, in "Dir. & Prat.del lavoro" 26, 2016, pp.1589-1593.

3. In fine, perché i servizi siano agevolabili, è richiesto che essi siano erogati o per volontà del datore di lavoro, o in forza di vincoli derivanti da accordi o contratti con le organizzazioni sindacali.

È proprio su questo punto che agisce la legge di stabilità prevedendo due modalità attraverso le quali possono essere previsti ed erogati i servizi di c.d. "utilità sociale". Il primo, già previsto nella norma antecedente all'introduzione della legge di stabilità, prevede che tali servizi siano erogati per mera volontà del datore di lavoro tramite una decisione autonoma, un contratto individuale plurimo sottoscritto dai lavoratori senza l'intervento delle organizzazioni sindacali o un regolamento interno aziendale[281]. Considerando il fatto che il regolamento aziendale è l'atto (unilaterale) tramite cui il datore di lavoro esplica il suo potere organizzativo, da una prima lettura della norma potrebbe risultare superfluo il riferimento prima alla volontarietà del datore di lavoro e in seguito al regolamento aziendale, potendo considerarsi i due concetti assimilabili. È stato ritenuto che per non risultare una mera ripetizione, il riferimento al regolamento aziendale deve intendersi come un indicazione (esemplificativa) delle modalità in cui può esplicarsi la volontà del datore di lavoro, ben potendo i piani di welfare aziendale essere previsti e messi in atto senza alcun atto formale[282].

La seconda modalità prevista nella lett. F è la possibilità di condividere la formazione dei piani di welfare aziendale con le organizzazioni sindacali, sia a livello nazionale, territoriale o aziendale, e conseguentemente formalizzare i suddetti piani in un contratto collettivo o accordo da cui scaturisce il vincolo per il datore di lavoro al riconoscimento dei servizi di welfare. Si evidenzia che nel caso si opti per la previsione dei servizi di utilità sociale nell'ambito di contratti territoriali o accordi integrativi aziendali con le organizzazioni sindacali, ai sensi dell'art.14, D.LGS.151/2015, ai fini della fruizione delle agevolazioni fiscali e contributive, la contrattazione collettiva territoriale o aziendale deve essere depositata telematicamente presso la direzione territoriale del lavoro competente. Inoltre, bisogna rilevare che per contratti o accordi stipulati con le organizzazioni sindacali, devono intendersi quelli sottoscritti ai sensi dell'art.51, D.LGS.81/2015 richiamato nell'ambito del comma 187 della legge di stabilità 2016, il quale per contratti o accordi collettivi intende quelli stipulati con le organizzazioni sindacali più rappresentative sul territorio e, nel caso di accordi aziendali, quelli stipulati con le loro rappresentanze sindacali aziendali o dalla rappresentanza sindacale unitaria.

Le due modalità di previsione dei servizi di utilità sociale previste nell'ambito della l.208/2015, contrattazione/accordi collettivi o volontarietà del datore di lavoro, pur determinando gli stessi

[281] Bernardi Locatelli P., Politiche retributive: il nuovo welfare aziendale, cit.

[282] Cfr. Valsiglio C., *Costo e Budjet del personale*, Il sole 24 Ore, 2016, cap.4, in banca dati "Plus Plus lavoro Il Sole 24 ore"

effetti ai fini della determinazione della base imponibile del reddito di lavoro dipendente (detassazione integrale), , comportano l'emersione di due regimi fiscali applicabili ai fini della tassazione del reddito d'impresa.

1. Le spese sostenute per l'erogazione dei I servizi di utilità sociale concessi per mera volontà del datore di lavoro sono deducibili, ai sensi del I comma dell'art.100 Tuir, nel limite del 5 per mille dell'ammontare della spesa per prestazioni di lavoro;
2. Le spese per l'erogazione dei servizi di utilità sociale, ex art.100 Tuir I comma, erogati in base a vincoli derivanti da contratti o accordi con le organizzazioni sindacali, determinano invece, la deducibilità totale dei costi dal reddito d'impresa ai sensi dell'art.95 Tuir.

In tale contesto, la contrattazione collettiva, anche se non obbligatoria, diventa estremamente conveniente ai fini della determinazione del reddito d'impresa assumendo un ruolo centrale nell'erogazione dei servizi di welfare aziendale. Anche ai fini della determinazione del reddito d'impresa, nasce un dubbio rispetto al richiamato riferimento (superfluo) alla volontarietà del datore di lavoro e conseguentemente al regolamento aziendale. La circolare dell'agenzia delle entrate n.28/E del 2016, infatti, in materia di regolamento aziendale, subordina la deducibilità integrale delle spese relative ai servizi di utilità sociale "all'adempimento di un vincolo negoziale". Data la natura unilaterale dell'atto in oggetto, i concetti di regolamento interno aziendale e di adempimento di un vincolo negoziale risultano inconciliabili. Al fine di dirimere tale dubbio interpretativo e di fornire una chiave di lettura dell'interpretazione data dall'amministrazione finanziaria, è stato ritenuto che, ai fini della totale deducibilità degli oneri di "utilità sociale" la predisposizione di un regolamento aziendale potrebbe essere "astrattamente" prevista, come obbligo, nell'ambito della contrattazione collettiva. A ben vedere, tale lettura interpretativa della suddetta circolare si adatta perfettamente con i due regimi fiscali applicabili al reddito d'impresa determinati, di riflesso, dalla legge di stabilità per il 2016, la quale subordina la deducibilità totale degli oneri di "utilità sociale" all'assenza di volontà datorile e, dunque, all'erogazione dei servizi in forza di obblighi derivanti dalla contrattazione collettiva di qualsiasi livello[283].

[283] Scacco C. A., Welfare aziendale, regolamento interno non è sufficiente per l'integrale deducibilità senza l'accordo collettivo, in "Quotidiano del lavoro", 06/01/2017, in banca dati "24", Il sole 24 Ore.

Approfondimento 1.1: Il contesto normativo antecedente alla L.208/2015 e i suoi effetti sulla realtà operativa.

Per una migliore comprensione della portata notevolmente innovativa delle disposizioni contenute nel comma 190 lett. A n.1, dell'articolo unico l.208/2015, risulta opportuno fare un breve richiamo alle norme da applicare fino alla data di entrata in vigore della sopra citata legge, primo gennaio 2016, e alle norme che regolano la deducibilità delle spese sostenute per il lavoro dipendente ai fini della determinazione del reddito d'impresa.

Ai sensi dell'art.95 Tuir sono totalmente deducibili dal reddito di impresa:

1. le spese relative ai lavoratori dipendenti sostenute dal datore di lavoro in esecuzione di un obbligo contrattuale, sia esso collettivo o individuale;
2. le corresponsioni effettuate nei confronti dei lavoratori a titolo di liberalità;
3. sono espressamente escluse le fattispecie previste nell'ambito dell'art.100 Tuir.

A tal proposito, il I comma dell'art.100 Tuir, dispone la deducibilità nel limite massimo del 5 per mille "dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi", delle spese relative ad opere e servizi utilizzabili dalla generalità di dipendenti o da categorie di essi sostenute dal datore di lavoro volontariamente per specifiche finalità di: educazione, ricreazione, istruzione, assistenza sociale e sanitaria, culto.

In riferimento alla determinazione del reddito di lavoro dipendente, la "vecchia" lett. F del II comma dell'art.51 Tuir, disponeva la non concorrenza al reddito di lavoro dipendente dell'utilizzazione dei servizi di cui al I comma dell'art.100 Tuir, dunque forniti volontariamente dal datore di lavoro.

In questo contesto normativo, prima dell'intervento della legge di stabilità, il regime fiscale applicabile al datore di lavoro e quello proprio del lavoratore dipendente risultavano strettamente correlati: in linea generale, ad una integrale tassazione in capo al lavoratore dipendente, corrispondeva la deducibilità totale ai fini della determinazione del reddito d'impresa; viceversa la non imponibilità in capo al dipendente, era bilanciata da una limitata deducibilità dei costi in capo al datore di lavoro. Questo impianto simmetrico, teoricamente giustificato, aveva comportato in concreto una disparità di comportamento tra le grandi imprese e quelle medio-piccole e decretato l'esclusione delle organizzazioni sindacali dalla contrattazione riguardante i servizi di welfare aziendale[284]. Il limite di deducibilità del 5 per mille dell'ammontare della spesa per prestazioni di lavoro degli oneri di utilità sociale, non rappresentava un problema per le grandi imprese con un grande numero di lavoratori poiché il limite indicato rappresentava, in generale, un importo elevato, superiore alle effettive spese sostenute dalle organizzazioni per l'erogazione

[284] Cfr. Delli Falconi F., La nuova disciplina del "welfare" aziendale introdotta dalla legge di stabilità, 2016, in "Corr. Trib." 19, 2016, pp.1466-1473.

dei servizi di utilità sociale individuati nell'ambito del I comma dell'art.100 Tuir. Tali società, dunque, avevano la possibilità di procedere alla deduzione totale degli oneri di utilità sociale senza la necessità di coinvolgere le organizzazioni sindacali o comunque di dover far ricorso all'istituto della contrattazione collettiva per regolare la materia.

Dal canto loro, le medie e piccole organizzazioni che avevano in forza un numero ridotto di dipendenti, si ritrovavano a superare frequentemente il limite del 5 per mille posto dalla norma e, non potendo coinvolgere le organizzazioni sindacali per poter fruire della deducibilità integrale, pena la completa tassazione in capo al lavoratore, causa di un minore appeal dei servizi in parola per questi ultimi, si vedevano costrette a ridurre o eliminare l'erogazione dei servizi di utilità sociale[285] dai piani di welfare aziendale.

Le disposizioni contenute nella legge di stabilità 2016, hanno, tra gli altri, il fine di abbattere i limiti posti dalla normativa e mutare il contesto operativo. La possibilità di poter formalizzare l'offerta di servizi di utilità sociale in un contratto o accordo condiviso con le organizzazioni sindacali, può rappresentare un incentivo all'attivazione o all'ampliamento di piani di welfare aziendale più organici ed evoluti in quelle organizzazioni che, precedentemente, non riuscivano a dedurre totalmente i costi ad essi relativi. Con le disposizioni contenute nella legge di stabilità, che danno nuovo slancio e valore alla contrattazione collettiva, assegnandole un ruolo centrale per la fruizione del "favor" fiscale per tutte le imprese, anche le organizzazioni piccole e medie possono fruire della deducibilità totale dei costi relativi all'offerta di opere e servizi di utilità sociale. Questo non vuol dire che la norma risolve tutti i problemi relativi all'avvio dei piani di welfare aziendale nelle medie, piccole e micro imprese, spesso legati a una scarsa cultura organizzativa e da una bassa quantità di risorse finanziarie che vengono investite in "tangible resources"; essa offre maggiori possibilità attraverso l'utilizzo della leva fiscale e da un maggior impulso alle piccole e medie organizzazioni, le quali, aiutate da politiche retributive e di gestione delle risorse umane sviluppate, hanno un maggiore incentivo ad offrire ai propri dipendenti servizi di utilità sociale.

2.1.2. I SERVIZI PER L'EDUCAZIONE E L'ISTRUZIONE DEI FAMILIARI EX ART.12 TUIR: LE MODIFICHE ALLA LETT.F-BIS, II COMMA, ART.51 TUIR.

(comma 190 lett. A n.2, l.208/2015).

Le modifiche innovatrici apportate alla lett. F-bis del II comma dell'art.51 Tuir dalla legge di stabilità 2016, riguardano essenzialmente l'aggiornamento del paniere di servizi erogabili Ai

[285] Cfr. Delli Falconi F., La nuova disciplina del "welfare" aziendale introdotta dalla legge di stabilità 2016, cit.

lavoratori e il superamento di alcune rigidità poste dalla precedente norma, le quali avevano portato a dubbi interpretativi e difficoltà di applicazione da parte degli operatori del settore.

In particolare, la novellata lett. F-bis dispone che non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente le somme, le prestazioni e i servizi "erogati dal datore di lavoro" alla generalità dei dipendenti o a categorie di essi, per la fruizione da parte dei familiari ex art.12 Tuir di servizi con finalità di "educazione e istruzione anche in età prescolare compresi i servizi integrativi e di mensa, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari".

La prima novità apportata dall'articolo unico, comma 190, lett. A, n.2, l.208/2015, riguarda l'inclusione nelle agevolazioni disciplinate dalla lett. F-bis, II comma art.51 Tuir, delle somme prestazioni e servizi erogati dal datore di lavoro al lavoratore per l'educazione e istruzione anche in età prescolare dei familiari ex art.12 Tuir. L'inserimento di tale locuzione innovativa consente di superare una distorsione creata dalla precedente norma che consentiva l'agevolazione solo delle somme, prestazioni e servizi erogati per la frequenza di asili nido. Una rigida interpretazione letterale della norma, confermata in seguito anche da una sentenza della Corte Costituzionale (n.344/2008), aveva escluso dalle agevolazioni le somme e i servizi relativi alla frequenza delle scuole materne. Prima dell'emanazione della legge di stabilità, la distorsione in parola era creata dal fatto che la norma permetteva di escludere dalla base imponibile del reddito di lavoro dipendente sia servizi legati alla frequenza di asili nido, sia le borse di studio erogate in favore dei familiari ex art.12 Tuir. Considerando le borse di studio come l'insieme dei sussidi, anche in forma di rimborsi spese, erogati con il fine di sostenere uno studente nello svolgimento di un'attività di studio o di un percorso scolastico o universitario, risultavano paradossalmente agevolati fiscalmente i servizi di educazione e istruzione dei familiari dei dipendenti da 0 a 3 anni e da 6 fino alla fine del percorso di studi[286]. La riscrittura della norma ha dunque consentito la non imponibilità di tutti i servizi legati alla frequenza di scuole di ogni ordine e grado.

Con un'opera di "svecchiamento" terminologico, la legge di stabilità 2016 ha inoltre consentito l'agevolabilità delle somme prestazioni o servizi legati alla frequenza di ludoteche, centri estivi e invernali, sostituendo tali servizi "attuali" alle ormai desuete e inesistenti "colonie climatiche".

In un'ottica di ampliamento del paniere dei servizi offerti, il legislatore fiscale ha consentito l'escludibilità dal reddito di lavoro dipendente dei servizi integrativi e connessi alle attività di educazione e istruzione scolare o prescolare e dei servizi di mensa.

[286] Delli Falconi F., La nuova disciplina del welfare aziendale introdotta dalla legge di stabilità 2016, cit.

In fine, In riferimento ai servizi che possono fruire delle agevolazioni in parola, si rileva che è stato mantenuto invariato dalla norma il riferimento alle borse di studio in favore dei familiari ex art.12 Tuir. In merito alla definizione di borsa di studio, generalmente, si fa riferimento alle erogazioni disciplinate nell'ambito di bandi di concorso, i quali prevedono la formazione di una graduatoria e una molteplicità di procedimenti volti a regolare la selezione e l'assegnazione delle somme ai beneficiari. Pertanto, anche in virtù di quanto indicato dalla prima sezione della Corte di Cassazione, n.5736 del 1988, , le somme erogate a tutti i figli dei dipendenti a prescindere da particolari criteri di selezione e assegnazione, non potrebbero considerarsi vere e proprie borse di studio[287]. Tuttavia, si deve rilevare che sono considerati equiparabili alle "borse di studio" propriamente dette, dunque assoggettabili all'agevolazione di cui alla lett. F-bis, II comma, art.51 Tuir, per orientamento ministeriale: le somme, gli assegni e i premi, corrisposti per fini di studio o addestramento professionale e comunque i sussidi che hanno il fine di sostenere gli studenti in un percorso di studi o di un'attività di formazione[288].

Alla luce delle considerazioni fin ora effettuate possono ricomprendersi nel paniere dei servizi agevolabili, ad esempio: l'acquisto di libri, servizi di orientamento a fini di studio o professionali, vacanze-studio o summer camp, servizi ricreativi invernali ed estivi, asili nido e babysitting, viaggi di istruzione scolastici, mense scolastiche, borse di studio e assegni di sostegno alla carriera scolastica ecc..

Si evidenzia che a differenza dei servizi agevolabili ai sensi della Lett. F, II comma, art.51 Tuir, oltre ai "servizi" erogati dal datore di lavoro, sono escluse dalla base imponibile del reddito di lavoro dipendente anche le somme erogate da quest'ultimo a titolo di rimborso spese.

Si rileva che l'agevolazione risulta applicabile solo laddove il datore di lavoro acquisisca e conservi la documentazione idonea a provare l'utilizzo delle somme per le finalità individuate dalla disposizione di legge. Un ulteriore condizione posta dalla norma per la fruizione dell'agevolazione richiede che i servizi siano offerti alla generalità dei dipendenti o a determinate categorie di essi. Come accennato nel capitolo precedente, non rileva che i servizi, potenzialmente offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di essi, non possano essere in concreto fruiti da tutti i destinatari (dipendente senza figli).

Si rileva che la norma non pone nessun limite al titolo di concessione dei servizi, essi possono dunque essere riconosciuti sia per mera volontà del datore di lavoro, sia nell'ambito della contrattazione collettiva di qualsiasi livello; non rilevando questa condizione né ai fini della

---

[287] Valsiglio C., *Costo e Budget del personale*, cit. (capitolo 4); Cfr. Cass, Sez 1, n.5736 del 1988, in banca dati "DeJure", Giuffré.

[288] Cfr. Circ. A. E. 238/E del 2000, cit.

determinazione della base imponibile del reddito di lavoro dipendente, né ai fini di quello d'impresa.

Prospetto di confronto.

Ai fini di una migliore comprensione delle modifiche apportate dalla legge di stabilità 2016 alle lettere F ed F-bis del II comma, art.51 Tuir, nella tabella seguente si riportano i testi delle disposizioni antecedenti all'emanazione della L.208/2015 e i testi attuali.

Tabella 4.1. prospetto di confronto. (segue)

Non concorrono alla formazione della base imponibile del reddito di lavoro dipendente ……..	Non concorrono alla formazione della base imponibile del reddito di lavoro dipendente ….
In vigore fino al 2015	In vigore dal 2016
f) "L'utilizzazione delle opere e dei servizi di cui al comma 1 dell'art.100 da parte dei dipendenti e dei soggetti indicati nell'art.12".	"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'art.12 per le finalità di cui al comma 1 dell'art.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 frequenza degli asili nido e di colonie climatiche da parte dei familiari indicati nell'art.12, nonché per borse di studio a favore dei medesimi familiari".	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'art.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"

Come si può notare dal confronto delle norme precedenti ed attuali, sulla lettera F sono state apportate modifiche atte ad innovare la disciplina riguardante il titolo di concessione dei servizi individuati dalla norma, aggiungendo alla possibilità di riconoscere i suddetti servizi per mera volontà del datore di lavoro, la facoltà di prevedere l'erogazione degli stessi nell'ambito della contrattazione collettiva di qualsiasi livello. La lettera F-Bis, la quale già prevedeva che le somme, le prestazioni e i servizi per l'istruzione e l'educazione dei familiari dei lavoratori potessero essere erogati sia per volontà del datore di lavoro sia

tramite contratti o accordi, ha subito modifiche rivolte a una migliore definizione dei servizi agevolabili e ad un allargamento del paniere degli stessi.

2.1.3. I SERVIZI PER LA CURA E L'ASSISTENZA A FAVORE DI FAMILIARI ANZIANI O NON AUTOSUFFICIENTI: LA NUOVA LETTERA F-TER, II COMMA, ART.51 TUIR.

(comma 190, lett. A, n.3, l.208/2015).

L'ultima modifica al II comma dell'art.51 Tuir è rappresentata dall'inserimento di una nuova lettera F-Ter, la quale sancisce la non imponibilità ai fini del reddito di lavoro dipendente delle somme e delle prestazioni erogate, a qualsiasi titolo, dal datore di lavoro alla generalità o a categorie di lavoratori per la cura e l'assistenza dei familiari ex art.12 Tuir, anziani o non autosufficienti. In primo luogo, dato che la norma non fornisce alcuna definizione riguardo le condizioni di soggetto "anziano" e "non autosufficiente" è opportuno individuare i familiari per i quali è riconosciuta la non imponibilità in capo al lavoratore dipendente dei servizi di cura e assistenza richiamati dalla stessa norma. A tal proposito, bisogna far riferimento alle definizioni fornite dall'agenzia delle entrate a chiarimento proprio delle disposizioni contenute nella l.208/2015: circ. A. E. 28/E del 2016. In base a tale documento interpretativo Può essere definito soggetto non autosufficiente chi è impossibilitato a compiere gli atti della vita quotidiana, come, , ad esempio: deambulare, indossare indumenti in modo autonomo, provvedere all'igiene personale, espletare le funzioni fisiologiche[289]. Possono, inoltre, essere considerati non autosufficienti i soggetti che necessitano di sorveglianza continua. Si evidenzia che lo stato di non autosufficienza può sussistere a causa del verificarsi di una sola o di molteplici delle condizioni sopra menzionate a titolo esemplificativo e deve risultare da certificazione medica. Data la definizione di non autosufficienza si può facilmente dedurre che la norma non riguarda le somme e le prestazioni erogate per la fruizione di servizi di assistenza e cura dei bambini, a meno che non siano affetti da patologie che ne causino la non autosufficienza.

Può essere definito soggetto anziano la persona che abbia superato i 75 anni di età. Tale limite è stato individuato in base al limite di età per il quale il quarto comma dell'art.13 Tuir, riconosce una maggiore detrazione d'imposta.

Individuati i soggetti per i quali i lavoratori dipendenti possono fruire della non imponibilità delle somme o prestazioni erogate dal datore di lavoro volte alla loro cura ed assistenza, si possono fare

[289] Cfr. Circ. A. E., 2/E del 2005:
http://www.finanzaefisco.it/agenziaentrate/cir_ris_2005/cir2-05.htm

alcune considerazioni sulla nuova disposizione introdotta nel sistema di tassazione dei redditi di lavoro dipendente dal comma 190, lettera A, n.3, l.208/2015.

In primo luogo, si rileva che, al pari delle disposizioni contenute nelle lettere F ed F-bis, II comma, art.51 Tuir, i servizi previsti nella nuova lettera F-ter devono essere rivolti alla generalità o a categorie di dipendenti a prescindere dal fatto che essi ne possano concretamente fruire. Un ulteriore elemento di affinità con le due norme sopra analizzate è rappresentato dal titolo di concessione dei servizi per la cura e l'assistenza di familiari anziani o non autosufficienti, i quali possono essere riconosciuti per volontà del lavoratore o tramite la contrattazione collettiva, senza che questa scelta abbia conseguenze differenziate sulla determinazione del reddito di lavoro dipendente e sulla determinazione di quello d'impresa. La nuova disposizione, inoltre, condivide con la lettera F-bis la possibilità di rimborso delle somme, già spese dal lavoratore, per la fruizione dei servizi individuati dalla norma. Parimenti a quanto già evidenziato in riferimento alla lettera F-bis, ai fini della fruizione dell'agevolazione il datore di lavoro deve acquisire e conservare la documentazione che comprova il sostenimento delle spese per le finalità individuate dalla norma. Sotto il profilo oggettivo, la nuova disposizione sancisce la non imponibilità di "somme e prestazioni"; escludendo, apparentemente dall'agevolazione eventuali servizi messi a disposizione dall'azienda. Su tale criticità si è pronunciata l'agenzia delle entrate nell'ambito della circolare 28/E del 2016, la quale ha chiarito che i servizi di assistenza a familiari anziani o non autosufficienti, erogati direttamente dal datore di lavoro servendosi della propria struttura organizzativa o tramite convenzioni con terzi, hanno la possibilità di non essere assoggettati a tassazione ai sensi del combinato disposto dell'art.51 Tuir, II comma, lett. F e del primo comma dell'art.100 Tuir. A tal proposito, Risulta opportuno segnalare che l'assoggettamento dei servizi di cura e assistenza di persone anziane e non autosufficienti erogati direttamente dal datore di lavoro alla disciplina della lett. F, II comma, art.51 Tuir, potrebbe comportare che l'erogazione diretta dei suddetti servizi "non dovrebbe scontare le limitazioni appena descritte posto che le stesse sarebbero applicabili solo ove l'erogazione rientri nel campo di applicazione della lett. f-*ter"*[290]. In base a tale interpretazione, dunque, la disciplina particolareggiata rivolta all'assistenza e alla cura di persone anziane o non autosufficienti riguarda solo le somme e le prestazioni; i servizi erogati direttamente, invece, rientrano nella generalità dei servizi di utilità sociale disciplinati nell'ambito della let. F, II comma, art.51 Tuir e sono dunque soggetti alle considerazioni effettuate in riferimento ad essa. Si ritiene che l'inserimento della lett. F-ter rappresenti un elemento innovativo del sistema di tassazione del reddito di lavoro dipendente proprio perché consente la

[290] Marianetti G., Il punto su welfare aziendale e flexible benefits tra produttività e volontarietà, in "Il Fisco" 30, 2016, pp.1-2928.

non imponibilità di somme e prestazioni rivolte alla cura di una fascia debole delle famiglie dei lavoratori dipendenti, il quale non sarebbe stato invece possibile se si fosse equiparata completamente la disciplina riguardante la cura di "familiari anziani o non autosufficienti" nell'ambito della let. F disciplinante una vasta generalità di soli servizi.

Ora, dunque, con la nuova disposizione contenuta nella lettera f-ter il quadro riguardante la tipologia di servizi in analisi diventa organico e completo, essendo riconosciuta la non imponibilità sia dei servizi erogati direttamente dal datore di lavoro, sia le somme e le prestazioni rimborsate, per la cura e l'assistenza di persone anziane o non autosufficienti. Da un'analisi delle condizioni poste dalla norma possono essere considerati non imponibili, ad esempio le spese sostenute per: prestazioni sanitarie e visite mediche specialistiche, ricovero presso case di cura, servizi di badanti o infermieri, spesa a domicilio, disbrigo pratiche amministrative[291].

Approfondimento 4.3.

I requisiti trasversali alle lettere F, F-Bis ed F-Ter, II comma, Art.51 Tuir.

Dall'analisi delle tre norme sin ora condotta, riguardante la disciplina agevolativa di taluni servizi che possono essere inseriti da parte delle organizzazioni in un piano di welfare aziendale, si può notare come le tre disposizioni di legge facciano sistematicamente riferimento ad alcuni elementi comuni, che, in alcuni casi si ergono a vere e proprie condizioni per l'agevolabilità dei servizi richiamati dalle suddette norme. In particolare, si fa riferimento:

1. Alla condizione che richiede che i servizi di volta in volta richiamati dalle tre disposizioni di legge siano riconosciuti alla generalità o a categorie di dipendenti;
2. Al riferimento fatto dalle norme ai familiari ex art.12 Tuir ai quali possono o devono essere rivolti i servizi disciplinati.

In riferimento alla definizione dei concetti di generalità di dipendenti e categorie di essi, si rileva che un'analisi approfondita è già stata condotta nel paragrafo 3.1 del capitolo precedente; in questa sede vale solo la pena ricordare che l'agenzia delle entrate, nell'ambito di diversi documenti interpretativi ha chiarito che:

1. Le categorie omogenee di dipendenti non sono solo quelle individuate nell'ambito della normativa civilistica, dirigenti, quadri, impiegati ed operai (art.2095 C.C.), ben potendosi configurare in una categoria omogenea lavoratori in possesso di caratteristiche comuni che ne permettono la classificazione (dipendenti con figli, appartenenti ad uno stesso turno di lavoro, ad uno stesso livello contrattuale, ecc.);

[291] Cfr. Bernardi Locatelli P., Politiche retributive: il nuovo welfare aziendale, cit.

2. Per generalità di dipendenti non deve intendersi la totalità dei lavoratori in forza presso un'organizzazione ad una data determinata, potendosi considerare una misura più dinamica quale la maggioranza di essi.

Un maggiore approfondimento merita, invece, l'identificazione dei familiari ex art.12 Tuir, a cui fanno riferimento le tre norme finora analizzate. Si rileva che le tre disposizioni di legge fanno riferimento ai familiari indicati ex art.12 Tuir, dunque, si ritiene che non è necessario che i suddetti familiari risultino a carico fiscale del dipendente, conviventi con esso o percettori di assegni familiari[292]. I familiari a cui si fa riferimento sono:

Coniuge non legalmente separato;

Figli e, in loro mancanza i discendenti prossimi;

Genitori e, in loro mancanza gli ascendenti prossimi;

Generi, nuore, suoceri;

Fratelli e sorelle germani o unilaterali con precedenza dei germani sugli unilaterali[293].

2.1.4. Servizi di welfare aziendale erogati tramite l'utilizzo di documenti di legittimazione: il nuovo comma 3-bis, art.51 Tuir.

(comma 190, lett. B, L.208/2015)

L'ultima innovazione apportata all'art.51 Tuir riguarda l'inserimento di una norma che concede la possibilità di ottenere lo snellimento e la semplificazione delle procedure di erogazione di flexible benefits che possono essere inseriti nell'ambito di un piano di welfare aziendale, contenuta nel nuovo comma 3-Bis. Si tratta di una norma più tosto tecnica e procedurale che permette ai datori di lavoro di erogare le prestazioni, i beni e i servizi di cui al II e al III comma dell'art.51 Tuir, tramite "documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale". Tale disposizione semplifica e agevola l'erogazione di flexible benefit soprattutto nelle piccole e medie organizzazioni non dotate di una struttura organizzativa che permetta l'erogazione dei servizi e dei beni richiamati nei commi 2 e 3 dell'art.51 Tuir. Essi, infatti, "agevolano l'utilizzo di strutture di soggetti terzi per erogare le prestazioni e i servizi rappresentati"[294], sempre a condizione che i lavoratori destinatari siano del tutto estranei al contratto stipulato tra il datore di lavoro e la struttura terza. I requisiti identificativi dei voucher disciplinati nel nuovo comma 3Bis dell'art.51 Tuir, sono individuati nell'ambito del decreto ministeriale del 25/03/2016, il quale, emanato dal ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il ministro dell'economia e delle finanze in attuazione del comma 188 della l.208/2015. Il decreto in parola a fini anti elusivi pone limitazioni formali definendo in modo piuttosto preciso le caratteristiche dei "documenti di legittimazione" c.d. "voucher":

---

[292] Cfr. Cfr. circ. A. E. 28/E del 2016 cit.
[293] Cfr. art.12 Tuir e art.433 CC, a cui lo stesso art.12 Tuir fa espresso rinvio.
[294] Circ. A. E. 28/E del 2016 cit.

- I voucher, in quanto nominativi, non possono essere utilizzati da persona diversa da quella a cui sono destinati;
- Non sono convertibili in denaro o cedibili a terzi;
- Ogni voucher può dare diritto all'erogazione di un solo bene, prestazione o servizio, deve essere utilizzato per il suo intero valore nominale e non deve richiedere integrazione da parte dei lavoratori.

In deroga al principio che sancisce l'incumulabilità di diversi beni e servizi in un unico voucher, il II comma dell'art.6 del suddetto decreto interministeriale dispone che i beni e i servizi disciplinati nell'ambito del III comma, ultimo periodo, art.51 Tuir, possono cumulativamente essere indicati in un unico "voucher" purché il valore complessivo degli stessi non superi €258,23. Si ricorda che sono ricondotte a tale fattispecie, le erogazioni in natura, effettuate sotto forma di beni o servizi o tramite buoni rappresentativi degli stessi, che, ai sensi dell'ultimo periodo del III comma, art.51 Tuir, non risultano imponibili se non superano il limite d'importo di €258,23[295].

In fine, si evidenzia che in deroga al principio sancito nel I comma dell'art.6 del decreto interministeriale 25/03/2016, il III comma fa salva la disciplina relativa ai buoni pasto cartacei o elettronici la quale continua ad essere soggetta alla previgente disciplina, D.P.R.207/2010 (si veda il capitolo precedente). Ad ulteriore chiarimento della normativa riguardante l'erogazione di prestazioni, opere o servizi tramite l'utilizzo di voucher, l'agenzia delle entrate, con un'interpretazione in linea con le norme finora analizzate, precisa che qualora "la sostituzione con voucher riguardi beni e servizi di cui al comma 2 dell'art.51 del Tuir, l'erogazione, al pari del buono pasto, dovrà essere rivolta alla generalità dei dipendenti" o a categorie omogenee di essi.

2.2 LA TASSAZIONE SOSTITUTIVA DEI PREMI DI RISULTATO.

Con la legge di stabilità per il 2016, nell'ambito del comma 182 dell'unico articolo che la costituisce, il legislatore tributario ha introdotto, o meglio re-introdotto a titolo definitivo, la tassazione sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali dei premi di risultato. Ancora una volta la norma si pone a sostegno del potere d'acquisto dei lavoratori aventi determinati requisiti consentendo la "fuoriuscita" parziale o totale della retribuzione legata ai risultati aziendali, dal reddito imponibile soggetto alla tassazione ordinaria e progressiva dell'Irpef e delle relative addizionali locali. L'esordio di misure atte ad agevolare la tassazione della retribuzione di produttività risale al 2008, anno in cui fu istituita in via sperimentale con il D.L.93/2008 convertito in legge con modifiche dall'art.1, L.126/2008. Le

[295] Cfr. Art.51 Tuir, III comma ultimo periodo; Cfr. Circ. A. E. 59/E del 2008: http://www.agenziaentrate.gov.it/wps/file/nsilib/nsi/documentazione/provvedimenti+circolari+e+risoluzioni/circolari/archivio+circolari/circolari+2008/ottobre+2008/circolare+59+del+22+10+2008/circ+59e+del+22+10+2008.pdf

misure in parola erano però di tipo temporaneo e di volta in volta venivano prorogate o nuovamente introdotte con caratteristiche diverse in base alle risorse finanziarie disponibili. Questo meccanismo fatto di proroghe e nuove introduzioni che vedeva spesso la variazione dei requisiti per accedere all'agevolazione[296], è rimasto in vigore senza interruzioni fino al 2014, per poi essere sospeso a causa della mancanza di risorse finanziarie per l'anno 2015. In questo contesto, la legge di stabilità 2016, dai commi 182 a 189, contiene un pool di misure volte a ridisegnare e a strutturalizzare la tassazione sostitutiva dei premi di risultato istituendo anche la possibilità per il lavoratore di optare per la conversione di tali premi in piani di flexible benefits che consentono un trattamento fiscale ancora più favorevole di quello riservato ai premi di produttività erogati in forma monetaria (infra par.3).

Come accennato, La prima novità rilevante riguarda la definitività della misura, la quale per la prima volta non è sottoposta a limiti temporali di validità e non ha dunque bisogno di essere prorogata o ridisegnata periodicamente; questo ha segnato il passaggio delle misure in oggetto da uno "stato" sperimentale a uno "stato" strutturale, dopo aver conosciuto un anno di "congelamento" dovuto alla mancanza di norme che le prorogassero o re-istituissero ex novo rispetto alla normativa in materia per l'anno 2014. La seconda novità è rappresentata da un orientamento più spiccato delle agevolazioni alle somme di retribuzione variabili legate al raggiungimento effettivo di risultati relativi a ben determinati obbiettivi-indice delineati nell'ambito della norma, la quale rimanda ad una maggiore specificazione di essi ad un decreto attuativo, il quale, a sua volta, coinvolge la contrattazione collettiva territoriale o aziendale tra datori di lavoro (o loro rappresentanti) e le organizzazioni sindacali , per la definizione minuziosa di indicatori che consentano la misurazione e la verificabilità dell'effettivo raggiungimento degli obbiettivi individuati. Dunque, a differenza della normativa previgente, la quale disciplinava la detassazione dei c.d. "premi di produttività", le nuove disposizioni fanno riferimento ai c.d. "premi di risultato" legati all'effettivo raggiungimento di obbiettivi che possono essere "tra i più diversificati" ma che devono essere concretamente misurabili e verificabili[297]. Inoltre, si sottolinea che è proprio la natura result oriented delle nuove disposizioni, la quale permette di effettuare una differenziazione tra "retribuzione o premi di produttività" e c.d. "premi di risultato", che crea un ulteriore elemento di distacco rispetto alle norme precedenti riguardanti appunto la tassazione sostitutiva della retribuzione di produttività (periodo 2008-2014): esso è rappresentato dall'espressa esclusione delle maggiorazioni di retribuzione corrisposte a titolo di lavoro

[296] L'unico elemento rimasto sempre costante nelle proroghe e nei rinnovi delle norme era l'aliquota sostitutiva del 10% che del resto è stata mantenuta anche dalle nuove disposizioni.

[297] Cfr. Circ. A. E. 28/E del 2016, cit.; Cfr. Gheido M.R., Casotti A, *Premi di risultato opzionabili come voucher*, in "Prat. Fisc. E Prof." 30, 2016, pp.45-49.

straordinario o supplementare dal novero delle fattispecie agevolabili[298]. Ne risulta uno strumento molto più selettivo che permette di agevolare solo le somme "variabili" collegate all'effettivo raggiungimento degli obbiettivi indicati dalla norma; proprio in onore di questa selettività, la misurazione degli incrementi conseguiti in una delle aree individuate dalla disposizione di legge non può essere oggetto di una valutazione generica del datore di lavoro[299], ma deve essere definita minuziosamente nell'ambito di un documento condiviso tra l'organizzazione e i lavoratori dipendenti. A tal proposito, la normativa individua nei contratti collettivi territoriali o aziendali stipulati tra il datore di lavoro e le organizzazioni sindacali lo strumento più idoneo, in quanto più vicino alla realtà operativa, con il quale definire gli indicatori tramite i quali monitorare e verificare gli effettivi incrementi nelle aree individuate dalla legge. L'impianto normativo relativo alla tassazione sostitutiva dei premi di risultato ruota tutto intorno al comma 182, il quale istituisce l'agevolazione specificandone condizioni costitutive e procedure di attuazione. Si tratta di un impianto normativo interdisciplinare che necessita di approfondimenti legati, oltre all'ambito tributario-lavoristico, anche ad alcuni profili tipici del diritto sindacale. Come accennato, la norma rimanda all'emanazione di un decreto che disciplini l'attuazione delle disposizioni contenute dai commi 182 a 190 (comma 188); tale Decreto interministeriale, firmato dal ministro del lavoro e delle politiche sociali e dal ministro dell'economia e delle finanze, è stato emanato il 25/03/2016 (di seguito decreto interministeriale) e ha l'obbiettivo di disciplinare:

A) I criteri di misurazione degli obbiettivi a cui la norma lega la detassazione dei premi di risultato;
B) Gli strumenti attraverso cui i datori di lavoro possono mettere in atto il coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione, alla quale, come si vedrà la norma lega una maggiore defiscalizzazione;
C) Ulteriori modalità attuative delle disposizioni citate.

L'analisi dell'agevolazione in oggetto, deve dunque essere condotta tenendo conto, oltre che delle linee generali contenute nella norma, di linee attuative e procedurali contenute nel decreto interministeriale all'uopo emanato e ad alcune norme riferite alla contrattazione di secondo livello, la quale rappresenta una condizione *sine qua non* per l'applicabilità dell'agevolazione.

[298] Cfr. Dalbon E. M., Detassazione premi di risultato 2016, in "pratica Lavoro" 19, 08/10/2016, pp.29-34.
[299] CRUI, *Welfare aziendale e premi di risultato*, agevolazioni e "distinzioni", in "Edicola Lavoro", 11/16, pp.17-39, in banca dati 24, Il sole 24 ore.

2.2.1 I Profili oggettivi DELL'AGEVOLAZIONE E LA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO.

Il comma182 della L.208/2015 istituisce la tassazione sostitutiva dell'Irpef e delle sue addizionali locali con aliquota del 10%, delle somme erogate ai lavoratori a titolo di "premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili". Individuata la natura delle somme agevolabili, la norma lega all'applicabilità della tassazione sostitutiva del 10%, il rispetto di due condizioni oggettive fondamentali. In primo luogo, il comma 187 della legge di stabilità 2016 dispone che per fruire dell'agevolazione i premi di risultato aventi le caratteristiche sopra individuate, devono essere previsti nell'ambito di accordi collettivi di secondo livello di cui all'art.51, D.LGs.81/2015.

La seconda condizione è di tipo quantitativo e dispone che sono soggette alla defiscalizzazione le somme fino ad un limite di €2000 lordi, che il comma 189 della stessa legge di stabilità eleva a €2500 nel caso in cui le organizzazioni mettano in atto politiche per il coinvolgimento paritetico dei lavoratori.

In riferimento alla contrattazione collettiva di secondo livello, l'art.51 D.LGS81/2015, a cui il comma 187 della disposizione di legge in analisi fa espresso richiamo, dispone che "salvo diversa previsione per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria". Dunque, da una lettura coordinata delle due disposizioni sopra menzionate, si deduce che per fruire dell'agevolazione i premi devono essere previsti: o in contratti o accordi territoriali stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, o in contratti o accordi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze aziendali o dalla rappresentanza sindacale unitaria; sono dunque esclusi dall'agevolazione i premi previsti in accordi o contratti plurimi individuali o individuali, e nella contrattazione collettiva nazionale.

Ai fini dell'identificazione delle somme agevolabili, oltre alla norma che ne delinea i caratteri generali, si può far riferimento alle indicazioni contenute nel decreto interministeriale 25/03/2016. L'art.2 del suddetto decreto, al primo comma, in linea con la dizione utilizzata dalla normativa generale chiarisce che ad essere agevolate sono le "somme di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione" c.d. "premi di risultato"; inoltre, nel II comma esso demanda alla contrattazione di secondo livello (territoriale o aziendale) l'individuazione di indicatori che possano consentire la misurazione e la verifica oggettiva del raggiungimento di uno o più, degli obbiettivi sopra menzionati. A tal proposito, il suddetto II comma del decreto interministeriale individua, a titolo

esemplificativo delle casistiche guida che possono rappresentare incrementi di produttività, redditività, efficienza, qualità ed innovazione. In particolare, si fa riferimento: all'aumento della produzione, al risparmio dei fattori produttivi, al miglioramento dei prodotti e dei processi, che potrebbero essere ottenuti anche con la "riorganizzazione del lavoro non straordinario", ad esempio con innovazioni organizzative quali la concessione di orari flessibili, a men° o part-time, utilizzo della banca ore, o tramite il ricorso allo smart-working quale modalità flessibile dello svolgimento della prestazione lavorativa. Affinché gli incrementi degli obbiettivi a cui legare la retribuzione di produttività defiscalizzata siano oggettivamente misurabili e verificabili, come richiesto dalla disposizione, lo stesso II comma del decreto interministeriale dispone che la verifica dell'effettivo incremento deve essere effettuata, attraverso l'applicazione degli indicatori individuati in sede di stipula dell'accordo di secondo livello, in relazione ad un periodo congruo definito negli stessi accordi. Benché le parti, organizzazione sindacale o rappresentanze aziendali e datore di lavoro o associazione rappresentativa, possono liberamente individuare ed istituire nella contrattazione di secondo livello gli indicatori più confacenti alle attività svolte, nell'allegato 1 al decreto interministeriale (dichiarazione di conformità, infra. Par.2.3) possiamo trovare degli esempi:

- Volume della produzione/numero di dipendenti;
- Mol/va di bilancio;
- Indici che permettano di misurare la soddisfazione del cliente,
- Diminuzione del numero di riparazioni o delle rilavorazioni di un prodotto, o degli scarti di lavorazione;
- Fatturato o va di bilancio/numero dipendenti;
- Riduzione dell'assenteismo;
- Riorganizzazione degli orari di lavoro;
- Utilizzo del lavoro agile c.d. "smart working"[300].

In riferimento al requisito oggettivo-quantitativo individuato dal comma 182, L.208/2015, si evidenzia che sono assoggettabili alla tassazione sostitutiva con aliquota del 10% le somme, aventi le caratteristiche di cui sopra, fino ad un ammontare massimo di €2000, elevato, nell'ambito del comma 189 della legge in analisi, a €2500 nel caso in cui l'impresa realizzi il coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro. In merito all'ammontare massimo detassabile, si evidenzia che è da considerarsi l'importo limite al netto della ritenuta previdenziale, dunque identificabile con l'imponibile fiscale lordo. Inoltre, il comma 183 contiene una misura a

[300] Cfr. allegato 1 al decreto interministeriale 25/03/2016; Gheido M.R., Casotti A., *Premi di risultato opzionabili come voucher*, cit.

favore della maternità disponendo che il periodo di maternità deve essere considerato ai fini della determinazione del premio di produttività.

In merito alla definizione delle modalità in cui può realizzarsi il coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro, il comma 189 rimanda al Decreto interministeriale, il quale non fornisce una definizione precisa della fattispecie limitandosi ad indicare a titolo esemplificativo strumenti e procedure attraverso le quali poter realizzare il suddetto coinvolgimento paritetico. In particolare, l'articolo 4 del decreto interministeriale dispone che l'incremento del massimo limite detassabile a €2500 è riconosciuto se nell'ambito dei contratti territoriali o aziendali viene istituito un piano che preveda il coinvolgimento paritetico dei lavoratori, il quale può essere ottenuto, a titolo esemplificativo, attraverso la costituzione di gruppi di lavoro che comprendano responsabili aziendali e lavoratori con il fine di studiare e procedere al miglioramento o all'innovazione di processi produttivi, attività o aree aziendali. Inoltre, tali gruppi devono prevedere al loro interno strutture organizzative permanenti deputate alla consultazione e al monitoraggio degli obbiettivi prefissati e delle risorse necessarie per raggiungerli. Secondo il suddetto articolo l'attività di tali gruppi di lavoro deve essere supportata e rendicontata attraverso la predisposizione di rapporti periodici che consentano di conoscere e monitorare le attività svolte. Sempre nell'ottica di definizione della fattispecie del coinvolgimento paritetico dei lavoratori e degli strumenti attraverso i quali attuarla, il comma 2 dell'articolo 4 del decreto interministeriale esclude espressamente che la costituzione di gruppi di lavoro aventi come uniche finalità la consultazione, la formazione e l'addestramento possano essere considerati quali strumenti utili al raggiungimento di un coinvolgimento paritetico dei lavoratori, in quanto tali aggregazioni non consentono la partecipazione effettiva dei lavoratori al processo decisionale, possibile invece attraverso la costituzione dei gruppi di cui al I comma dello stesso articolo. Sulla stessa linea di interpretazione si è espressa anche l'agenzia delle entrate con la circ. 28/E del 2016, la quale precisa che le norme sulla produttività che hanno il fine di incentivare la costituzione di schemi organizzativi del lavoro e della produzione orientati ad aumentare la motivazione del personale e il coinvolgimento attivo dello stesso nei processi di innovazione, realizzano un incremento dell'efficienza, della produttività e di un generale miglioramento della qualità della vita e del lavoro. È proprio nel senso dell'aumento della produttività e dell'efficienza raggiungibile attraverso il coinvolgimento dei lavoratori, che si giustifica l'innalzamento del limite detassabile da €2000 a €2500 e si esclude espressamente che la formazione di gruppi di lavoro che non abbiano un effettivo peso decisionale possano essere considerati come strumenti tramite i quali attuare una politica organizzativa di coinvolgimento paritetico dei lavoratori. Al fine di beneficiare del maggior ammontare delle somme variabili defiscalizzate pari a €2500, risulta necessario che i lavoratori "intervengano, operino ed esprimano opinioni" che, nello specifico contesto che gli è

stato affidato dalla politica di coinvolgimento siano considerati di "pari livello, importanza e dignità di quelle espresse da responsabili aziendali"[301]. In merito alle modalità attraverso le quali mettere in atto il coinvolgimento paritetico dei lavoratori, si evidenzia che la definizione esemplificativa fornita nell'ambito dell'art.4 del decreto interministeriale non rende semplice l'individuazione degli strumenti e delle modalità attraverso i quali si possa concretamente realizzare tale modello organizzativo; quel che risulta chiaro, però, è l'intenzione del legislatore tesa alla promozione di un coinvolgimento della forza lavoro più stringente e pregnante, "eliminando le ipotesi di collaborazione legate ad attività di routine"[302], che possa consentire una partecipazione dei lavoratori effettiva e reale che possa effettivamente incidere sul miglioramento delle prestazioni e sulla qualità produttiva e lavorativa.

In fine, si deve rilevare che l'innalzamento del limite defiscalizzabile da €2000 a €2500 è un importo fisso, dunque non proporzionato al raggiungimento di risultati in materia di miglioramento delle "prestazioni produttive" e "qualità del prodotto e del lavoro", ai quali la circolare dell'agenzia delle entrate 28/E del 2016 ricollega le finalità del sistema partecipativo dei lavoratori. La norma, dunque, prevede un agevolazione partecipativa legata, più che a un raggiungimento effettivo dei risultati, ma "alla mera partecipazione dei lavoratori ai processi decisionali, anche qualora, le decisioni così assunte risultassero, in estremo, non utili o controproducenti ai fini del perseguimento di una maggiore competitività alla quale è correlato il premio"[303].

2.2.2 PROFILI SOGGETTIVI DELL'AGEVOLAZIONE.

Il comma 186 dell'articolo unico della legge di stabilità 2016 è deputato all'individuazione dei soggetti, percettori delle somme aventi le caratteristiche analizzate nel paragrafo precedente, a cui spetta l'agevolazione fiscale in analisi. In particolare, la norma individua due requisiti soggettivi riferibili al settore in cui operano i datori di lavoro che applicano l'agevolazione e ai lavoratori dipendenti che ne fruiscono in concreto. In merito alla prima condizione, il comma 186 dispone che la detassazione parziale di cui al comma 182 si applica ai soli dipendenti del settore privato, inteso come l'insieme dei datori di lavoro che non operano in qualità di pubbliche amministrazioni così come individuate nell'ambito della citata circolare dell'agenzia delle entrate 59/E del 2008, la quale rimanda all'art.1, comma 2, D.LGS.165/2001. Possono dunque fruire dell'agevolazione i lavoratori che dipendono da datori di lavoro quali:

- società di capitali, a prescindere dalla proprietà pubblica o privata del capitale;

[301] Cfr. CRUI, welfare aziendale e premi di risultato: agevolazioni e "distinzioni", cit.
[302] Dalbon E. M., detassazione premi di risultato 2016, cit.
[303] Malandrini S., Suggerimenti operativi: conversione dei premi di risultato in welfare aziendale, in "dir. & Prat. Del Lavoro" 26, 2016, pp.1713-1718.

- enti pubblici economici;
- associazioni politiche, sindacali, di volontariato e culturali;
- datori di lavoro che non svolgono attività commerciali;
- studi professionali individuali o associati;
- aziende speciali anche se costituite in consorzio, consorzi di bonifica o industriali;
- agenzie di somministrazione a prescindere dalla natura pubblica o privata dei soggetti presso i quali i relativi dipendenti prestano la loro attività lavorativa…

In riferimento al profilo soggettivo riguardante la sfera personale del dipendente a cui è rivolta l'agevolazione fiscale, la norma pone due condizioni, l'una di tipo qualitativo e l'altra di tipo quantitativo. In merito alla prima, il comma 186 dispone che la detassazione parziale dei premi di risultato è applicabile solo nei confronti dei percettori di reddito di lavoro dipendente; restano dunque esclusi dal novero dell'agevolazione i percettori di reddito assimilato a quello di lavoro dipendente ex art.50 Tuir, I comma, quali ad esempio tirocinanti o titolari di un contratto di collaborazione coordinata e continuativa c.d. "co.co.co".

Il secondo requisito, di natura quantitativa, consente di beneficiare della tassazione sostitutiva dei c.d. "premi di risultato" ai lavoratori subordinati che, nell'anno precedente all'erogazione del premio di risultato, abbiano conseguito un reddito di lavoro dipendente ex art.49 Tuir, pari o inferiore a €50000 lordi. Il limite reddituale è da riferirsi all'insieme dei redditi di lavoro dipendente anche se derivanti da molteplici rapporti di lavoro; a tal proposito, è stato precisato che qualora il datore di lavoro che eroga il premio non è colui che ha predisposto la certificazione unica (CU) per i redditi percepiti nell'anno precedente, e non è dunque a conoscenza dei dell'effettivo reddito del lavoratore, quest'ultimo è tenuto a rilasciare una dichiarazione in cui attesta l'ammontare dell'intero reddito di lavoro dipendente percepito nel periodo d'imposta precedente all'erogazione della retribuzione premiale. Ai fini della verifica dell'eventuale raggiungimento della soglia reddituale posta dalla norma, bisogna considerare nell'ambito dei redditi di lavoro dipendente conseguiti nell'anno precedente:

I redditi di lavoro dipendente di cui all'art.49 Tuir, compresi quelli equiparati quali pensioni e assegni di cui al II comma dello stesso articolo, soggetti a tassazione ordinaria;

Eventuale quota di TFR maturata la cui liquidazione è stata effettuata in busta paga su richiesta del lavoratore c.d. "QU.I.R", in quanto, come visto in precedenza, essa è assoggettata a tassazione ordinaria;

Reddito di lavoro di pendente prodotto all'estero da soggetti residenti, dunque tassato in base alle retribuzioni convenzionali ai sensi del comma 8-bis, art.51 Tuir, o da soggetti non residenti anche se non pagano le imposte in Italia;

La retribuzione premiale soggetta ad imposta sostitutiva secondo le regole della normativa in analisi (inesistente per l'anno 2015).

Rimangono invece esclusi dal computo del limite reddituale i redditi soggetti a tassazione separata o ad imposte sostitutive diverse da quella riferita ai premi di produttività e qualsiasi altro reddito diverso da quello di lavoro dipendente (redditi assimilati, fondiari, di capitale, lavoro autonomo, impresa o diverso). Si precisa che l'agevolazione risulta applicabile anche nei casi in cui nell'anno precedente il soggetto beneficiario non abbia conseguito nessun reddito di lavoro dipendente. La disposizione di legge, volta in generale a favorire l'aumento del potere d'acquisto per i lavoratori che abbiano un reddito medio annuo pari o inferiore a €50000, offre il fianco ad una distorsione. La fattispecie è rappresentata dal caso di un lavoratore che percepisce un reddito di lavoro dipendente pari a €40000 annui e che, sia titolare di un reddito assimilato di cui alla let. C dell'art.50 Tuir, in qualità di amministratore pari a €150000; tale soggetto potrà beneficiare della detassazione parziale dei premi di produttività in quanto il limite posto dalla norma si riferisce ai soli redditi ex art.49 Tuir. Si ricorda che la norma fa riferimento ai redditi di lavoro dipendente soggetti a tassazione ordinaria percepiti nell'anno precedente a quello di erogazione della retribuzione premiale; dunque, l'eventuale superamento della soglia di €50000 occorso nell'anno a cui si riferisce l'erogazione della retribuzione premiale, non impatta in alcun modo sulla fruizione dell'agevolazione, rilevando solo ai fini del calcolo della spettanza dell'eventuale premio di risultato erogato nell'anno successivo[304]. Infine, la più volte citata circolare dell'Agenzia delle Entrate precisa che l'agevolazione risulta applicabile anche nei confronti dei lavoratori che nell'anno precedente non abbiano percepito alcun reddito di lavoro dipendente.

Il premio di risultato, assoggettato ad imposta sostitutiva, deve essere considerato solo ai fini del calcolo della spettanza dell'agevolazione. Proprio per la natura dell'agevolazione, la quale consente l'assoggettamento del premio a tassazione sostitutiva, provoca la fuoriuscita di tale somma dal calcolo del reddito complessivo; esso perciò non deve essere considerato per:

- Il calcolo delle detrazioni per produzione del reddito ex art.13 Tuir;
- Il calcolo delle detrazioni per carichi di famiglia ex. Art.12 Tuir;
- Per la spettanza del bonus Irpef di €80, salvo che ciò non determini l'esclusione dal bonus[305];
- Calcolo aspetti procedurali: il deposito degli accordi di secondo livello e le modalità di tassazione.

[304] Cfr. Circ. A. E. 28/E del 2016; Cfr. Castenetti S., *Premi di produttività e welfare aziendale*, in "la settimana fiscale" 32, 10/08/2016, pp.38 41, in banca dati 24, Il Sole 24 Ore..

[305] Cfr. circ. A. E. 28/E del 2016, cit.; circ. A. E. 9/E del 2014: http://www.governo.it/sites/governo.it/files/CIRcolare_14maggio.pdf

Come si è avuto modo di vedere nell'ambito del paragrafo 2.2.1, la contrattazione collettiva di secondo livello è una condizione fondamentale posta dal legislatore tributario per la fruizione della tassazione produttiva della retribuzione premiale. A tal proposito, si segnala che l'art.14 del D.LGS.151/2015 istituisce una procedura formale vincolante ai fini della fruizione di qualsiasi tipologia di agevolazione connessa con la stipula di accordi collettivi di secondo livello, la quale prevede il deposito telematico di questi ultimi presso la direzione territoriale del lavoro competente, la quale provvederà a condividerli con le stesse modalità con gli altri organi della pubblica amministrazione. Dato il legame che unisce la tassazione sostitutiva dei premi di risultato e la contrattazione di secondo livello, istituito nell'ambito del comma 187 della l.208/2015, dunque, anche gli accordi collettivi territoriali o aziendali che disciplinano l'erogazione dei premi di produttività e i relativi indicatori di misurazione, unitamente ad un eventuale piano disciplinante le modalità di coinvolgimento paritetico dei lavoratori devono essere depositati telematicamente presso la richiamata direzione territoriale del lavoro. In merito all'obbligo sopra richiamato si è espresso il decreto ministeriale, il quale, nell'ambito dell'art.5, ha istituito dei termini temporali precisi entro i quali deve essere effettuato il deposito. In particolare, si dispone che "il deposito di cui all'art.14 D.LGS.151/2015, deve essere effettuato entro 30 giorni dalla stipula della contrattazione collettiva". Si sottolinea che le norme sono valide a partire dal 2016, tuttavia nel caso in cui gli accordi stipulati nel 2015 siano conformi alle disposizioni della legge di stabilità 2016, previo deposito degli accordi collettivi da effettuarsi entro una finestra temporale individuata dal ministero del lavoro (15/07/2016), possono fruire della tassazione sostitutiva anche i premi erogati nel 2016 relativi a incrementi di risultato conseguiti nel 2015. L'art.5, inoltre, dispone che l'accordo collettivo di secondo livello o l'eventuale piano che prevede il coinvolgimento paritetico dei lavoratori deve essere depositato insieme ad una dichiarazione di conformità dello stesso alle disposizioni contenute nella l.208/2015, il cui modello (ora esemplificativo), è stato allegato al decreto interministeriale. Si evidenzia, che a partire dal 16/05/2016, la procedura di deposito potrà essere effettuata solo in via telematica tramite la compilazione di un modello on-line nel quale devono essere inserite le generalità del datore di lavoro, il numero dei lavoratori coinvolti, le misure introdotte con l'accordo di secondo livello e gli indicatori individuati per la misura dei parametri prefissati. Il modello, tramite il quale il datore di lavoro dichiara la conformità dell'accordo collettivo di secondo livello alle disposizioni normative che regolano l'agevolazione in analisi, con allegato il file dell'accordo stipulato viene automaticamente trasmesso alla direzione territoriale del lavoro competente.

In riferimento alle modalità di tassazione si specifica che, il datore di lavoro, verificati i requisiti oggettivi e soggettivi indicati dalle disposizioni normative e osservata la procedura che consente l'accesso alle agevolazioni in analisi, applica direttamente la tassazione sostitutiva al momento

dell'erogazione della retribuzione premiale. Il comma 182 della norma, prevede che il lavoratore qualora ritenga più favorevole la tassazione ordinaria, ad esempio in presenza di un cospicuo ammontare di oneri deducibili o di forti detrazioni, possa rinunciare alla tassazione agevolata tramite una rinuncia scritta che permetta al datore di lavoro di conoscere con certezza l'intenzione del lavoratore e di conseguenza di applicare la tassazione ordinaria. In parziale contrasto con il comma 182 della disposizione di legge, il quale, come visto dispone espressamente che il lavoratore deve rinunciare in forma scritta all'applicazione della tassazione sostitutiva, si è espressa l'agenzia delle entrate, la quale, nell'ambito della circolare 28/E del 2016 ha previsto che qualora il sostituto d'imposta rilevi che la tassazione sostitutiva risulti meno conveniente al lavoratore rispetto alla tassazione ordinaria, anche in assenza della rinuncia scritta da parte di quest'ultimo, può applicare la tassazione ordinaria dandone comunicazione al dipendente[306]. Tuttavia si ritiene che data l'espressa previsione di una rinuncia scritta da parte del comma 182 del legge di stabilità 2016, l'applicazione della tassazione ordinaria alla retribuzione premiale qualora risulti più conveniente per il lavoratore, non rappresenta un obbligo per quest'ultimo, bensì una mera facoltà.

2.3 LA PARTECIPAZIONE AGLI UTILI DELL'IMPRESA.

Nell'ultimo periodo del comma 182 della l.208/2015 è contenuta una previsione che consente di fruire della tassazione del 10% anche per le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa. In proposito, l'art.3 del decreto interministeriale, specifica che per somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili si intendono quelle corrisposte ai sensi dell'art.2102 C.C., il quale dispone che: "La partecipazione agli utili spettante al prestatore di lavoro, è determinata in base agli utili netti dell'impresa…". Si sottolinea come la fattispecie in analisi sia diversa da quella spettante ai soci dell'organizzazione, sono è dunque esclusa dal campo dell'agevolazione in analisi ogni forma di partecipazione che preveda la partecipazione del lavoratore al capitale d'impresa quali piani di azionariato diffuso o stock option. La partecipazione agli utili ammessa a fruire l'agevolazione deve essere dunque intesa come una modalità di retribuzione del lavoratore ammessa nell'ambito dell'art.2099 del Codice Civile. È stato ritenuto che la distribuzione degli utili costituisce una fattispecie diversa rispetto ai c.d. "premi di risultato" intesi quali somme variabili legate a incrementi di produttività, qualità, redditività, efficienza ed innovazione misurabili e verificabili in modo oggettivo, ed è quindi ammessa alla tassazione sostitutiva a

[306] Cfr. Maccarone G., Canioto A, Detassazione con vincoli rafforzati, in "Il Sole 24 Ore", 16/06/2016, p.37.

prescindere dal verificarsi dei suddetti incrementi[307]. Si ritiene invece applicabile la condizione desumibile dal combinato disposto del comma 182 e 187 della l.208/2015 che lega la tassazione sostitutiva al 10% delle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili, alla loro previsione nell'ambito di un accordo collettivo di secondo livello. È stato ritenuto che tale previsione snaturi la fattispecie, che in generale risulta essere una prerogativa dell'organizzazione, dunque, oggetto di una decisione unilaterale[308]. Allo stesso modo devono ritenersi valide le condizioni e le opportunità di conversione indicate nell'ambito della l.208/2015, poiché i commi che le dispongono non effettuano distinzioni in merito alla distribuzione degli utili.

In via interpretativa, in linea con gli orientamenti precedentemente espressi[309], si è ammessa alla tassazione sostitutiva la distribuzione dei ristorni nei confronti dei soci lavoratori delle cooperative di cui alla l.142 del 2001; la peculiarità di questo istituto, impone alla cooperativa ai fini dell'accesso al beneficio di depositare, in luogo dell'accordo collettivo di secondo livello, il verbale con cui l'assemblea dei soci delibera la distribuzione dei ristorni[310].

L'articolo 3 del decreto interministeriale contiene indicazioni anche ai fini della determinazione del reddito d'impresa disponendo che gli utili soggetti a tassazione sostitutiva sono soggetti al regime di deducibilità di cui all'art.95 Tuir, comma 6, il quale prevede che "….le partecipazioni agli utili spettanti ai lavoratori dipendenti …. Sono computate in diminuzione del reddito dell'esercizio di competenza, indipendentemente dalla loro imputazione a conto economico".

2.4 L'opzione per il welfare: comma 184 L.208/2015.

L'ultima importantissima novità inserita nel sistema normativo dei redditi di lavoro dipendente dalla legge di stabilità per il 2016 è una disposizione che in qualche modo permette un collegamento tra le due discipline sopra analizzate, in materia di detassazione dei servizi che possono essere inseriti in un piano di welfare aziendale e di detassazione dei premi di risultato. In particolare, si tratta di una disposizione, inserita nell'ambito del comma 184 della L.208/2015, che permette di convertire i premi di risultato e le partecipazioni agli utili di cui al comma 182 della

---

[307] Cfr. Renella G., Possibile la conversione in "welfare aziendale" dei premi di risultato, in "Corr. Trib." 30, 2016, pp.2331-2339.

[308] Valsiglio C., *La nuova tassazione dei premi di produttività*, in "Guida al lavoro" 19, 06/05/2016, pp.12-23.

[309] Cfr. Circ.A .E 3/E del 2011 http://www.agenziaentrate.gov.it/wps/file/nsilib/nsi/documentazione/provvedimenti+circolari+e+risoluzioni/circolari/archivio+circolari/circolari+2011/febbraio+2011/circolare+3+del+14+02+2011/circolare+3E+del+14022011.pdf

[310] Cfr. circ. A. E. 28/E del 2016; Cfr. Rossi P., Quintavalle R., *Detassazione premi di risultato, le istruzioni dell'agenzia delle entrate*, in "Corr. Delle paghe" 7, 31/07/2016, pp.19-25.

suddetta legge, in piani di flexible benefits, scegliendo i beni e i servizi tra quelli previsti nei commi 2 e 3, ultimo periodo dell'art.51 Tuir.

Prima di affrontare le condizioni che permettono lo "sfruttamento" di tale possibilità e di effettuare alcune considerazioni sull'impatto che essa ha sulle politiche retributive delle imprese e sul reddito dei lavoratori, risulta opportuno fare un breve cenno sulla rilevanza generale di questa disposizione nell'ambito del sistema normativo che regola la determinazione del reddito di lavoro dipendente. A tal proposito, si rileva che prima dell'introduzione delle norme contenute nella legge di stabilità, l'orientamento dell'agenzia delle entrate, espresso in una serie di risposte ad interpelli non resi pubblici aveva escluso la possibilità di fruire di beni e servizi attraverso il c.d. "bonus sacrifice", ovvero di convertire forme monetarie della retribuzione nei suddetti beni o servizi. Questo orientamento, che tuttavia non è mai stato confermato in sede normativa o regolamentare, aveva creato molte incertezze applicative per gli operatori del settore. In questo contesto, la l.208/2015 ammette espressamente la possibilità di "scorporare" dalla contrattazione collettiva territoriale o aziendale di "contenuto economico", la totalità o una parte dei premi di risultato per convertirli in beni o servizi previsti in piani di flexible benefits, al fine di poterli sottoporre alle agevolazioni fiscali disciplinate nell'ambito del comma 184[311]. Nonostante la disposizione normativa in commento abbia portato maggiore certezza per gli operatori nell'ambito della possibilità di "finanziare" la fruizione di beni e servizi attraverso la "rinuncia" ad una quota o alla totalità del premio di risultato eventualmente spettante, restano ancora delle zone grigie in merito alla possibilità di scambiare la retribuzione monetaria con piani di flexible benefits, fuori dall'ambito della disciplina di cui ai commi 182 a 189 della legge di stabilità per il 2016. In particolare, ci si chiede se la norma in commento possa essere intesa come un "superamento" generale dell'orientamento disomogeneo dell'Agenzia delle Entrate che comunque più volte ha negato questa possibilità o se, la disposizione debba essere considerata come una norma speciale che, in deroga al principio generale formatosi in via interpretativa, ammette la possibilità di conversione dei soli premi di risultato e della partecipazione agli utili di cui al comma 182 della legge di stabilità 2016, nei beni o servizi individuati nel comma 184 della suddetta legge. In merito le opinioni sono contrastanti: si rileva come G. Marianetti, in vari articoli sul tema abbia ribadito la natura "speciale" della norma rispetto al sistema normativo di determinazione del reddito di lavoro dipendente[312], giustificando tale "specialità" con la circostanza che prima dell'emanazione della norma che disciplina espressamente la convertibilità dei premi di produttività, non si è intervenuti

[311] Cfr. Malandrini S., Conversione dei premi di risultato in welfare aziendale, cit.

[312] Marianetti G., Detassazione della produttività e flexible benefits al via, in "il Fisco" 23, 2016, pp.1-2239; cfr. Marianetti G., Il punto su welfare aziendale tra e flexible benefits tra produttività e volontarietà, cit.

in alcun modo per correggere l'orientamento (eventualmente) errato dell'Amministrazione Finanziaria.

In merito al richiamato collegamento tra la disciplina propria della tassazione sostitutiva dei premi di risultato e delle partecipazioni agli utili di cui al comma 182 della legge di stabilità per il 2016 e delle fattispecie di cui ai commi 2 e 3, ultimo periodo, dell'art.51 Tuir, si rileva che questo nasce dalla circostanza che, per fruire della possibilità di "conversione", bisogna attenersi alle condizioni poste da entrambe le normative. In particolare, ci si dovrà attenere sia ai requisiti e alle regole istituiti nel comma 182, sia a quelle di tassazione che regolano le fattispecie reddituali "escluse" totalmente o parzialmente dalla formazione della base imponibile del reddito di lavoro dipendente per cui si sceglie di optare. A tal proposito, dunque:

È ammessa la conversione dei premi di risultato intesi quali somme variabili erogate in base ad incrementi nell'ambito della produttività, redditività, innovazione, efficienza e qualità oggettivamente misurabili e verificabili secondo le modalità previste nell'ambito del decreto interministeriale e della contrattazione collettiva di secondo livello;

Nonché la partecipazione agli utili di cui al comma 2102 del Codice Civile, ovvero in qualità di partecipazione agli utili netti dell'impresa, intesa quale forma alternativa di retribuzione ammessa nell'ambito dell'art.2099 C.C.;

Saranno convertibili i premi di risultato e le partecipazioni agli utili, come sopra definiti, nel limite dell'ammontare massimo defiscalizzato, €2000 o €2500 nel caso di predisposizione di un piano di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro (par.2.2.1.);

Potranno usufruire della possibilità di conversione dei premi i lavoratori dipendenti del settore privato, titolari di un reddito di lavoro dipendente ex art.49 Tuir, soggetto a tassazione ordinaria Irpef, non superiore a €50000 (par. 2.2.2.);

La conversione è possibile esclusivamente nel caso sia prevista nell'ambito di accordi o contratti collettivi territoriali o aziendali che siano stati depositati presso la direzione territoriale del lavoro ai sensi dell'art.14, D.LGS.151/2015 (par. 2.2.1 e 2.2.3);

In merito ai limiti dettati nell'ambito del II comma e del III comma, ultimo periodo, art.51 Tuir, i quali rappresentano gli unici beni e servizi opzionabili in sostituzione di una quota o di tutto il premio di risultato, si evidenzia che bisogna tener conto degli eventuali limiti posti per l'escludibilità delle somme dal calcolo della base imponibile del reddito di lavoro dipendente, come ad esempio il limite di €3615,20 fissato per le somme assistenziali o di €5164,80 perla previdenza complementare. Ad esempio, nel caso in cui un lavoratore decida di convertire il suo intero premio di risultato detassabile pari a €2000 o a €2500, in base alle politiche organizzative adottate dall'impresa datrice di lavoro, in un versamento alle casse di assistenza sanitaria di cui all'art.51, II comma let. A, potrebbe godere dell'esenzione totale solo se nel corso dell'anno, oltre

al premio di risultato fossero stati versati alla suddetta cassa un massimo di €1615,20 o di €1115,20 in caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori[313].

In merito alla struttura dell'agevolazione, si rileva che essa permette di detassare totalmente le somme erogate in qualità di premi di risultato o partecipazione agli utili eventualmente convertite in beni o servizi di cui al II e al III comma, ultimo periodo dell'art.51 Tuir. Ciò significa che il dipendente beneficia di uno sconto fiscale "immediato" totale, in quanto non viene più applicata neanche l'aliquota sostitutiva del 10%; il datore di lavoro, dal canto suo, vede azzerarsi i costi contributivi legati ai premi di risultato convertiti. Si rileva che, ai fini della valorizzazione dei beni e dei servizi che il lavoratore sceglie di "finanziare" tramite il premio di produttività, bisogna far riferimento, al pari dei beni erogati ai sensi del terzo comma dell'art.51 Tuir, al criterio del valore normale di cui all'art.9 dello stesso Testo Unico, dunque il datore di lavoro non potrà far riferimento al costo sostenuto, bensì al valore normale[314]. Un ulteriore elemento fortemente innovativo determinato norme introdotte dalla L.208/2015, è la possibilità di convertire i premi di risultato in "servizi" rimborsabili direttamente nella busta paga del lavoratore: somme legate all'istruzione dei figli o all'assistenza di familiari anziani o non autosufficienti di cui alle lett. F-Bis e F-Ter dell'art.51 Tuir. Questa possibilità rappresenta un ulteriore vantaggio per il lavoratore il quale potrà scegliere le strutture più confacenti alle sue esigenze. Il datore di lavoro, d'altra parte, gode di un vantaggio organizzativo dovuto alla maggiore semplicità nell'organizzazione dei rimborsi rispetto alla stipula di convenzioni con strutture terze. Ciò potrebbe risultare un ulteriore incentivo alla diffusione dell'erogazione di servizi c.d. "sociali" da parte delle organizzazioni e, soprattutto, come auspicato dal legislatore, anche nelle micro e piccole imprese.

Deve in fine rilevarsi che in base alla novella apportata all'art.51 Tuir, dal comma 190 let. B della L.208/2015, l'erogazione dei beni e dei servizi scelti in sostituzione di parte o della totalità del premio di risultato, può avvenire tramite l'erogazione di c.d. "voucher", così come definiti dal nuovo comma 3-Bis dell'art.51 e nell'art.6 del decreto interministeriale. Si sottolinea ancora una volta come questa fattispecie, insieme all'implementazione di politiche delle risorse umane, può favorire la diffusione del welfare aziendale e dei premi di risultato anche nelle micro e piccole imprese prive di una struttura organizzativa propria per la diretta erogazione dei beni e servizi ai dipendenti; essa può stipulare convenzioni con esercenti terzi che prevedano l'erogazione dei beni e servizi scelti ed erogare i voucher, che devono essere nominativi, incedibili, non integrabili, inconvertibili in denaro e incumulabili, ai lavoratori per la fruizione di suddetti beni e servizi.

---

[313] Cfr. Sirocchi S., *Doppi requisiti per i premi in welfare*, in "Il Sole 24 Ore", 29/06/2016, p.42.

[314] Il costo dei beni e dei servizi e il loro valore normale non sono sempre coincidenti.

In merito al potere di scelta per la conversione dei premi di risultato, si evidenzia che questa è una prerogativa esclusiva del lavoratore dipendente. Tuttavia, si deve rilevare che l'esercizio di tale facoltà di scelta trova un grande limite nella volontà del datore di lavoro e delle parti sociali in genere, i quali, per rendere operativa la possibilità di conversione, devono espressamente prevederla, definendone ambito e modalità di utilizzo, nell'ambito di un contratto o di un accordo collettivo di secondo livello. In altri termini, il singolo lavoratore potrà effettuare la sua scelta autonoma tra (l'eventuale) premio di risultato maturato e l'erogazione in sostituzione di esso di uno o più beni o servizi, solo se tale possibilità è stata prevista e disciplinata dai datori di lavoro (o associazioni rappresentative) e dalle organizzazioni sindacali, nell'ambito della contrattazione collettiva di secondo livello territoriale o aziendale.

Ad un esame più attento della fattispecie, si rileva che la nuova disposizione dà vita alla progettazione di nuove politiche retributive basate sul trade-of tra premio di risultato erogato in forma monetaria, tassabile al 10%, e l'erogazione di una parte o della totalità del premio di risultato erogato in forma non monetaria che si sostanzia in beni e servizi di cui ai commi 2 e 3, ultimo periodo dell'art.51 Tuir, che non scontano nessuna imposta. Tale opportunità, che presenta un indubbio vantaggio fiscale per i lavoratori, che vedono aumentare il loro potere d'acquisto netto, seppur non monetario, porta all'emersione di rischi e svantaggi per lo stesso lavoratore, il quale a causa di un'errata pianificazione e valutazione del trade-of premio di risultato-flexible benefit, in futuro potrebbe essere complessivamente svantaggiato dalla scelta per la conversione. Più compiutamente, nel momento in cui il lavoratore opta per la conversione, dunque defiscalizza completamente il premio di risultato, compie (consapevolmente o no) una rinuncia nei confronti di poste future e accetta i rischi legati alla conversione. In riferimento alla rinuncia alle poste finanziarie future, si rileva che se i premi di risultato convertiti sono defiscalizzati in capo al lavoratore dipendente, non fanno più parte del suo reddito complessivo; d'altra parte, su tali valori il sostituto d'imposta non versa né i contributi previdenziali a fini pensionistici, né accantona la quota di TFR collegata. In merito ai rischi questi sono rappresentati da:

Errata valutazione dell'utilità marginale della scelta dei beni e servizi in sostituzione rispetto al pacchetto monetario rappresentato da premio di risultato + contributi previdenziali + quota di TFR;

Esistenza sull'incertezza riguardo i servizi di welfare offerti: qualità del bene o servizio, fruibilità e durata del valore del beni o servizi (soprattutto servizi) nel tempo rispetto ad esigenze personali mutevoli[315].

[315] Cfr. "La chance dell'aliquota "0"", in "Il Sole 24 Ore", 04/05/2016, p.45.

Il datore di lavoro, che pure risulta avvantaggiato da questa possibilità, poiché non deve più versare le ritenute previdenziali poste a suo carico, si assume il rischio di vincolarsi, in contratti o accordi collettivi di secondo livello di durata pluriennale.

Tenendo in considerazione le riflessioni appena riportate, si può comunque concludere che l'agevolazione risulta conveniente per entrambe le parti se è frutto di un'oculata pianificazione e valutazione. Nel caso del lavoratore dipendente tali vantaggi potrebbero essere di varia natura:

Un primo indubbio vantaggio di natura economica, è rappresentato dalla circostanza che la defiscalizzazione completa dei beni e servizi fruiti in sostituzione del welfare aziendale, abbatte completamente la parte di reddito complessivo ad essi collegato. Al di là dell'indubbio vantaggio che questo ha sull'abbattimento delle imposte, questa circostanza potrebbe venire in aiuto di lavoratori titolari di redditi in situazione "limite" per la futura fruizione di eventuali premi di risultato. Così, ad esempio, se un lavoratore matura nell'anno redditi di lavoro dipendente, compreso il premio di risultato, pari a €51000 nell'anno successivo non avrà diritto all'erogazione del premio di risultato assoggettabile ad imposta sostitutiva; se egli scegliesse però, di convertire parte del suo premio di risultato, a titolo esemplificativo, €1250, il suo nuovo reddito sarà di €49750, ed egli, oltre che dei beni o servizio optati, potrà godere del diritto futuro a fruire dell'agevolazione applicabile ad eventuali premi di risultato maturati. Al di là dei vantaggi fiscali e a volte "opportunistici" appena descritti, inoltre il lavoratore potrebbe valutare comunque il servizi offerto dall'organizzazione preferibile rispetto al premio in denaro, magari conducendo la sua valutazione in termini di maggiore affidabilità o di risparmio dei c.d. "costi di transazione". Ad esempio, un lavoratore potrebbe valutare un pacchetto composto da servizi di istruzione per i figli e iscrizione personale ad un circolo sportivo preferibile al premio di produttività, sulla base dell'affidabilità degli erogatori dei servizi, interni o terzi all'azienda, e sul risparmio dei c.d. "costi di transazione" rappresentati, ad esempio, dai costi di ricerca e di contrattazione individuale con le strutture erogatrici dei suddetti servizi.

Come accennato, tale agevolazione è aggiuntiva e opzionale rispetto alle altre possibilità offerte dalla normativa fiscale; si evidenzia, infatti, che resta ferma la possibilità del datore di lavoro di prevedere nella contrattazione di secondo livello, piani di welfare e premi di risultato non collegati tra di loro. A ben vedere, tale possibilità consente di superare i limiti d'importo posti dalla conversione dei premi di risultato. A tal proposito, l'Agenzia delle Entrate, ha ritenuto lecita questa possibilità, precisando però, che questa pratica non deve essere attuata al fine di eludere i limiti posti dai commi 182 e 184 della l.208/2015.

Considerando quanto fin ora detto, dunque, la nuova possibilità inserita nel sistema normativo, tenendo conto delle distorsioni che crea, può rappresentare un vantaggio per imprese e lavoratori in termini di vantaggio fiscale (del lavoratore) e di costo del lavoro (per l'organizzazione) in

primis, e di un guadagno meno tangibile da parte dell'impresa costituito da una maggiore motivazione e commitment da parte dei lavoratori.

3 LE NOVITÀ CONTENUTE NELL'AMBITO DELLA L.232/2016.

Come accennato all'inizio del capitolo, la L.232/2016, c.d. "Legge di bilancio per il 2017", agisce, in generale, sull'impianto normativo inserito nel sistema di determinazione della base imponibile del reddito di lavoro dipendente nell'ambito dei commi da 182 a 189 del precedente provvedimento di finanza pubblica, modificandolo e innovandolo. In particolare, dai commi 160 a 162, la disposizione contiene misure volte a:

1) Ampliare i limiti oggettivi e soggettivi che determinano l'accesso alla tassazione sostitutiva dei premi di risultato;
2) Ampliare i limiti d'importo defiscalizzabili in caso di opzione per il welfare e ampliamento dei servizi opzionabili;
3) Ampliare dei servizi di welfare esenti;
4) Fornire interpretazioni al fine di dare un nuovo impulso alla contrattazione collettiva.

In particolare, tali misure hanno il fine di migliorare, ampliandolo attraverso l'innalzamento dei limiti di importo defiscalizzabile e l'inserimento di nuovi servizi esenti, il piano d'azione proposto e avviato nell'ambito della L.208/2015 fornendo un quadro più organico e competitivo che possa supportare (in termini di risparmio fiscale) i datori di lavoro nell'erogazione di retribuzioni premiali e concessione di piani di welfare aziendale e i lavoratori ai fini di una migliore percezione dell'appeal di tali premi e piani di welfare.

3.1.Le modifiche per i premi di produttività.

La tassazione sostitutiva dei premi di risultato, così come definiti nel paragrafo precedente, dopo la strutturalizzazione subita per effetto del comma 182 della L.208/2015, riceve un nuovo importante impulso per effetto del comma 160 let. A della L.232/2016: volto all'innalzamento dei limiti di accesso all'agevolazione e alla misura del beneficio. La nuova disposizione, in vigore dal primo gennaio di quest'anno, consentono di assoggettare a tassazione sostitutiva dell'Irpef e delle addizionali locali, i premi di risultato, intesi quali somme variabili corrisposte a fronte di incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione oggettivamente misurabili e verificabili e delle partecipazioni agli utili ex art.2102 C.C., fino ad un limite massimo di €3000, elevato a €4000 nel caso in cui l'azienda metta in atto politiche di coinvolgimento paritetico dei lavoratori.

Sotto il profilo soggettivo, invece, la norma con una modifica al comma 186 della L.208/2015, consente l'accesso all'agevolazione dei dipendenti del settore privato che, nell'anno precedente, abbiano percepito un reddito di lavoro dipendente pari o inferiore a €80000. L'innalzamento del limite di accesso all'agevolazione ha consentito un rilevante allargamento della platea dei lavoratori beneficiari, ammettendo, in linea generale, a fruire dell'agevolazione i quadri (parte dei quali in base al reddito percepito avevano potuto fruire anche dell'agevolazione precedente) e parte dei dirigenti aziendali, sempre nei limiti del reddito effettivamente percepito. Tale disposizione si pone in linea con la precedente norma che già aveva provveduto ad ampliare la platea dei lavoratori coinvolti, innalzando il limite reddituale da €40000 a €50000 rispetto all'ultima disposizione sui premi di produttività (sperimentale) risalente al 2014. Tuttavia, questo forte incremento risulta essere il più significativo sin dai primi anni di sperimentazione della norma e permette di includere nel campo agevolativo della tassazione sostitutiva buona parte della forza lavoro, lasciando fuori la parte dirigenziale la cui retribuzione, date le funzioni svolte da questa categoria di dipendenti, risulta spesso essere legata, almeno in parte, al raggiungimento di risultati individuati nel piano strategico e operativo delle organizzazioni dando spesso vita a remunerazioni ingenti in caso di raggiungimento degli obbiettivi preposti. Si evidenzia, in fine, che restano valide tutte le altre norme ed interpretazioni fornite in sede normativa, regolamentare attuativa e interpretativa.

3.2.Le novità per il c.d. "welfare sostitutivo".

L'istituto che forse più di tutti è stato interessato dalle innovazioni apportate dalla legge di bilancio per il 2017 è la possibilità, introdotta per la prima volta nell'ambito del comma 184 della L.208/2015, di poter convertire il premio di risultato in beni o servizi (par.2.4.). In primo luogo, l'istituto ha recepito, di riflesso, tutte le modifiche che la let. A del comma 160 della Legge di bilancio per il 2017 ha apportato alla disciplina della tassazione sostitutiva dei premi di risultato e delle partecipazioni agli utili. Dunque, fermo restando l'obbligo di previsione della possibilità di conversione nella contrattazione collettiva di secondo livello e l'obbligo di deposito relativo agli stessi, i singoli lavoratori del settore privato, titolari, nell'anno precedente di un reddito pari o inferiore a €80000, potranno decidere se "finanziare" un piano di flexible benefit con una parte o con la totalità del premio di risultato, fino ad un limite massimo di €3000, elevato a €4000 in caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori.

La seconda novità rivolta a questo istituto è rappresentata dall'ampliamento dei servizi opzionabili in sostituzione dei premi di risultato erogati in forma monetaria. In particolare, il legislatore fiscale effettuando una modifica al comma 184 della L.208/2015, consente di convertire i premi di risultato anche nei servizi, tassati convenzionalmente, di cui al comma 4 dell'art.51 Tuir: alloggi, auto aziendale concessa in uso promiscuo, prestiti o trasporto ferroviario. In particolare, il comma

160 let. B, L.232/2016, aggiunge un ultimo periodo al comma 184 della L.208/2015 disponendo che: "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 189 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".

In fine, l'ultima novità riguardante la conversione dei premi di risultato in welfare aziendale, attiene all'abbattimento di alcuni limiti posti nell'ambito dell'art.51 Tuir, II comma. Si ricorda che secondo le disposizioni in vigore fino al 31/12/2016, quando il lavoratore optava per la scelta di beni e servizi in sostituzione dei premi di produttività, doveva attenersi, oltre che ai limiti d'importo posti nel comma 182 della L.208/2015 (possibilità di convertire massimo €2000 o €2500 in caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori), , anche a quelli posti all'escludibilità dalla base imponibile del reddito di lavoro dipendente di alcune fattispecie nell'ambito del II comma dell'art.51 Tuir. In questo contesto, il comma 160 let. C, L.232/2016 agisce specificamente sull'abbattimento dei limiti di alcune fattispecie nel caso esse siano fruite, per scelta del lavoratore, in sostituzione di una parte o della totalità del premio di risultato. Il nuovo comma 184-Bis della L.208/2015, inserito ad opera della Legge di Bilancio per il 2017, in particolare:

Abbatte il limite di €3615,20 per il versamento di somme alle casse di assistenza sanitaria di cui al II comma dell'art.51 Tuir, let. A;

Abbatte il limite di €5164,57 posto per le somme versate a forme pensionistiche complementari;

Abbatte i limiti e le condizioni posti alla distribuzione di azioni ai dipendenti di cui all'art.51 Tuir, II comma let. G.

Si sottolinea l'importanza rilevante di quest'ultima disposizione, la quale consente al datore di lavoro in accordo con il lavoratore di erogare azioni ai singoli dipendenti, ad personam, non essendo più valida la condizione per cui tali azioni dovevano essere offerte alla generalità o a categorie di dipendenti; inoltre, decadono nel caso di conversione, anche il limite del lock up triennale per la vendita delle azioni da parte dei lavoratori a terzi e quello che inibisce il riacquisto da parte della società erogante per un periodo illimitato[316].

Dalle modifiche effettuate all'istituto in oggetto emerge un quadro che vuole essere più competitivo ed organico anche se ha bisogno di chiarimenti da parte del legislatore e dell'amministrazione finanziaria soprattutto per ciò che attiene la modifica del comma 184 della legge di stabilità per il 2016. Ciò che appare chiara, comunque, è l'intenzione del legislatore volta

[316] Cfr. art.51 Tuir, II comma let. G e circ. A. E. 46/E del 2010 cit.

alla creazione di un legame sempre più stretto tra i premi di produttività e il welfare aziendale che possa creare situazioni positive e convenienti sia per il datori di lavoro che per i lavoratori.

3.3.Le modifiche apportate al II comma dell'art.51 Tuir.

La l.232/2016, continuando con l'opera di rinnovamento e rilancio dei piani di welfare aziendale, nei commi 161 e 162 contiene norme atte alla formazione di un quadro più competitivo e chiaro riguardo l'erogazione di beni e servizi ai lavoratori dipendenti in esenzione d'imposta.

La prima novità, contenuta nell'ambito del comma 161 della legge di bilancio per il 2017, riguarda un ulteriore ampliamento dei servizi erogabili dal datore di lavoro alla generalità e a categorie di dipendenti. Attraverso l'aggiunta di una nuova let. F-Quater, si dispone l'escludibilità dalla base imponibile del reddito di lavoro dipendente i contributi e i premi versati dal datore di lavoro, in favore della generalità o di categorie di essi, per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana o il rischio di gravi patologie. Una prima novità apportata dalla norma è il richiamo espresso fatto al decreto del ministro della salute e delle politiche sociali del 27/10/2009, il quale riporta nell'art.2, comma 2, let. D, nn.1 e 2 la nozione di "non autosufficienza". Si rileva, infatti, che sebbene anche la let F-Ter dell'art.51 Tuir facesse riferimento alla "non autosufficienza" essa non conteneva nessun richiamo ad un atto che ne desse una chiara e definita nozione, dovendosi ricavare quest'ultima da documenti interpretativi. Dunque, con l'espresso richiamo effettuato nell'ambito del comma 161 della L.232/2017, il quale istituisce la nuova lettera F-Quater, si possono identificare come "non autosufficienti" i soggetti che sono in uno stato non autonomo, i quali necessitano di:

- Assistenza tutelare;
- Aiuto personale nello svolgimento delle attività quotidiane;
- Aiuto domestico familiare;

La promozione di attività di socializzazione volte a favorire uno stile di vita attivo.

Dunque, in merito alle prestazioni erogabili bisogna far riferimento alle prestazioni sociali a rilevanza sanitaria da fornire alle persone non autosufficienti, aventi le caratteristiche sopra menzionate al fine di favorire la permanenza a domicilio favorendo il raggiungimento degli obiettivi sopra richiamati (assistenza tutelare, aiuto personale e familiare ecc.); prestazioni della stessa natura delle precedenti da fornire presso le strutture residenziali e semi residenziali per i soggetti "non autosufficienti" non assistibili a domicilio; prestazioni sanitarie a rilevanza sociale, correlate alla natura del bisogno della persona "non autosufficiente", da fornire in ambito

domiciliare, residenziale o semi-residenziale, articolate in base alle caratteristiche dell'assistenza (complessità, durata ecc.)[317].

In merito alle prestazioni di tipo assicurativo richiamate dalla norma in analisi, si evidenzia che si fa riferimento alle polizze di c.d. "long term care" per il rischio "non autosufficienza" e a quelle di c.d. "dread disease" per quando riguarda il rischio di patologie gravi. L'importanza dell'inserimento della possibilità di defiscalizzare anche le prestazioni assicurative per rischi extra-professionali a favore del dipendente è data dal fatto che queste, senza una previsione normativa ad-hoc sarebbero "rientrate" per intero a far parte del reddito di lavoro dipendente, quale componente retributiva, in base al principio di omnicomprensività qualora la stipula di una polizza assicurativa derivi da un obbligo della contrattazione collettiva.

A conclusione dell'analisi si sottolinea che la norma non pone particolari limiti all'erogazione di tali prestazioni né quantitativi, né in riferimento al titolo di concessione. A tal proposito, le prestazioni potranno essere erogate o in forza di un vincolo contrattuale o per mera volontà del lavoratore. Sembra opportuno segnalare che il titolo di concessione di tali prestazioni rileva in riferimento della deducibilità dei costi ai fini del reddito d'impresa: considerando tali prestazioni quali c.d. "oneri di utilità sociale" ex art.100 Tuir, I comma, come visto in merito alle prestazioni di cui alla let. F II comma, art.51 Tuir, infatti, si profilano due modalità di tassazione:

Se le prestazioni sono erogate in forza di un vincolo derivante dalla contrattazione, le spese relative sono totalmente deducibili;

Se, invece, tali prestazioni sono erogate in forza di un atto volontario del datore di lavoro, le spese relative saranno deducibili nel limite del 5 per mille della spesa totale per prestazioni di lavoro.

L'ultima norma contenuta dalla Legge di Bilancio 2017 in materia di welfare aziendale e produttività è contenuta nel comma 162 ed è volta a dare maggiore forza e centralità alla contrattazione collettiva. Si tratta di una norma di interpretazione autentica, dunque con forza retroattiva, che agisce sulla let. F del II comma dell'art. 51 Tuir disponendo che i servizi di c.d. "utilità sociale", ivi definiti, sono esclusi dalla base imponibile del reddito di lavoro dipendente, anche nel caso in cui la loro erogazione derivi da disposizioni definite in contratti di lavoro collettivi nazionali, accordi interconfederali o contratti territoriali.

4. FOCUS OPERATIVO E CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE.

Come si è avuto modo di capire nell'ambito di quest'ultimo capitolo, gli ultimi due provvedimenti di finanza pubblica più volte citati hanno cercato, attraverso l'utilizzo della leva fiscale, di

[317] Cfr. Bonati G., *Il rischio non autosufficienza entra nel welfare aziendale*, in "Il Sole 24 Ore", 15/12/2016, p.53.

rilanciare i servizi di welfare aziendale e dare un forte impulso alla produttività delle organizzazioni. Si sono così creati due sistemi, l'uno legato alla promozione, attraverso l'utilizzo della leva fiscale, del welfare aziendale quale elemento indipendente nell'ambito del sistema tributario e nelle politiche di gestione delle risorse umane delle organizzazioni, l'altro legato al rilancio dell'utilizzo da parte delle imprese di somme o valori dipendenti da variabili legate alla produttività del lavoratore.

Come accennato, Il primo sistema è costituito da servizi di welfare defiscalizzati, che si potrebbe definire autonomo, il quale è stato fortemente potenziato dalle due disposizioni di legge sopra analizzate, tramite l'aggiunta, ai servizi più classici di welfare, quali l'assistenza sanitaria o la concessione di azioni alla generalità o a categorie di dipendenti, i quali erano già stati oggetto di provvedimenti fiscali agevolativi, di una serie di nuovi o rinnovati servizi rivolti alla sfera sociale dei lavoratori con una spiccata attenzione al life-work balance. Si va quindi verso la defiscalizzazione sia di servizi tradizionali, che attengono alla sfera previdenziale e assistenziale dei lavoratori, con la quale si cerca di porre un freno alla crisi del welfare state, il quale per ragioni legate alla crisi economica dalla quale il nostro paese fatica ad uscire completamente, ai vincoli derivanti dall'ordinamento comunitario e all'esigenza di ridurre il debito pubblico e il deficit di bilancio, risulta sempre più deficitario e meno in grado di rispondere ai bisogni dei cittadini[318]; sia di servizi legati ad un welfare più nuovo che si propone di soddisfare i bisogni lavorativi ed extra-lavorativi dei dipendenti attraverso lo studio e 'l'implementazione, da parte della direzione delle risorse umane, di formule di welfare sempre più innovative. Questa tipologia di welfare, definita autonoma viene erogata ai dipendenti in aggiunta al pacchetto retributivo monetario. Un elemento molto rilevante è rappresentato dal fatto che negli ultimi due provvedimenti finanziari, il legislatore tributario abbia provveduto alla progettazione di agevolazioni fiscali che attengono alla sfera familiare e sociale del lavoratore, permettendo alle organizzazioni di inserire nel pacchetto retributivo non monetario di questi ultimi, servizi esentasse rivolti a tutte le fasce di età della popolazione. Come si può notare dall'analisi dei paragrafi precedenti, infatti, i nuovi servizi detassati in capo ai lavoratori dipendenti, che godono di importanti agevolazioni anche dal lato del reddito d'impresa, vanno da quelli rivolti alle fasce di popolazione c.d. "pre-working age", quali ad esempio le prestazioni scolastiche o il baby-sitting, ai servizi rivolti ai dipendenti e ai loro familiari c.d. "working age", previsione di attività sportive, ricreative, culturali e di istruzione (nel senso più ampio del termine), ancora, a servizi volti a tutelare la popolazione (familiari del lavoratore) c.d. "post working age" costituita dai servizi e dalle prestazioni defiscalizzabili volte all'assistenza e cura degli anziani. Un ulteriore gamma di servizi, molto innovativa, è rappresentata

[318] Nel caso di specie lavoratori.

dalla possibilità, data alle aziende, di fornire, senza subirne il carico fiscale, sostegno ai lavoratori che hanno in famiglia persone "non autosufficienti"; la tendenza del legislatore a defiscalizzare misure a copertura del c.d. "rischio sociale" hanno fatto capolino nell'ambito della l.208/2015 con l'inserimento della nuova lettera F-Ter nell'ambito del II comma dell'art.51 Tuir, ed è stato di gran lunga potenziato con la nuova lettera F-Quater inserita nel suddetto comma, ad opera della Legge di Bilancio per il 2017.

Si è parlato, all'inizio di questo paragrafo di "rilancio" del welfare aziendale, a significare che questo fenomeno, in varie forme, è sempre esistito all'interno di alcuni imprese del nostro paese. Da un welfare c.d. "paternalistico" erogato dai "capi d'azienda" prima dello sviluppo del welfare state, si è man mano passati, in linea con i cambiamenti economico-sociali della società e del "fare impresa", all'implementazione di piani di welfare sempre più innovativi e vicini alle esigenze, lavorative e non, dei dipendenti. In un suo saggio, Martini, evidenzia come negli anni 70 si implementarono degli accordi nel distretto tessile di Prato, volti allo sviluppo di asili nido, ristorazione centralizzata e trasporto dei dipendenti, con l'obiettivo di rendere efficace la tutela delle condizioni di conciliazione vita-lavoro dei dipendenti[319]. Dunque, si parla di rilancio perché attraverso la leva fiscale il legislatore può ottenere una maggiore implementazione di tali sistemi nell'ambito delle imprese grazie alla riduzione del costo in capo al datore di lavoro, ma anche grazie all'aumento del potere d'acquisto dei dipendenti. A tutto ciò si aggiunga l'importanza che l'implementazione di piani di welfare aziendale ben strutturati e comunicati ai lavoratori hanno sul benessere dell'impresa in termini di aumento della motivazione e del commitment del personale.

Il secondo sistema, determinato dalle norme inserite nell'ambito delle leggi di finanza pubblica per il 2016 e per il 2017, si basa sulla retribuzione di produttività ed è costituito da due elementi fondamentali. Il primo elemento rappresenta un continuum rispetto alle norme sperimentali inserite nel nostro sistema tributario sin dal 2008. Esso è stato completamente ridisegnato e rinnovato consentendo l'inserimento in maniera strutturale di norme fiscali che incentivino l'utilizzo da parte delle organizzazioni di una forma di retribuzione variabile erogata in forma di premio ai lavoratori, i quali contribuiscano in modo effettivo alla produttività delle organizzazioni. Il secondo elemento, forse il più innovativo in materia, consente di trasformare le suddette somme variabili legate all'aumento della produttività in servizi di welfare aziendale. Si evidenzia come, a differenza del welfare autonomo, il quale viene erogato in aggiunta al pacchetto retributivo

[319] Cfr. Martini F. *welfare aziendale o contrattuale? Rischi e opportunità*, in "La Rivista delle politiche sociali / Italian Journal of social policy" 1, 2016, pp.183-196.

monetario, questa nuova fattispecie si pone in modo alternativo alla retribuzione variabile imponendo al lavoratore di effettuare un'attenta valutazione in termini di utilità.

Questo nuovo complesso di norme, costituito dai due sistemi appena delineati, permette alle imprese di erogare più agevolmente sia i servizi di welfare aziendale, sia le retribuzioni premiali, grazie proprio all'abbattimento del costo fiscale di tali componenti retributive monetarie e non. Dall'analisi delle disposizioni sopra analizzate si evince , oltre ai principali obiettivi sopra citati, lo sviluppo di due tendenze molto importanti: la prima, attiene alla promozione e alla diffusione tanto dei piani di welfare aziendale quanto dell'erogazione di retribuzioni premiali eventualmente convertibili in piani di flexible benefits anche nell'ambito delle piccole e medie imprese; la seconda, è rivolta ad una generale promozione della contrattazione collettiva, soprattutto di secondo livello. Si può affermare senza troppe difficoltà che tali tendenze siano complementari e che permeino, in modo più o meno marcato, tutto l'impianto normativo sviluppato dai due provvedimenti di finanza pubblica. In tal senso, ad esempio, si può leggere l'inserimento dell'utilizzo dei c.d. "voucher" per l'erogazione di servizi di welfare (autonomo o alternativo alla retribuzione) , i quali possono consentire alle aziende prive di una solida struttura organizzativa di erogare i suddetti servizi di welfare; o ancora, all'inserimento della possibilità di prevedere i servizi di c.d. "utilità sociale" di cui alla lettera F dell'art.51 Tuir, nell'ambito della contrattazione collettiva di qualsiasi livello, anche interconfederale; tale possibilità, infatti, come accennato in precedenza, consente all'azienda di dedurre dal reddito d'impresa tutti i costi relativi all'erogazione dei servizi di welfare. In merito all'erogazione dei premi di risultato, risulta rilevante la circostanza che essi debbano essere previsti nella contrattazione di secondo livello per poter fruire dell'agevolazione che ne consente la tassazione sostitutiva o l'eventuale conversione in servizi di welfare completamente detassati, la quale deve essere prevista esplicitamente nell'ambito dell'accordo di secondo livello. Oltre all'esplicita intento di voler promuovere la contrattazione di secondo livello, anche in questo campo si può rilevare una maggiore attenzione del legislatore per le piccole e medie imprese, le quali, per mancanza di rappresentanze sindacali interne o per qualsiasi altro motivo, potranno rivolgersi alla contrattazione territoriale e vedere così comunque riconosciuti tutti i benefici collegati. A ben vedere, il governo "Renzi" sotto il quale sono state approvate entrambe le leggi di finanza pubblica, aveva già mostrato una tendenza nella promozione dello sviluppo della contrattazione collettiva di secondo livello rivolta all'implementazione di politiche rivolte alla cura e alla conciliazione vita e lavoro dei lavoratori, contenute in uno dei decreti attuativi del c.d. "Jobs Act" D.LGS.80/2015; i fondi messi a disposizione per la sperimentazione delle suddette misure sono poi stati azzerati e ricostituiti nell'ambito del comma 191 della L.208/2015, la quale ha introdotto per la prima volta il pool di misure sopra descritte. Si può quindi dedurre, che il legislatore fiscale abbia voluto "spingere"

attraverso le disposizioni sin qui analizzate la ripresa del potere d'acquisto dei lavoratori dipendenti e della produttività delle organizzazioni agevolando tutte quelle misure che influiscono su queste due variabili, assegnando un'importanza maggiore alle risorse umane attraverso un loro coinvolgimento proattivo, tenendo in considerazione e anzi promuovendo la loro conciliazione vita-lavoro, la quale può essere utilizzata dalle organizzazioni come una politica di "employer branding". In questo contesto, la contrattazione collettiva assume un ruolo nuovo e rilevante che "vuole" il sistema delle relazioni industriali trasformato da "conflittuale" a partecipativo e proattivo al fine di mettere in campo misure di contrattazione che giovino effettivamente alle organizzazioni e ai loro membri.

La realtà operativa.

A questo contesto rinnovato e favorevole allo sviluppo di politiche di welfare aziendale e incentivanti per i lavoratori le imprese, nel 2016, sembrano aver reagito positivamente. In riferimento ai dati forniti dal ministero del lavoro, a novembre 2016 risultano essere 15078 gli accordi di produttività depositati secondo la procedura messa a disposizione dallo stesso ministero, di cui 11003 stipulati nel 2015. Tra questi accordi il 17% (2626) contratti contengono misure rivolte a welfare aziendale, considerando però solo i contratti depositati nel 2016, questa percentuale balza al 65%. Dato che le nuove misure volte al rilancio del welfare aziendale sono in vigore dal primo gennaio 2016, risulta plausibile ipotizzare che contratti in tal senso, siano stati stipulati nel corso dell'anno[320]. Tra i rinnovi più recenti, si può citare il contratto collettivo di Fin Cantieri nel quale è stato istituito un premio sociale il cui importo è parametrato sul livello di appartenenza, ed è riconosciuto unicamente in servizi di welfare da individuare tramite un apposito gruppo di lavoro; è inoltre riconosciuta la possibilità ai dipendenti di poter convertire la retribuzione premiale in servizi di welfare secondo modalità contenute nell'accordo. Attenzione al benessere economico-organizzativo dei lavoratori è stata espressa anche nel nuovo accordo collettivo stipulato da Baxi, il quale unisce all'individuazione di un paniere di beni e servizi rivolti ai lavoratori dipendenti e ai loro familiari, anche forme di riorganizzazione dell'orario di lavoro in favore di lavoratori affetti da patologie croniche o disabilità. Misure riguardanti la riorganizzazione del lavoro e l'erogazione di piani di flexible benefits sono contenute negli accordi integrativi di Philip Morris, e Menarini[321]. Un interesse al welfare aziendale e alla retribuzione premiale è stato espresso anche nell'ambito del rinnovamento del contratto collettivo nazionale

[320] Cfr. Tiraboschi M., *Produttività e welfare aziendale,* la contrattazione di secondo livello, in "Contratti & contrattazione collettiva" 11, 22/11/2016, pp.4-5, in banca dati "Plus Plus Lavoro", Il sole 24 ore.

[321] Cfr. Tiraboschi M., Produttività e welfare aziendale, la contrattazione di secondo livello, cit.

dell'industria metalmeccanica, il quale istituisce l'obbligo per le aziende del settore di istituire, a partire dal primo gennaio 2017, piani di flexible benefits dal valore massimo di €100 per lavoratore, l'importo crescerà a scatti nel 2018 e nel 2019. In tale contratto sono previste anche misure per la previdenza complementare e l'assistenza sanitaria integrativa: in primo luogo, le imprese dovranno versare al fondo "cometa" una contribuzione aggiuntiva superiore di un importo minimo del 2% rispetto a quella minima obbligatoria; in secondo luogo, è previsto il rafforzamento dell'assistenza sanitaria integrativa tramite il fondo "meta salute". In merito ai premi di produttività, il CCNL si limita a sottolinearne l'importanza rimandando, in linea con le previsioni normative, alla contrattazione aziendale di secondo livello[322]. Inoltre, interesse per gli istituti in analisi è stato dimostrato dalle parti sociali, nei confronti dello sviluppo della contrattazione territoriale; in questo senso rileva l'accordo quadro stipulato a luglio 2016 da CGIL, CISL, UILL e Conf Industria, nel quale viene delineato uno schema da seguire in sede di contrattazione territoriale e dall'accordo-quadro stipulato per favorire l'agevolazione dei premi di produttività negli studi professionali firmato da Fisascat-CISL, Uiltucs, Filcam-CGIL e Conf Professioni.

Se sicuramente questi esempi di buona prassi sono positivi per lo sviluppo degli istituti del welfare aziendale e della retribuzione premiale, molto resta ancora da fare affinché tali prassi possano svilupparsi anche nelle micro, piccole e medie imprese e nei territori non caratterizzati da un'attiva attività di contrattazione di secondo livello. A tal proposito, nella tabella seguente, sono riportati i dati diffusi dal Ministero del Lavoro secondo i quali alla data del 14/12/2016 erano pervenute secondo il modello di cui all.art.5 del decreto interministeriale, 17318 dichiarazioni di conformità di cui 11393 riferite a contratti stipulati nel 2015[323]. Nella tabella di seguito si riportano i dati relativi alla contrattazione collettiva divisa per regioni riferita al 14/12/2016.

Tabella 4.2. Dati relativi alla contrattazione collettiva per regioni al 14/12/2016. (segue).

	Aziendale		Territoriale			
Regione Dtl	Totale	Di cui 2015	Totale	Di cui 2015	Totale	Di cui 2015
01 Piemonte	1422	929	106	73	1528	1002
02 Valle D'Aosta	23	17	5	3	28	20
03 Lombardia	4385	2842	521	320	4906	3232
04 P.A Bolzano	28	23	1	1	29	24
04 P.A. di Trento	213	129	285	138	498	267

[322] Falasca G., *Metalmeccanici, welfare* potenziato, in "Il sole 24 Ore", 02/12/2016, p.48.
[323] Cfr. Gheido M.R., Casotti A., *Legge di bilancio 2017: premio di rendimento e welfare aziendale*, in "Dir., & prat. Del lavoro" 4, 2017, pp.223-226.

	Aziendale		Territoriale			
Regione Dtl	Totale	Di cui 2015	Totale	Di cui 2015	Totale	Di cui 2015
05 Veneto	1789	1094	622	324	2411	1418
06 Friuli	417	237	57	4	474	241
07 Liguria	321	209	63	53	384	262
08Emilia Romagna	2083	1478	832	796	2915	2274
09 Toscana	983	680	225	187	1208	867
10 Umbria	193	126	9	4	202	130
11 Marche	272	173	27	16	299	189
12 Lazio	939	556	185	144	1124	700
13 Abruzzo	210	135	12	-	222	135
14 Molise	32	21	3	1	35	22
15 Campania	314	195	38	30	352	225
16 Puglia	167	97	38	12	205	109
17 Basilicata	70	40	36	17	105	57
18 Calabria	50	42	15	7	65	49
19 Sicilia	147	73	53	16	200	89
20 Sardegna	118	78	10	3	128	81
TOTALE	14176	9174	3142	2219	17318	11393

Dalla tabella sopra riportata si evince come le aziende abbiano optato per la contrattazione aziendale in luogo di quella territoriale e che sono stati adeguati alle normative fiscali molti dei contratti stipulati nel 2015. Resta da vedere il comportamento che adotteranno gli operatori del settore in risposta ai miglioramenti apportati alla normativa dalla L.232/2017, si evidenzia, a tal proposito, che per fruire delle nuove agevolazioni dovranno essere integrati, adeguandoli, anche gli accordi stipulati negli anni precedenti e depositati, entro 30 giorni dalla loro stipula presso la Direzione territoriale del lavoro competente.

Fonte: Gheido M.R., Casotti A., Legge di bilancio 2017: premio di rendimento e welfare aziendale, in “Dir., & prat. Del lavoro” 4, 2017, pp.223-226

CONCLUSIONE.

In questo elaborato si sono voluti evidenziare i caratteri peculiari del reddito di lavoro dipendente e l'impatto che l'inserimento degli elementi innovativi riguardanti la fiscalità dei premi di risultato e del welfare aziendale hanno sia sulla modalità di determinazione della base imponibile della categoria reddituale in oggetto, sia sul modo di agire delle organizzazioni, dei lavoratori e delle parti sociali. A tal fine, come accennato in più occasioni, è stato ritenuto opportuno inserire i due capitoli introduttivi, i quali hanno avuto la funzione fondamentale di fornire un quadro sistematico attraverso il quale affrontare in maniera più compiuta l'analisi del reddito di lavoro dipendente. In particolare, l'analisi riguardante L'Irpef effettuata nel secondo capitolo, ci ha fornito le prime basi per apprezzare, in seguito, le caratteristiche peculiari del reddito di lavoro dipendente attraverso un confronto con le modalità di calcolo tipiche delle basi imponibili delle altre categorie reddituali. Dall'analisi affrontata nel terzo capitolo, è emerso un impianto normativo che ruota essenzialmente intorno al primo comma dell'articolo 51 del Tuir, in specie al principio di omnicomprensività ivi espresso, il quale "attira", integralmente, nella sfera reddituale in analisi, qualsiasi tipologia di somma o valore, derivante dalla relazione lavorativa, non espressamente disciplinata nell'ambito delle restanti disposizioni contenute nel suddetto articolo. In questo senso, alcuni commi dell'articolo 51 Tuir, volti a escludere (totalmente o parzialmente) alcune componenti reddituali dal calcolo della base imponibile, o a disporre modalità di valorizzazione forfetizzata di altre, appaiono essere costruiti in antitesi con il primo comma, con la funzione di discostarsi o "smorzare" il principio di omnicomprensività. Si è potuto costatare come in genere, le disposizioni agevolative che "sottraggono" alcune parti della retribuzione al principio di omnicomprensività, dunque alla tassazione ordinaria e progressiva dell'Irpef, siano state essenzialmente rivolte o a componenti accessorie della retribuzione quali l'erogazione di alcune tipologie di servizi o beni in natura c.d. "Fringe benefits", oppure alla valorizzazione forfetizzata di spese legate in modo più stretto allo svolgimento della prestazione lavorativa, quali indennità di trasferta o trasferimento. Una delle peculiarità della determinazione della base imponibile del reddito di lavoro dipendente, è la mancata possibilità di poter dedurre in maniera analitica i costi sostenuti per la produzione dello stesso reddito, al contrario, ad esempio, dei lavoratori autonomi e degli imprenditori individuali. Tale mancata possibilità, che è da ascrivere alla mancanza di una contabilità analitica, chiara e ordinata del contribuente che consenta la determinazione certa e chiara dei suddetti costi di produzione, è stata compensata da parte del legislatore fiscale, il quale ha fatto ricorso a due tipi di intervento: agevolazioni e detrazioni, che abbattono, seppur con modalità non collegate al sostenimento dei costi effettivi, la base imponibile del reddito di lavoro dipendente. Vi è dunque un tentativo, attraverso l'applicazione delle disposizioni che consentono

l'escludibilità di talune componenti reddituali o la loro valorizzazione forfetizzata, di far valere in qualche modo alcune spese, che altri contribuenti (lavoratori autonomi o imprenditori individuali), hanno la possibilità di far valere in via ordinaria attraverso l'istituto della deduzione[324]. Da questa analisi, emerge una categoria poco dinamica legata a stretto filo, in riferimento alla sua determinazione, con le norme fiscali che ne disciplinano in modo abbastanza preciso, senza lasciare ampi margini di interpretazione, i caratteri agevolativi o, comunque, le modalità diverse di valorizzazione. In questo senso, si tratta di una categoria che ha bisogno, in primis, di interventi del legislatore tesi all'adattamento delle agevolazioni ai mutevoli e veloci cambiamenti del sistema economico sociale e, in secondo luogo, di una revisione di fondo, iniziata nell'ambito delle due leggi di finanza pubblica approfonditamente analizzate nell'ultimo capitolo, che costruisca delle agevolazioni che siano legate ai bisogni reali e ai comportamenti proattivi dei lavoratori e delle organizzazioni. Il reddito di un lavoratore subordinato dipende, oltre che dalle retribuzioni minime fissate a livello di contrattazione collettiva nazionale tra le parti sociali, dall'implementazione di politiche retributive innovative che comprendano, accanto ad una componente fissa, una componente accessoria o variabile monetaria o non, atta a promuovere il benessere dei lavoratori e ad incentivare il loro comportamento teso alla produttività all'interno dell'organizzazione. In questo periodo storico, caratterizzato da una forte crisi di liquidità delle organizzazioni, la leva fiscale ha agito come propulsore per l'implementazione di queste nuove politiche improntate ad una maggiore attenzione al benessere dei dipendenti e all'adozione di retribuzioni premiali legate al raggiungimento effettivo di risultati apprezzabili riguardo miglioramenti produttivi dell'organizzazione, attraverso, appunto, un abbattimento rilevante dell'imposizione in capo al lavoratore, che ha agito di riflesso anche sulla riduzione dei costi dell'impresa.

In questo contesto, caratterizzato dall'esigenza di "spingere" attraverso la leva fiscale le organizzazioni verso l'implementazione di politiche nuove e proattive che avessero come protagonista la forza lavoro e di un generale "svecchiamento" del sistema di determinazione della base imponibile del reddito di lavoro dipendente, il quale, senza sostanziali modifiche era in vigore da circa 20 anni (1997; le innovazioni contenute nell'ambito delle ultime due leggi di finanza pubblica, sono da accogliere con estremo favore, non solo per ciò che riguarda gli effetti che esse possono avere sul miglioramento del welfare aziendale e sull'incremento della produttività delle organizzazioni, ma più in generale, riguardo al contributo che esse possono dare alla formazione della base imponibile del reddito di lavoro dipendente e, in particolare al carattere proprio delle agevolazioni. Sono proprio le agevolazioni, infatti, che caratterizzano il calcolo della base

[324] Crovato F., Retribuzioni variabili e incentivi fiscali tra segnali di cambiamento e indicazioni contraddittorie, in "Corr. Trib." 31, 2008, pp.2487 ss.

imponibile del reddito di lavoro dipendente, determinando, in base ai loro cambiamenti, le fattispecie che rientrano o meno, a far parte del calcolo. In questo caso, una maggiore attenzione è stata rivolta al welfare aziendale costruito con beni e servizi utili alla sfera socio-familiare dei lavoratori e al disegno strutturale di una tassazione sostitutiva delle retribuzioni premiali che consente la fuoriuscita di tali somme dalla tassazione progressiva dell'Irpef. In questo nuovo contesto, oltre che volto alla valorizzazione dei bisogni e delle esigenze delle risorse umane che sono poi strettamente interrelate con l'aumento della produttività e della competitività delle organizzazioni, aspetto di primaria importanza in questo contesto economico, il ruolo del welfare aziendale può essere visto anche sotto un altro punto di vista, quale intervento teso alla pre-distribuzione del reddito. A differenza degli interventi re-distributivi, i quali agiscono solo dopo che il reddito si è completamente formato, gli interventi pre-distributivi agiscono direttamente sui processi di formazione del reddito[325]: in tal senso, il welfare aziendale unitamente ai premi di produttività e alla loro eventuale conversione in piani di flexible benefits completamente defiscalizzati, possono rappresentare un reale aiuto al potere d'acquisto dei lavoratori dipendenti, i quali possono beneficiare di un maggior reddito dovuto ad un abbattimento del "costo" fiscale o, nel caso dell'erogazione di beni e servizi "esentasse", essi possono comunque beneficiare di un maggior potere di spesa e di benessere, nel momento in cui i piani di flexible benefits siano in linea con le loro esigenze. è proprio a questo punto che ritroviamo il tanto citato e analizzato collegamento tra l'implementazione di piani di welfare aziendale e l'incremento della produttività; derivante da un miglioramento del benessere (in senso lato) dei lavoratori che si riverbera in una loro maggiore motivazione e commitment nell'ambito delle organizzazioni. Si è visto, come le due leggi di finanza pubblica si siano rivolte alla defiscalizzazione di servizi di welfare aziendale che riguardano la sfera personale e sociale del lavoratore attraverso la promozione di un migliore work-life balance che mette in condizioni le imprese di poter assistere i propri dipendenti nella loro funzione di "genitori" o "figli/tutor", attraverso l'erogazione di servizi di istruzione o svago per i bambini ad esempio, o servizi rivolti alla cura di familiari anziani e "non autosufficienti". A tale scopo, sembra rivolta anche l'incentivazione al raggiungimento di taluni risultati a cui è legata l'erogazione di retribuzioni premiali parzialmente detassate, i quali possono essere ottenuti anche attraverso una flessibilizzazione degli orari di lavoro. Il tema della conciliazione dei tempi di vita e lavoro, va molto al di là dell'ambito tributario estendendosi fino al dibattito a livello politico-sociale nazionale ed europeo. A tal proposito, la risoluzione del parlamento europeo del 13/09/2016, definisce "la conciliazione" tra vita privata, lavorativa e professionale, un ampio concetto definibile attraverso l'insieme delle politiche globali di natura legislativa e non, protese

[325] Cfr. Sodini M., *Il potenziamento dei piani di welfare aziendale,* in "A. e F." 2, 2017, pp.54 ss.

alla formazione di un equilibrio "adeguato e proporzionato tra i diversi aspetti della vita delle persone"; con tale risoluzione, il parlamento europeo auspica un intervento coeso delle parti sociali, della commissione europea, degli stati membri e degli operatori del settore ingenerale, ad adottare interventi volti alla creazione di condizioni sul mercato del lavoro favorevoli allo scopo, attraverso investimenti "sociali " incentrati sulle persone[326].

Vi è inoltre da evidenziare la risposta strutturale che il nostro sistema tributario ha finalmente dato alle richieste di flessibilizzazione da parte del mercato del lavoro, le quali sono già state accolte in via gius-lavoristica in riferimento alla flessibilizzazione degli orari di lavoro, alla stessa retribuzione, alle risoluzioni dei rapporti di lavoro; come si è potuto costatare, anche il legislatore fiscale, consentendo la defiscalizzazione parziale di una parte di retribuzione variabile, la quale, come abbiamo visto si può anche sostanziare in un premio erogato a fronte di incrementi produttivi ottenuti tramite una flessibilizzazione dell'orario di lavoro, ha fatto fronte a questa esigenza di minor rigidità. Si può chiaramente intuire come la mancanza di una politica fiscale incentivante possa distogliere o almeno disincentivare le imprese dall'utilizzo di tali forme retributive, nonostante il riverbero positivo che esse hanno sulla produttività dell'impresa, alla quale le stesse "flessibilizzazioni" sono rivolte[327].

Se il nostro paese sembra dunque pronto ad affrontare questa sfida in termini normativi e incentivanti, resta ancora un grande lavoro da fare sulle parti effettivamente coinvolte da questi cambiamenti. Se, come si è evidenziato nell'analisi della realtà operativa, infatti, le grandi imprese strutturate hanno dato una buona risposta alle nuove politiche di incentivazione, bisogna "lavorare" sulle micro, piccole e medie organizzazioni. Un aiuto in tal senso, si può ritrovare nel ruolo centrale assegnato da queste nuove disposizioni fiscali alla contrattazione collettiva, in particolare a quella di secondo livello di carattere territoriale e aziendale. Le parti sociali, rappresentanti sia dei datori di lavoro che dei lavoratori, possono mediare ai fini di una comprensione chiara dei benefici che tali politiche possono realizzare a livello sistemico. A fronte di (probabili) costi finanziari e non, iniziali che le imprese non strutturalmente organizzate possono sostenere, dovuti ad esempio alla stipula degli accordi di secondo livello, di convenzioni con terzi esercenti per l'erogazione di servizi di welfare, per la progettazione di una struttura organizzativa che possa permettere una comunicazione efficiente con i lavoratori, ultimi destinatari di tali misure, ai fini di una reale comprensione da parte di questi ultimi della convenienza e dell'impatto che i piani implementati possono comportare, necessaria perché essi possano richiederne

[326] Montemarano A., conciliazione vita e lavoro nella risoluzione del parlamento UE, in "Guida al lavoro" 40, 2016, pp.19-22, in Banca Dati "24", il Sole 24 Ore.

[327] Cfr. Crovato F., Retribuzioni variabili e incentivi fiscali tra segnali di cambiamento e indicazioni contraddittorie, cit.

l’applicazione, le organizzazioni, anche piccole e medie, possono fruire di tutti i benefici collegati ad un aumento del benessere (in senso lato) dei propri dipendenti; anche tramite lo sfruttamento di sinergie create con il territorio.

In ultima battuta, risulta opportuno fare una considerazione sul ruolo che tali piani di welfare aziendale debbano avere nei confronti del welfare pubblico. In tal senso, si era detto che il welfare aziendale si poneva come una “seconda gamba” del welfare state, sostituendolo nelle parti in cui quest’ultimo risultava deficitario. Si ritiene, in ultima analisi, che per uno sviluppo sostenibile di entrambe le tipologie di welfare, le due fattispecie non debbano porsi né in un rapporto di alternatività, Né in un rapporto di sostituzione, bensì in una sinergia integrata che non determini situazioni in cui allo sviluppo di una tipologia di welfare, corrisponda l’arretramento o il “non-sviluppo” dell’altra.

BIBLIOGRAFIA.

Albritta L., Cacciapaglia L., Carbone V., De Fusco E., Siriani F., *Il nuovo testo unico delle imposte sui redditi*, Ipsoa, 2001.

AA.VV., *Il Fisco 2016*, Wolters Kluver, 2016, XIII ed.

Bafile C., *Imposta, in "Enciclopedia Giuridica Treccani", Vol.17, 1989, Roma, pp.1-9*

Barney J.B., *Firm resource and competitive advantage*, in "Journal of Management" 17, 1991, pp.99-120.

Baruti A., Finò C., *Piani di azionariato diffuso: l'agenzia chiarisce il trattamento fiscale*, in "Guida al lavoro" 1, 04/01/2008, in banca dati "Plus Plus Lavoro", Il sole 24 ore.

Bernardi Locatelli P., *Politiche retributive: il nuovo welfare aziendale*, in "Diritto & Pratica del lavoro" 26, 2016, pp.1589-1593

Bonati G., *Il rischio non autosufficienza entra nel welfare aziendale*, in "Il Sole 24 Ore", 15/12/2016, p.53.

Boria P., *Il sistema Tributario*, Utet Giuridica, 2008.

Boria P., *La nozione di reddito ed il regime dei proventi illeciti nel sistema delle imposte dirette*, in "Rivista di diritto tributario" 1/1, 2015, pp.1-30.

Bosi P., Guerra M.C., *I tributi nell'economia italiana*, Il Mulino, 2013.

Castenetti S., *Premi di produttività e welfare aziendale*, in "la settimana fiscale" 32, 10/08/2016, pp.38 41, in banca dati "24", Il Sole 24 Ore..

Crovato F., *Il reddito di lavoro dipendente nel sistema delle imposte sui redditi*, Cedam, 2001.

Crovato F., *Indennità di trasferimento e spese di produzione del reddito: spunti tra vecchio e nuovo regime*, in "rassegna tributaria" 4, 2003, pp.1392 ss.

Crovato F., Retribuzioni variabili e incentivi fiscali tra segnali di cambiamento e indicazioni contraddittorie, in "Corriere Tributario" 31, 2008, pp.2487 ss.

CRUI, *Welfare aziendale e premi di risultato, agevolazioni e "distinzioni",* in "Edicola Lavoro", 11/16, pp.17-39, in banca dati 24, Il sole 24 ore

D'amati N., *Profilo giuridico dell'imposta complementare*, in "diritto e pratica tributaria", I, 1963, pp.430 ss.

Dalbon E. M., *Detassazione premi di risultato 2016*, in "pratica Lavoro" 19, 08/10/2016, pp.29-34.

Dan G., Gabelli M., *Fringe benefits e rimborsi spese*, Ipsoa, 2013, VI ed.

Dellaringa C., *Opportuno non penalizzare il Welfare aziendale*, in "Il sole 24 ore" Norme e Tributi, 03/08/2012, p.24.

Delli Falconi F., *La nuova disciplina del "welfare" aziendale introdotta dalla legge di stabilità, 2016*, in "Corr. Trib." 19, 2016, pp.1466-1473.

Falasca G., *Metalmeccanici, welfare* potenziato, in "Il sole 24 Ore", 02/12/2016, p.48.

Fantozzi A., *Il diritto Tributario*, Torino, Utet, 2003.

Fedele A., *Corrispettivi di pubblici servizi, prestazioni imposte, tributi,* in "Rivista di diritto finanziario e scienza delle finanze",, fasc.2, 1971, pp.3 ss.

Ferraris M., *Buoni pasto elettronici, dal 1° luglio aumenta la franchigia*, in "Guida al lavoro" 28, 10/07/2015, in Banca dati "Plus Plus Lavoro", Il sole 24 ore.

Ficari V., Barabino P., *Profili tributari del lavoro subordinato e parasubordinato*, in Santoro Passarelli G., Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale, Utet, 2013, VI ed.

Gaffuri g., *Diritto tributario*, parte speciale, Cedam, 2016 VIII ed.

Gallo F., *L'evoluzione del sistema tributario e il principio di capacità contributiva*, in "Rassegna tributaria,, 3, 2013, pp.499 ss.

Gamba C., *addio al telelavoro, debutta lo smart working. Lavorare da casa aumenta la produttività?* in Il sole 24 ore, 29/01/2016.

Gheido M.R., Casotti A., *Fringe benefits*, in "Diritto & Pratica del lavoro" 36, 2015, pp.2058-2064.

Gheido M.R., *Tfr in busta paga,* in "Pratica Fiscale e Professionale" n.4, 2015, pp.41 ss.

Gheido M.R., Casotti A, Premi di risultato opzionabili come voucher, in "Pratica Fiscale E Professionale" 30, 2016, pp.45-49

Gheido M.R., Casotti A., *Legge di bilancio 2017: premio di rendimento e welfare aziendale,* in "Diritto & pratica Del lavoro" 4, 2017, pp.223-226.

Giannini A.D., *I concetti fondamentali del diritto tributario*, Torino, 1956.
"*La chance dell'aliquota "0"",* in "Il Sole 24 Ore", 04/05/2016, p.45.

"Irpef, lavoro all'estero, articolo 51 comma 8-Bis, Tuir", in "Sistema Frizzera", scheda aggiornata al 13/06/2016, in banca dati "plus plus lavoro", Il Sole 24 Ore.

"*Irpef, detrazioni d imposta, detrazioni per reddito di lavoro dipendente e assimilato"*, in "Sistema Frizzera", scheda aggiornata al 22/08/2016, in banca dati "24", il sole 24 Ore.

Lupi R., *Diritto tributario*, Milano, Giuffré, 2009.

Maccarone G., Canioto A., *Detassazione con vincoli rafforzati*, in "Il Sole 24 Ore", 16/06/2016, p.37.

Magnani M., Manguso M. L., *Legge di stabilità 2015: la stabilizzazione del bonus 80 euro e l'opzione del tfr in busta paga riusciranno a rilanciare i consumi*?, in "Il Fisco" 5, 2015, pp.1 ss

Maino F., Mallone G., *Secondo welfare e imprese*, nesso e prospettive, in "La rivista delle politiche sociali" 3, 2012, p.196.

Malandrini S., Suggerimenti operativi: conversione dei premi di risultato in welfare aziendale, in "dir. & Prat. Del Lavoro" 26, 2016, pp.1713-1718.

Mallone G., *Il welfare aziendale nell'ambito della legge di stabilità 2016: le novità per imprese e lavoratori*, in "Politiche sociali" "social policies" 2, 2016, Il Mulino, pp.359-362

Marianetti G., *Detassazione della produttività e flexible benefits al via*, in "il Fisco" 23, 2016, pp.1-2239

Marianetti G., *Il punto su welfare aziendale e flexible benefits tra produttività e volontarietà*, in "Il Fisco" 30, 2016, pp.1-2928.

Martini F. *welfare aziendale o contrattuale? Rischi e opportunità*, in "La Rivista delle politiche sociali / Italian Journal of social policy" 1, 2016, pp.183-196.

Mastromatteo A., Santacroce B., *I piani di "welfare aziendale",* in "Corriere Tributario" 13, 2013, pp.1055 ss.

Miccinesi M., *Redditi, (imposta locale sui),* in enc. Dir. XXXIX, Milano, 1998.

Montemarano A., *Conciliazione vita e lavoro nella risoluzione del parlamento UE*, in "Guida al lavoro" 40, 2016, pp.19-22, in Banca Dati "24", il Sole 24 Ore.

Nastasia G., Mottola I., *La tassazione del rapporto di lavoro subordinato,* in Cendon P., Spinelli S., Lavoro vol.II: Il lavoratore, Cedam, 2009.

Pacitto P., *Aspetti fiscali dei nuovi strumenti finanziari partecipativi*, in Tesauro F. (a cura di), Imposta sul reddito delle società (Ires), Bologna, Zanichelli, 2007.

Pica F., Economia Pubblica, Torino, Utet, 1987.

Rausei P., Amministrazione del personale, Ipsoa, 2014.

Rebecca G., Zanni M., *L'utilizzo delle perdite: la disciplina generale*, in "il fisco" 15, 2010.

Renella G., *Possibile la conversione in "welfare aziendale" dei premi di risultato,* in "Corr. Trib." 30, 2016, pp.2331-2339.

Rossi P., Quintavalle R., *Detassazione premi di risultato, le istruzioni dell'agenzia delle entrate*, in "Corriere Delle paghe" 7, 31/07/2016, pp.19-25

Scacco C. A., *Welfare aziendale, regolamento interno non è sufficiente per l'integrale deducibilità senza l'accordo collettivo*, in "Quotidiano del lavoro", 06/01/2017, in banca dati "24", Il Sole 24 Ore.

Sirocchi S., *Doppi requisiti per i premi in welfare*, in "Il Sole 24 Ore", 29/06/2016, p.42.

Sodini M., *Il welfare aziendale: opportunità e trattamento fiscale,* in "Amministrazione & Finanza" 1, 2014, pp.31 ss.

Sodini M., *Il potenziamento dei piani di welfare aziendale,* in "Amministrazione e Finanza" 2, 2017, pp.54 ss.

Tea A., *Riduzione del cuneo fiscale: spunti critici e profili applicativi*, in "Diritto & pratica del lavoro" 24, 2014, pp.1426-1434.

Tesauro F., *Istituzioni di diritto tributario*, parte generale, Utet Giuridica, edizioni 2014 e 2016.

Tesauro F., *Istituzioni di diritto tributario*, parte speciale, Utet Giuridica, edizioni 2014-2016.

"*Tfr accantonato: tassazione del saldo",* in Sistema Frizzera, scheda aggiornata al 04/02/2015, in banca dati "24", il Sole 24 Ore.

Tiraboschi M., *Produttività e welfare aziendale, la contrattazione di secondo livello*, in "Contratti & contrattazione collettiva" 11, 22/11/2016, pp.4-5, in banca dati "Plus Plus Lavoro", Il sole 24 ore.

Valsiglio C., *La nuova tassazione dei premi di produttività*, in "Guida al lavoro" 19, 06/05/2016, pp.12-23, in banca dati "24", Il Sole 24 Ore.

Valsiglio C., *Buoni pasto elettronici, dal 1° luglio cambia il regime*, in "Corriere delle paghe" 6, 30/06/2016.

Valsiglio C., *Costo e Budjet del personale*, Il sole 24 Ore, 2016, cap.4, in banca dati "Plus Plus Lavoro", Il Sole 24 Ore

PRINCIPALI FONTI NORMATIVE, REGOLAMENTARI E INTERPRETATIVE.

Principali fonti normative e regolamentari.

Legge n.873 del 18/12/1073, pubblicata in G.U. serie generale n.5, del 05/01/1974.

Decreto del Presidente della Repubblica n.597 del 29/09/1973, pubblicato in g.U. serie generale n.268 del 16/10/1973

Decreto del Presidente della Repubblica n.600 del 29/09/1973, pubblicato in g.U. serie generale n.268 del 16/10/1973
Testo aggiornato: AA.VV. C*odicetributario 2016, Il Fisco, 2016, 21 ed.*

Decreto del Presidente della Repubblica n.917 del 22/12/1986, pubblicato in G.U. serie generale n.302, 31/12/1986.
Testo aggiornato: AA.VV. C*odice tributario 2016, Il Fisco, 2016, 21 ed.*

Decreto legislativo n.314 del 02/09/1997, pubblicato in G.U. serie generale n.219, 19/09/1997.

Decreto del Presidente del consiglio dei ministri del 18/11/2005, pubblicato in G.U. n.13 del 18/01/2006

Decreto legislativo n.252 del 05/12/2005, pubblicato in G.U. serie generale n.189, 13/12/2005.

Legge n.244 del 24/12/2007, pubblicata in G.U. serie generale n.300 del 28/12/2007.

Decreto legge n.93 del 27/05/2008, pubblicato in G.U. serie generale n.124 del 28/05/2008, convertito in Legge 126 del 24/07/2008, pubblicata in G.U. serie generale n.174 del 26/07/2008

Decreto del Presidente della Repubblica n.207 del 05/10/2010, pubblicato in G.U. serie generale n.188, del 10/12/2010.
Legge 191 del 23/12/2009, pubblicata in G.U. del 30/12/2009

Decreto legge 201 del 06/12/2011, pubblicato in G.U. serie generale n.284, 06/12/2011, convertito dalla Legge n.214 del 22/12/2011, pubblicata in G.U. n.300, 27/12/2011.

Decreto legge n.66 del 24/04/2014, pubblicato in G.U. serie generale n.95, 24/04/2014, convertito dalla legge n.89 del 23/06/2014, pubblicata in G.U. serie generale n.143, del 23/06/2014

Legge n.190 del 23/12/2014, pubblicato in G.U. serie generale n.300, 29/12/2014.

Decreto legislativo n.80 del 15/06/2015, pubblicato in G.U. serie generale n.144, 24/06/2016.

Decreto legislativo n.81 del 15/06/2015, pubblicato in G.U. serie generale n.144, 24/06/2015

Decreto legislativo n.154 del 14/09/2015, pubblicato in G.U. serie generale n.221 del 23/09/2015

Legge n.208 del 28/12/2015, pubblicata in G.U. serie generale n.302, 30/12/2015

Decreto interministeriale del 25/03/2016, pubblicato nelle sezione pubblicità legale del sito internet del Ministero del lavoro in data 16/05/2016.

Legge n.232 del 11/12/2016, pubblicata in G.U. serie generale n.297, 21/12/2016.

Principali fonti interpretative.

Circolare Inps n.179/RCv del 1989:
http://www.inps.it/circolari/Circolare%20numero%20179%20del%208-8-1989.htm

Circolare Inps n.74/RCV del 1990:
http://www.inps.it/bussola/VisualizzaDoc.aspx?sVirtualURL=%2FCircolari%2FCircolare%20numero%2074%20del%2023-3-1990.htm

Sentenza della Corte di Cassazione n.11431 del 1995, in banche dati del Foro Italiano.

Circolare del Ministero delle Finanze n.55/E del 1997:
http://www.previdir.it/public/circ55e.pdf

Circolare del Ministero delle Finanze n.304/E del 1997:
http://smd.src.cnr.it/DSTSVII/051002Naxos/Normativa/circolare%20ministero%20finanze%20304-1997.pdf

Circolare del Ministero delle Finanze n.326/E del 1997:
http://www.ilsole24ore.com/art/SoleOnLine4/Speciali/2006/documenti_lunedi/23gennaio2006/CIRC_MINFIN_326E_1997.pdf?cmd%3Dart

Circolare del Ministero delle Finanze n.188/E del 1998:
http://www.pianetafiscale.it/finanzaefisco/doc1998/p9830488.pdf

Circolare Assonime n.7 del 2000:
http://www.uniroma2.it/facolta/giurispr/cattedre/DirittoTributario/allegati_2000/circolare_assonime_stoc

Risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n.41/E del 2000:
http://def.finanze.it/DocTribFrontend/getPrassiDetail.do?id={15EEF262-ACEE-4E4A-A080-
Risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n.56/E del 2000:
http://www.finanzaefisco.it/agenziaentrate/circolari_e_risoluzioni/ris56-00.html

Circolare dell'Agenzia delle Entrate n.98/E del 2000:
http://def.finanze.it/DocTribFrontend/getPrassiDetail.do?id={2189E840-76E9-4288-86D3-

Risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n.191/E del 2000:
http://www.finanzaefisco.it/agenziaentrate/circolari_e_risoluzioni/ris191-00.html

Circolare dell'Agenzia delle Entrate n.207/E del 2000:
http://www.finanzaefisco.it/cir207-00.html

Circolare dell'Agenzia delle Entrate n.238/E del 2000:
http://www.finanzaefisco.it/agenziaentrate/circolari_e_risoluzioni/cir238-00.htm

Circolare Inps 11 del 2001:
http://www.inps.it/circolari/Circolare%20numero%2011%20del%2022-1-2001.htm

Circolare dell'Agenzia delle Entrate n.20/E del 2001:
http://www.agenziaentrate.gov.it/wps/file/nsilib/nsi/documentazione/provvedimenti+circolari+e+risoluzioni/circolari/archivio+circolari/circolari+2011/maggio+2011/circolare+20+del+13+05+2011/Circolare+20e.pdf

Circolare Dell'Agenzia delle Entrate n.29/E del 2001:
http://def.finanze.it/DocTribFrontend/getPrassiDetail.do?id={934AAE02-8DEC-4E0C-8C84-B90CA50D9463}
Sentenza della Corte Costituzionale n.156 del 22/07/2001 in banca dati "DeJure", Giuffré

Risoluzione dell'Agenzia delle Entrate 3/E del 2002:
http://www.finanzaefisco.it/agenzia entrate/cir_ris_2002/ris3-02.htm

Circolare Dell'Agenzia delle Entrate 50/E del 2002:
http://www.finanzaefisco.it/agenziaentrate/cir_ris_**2002**/cir50-02.htm

risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n.186/E del 2002:
http://www.finanzaefisco.it/agenziaentrate/cir_ris_2002/ris186-02.htm

Risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n.376/E del 2002:
http://www.finanzaefisco.it/agenziaentrate/cir_ris_2002/ris376-02.htm

Circolare dell'Agenzia delle Entrate n.15/E del 2003:
http://www.finanzaefisco.it/agenziaentrate/cir_ris_2003/cir15-03.htm

Risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n.95/E del 2003:
http://www.finanzaefisco.it/agenziaentrate/cir_ris_2003/ris95-03.htm

Risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n.178/E del 2003:
http://www.finanzaefisco.it/agenziaentrate/cir_ris_2003/ris178-03.htm

Risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n.34/E del 2004:
http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2014/10/Ris_34E_21_12_2004.pdf

Risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n.43/E del 2004:
http://www.finanzaefisco.it/agenziaentrate/cir_ris_2004/ris43-04.htm

Risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n.153/E del 2004:
http://www.finanzaefisco.it/agenziaentrate/cir_ris_2004/ris153-04.htm

Risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n.129/E del 2004
http://www.finanzaefisco.it/agenziaentrate/cir_ris_2004/ris129-04.htm

Circolare dell'Agenzia delle Entrate n.2/E del 2005:
http://www.finanzaefisco.it/agenziaentrate/cir_ris_2005/cir2-05.htm

Risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n.118/E del 2005:
http://www.finanzaefisco.it/agenziaentrate/cir_ris_2005/ris118-05.htm

Circolare dell'Agenzia delle Entrate n.118/E del 2006:
http://www.agenziaentrate.gov.it/wps/file/nsilib/nsi/documentazione/provvedimenti+circolari+e+risoluzio

Circolare Inps n.1 del 2007:
http://www.inps.it/circolari/Circolare%20numero%201%20del%203-1-2007.htm

Circolare dell'Agenzia delle Entrate n.15/E del 2007:
http://www.agenziaentrate.gov.it/wps/file/nsilib/nsi/documentazione/provvedimenti+circolari+e+risoluzioni/circolari/archivio+circolari/circolari+2007/marzo+2007/circolare+n+15+del+16+03+2007/circ15_16032007.pdf

Risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n.126/E del 2007:
http://www.agenziaentrate.gov.it/wps/file/nsilib/nsi/documentazione/provvedimenti+circolari+e+risoluzioni/risoluzioni/archivio+risoluzioni/risoluzioni+2007/giugno+2007/risoluzione+n+126+del+5+giugno+2007/risoluzione_126.pdf

Risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n.174/E del 2007:
http://www.agenziaentrate.gov.it/wps/file/nsilib/nsi/documentazione/provvedimenti+circolari+e+risoluzioni/risoluzioni/archivio+risoluzioni/risoluzioni+2007/luglio+2007/risoluzione+n+174+del+20+luglio+2007/ris+174+e+del+20-07-2007.pdf

Risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n.307/E del 2007:
http://www.pianetafiscale.it/finanzaefisco/doc1998/p9830488.pdf

Risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n.376/e del 2007:
http://www.agenziaentrate.gov.it/wps/file/nsilib/nsi/documentazione/provvedimenti+circolari+e+risoluzioni/risoluzioni/archivio+risoluzioni/risoluzioni+2007/dicembre+2007/risoluzione+n+376+del+17+dicembre+2007/ris+376e+del+17+dicembre+2007.pdf

Risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n.5/E del 2008:
http://www.agenziaentrate.gov.it/wps/file/nsilib/nsi/documentazione/provvedimenti+circolari+e+risoluzioni/risoluzioni/archivio+risoluzioni/risoluzioni+2008/gennaio+2008/risoluzione+n+5+2008/ris5.pdf

Circolare Dell'Agenzia delle Entrate n.15/E del 2008:
http://www.agenziaentrate.gov.it/wps/file/nsilib/nsi/documentazione/provvedimenti+circolari+e+risoluzioni/circolari/archivio+circolari/circolari+2008/marzo+2008/circolare+15+del+05+03+2008/Circolare+15E+del+5+marzo+2008.pdf

Circolare dell'Agenzia delle Entrate n.59/E del 2008:
http://www.agenziaentrate.gov.it/wps/file/nsilib/nsi/documentazione/provvedimenti+circolari+e+risoluzioni/
circolari/archivio+circolari/circolari+2008/ottobre+2008/circolare+59+del+22+10+2008/circ+59e+del+22+10+2008.pdf

Risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n.26/E del 2010:
http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2014/10/Ris_26E_29_03_2010.pdf

Risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n.46/E del 2010:
http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2014/10/Ris_46E_28_05_2010.pdf

Sentenza della Corte di Cassazione civile, sezione tributaria, n.12259 del 19/05/2010, in banca dati "DeJure", Giuffré.

Circolare dell'Agenzia delle Entrate 3/E del 2011:
http://www.agenziaentrate.gov.it/wps/file/nsilib/nsi/documentazione/provvedimenti+circolari+e+risoluzioni/circolari/archivio+circolari/circolari+2011/febbraio+2011/circolare+3+del+14+02+2011/circolare+3E+del+14022011.pdf

Circolare dell'Agenzia delle Entrate n.8/E del 2014:
http://www.agenziaentrate.gov.it/wps/content/Nsilib/Nsi/Documentazione/Provvedimenti+circolari+e+risoluzioni/Circolari/Archivio+circolari/Circolari+2014/Aprile+2014/

Circolare dell'Agenzia delle Entrate n.9/E del 2014:
http://www.governo.it/sites/governo.it/files/CIRcolare_14maggio.pdf

Sentenza della Corte di Cassazione Civile, sezione tributaria, n.6501 del 31/03/2015, in banca dati "DeJure", Giuffré.

Circolare Dell'Agenzia delle Entrate 28/E del 2016:
https://www.aranagenzia.it/sezione-giuridica/sezione-economico-statistica/altri/7584-circolare-n-28e-del-1562016-premi-di-risultato-e-welfare-aziendale-art-1-commi-182-190-l-n-2082015-stabilita-2016-agenzia-delle-entrate.html

SITOGRAFIA.

Chini L., *Le riforme del sistema fiscale nell'Italia "una dall'Alpi al mar",* 16/03/2011:
http://www.fiscooggi.it/attualita/articolo/riforme-del-sistema-fiscale-nell-italia-dall-alpi-al-mar
consultato in data 05/08/2016

http://www.finanze.it/opencms/it/il-dipartimento/fisco-e-storia/introduzione/
consultato in data 06/08/2016[1]

http://www.finanze.it/opencms/it/il-dipartimento/fisco-e-storia/i-tributi-nella-storia-
consultato in data 06/08/2016

http://def.finanze.it/DocTribFrontend/getAttoNormativoDetail.do?ACTION=getArticolo&id={2903306B-F084-4AD5-9D1B-853E9250F91D}&codiceOrdinamento=200008000000000&articolo=Articolo 80
consultato in data 21/08/2016

http://www.treccani.it/enciclopedia/accisa/
consultato in data 31/08/2016

http://www1.finanze.gov.it/finanze2/entrate_tributarie/
consultato in data 03/09/2016

http://www1.finanze.gov.it/finanze2/entrate_tributarie/index.php
consultato in data 03/09/2016

Crovato F., *Redditi da lavoro dipendente [dir.trib.],* in "Diritto on line", Enciclopedia Treccani:
http://www.treccani.it/enciclopedia/redditi-da-lavoro-dipendente-dir-trib_(Diritto-on-line)/
consultato in data 01/10/2016

http://www.7grammilavoro.com/calcolo-rapido-irpef/
Consultato in data 21/09/2016

http://www.lavoro-economia.it/Irpef/Scaglioni-irpef.aspx
Consultato in data 21/09/2016

Il quesitario n178, p.52, in banca dati Italia Oggi:
http://www.italiaoggi.it/quesitario/dettaglio_quesitario.asp?id=1836563&puntata=
consultato in data 30/09/2016

"gli elementi per decidere tra distacco e trasferta", in Il sole 24 ore, 6 giugno 2011
http://job24.ilsole24ore.com/news/Approfondimenti/2011/06/07/44_A_PRN.php
consultato in data 12/10/2016

Pellegrino S., Zanardi A., *Come sarà il bonus in busta paga*, 23/04/2014, da:
http://www.lavoce.info/archives/19086/come-sara-il-bonus-in-busta-paga/
consultato in data 01/12/2016

http://www.irpef.eu/scaglioni-irpef-mensili/
consultato in data 12/12/2016

Taxing wages: tax burden on labour income 2015 and recent trends, rapporto Ocse "Taxing wages 2016":
http://www.oecd.org/ctp/tax-policy/taxing-wages-tax-burden-trends-latest-year.htm
consultato in data 02/01/2017

http://www.oecd.org/ctp/tax-policy/taxing-wages-20725124.htm
consultato in data 02/01/2017

http://job24.ilsole24ore.com/news/Articoli/2016/11/welfare-zurich-25112016.php?uuid=7ad88e42-b255-11e6-b241-15c8fa106e9c&DocRulesView=Libero
consultato in data 08/01/2017Fonti interpretative.

Riassunto

L'obiettivo di questo elaborato è lo studio dei profili fiscali del reddito di lavoro dipendente, anche alla luce delle ultime innovazioni in materia di defiscalizzazione del welfare aziendale e di tassazione sostitutiva dei premi di risultato, contenute negli ultimi due provvedimenti di finanza pubblica: L.208/2015 e L.232/2016.

A tal proposito l'elaborato è stato diviso in quattro capitoli.

1. Il primo capitolo si focalizza sull'analisi del sistema tributario attraverso differenti punti di vista: storico, definitorio e sistematico;
2. Il secondo capitolo è volto allo studio generale dei caratteri dell'Imposta sul reddito delle persone fisiche;
3. Il terzo capitolo si incentra sull'analisi approfondita della categoria reddituale che afferisce al lavoro subordinato, focalizzandosi sulle fattispecie che lo compongono e sulle diverse modalità di tassazione;
4. Il quarto capitolo, in fine, è volto allo studio delle innovazioni fiscali introdotte nell'ambito della L.208/2015 e della L.232/2016.

CAPITOLO 1: IL SISTEMA TRIBUTARIO.

1. Cenni storici.

Il sistema tributario italiano nasce nel 1861, anno in cui avvenne l'unità d'Italia. Il sistema post-unitario si fondava su un'ampia gamma di legislazioni, ognuna caratteristica di uno stato pre-unitario, sulle quali la legislazione piemontese aveva un'influenza dominante. La prima esigenza che dovette affrontare il legislatore fiscale fu l'eliminazione di tutte le leggi che confliggevano con l'esistenza di un unico stato nazionale. Il legislatore cercò di determinare un passaggio graduale dalle vecchie alle nuove norme tributarie istituendo un corpus di norme transitorie con i due fini, apparentemente contrastanti, di voler dare un'unica direzione al sistema tributario e di mantenere, seppur in via temporanea, le legislazioni Preesistenti. Nonostante le divergenze che caratterizzavano le varie legislazioni, si può ritrovare un comune elemento, determinato dall'influenza francese, riguardante le imposte sugli affari che furono le prime ad essere introdotte. Inoltre, per consentire la nascita di un unico mercato nazionale furono aboliti i dazi presenti tra i vari stati preunitari. Sul fronte delle imposte dirette, accanto all'imposta fondiaria, divisa in imposta sui terreni e imposta sui fabbricati, la quale presentò diversi problemi di armonizzazione a causa delle diverse legislazioni preunitarie, si istituì l'imposta sulla ricchezza mobile, la quale rappresentava il primo punto di rottura con la legislazione sabauda in quanto si basava sulla dichiarazione dei redditi presentata dai cittadini, e non sulla presunzione del reddito in base al

valore di locazione dell'abitazione principale. La nuova imposta, residuale rispetto a quella fondiaria, tassava tutti i redditi non provenienti da terreni e fabbricati. Dopo questa prima fase di stabilizzazione che vide il formarsi della prima ossatura del sistema tributario italiano, con il passare degli anni furono introdotte imposte di vario genere classificabili, in generale, in due tipologie:

I dazi, che colpivano le importazione;

Le gabelle, che colpivano i consumi attraverso l'imposizione fiscale sulle fabbricazioni.

Il sistema nei suoi primi sessanta/settanta anni si basò su un sistema fondato su tre principali imposte dirette e su un'ampia varietà di imposte indirette. Le difficoltà economiche portate dal primo conflitto mondiale rivelarono un sistema tributario debole che aveva bisogno di riforme improntate ad un essenziale riordino dell'imposizione diretta che fosse rivolta a principi di personalità e progressività tipici dei sistemi tributari moderni. I punti salienti di tali tentativi si possono riassumere nell'introduzione di un'imposta complementare sui redditi che fu la prima ad avere caratteri di progressività, di un'imposta patrimoniale e di un'imposta generale sulle entrate. Il forte Bisogno di cambiamento che caratterizzò il secondo dopo guerra, che non risparmiò l'ambito tributario, culminò con l'emanazione della Costituzione, la quale per la prima volta strutturalizzava i principi di capacità contributiva e progressività. Per arrivare ad una vera riforma che introduca in maniera compiuta tali principi nel nostro sistema tributario, si devono attendere gli anni 70, quando furono introdotte, tra le altre, nel sistema:

L'Irpef, imposta sul reddito delle persone fisiche basata su criteri di progressività e personalità;

L'Irpeg, la quale tassava in maniera compiuta i redditi delle persone giuridiche (trasformata in seguito in Ires);

L'Iva, che colpiva il valore aggiunto di un prodotto in ogni stato del processo produttivo. Fu questa la riforma che, ancora oggi, caratterizza i tratti generali del nostro sistema tributario. Dagli anni 70 si è assistito ad interventi volti a migliorare alcune distorsioni che caratterizzavano l'imposizione sulle imprese, al riordino del sistema delle imposte dirette e, più tardi alla decentralizzazione del sistema tributario dallo stato agli enti locali.

2. Definizioni e classificazioni.

Il secondo paragrafo è deputato all'individuazione e alla definizione di alcuni concetti fondamentali utili per lo studio di un sistema tributario e, in particolare delle imposte dirette. In primo luogo, si fa riferimento al concetto di reddito e alle diverse definizioni che nel tempo sono state costruite dalla scienza delle finanze, in mancanza di una definizione fornita in via normativa. Si rilevano i caratteri del reddito- prodotto, reddito-spesa e reddito-entrata. In seguito, viene effettuata la distinzione tra il concetto di tassa, intesa quale prestazione tributaria che si fonda sul

compimento di un atto o un'attività pubblica, e delle imposte, le quali hanno come presupposto l'effettuazione di un'attività economica da parte di un soggetto senza che questa abbia alcun legame con una qualsiasi attività di un ente pubblico. All'interno del sistema delle imposte, si analizzano in seguito i tratti che le caratterizzano e i diversi criteri di classificazione individuati in base ad esempio: alla frequenza di applicazione (imposte istantanee/periodiche), alla modalità di imposizione (dirette o indirette), ecc.

3. Il sistema tributario attuale.

Nel terzo paragrafo si effettua un'analisi sistemica del sistema tributario attuale. Ci si concentra in primo luogo sui principi generali su cui esso si fonda. In generale, tali principi si possono rintracciare nell'ambito della Costituzione, la quale sancisce in primo luogo i principi fondamentali ai quali deve improntarsi l'intero sistema. Il "dovere di concorrere alle spese pubbliche in ragione della propria capacità contributiva" di "tutti", cittadini o meno, sancito nell'ambito dell'articolo 53 rappresenta un "dovere inderogabile" ed è collegato al principio di "solidarietà politica, economica e sociale" richiamato nell'art.2 della Costituzione. Parimenti, anche il criterio di progressività, sancito dallo stesso articolo 53, risponde ai principi di uguaglianza e solidarietà sanciti negli artt. 2 e 3 della Costituzione. Il sistema tributario, assume così, oltre alla funzione di "procacciare" entrate ai fini del sostenimento della spesa pubblica, anche una funzione redistributiva, dando vita ad un sistema partecipativo. In questo senso, la capacità contributiva deve essere intesa quale "ability to pay", tuttavia, negli ultimi anni sembra che il legislatore, attraverso l'adozione di nuovi tributi che hanno come presupposto indici di "dubbia espressività della capacità contributiva", abbia voluto dare a questo principio un senso più ampio che non dimostri necessariamente una forza economica qualificata. Data l'importante funzione svolta dal sistema tributario, la costituzione contiene una norma che lo tutela espressamente vietando i referendum abrogativi delle leggi tributarie, i quali potrebbero causare situazioni di instabilità ed incertezza. In fine, la Costituzione contiene, dagli artt. 117 a 119, un pool di norme volto a definire le competenze legislative dello stato e delle regioni ed enti locali. In riferimento al sistema tributario, la potestà legislativa è assegnata alle regioni in concorrenza con quella statale: ciò significa che le regioni possono istituire tributi propri attenendosi, però, ai principi-quadro generali sanciti dallo stato e al principio di "coordinamento della finanza pubblica e del sistema tributario" (cfr. artt. 117 e 119 Cost.). In questo quadro generale, il sistema tributario è costituito da due sottosistemi principali: la finanza statale e la finanza locale, i quali a loro volta si articolano in una varia gamma di imposte dirette e indirette, caratterizzate da diversi indici di capacità contributiva. In linea generale, nell'ambito del sistema di finanza statale si possono individuare quattro tipologie di imposte: sui redditi (Irpef e Ires), sugli affari (registro, donazioni

e successioni), sui consumi (Iva e Accise) e i tributi atipici, i quali presentano qualche carattere di differenziazione rispetto agli altri tre sistemi di imposte individuati.

Il sistema della finanza locale, si può suddividere a sua volta in finanza regionale e finanza degli enti locali. Nel sistema della finanza regionale si possono individuare tre tipologie di tributi: propri derivati, vengono istituiti con legge statale e il loro gettito è destinato alle regioni, le quali hanno dei margini di modifica sull'aliquota e possono istituire esenzioni (Irap); addizionali sulle imposte dello stato, le regioni possono agire, entro certi margini, alla ridefinizione delle aliquote delle addizionali definite con legge statale; tributi propri, sono istituiti dalle regioni e colpiscono presupposti non interessati dall'imposizione erariale. In riferimento alla finanza degli enti locali, c.d. "federalismo fiscale", si rileva che essi non hanno potestà legislativa, ma solo regolamentare. In riferimento alle imposte locali si può far riferimento all'Imu, all'imposta di soggiorno e all'istituzione di un'addizionale comunale all'Irpef.

Il capitolo si conclude con un'analisi delle principali imposte italiane e con una considerazione conclusiva riguardo all'entità e alla composizione delle entrate erariali.

1. Le imposte sui consumi principali sono rappresentate dalle Accise e dall'imposta sul valore aggiunto. Le accise, che assicurano allo stato entrate continue e rilevanti, sono tributi indiretti che colpiscono le importazioni e le immissioni a consumo di beni di largo utilizzo quali: oli minerali e prodotti derivati; alcool e tabacchi; energia elettrica ecc. In generale, sono soggetti passivi dell'imposta i titolari dei depositi fiscali, produttori o depositari del bene, che tuttavia hanno la possibilità di rivalersi sul consumatore finale. L'imposta dovuta è calcolata applicando alla base imponibile (quantità del prodotto immesso a consumo o consumato) un'aliquota fissa o proporzionale a seconda del prodotto. L'imposta sul valore aggiunto colpisce il maggior valore di un bene (servizio) in ogni fase del processo produttivo; essa si caratterizza come un'imposta plurifase che, perciò è neutrale rispetto alla lunghezza del processo produttivo. I soggetti passivi sono gli imprenditori e i lavoratori autonomi; l'imposta si applica alle cessioni di beni e alle prestazioni di servizi, e sulle importazioni, da chiunque effettuate nel territorio dello stato. I soggetti passivi così individuati sono solo formali, nel senso che devono adempiere a tutti gli obblighi in materia di tenuta della contabilità, fatturazione e versamento dell'imposta previsti dalla normativa, tuttavia, grazie ad un meccanismo fatto di rivalsa sul cessionario, l'imposta incide unicamente sul consumatore finale. L'Iva si caratterizza come un imposta proporzionale che sono applicate in base alle caratteristiche tipiche dei beni ceduti.
2. L'imposta sulle attività produttive è un tributo regionale di derivazione erariale il cui gettito è volto a coprire la spesa sanitaria regionale. Presupposto dell'imposta è lo svolgimento di un'attività organizzata di tipo imprenditoriale, autonoma, artistica o amministrativa sul

territorio della regione; dunque, i soggetti passivi risultano essere gli imprenditori, i lavoratori autonomi e le pubbliche amministrazioni. Per gli enti commerciali, la base imponibile è individuata tramite la differenza del valore e del costo della produzione derivanti dal conto economico, derivando da questo il valore aggiunto prodotto; del bilancio civilistico; è evidente, come questa imposta, non considerando le componenti finanziarie e straordinarie del reddito, possa interessare anche enti che chiudono l'esercizio in perdita. Tale circostanza ha fatto dubitare della legittimità costituzionale dell'imposta, la quale si pone in contrasto con gli indici più classici di capacità contributiva; la diatriba è stata chiarita in sede di Corte Costituzionale, la quale ne ha dichiarato la piena legittimità.

3. Le imposte sui redditi sono le uniche imposte dirette nel nostro sistema, in quanto non ne esiste una che colpisce il patrimonio. Esse colpiscono il reddito delle persone fisiche (Irpef v. infra) e il reddito d'impresa. In merito alla tassazione di quest'ultimo reddito, si rileva che presupposto impositivo dell'Ires è l'emersione di un utile netto dal bilancio civilistico degli enti commerciali e non commerciali, il quale tramite l'effettuazione di determinate variazioni in aumento o in diminuzione permette di determinare l'imponibile fiscale, che l'imposta colpisce con un'aliquota proporzionale che attualmente si attesta al 24%. Dall'analisi svolta nell'ultimo paragrafo del capitolo emerge un sistema tributario le cui principali voci di entrata sono l'Irpef nell'ambito delle imposte dirette e l'Iva nell'ambito delle imposte indirette. Si evidenzia che le entrate tributarie rappresentano la maggiore voce di entrata del bilancio dello stato, per questo esse possono variare anche notevolmente in base al periodo socio-economico, ma anche alle convinzioni politiche delle istituzioni preposte a legiferare in materia.

Capitolo 2: L'IRPEF.

Il secondo capitolo si incentra sull'analisi dell'imposta sul reddito delle persone fisiche. In primo luogo, si rileva che essa è un'imposta diretta, progressiva e personale che colpisce il reddito complessivo delle persone fisiche. Essa è caratterizzata da un sistema costituito da 5 scaglioni di reddito ai quali si applicano, in maniera progressiva, 5 aliquote d'imposta; questo sistema è strutturato in modo che l'imposta possa operare con aliquote progressive per scaglioni di reddito e in maniera proporzionale all'interno di uno stesso scaglione. Soggetti passivi dell'imposta sono le persone fisiche residenti e non, nel territorio dello stato che realizzano il presupposto dell'imposta costituito dal possesso di redditi in denaro o in natura, i quali vengono suddivisi in 6 categorie per facilitare il calcolo della base imponibile tipica di ognuna. In generale, le categorie sono individuate in base alla fonte produttiva (fondiari, di capitale, di lavoro autonomo o dipendente e di impresa), fatta eccezione per l'ultima categoria, costituita dai redditi diversi i quali,

o non provengono una fonte produttiva stabile (redditi occasionali), o sono caratterizzati da fattispecie riconducibili alla definizione di reddito entrata quali ad esempio le vincite. La base imponibile complessiva dell'Irpef è costituita dalla somma delle basi imponibili delle sei categorie reddituali, caratterizzate da diverse modalità di determinazione. Il sistema di tassazione dell'Irpef prevede l'applicazione di due principi differenziati di tassazione per i soggetti residenti e non residenti. Per i primi si applica il principio della "word wide taxation" Ovvero vengono tassati tutti i redditi dei soggetti residenti sia che siano stati prodotti in Italia, sia che siano stati prodotti all'estero. Per i soggetti non residenti si applica invece il principio della "tassazione su base territoriale" in base al quale vengono tassati solo i redditi che questi hanno prodotto sul territorio dello stato. A tali principi di ordine generale, tuttavia, si affiancano delle disposizioni contenute nella normativa interna o in convenzioni internazionali, volte ad evitare la doppia imposizione su uno stesso reddito da parte di due stati. A tal proposito risulta importante lo status di soggetto fiscalmente residente o non residente sul territorio dello stato, le cui caratteristiche peculiari sono analiticamente individuate dalle norme del Tuir. A difesa del gettito fiscale è stato inoltre progettato un insieme di norme anti elusive volte ad evitare che con cambi fittizi di residenza si possa ottenere una tassazione più favorevole dei redditi. Calcolata la base imponibile complessiva, quale somma dei diversi redditi determinati nelle varie categorie reddituali, si può procedere al calcolo dell'imposta dovuta. Come accennato, l'Irpef è un'imposta personale, la quale permette di tener conto delle condizioni personali e familiari del contribuente al fine del rispetto del principio di capacità contributiva. In particolare, il legislatore tributario riconosce oneri deducibili dalla base imponibile lorda e detrazioni dall'imposta. Gli oneri che il legislatore tributario riconosce in deduzione sono di diversa natura: alcuni sono riconducibili a spese di carattere strettamente personale effettuate dal contribuente; altri, invece, sono spese di produzione del reddito complessivo, che per qualche ragione, risultano indeducibili nell'ambito della categoria individuale a cui si ricollegano. Sottratti gli oneri dalla base imponibile lorda si ottiene l'imponibile netto al quale applicare le differenti aliquote di imposta in base al suo ammontare. Le detrazioni agiscono nel determinare la differenza tra imposta lorda e imposta netta: esse contribuiscono, in combinazione con le aliquote progressive, alla progressività dell'imposta poiché, in generale decrescono al crescere del reddito. Le detrazioni riconosciute o in presenza di carichi familiari, o nel caso di sostenimento di alcune spese ben individuate dalla norma. Sottraendo eventuali detrazioni spettanti si determina l'imposta netta che può differire dall'imposta da versare nel caso in cui il contribuente abbia già effettuato versamenti di imposta in acconto o sia titolare di crediti d'imposta. Il disegno teorico dell'imposta sul reddito delle persone fisiche quale imposta progressiva che colpisce il reddito complessivo dei soggetti passivi, è distorto da diversi istituti e tecniche di tassazione che sottraggono alla progressività dell'imposta

alcune tipologie di reddito. L'adozione nel sistema di tassazione di tali tecniche è dovuta a diverse motivazioni e si integra con gli altri sistemi tributari internazionali. In primo luogo, sono sottratti alla progressività dell'imposta alcuni redditi, facenti parte delle categorie reddituali tipiche attraverso l'istituto dell'imposizione sostitutiva. I redditi in parola non fanno più parte della base imponibile dell'Irpef: essi ne vengono distaccati e scontano un'imposta sostitutiva a titolo definitivo; tale sistema di tassazione permette di tassare sia fattispecie di reddito derivanti da una singola operazione, sia redditi complessivi derivanti da determinate fattispecie. Le motivazioni che portano all'applicazione dell'imposizione sostitutiva che a volte rappresenta un obbligo legislativo, altre volte una mera facoltà attribuita al contribuente, sono dovute o ad esigenze di semplificazione, o ad esigenze agevolative, o ancora a limitare il rischio di evasione fiscale o il congelamento della mobilità dei capitali. Il secondo sistema che deroga alla progressività dell'Irpef è dovuto all'applicazione di una c.d. "imposta separata" a redditi che si sono formati nell'ambito di diversi periodi d'imposta; dunque la loro tassazione in via ordinaria provocherebbe un'"elusione" del principio di capacità contributiva.

Capitolo 3. I redditi di lavoro dipendente.

Il capitolo tre dell'elaborato si focalizza sulla definizione e determinazione della base imponibile del reddito di lavoro dipendente.

La definizione fiscale del fenomeno del reddito di lavoro dipendente non può prescindere dalla sua definizione in ambito civilistico. Il rapporto di lavoro subordinato è caratterizzato dall'obbligazione, assunta da un soggetto, a collaborare nell'impresa fornendo una prestazione lavorativa alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore, in cambio di una retribuzione. È la mancanza di una struttura organizzativa propria e il legame forte con l'imprenditore a differenziare il lavoratore subordinato da quello autonomo, che ugualmente svolge un'attività nell'interesse di altri ma lo fa servendosi della propria struttura organizzativa e in maniera svincolata dalle indicazioni dell'imprenditore. In ambito civilistico il lavoro subordinato è caratterizzato dal riconoscimento di tutele maggiori rispetto al lavoratore autonomo. I due istituti si differenziano anche in ambito fiscale, e le due fattispecie, prima afferenti ad un'unica categoria, ad oggi sono assoggettabili a regole di determinazione della base imponibile differenti. Si rileva come la legislazione fiscale, nell'ambito della definizione della fattispecie reddituale afferente ai redditi di lavoro dipendente cambi punto di vista, passando da una definizione prettamente soggettiva, quale quella civilistica, ad una definizione che si incentra sulla prestazione svolta, fattispecie dalla quale scaturisce il reddito, indice di capacità contributiva immediatamente assoggettabile ad imposizione. Ciò che resta invariata, invece, è la modalità dello svolgimento

della prestazione che deve avvenire alle dipendenze dell'imprenditore senza l'utilizzo di una struttura organizzativa propria.

Ricollegandosi alla definizione fiscale data dall'art.49 Tuir, l'art.51, al primo comma, definisce i principi e i criteri fondamentali su cui si fonda l'intera tassazione della base imponibile del reddito di lavoro dipendente. Tale primo comma, in effetti, rappresenta il cardine dell'intero sistema di tassazione, in specie nella parte in cui definisce il principio di c.d. "omnicomprensività" il quale determina l'imponibilità ai fini Irpef di qualsiasi somma o valore percepita dal lavoratore in relazione al rapporto di lavoro nel periodo di imposta. In tal modo entra a far parte della base imponibile non solo la retribuzione, intesa quale corrispettivo dovuto a fronte dello svolgimento prestazione di lavoro, ma qualsiasi somma o bene in natura che derivi dal rapporto di lavoro compresi rimborsi spese o erogazioni liberali; inoltre, costituiscono materia imponibile anche le indennità erogate in sostituzione del reddito in analisi. La categoria reddituale in oggetto è caratterizzata dalla mancata possibilità, accordata ad altri contribuenti, di poter dedurre analiticamente i costi sostenuti per la produzione del reddito. Questa mancata possibilità è da ascrivere alla mancanza di una struttura organizzativa propria e all'impossibilità o alla insostenibile onerosità, di costruire un sistema contabile che consenta l'individuazione chiara e precisa dei costi di produzione. Per far fronte a tale distorsione, alcuni commi successivi al primo dell'art.51 Tuir, consentono di escludere o valorizzare in maniera forfetaria talune fattispecie reddituali. Solitamente queste norme si rivolgono o a beni e servizi erogati dal datore di lavoro quali ad esempio, servizi di mensa, di trasporto, contribuzione all'assistenza sanitaria, oppure a componenti reddituali collegate con lo svolgimento della prestazione lavorativa quali indennità di trasferta o trasferimento. la maggior parte delle agevolazioni contenute nel secondo comma sono volte a defiscalizzare l'erogazione di servizi ai lavoratori, a patto che siano offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie omogenee di essi; tali beni o servizi c.d. "fringe benefits" sono di vario genere e vanno dalla defiscalizzazione (parziale o totale) dei servizi rivolti alla sfera prettamente lavorativa del lavoratore quali, servizi di mensa, di trasporto collettivo, erogazione di azioni; a servizi che coinvolgono la sfera sociale e familiare del dipendente attraverso il riconoscimento di agevolazioni fiscali dei servizi erogati per l'istruzione dei figli o l'iscrizione del lavoratore e dei suoi familiari a circoli sportivi.

In onore al principio di omnicomprensività, il comma 3 fornisce indicazioni sulla valorizzazione dei beni in natura: tale criterio, in linea generale, fa riferimento al metodo del valore normale; si può ritrovare anche in questo comma un riconoscimento agevolativo che permette di escludere componenti reddituali costituite da beni e servizi erogati in natura, purché il loro valore non superi l'importo massimo di €258,23. Il quarto comma contiene, invece, disposizioni volte a regolare la valorizzazione forfetaria di determinate tipologie di fringe benefits, quali auto aziendali concesse

in uso promiscuo, prestiti e alloggi, attraverso l'applicazione di formule che consentano un abbattimento parziale dell'imponibile. A differenza dei servizi disciplinati nel comma 2, i quali, in generale, sono assoggettabili alle agevolazioni ivi indicati solo se rivolti alla generalità o a categorie omogenee di dipendenti, il comma 4 indica solo delle modalità di valorizzazione forfetaria di beni o servizi che possono essere applicati anche se questi sono concessi ad personam. A tale sistema, che in parte si sostituisce alla deducibilità analitica dei costi, si affianca la possibilità di poter fruire di detrazioni ad hoc, che afferiscono proprio ai costi di produzione del reddito di lavoro dipendente, le quali decrescono al crescere del reddito fino ad azzerarsi al raggiungimento di un determinato reddito; si sottolinea che tali detrazioni sono compatibili con le altre riconosciute dal sistema generale dell'Irpef, quali quelle per carichi di famiglia o relative al sostenimento di altre spese. . Un ulteriore caratteristica peculiare della categoria reddituale in analisi è rappresentata dalle modalità di determinazione e applicazione dell'imposta. È il datore di lavoro, in qualità di sostituto d'imposta, che provvede a trattenere dalla retribuzione mensile del contribuente le imposte dovute (mensilmente), salvo poi fare un conguaglio alla fine del periodo d'imposta per determinare eventuali importi versati in eccesso o ancora da versare all'erario. Nel 2014 è stata inserita nel nostro sistema normativo una disposizione che si pone l'obiettivo di ridurre il cuneo fiscale, inteso quale incidenza percentuale del carico fiscale e contributivo sulla retribuzione netta percepita, attraverso un aumento immediato del potere d'acquisto dei lavoratori "possibile" tramite il riconoscimento di un bonus di circa €80 tax free in busta paga, che il legislatore qualifica formalmente come credito. Si deve rilevare, in fine, che l'applicazione della tassazione separata è valida anche per la categoria reddituale in analisi. Nel caso di specie, essa si applica alla base imponibile calcolata seguendo regole peculiari illustrate nel testo, al trattamento di fine rapporto e agli emolumenti arretrati, proprio in ragione della natura pluriennale di tali redditi. Naturalmente anche la tassazione di queste componenti reddituali è una prerogativa del sostituto d'imposta.

Capitolo 4: novità fiscali in materia di welfare aziendale e premi di risultato.

Nell'ambito dell'ultimo capitolo dell'elaborato l'analisi si concentra sulle innovazioni fiscali in materia di welfare aziendale e premi di risultato contenute nelle ultime due leggi di finanza pubblica: L.208/2015 e L.323/2016. In particolare, le norme si concentrano in due direzioni: la modifica e l'innovazione dell'articolo 51 del Tuir e la reintroduzione nel sistema normativo della tassazione sostitutiva per le retribuzioni premiali. In generale, i servizi di welfare aziendale sono caratterizzati dall'insieme delle politiche sociali, beni o servizi, che sono volti al soddisfacimento dei bisogni lavorativi ed extra-lavorativi dei lavoratori, messi a disposizioni da parte delle organizzazioni di cui questi ultimi sono dipendenti. In estrema sintesi si può affermare che le

politiche di welfare aziendale sono convenienti sia per il lavoratore, il quale vede accresciuto il suo benessere, sia per le organizzazioni, le quali possono ottenere un rendimento positivo determinato da una maggiore motivazione e commitment da parte dei lavoratori. Dal Punto di vista fiscale, inoltre, le agevolazioni determinano una maggiore convenienza dell'adozione di tali piani sia per le imprese, sia per i lavoratori. In riferimento al reddito di lavoro dipendente, tali agevolazioni sono contenute nell'ambito del II comma dell'art.51, oggetto di modifica per effetto delle innovazioni fiscali in parola. A tal proposito, la L.208/2015 determina una sostanziale riprogettazione delle agevolazioni del welfare aziendale nella parte in cui esso si rivolge alla sfera familiare e sociale e al benessere dei lavoratori dipendenti. In questo senso, sono state modificate le Lett. F, F-Bis e introdotta una nuova let. F.ter nell'ambito del II comma dell'art.51 Tuir. In estrema sintesi, le modifiche apportate alla lettera F, riguardante la completa defiscalizzazione in capo al lavoratore di servizi, erogati alla generalità dei dipendenti, a categorie di essi, o ai loro familiari, aventi finalità di istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, consentono di poter inserire tali servizi nell'ambito di un contratto collettivo stipulato con le organizzazioni sindacali, il quale vincoli il datore di lavoro all'erogazione di suddetti servizi. Tale defiscalizzazione, prevista anche prima dell'entrata in vigore della nuova agevolazione, era infatti possibile solo se i servizi venivano erogati volontariamente dal datore di lavoro senza l'esistenza di alcun vincolo contrattuale. La lettera F-Bis ha subito modifiche volte ad ampliare i servizi di istruzione e svago rivolti ai familiari del lavoratore in età scolare e prescolare. In fine, la nuova lettera F-ter è rivolta alla defiscalizzazione di prestazioni erogate dall'azienda per la cura di familiari anziani e non autosufficienti. In ultimo, è stato inserito un nuovo comma 3-Bis che consente di erogare tali servizi anche tramite c.d. "voucher" aventi caratteristiche ben definite, al fine di incentivare la diffusione di tali pratiche anche nell'ambito delle piccole organizzazioni. Sulla stessa linea si è posta anche l'azione innovatrice della L.232/2016 che ha inserito nell'ambito del secondo comma dell'art.51 Tuir una nuova lettera F-quater, volta a defiscalizzare le prestazioni legate al sostenimento o alla neutralizzazione dei rischi di non autosufficienza o di patologie gravi dei lavoratori; inoltre ha fornito una norma che permette di applicare in maniera più ampia la lettera F, già innovata con il precedente provvedimento di finanza pubblica.

In riferimento alla tassazione sostitutiva dei premi di risultato la L.208/2015 ha provveduto a strutturalizzare un'agevolazione che permette di assoggettare ad imposta sostitutiva con aliquota del 10% le retribuzioni premiali legate al raggiungimento di risultati effettivi da parte del lavoratore. Caratteristiche peculiari di tali innovazione è lo stretto collegamento che la norma pone tra l'erogazione della retribuzione premiale e il raggiungimento dei risultato che deve essere oggettivamente misurabile e verificabile tramite parametri e indicatori da definire minuziosamente nell'ambito di un contratto collettivo di secondo livello. Inoltre, si sottolinea che l'agevolazione,

così come progettata nell'ambito della L.208/2015, spetta in una misura massima di €2000, elevabili a€2500 nel caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori dell'organizzazione del lavoro ed è riconosciuta ai soli lavoratori del settore privato che nell'anno precedente all'erogazione abbia percepito un reddito di lavoro dipendente non superiore ad €50000. In connessione a tale norma è stata istituita la possibilità, che deve essere esplicitamente prevista nell'ambito della contrattazione collettiva di secondo livello, di poter convertire i premi monetari in beni e servizi di welfare aziendale in modo da beneficiare dell'intera defiscalizzazione. La L.232/2016 ha agito su tali norme ampliando i limiti oggettivi e soggettivi posti all'erogazione dei premi di risultato, che passano rispettivamente a €30000 (4000 in caso di coinvolgimento paritetico) a €80000. Inoltre, la disposizione in oggetto ha ampliato anche la gamma dei beni e servizi che possono essere fruiti in sostituzione delle retribuzioni premiali, prevedendo condizioni ancora più favorevoli per i piani di azionariato diffuso, l'assistenza sanitaria e la previdenza complementare. Dalle nuove norme emerge un quadro agevolativo sistematico che permette, anche attraverso il ruolo centrale assegnato alle parti sociali, di sviluppare politiche retributive premiali e di welfare aziendali che determinino un maggiore benessere (in senso lato) dei lavoratori e attraverso questa leva il raggiungimento di rilevanti incrementi produttivi per le organizzazioni.