

Fringe benefits: normativa fiscale e orientamenti dell' Agenzia delle entrate

di Daniele Grandi

Origini dell'istituto e ambito di applicazione

La normativa fiscale rappresenta per le imprese un importante incentivo all'implementazione di pratiche a contenuto sociale e fornisce utili strumenti per introdurre politiche retributive in grado di generare situazioni *win-win* fra impresa e lavoratore grazie alla “semplice” esclusione da reddito di lavoro dipendente di alcune categorie di c.d. *fringe benefits* (benefici accessori).

Il trattamento dei *fringe benefits* in capo ai dipendenti è regolato dall'art. 51 del Testo Unico delle imposte sui redditi (TUIR), mentre gli artt. 95 e 100 definiscono i limiti e le condizioni di deducibilità dei relativi costi in sede di determinazione del reddito d'impresa e il d.lgs. n. 446/1997 disciplina la loro deducibilità ai fini dell'IRAP.

Il TUIR (d.P.R. n. 917/1986) codifica norme risalenti al 1973, ovvero al d.P.R. n. 597/1973, recante *Istruzioni e disciplina dell'imposta sul reddito delle persone fisiche*. In particolare, con l'art. 48 del d.P.R. n. 597/1973 il legislatore riconduceva al reddito da lavoro dipendente «tutti i compensi e gli emolumenti [...] percepiti [...] in dipendenza del lavoro prestato, [...] anche a titolo di sussidio o liberalità», e venivano esclusi dalla tassazione solo «i contributi versati [...] ad enti o casse aventi esclusivamente fine previdenziale o assistenziale in ottemperanza a disposizioni di legge, di contratti collettivi o di accordi aziendali o previdenziale dal datore di lavoro».

L'art. 51 del TUIR interviene sulla disciplina in questione ampliando la nozione di reddito da lavoro dipendente, considerando tale anche quello percepito (non “in dipendenza”, ma anche solo) «in relazione al rapporto di lavoro»; ridimensionando il beneficio fiscale dei contributi alle forme di previdenza e as-

sistenza integrativa, limitando la deducibilità fiscale dei contributi versati alle forme pensionistiche complementari ad euro 5.164,57 e quella dei contributi di assistenza sanitaria integrativa ad euro 3.615,20; ampliando il novero dei compensi esclusi dall'imponibile, includendovi tra l'altro il c.d. "welfare aziendale", ossia l'utilizzazione delle opere e dei servizi offerti dall'azienda alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti, o dei loro familiari a carico, per finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto. Viene altresì prevista una parziale defiscalizzazione per i compensi in natura, per le auto concesse in uso promiscuo, per la concessione di prestiti, per la concessione in uso di fabbricati.

Successivamente, con il d.l. 27 maggio 2008, n. 93, è stato eliminato il regime di vantaggio fiscale precedentemente vigente per le erogazioni liberali in occasione di festività e ricorrenze alla generalità dei dipendenti. Da ultimo, con il d.l. 2 marzo 2012, n. 16, è stata prevista l'esclusione dal reddito imponibile delle somme, dei servizi e delle prestazioni erogati dal datore di lavoro «per la frequenza degli asili nido e di colonie climatiche [...], nonché per borse di studio» in favore dei familiari dei dipendenti.

Trattamento fiscale in capo ai dipendenti

L'art. 51, comma 1, del TUIR prevede che qualsiasi utilità percepita dal dipendente nel periodo d'imposta – più precisamente entro il 12 gennaio del periodo d'imposta successivo (purché riferiti al precedente periodo), c.d. "principio di cassa allargato" – concorre a formare il suo reddito imponibile sempreché sussista una specifica relazione causale con il rapporto di lavoro. Tale principio (c.d. di onnicomprensività) comporta quindi la potenziale imponibilità di tutto ciò che il dipendente riceve in relazione al rapporto di lavoro, anche da parte di soggetti terzi, in virtù di accordi o convenzioni che questi ultimi abbiano stipulato con il datore di lavoro.

Il legislatore ha però previsto delle specifiche deroghe a tale principio di onnicomprensività prevedendo che taluni benefit, erogati per soddisfare esigenze e contemperare interessi meritevoli di tutela, non concorrano (o concorrano parzialmente) alla formazione del reddito imponibile dei dipendenti e dunque non siano oggetto di tassazione in capo ad essi. In particolare, le deroghe previste dal legislatore riguardano: contributi previdenziali e assistenziali (art. 51, comma 2, lett. a) ⁽¹⁾, somministrazioni di vitto (art. 51, comma 2, lett. c) ⁽²⁾,

⁽¹⁾ Non concorrono a formare il reddito: «a) i contributi previdenziali e assistenziali versati dal datore di lavoro o dal lavoratore ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale in

servizi di trasporto collettivo (art. 51, comma 2, lett. *d*) ⁽³⁾, oneri di utilità sociale (art. 51, comma 2, lett. *f*) ⁽⁴⁾, somme, servizi e prestazioni con finalità di istruzione (art. 51, comma 2, lett. *f-bis*) ⁽⁵⁾, altri oneri e spese mediche e assistenziali per casi di grave e permanente invalidità o menomazione (art. 51, comma 2, lett. *h*) ⁽⁶⁾.

conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, che operino negli ambiti di intervento stabiliti con il decreto del Ministro della salute di cui all'articolo 10, comma 1, lettera *e-ter*), per un importo non superiore complessivamente ad euro 3.615,20». Ai fini del calcolo del predetto limite si tiene conto anche dei contributi di assistenza sanitaria versati ai sensi dell'art. 10, comma 1, lett. *e-ter*, TUIR, che dispone che dal reddito complessivo si deducono «i contributi versati, fino ad un massimo di euro 3615,20, ai fondi integrativi del Servizio sanitario nazionale istituiti o adeguati ai sensi dell'articolo 9 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni, che erogano prestazioni negli ambiti di intervento stabili con decreto del Ministro della salute da testo unico del 22 dicembre 1986 n. 917 [...]. Ai fini del calcolo del predetto limite si tiene conto anche dei contributi di assistenza sanitaria versati ai sensi dell'articolo 51, comma 2, lettera *a*). Per i contributi versati nell'interesse delle persone indicate nell'articolo 12, che si trovino nelle condizioni ivi previste, la deduzione spetta per l'ammontare non dedotto dalle persone stesse, fermo restando l'importo complessivamente stabilito».

⁽²⁾ Non concorrono a formare il reddito: «*c*) le somministrazioni di vitto da parte del datore di lavoro, nonché quelle in mense organizzate direttamente dal datore di lavoro o gestite da terzi, o, fino all'importo complessivo giornaliero di euro 5,29, le prestazioni e le indennità sostitutive corrisposte agli addetti ai cantieri edili, ad altre strutture lavorative a carattere temporaneo o ad unità produttive ubicate in zone dove manchino strutture o servizi di ristorazione».

⁽³⁾ Non concorrono a formare il reddito: «*d*) le prestazioni di servizi di trasporto collettivo alla generalità o a categorie di dipendenti; anche se affidate a terzi ivi compresi gli esercenti servizi pubblici». La circ. n. 326/E del 23 dicembre 1997 ha precisato che l'irrilevanza ai fini reddituali per il dipendente riguarda le prestazioni di servizi di trasporto collettivo per lo spostamento dal luogo di abitazione o da un apposito centro di raccolta alla sede di lavoro e viceversa, escludendo quindi la riconducibilità a tale norma degli abbonamenti di trasporto pubblico locale che permettono al dipendente di usufruire del servizio di trasporto anche per percorsi estranei al tragitto casa-lavoro e in giorni non lavorativi, così come sottolineato dalla risoluzione n. 126/E del 6 maggio 2007.

⁽⁴⁾ Non concorrono a formare il reddito: «*f*) l'utilizzazione delle opere e dei servizi di cui al comma 1 dell'articolo 100 da parte dei dipendenti [...]». L'art. 100, comma 1, TUIR, si riferisce alle «spese relative ad opere o servizi utilizzabili dalla generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti volontariamente sostenute per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto».

⁽⁵⁾ Non concorrono a formare il reddito: «*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'articolo 12, nonché per borse di studio a favore dei medesimi familiari».

⁽⁶⁾ Non concorrono a formare il reddito: «*h*) le somme trattenute al dipendente per oneri di cui all'articolo 10 [...], nonché le erogazioni effettuate dal datore di lavoro in conformità a con-

All'elenco appena illustrato sono poi da aggiungere ulteriori deroghe che, pur non essendo state inizialmente previste per soddisfare esigenze e contemperare interessi meritevoli di tutela, vengono oggi sfruttate dall'azienda per ampliare e arricchire l'offerta dei piani di welfare aziendale. Tali deroghe riguardano: convenzioni per l'acquisto di beni e fruizione di servizi ⁽⁷⁾, beni prodotti dal datore di lavoro ⁽⁸⁾, cessione di beni e/o prestazione di servizi di valore complessivo non superiore 258,23 euro nel periodo d'imposta (art. 51, comma 3) ⁽⁹⁾; concessione di prestiti a tasso agevolato (art. 51, comma 4, lett. b) ⁽¹⁰⁾.

tratti collettivi o ad accordi e regolamenti aziendali a fronte delle spese sanitarie di cui allo stesso articolo 10, comma 1, lettera b)».

⁽⁷⁾ L'art. 51, comma 3, TUIR, prevede che «Ai fini della determinazione in denaro dei valori di cui al comma 1, compresi quelli dei beni ceduti e dei servizi prestati [...], o il diritto di ottenerli da terzi, si applicano le disposizioni relative alla determinazione del valore normale dei beni e dei servizi contenute nell'art. 9», il quale al comma 3 stabilisce che per valore normale si intende il «prezzo o corrispettivo mediamente praticato per i beni e i servizi della stessa specie o similari, in condizioni di libera concorrenza e al medesimo stadio di commercializzazione, nel tempo e nel luogo in cui i beni o servizi sono stati acquisiti o prestati, e, in mancanza, nel tempo e nel luogo più prossimi», rinviando, inoltre, «ai listini o alle tariffe del soggetto che ha fornito i beni o i servizi [...] tenendo conto degli sconti d'uso». Intervenendo sul punto con la risoluzione 26/E del 2010 l'Agenzia delle entrate chiarisce che «il valore normale di riferimento [...] possa essere costituito dal prezzo scontato che il fornitore pratica sulla base di apposite convenzioni ricorrenti nella prassi commerciale», comprendendo in tal senso anche «l'eventuale convenzione stipulata con il datore di lavoro».

⁽⁸⁾ Per i generi in natura prodotti dall'azienda e ceduti ai dipendenti il valore normale «è determinato in misura pari al prezzo mediamente praticato dalla stessa azienda nelle cessioni al grossista».

⁽⁹⁾ «Non concorre a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta a euro 258,23; se il predetto valore è superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito».

⁽¹⁰⁾ Ai fini dell'applicazione del comma 3: «b) in caso di concessione di prestiti si assume il 50 per cento della differenza tra l'importo degli interessi calcolato al tasso ufficiale di sconto vigente al termine di ciascun anno e l'importo degli interessi calcolato al tasso applicato sugli stessi». La circ. n. 326/E del 23 dicembre 1997 ha specificato che l'ambito applicativo della disposizione comprende, oltre al finanziamento concesso direttamente dal datore di lavoro, le forme di finanziamento concesse da terzi con i quali il datore stesso abbia stipulato accordi o convenzioni, anche in assenza di oneri specifici a proprio carico. Sempre in tema di prestiti l'Agenzia delle entrate con la risoluzione n. 46/E del 28 maggio 2010 ha sottolineato che anche nel caso in cui il datore di lavoro eroghi un contributo a copertura di una quota degli interessi maturati direttamente sul conto corrente del dipendente presso il quale l'istituto di credito erogatore del prestito preleva le singole rate, il vantaggio economico di cui beneficia il dipendente possa concorrere alla formazione del reddito di lavoro dipendente secondo il criterio di valorizzazione previsto dall'art. 51, comma 4, lett. b, del TUIR, purché si realizzi «un collegamento immediato e univoco tra l'erogazione aziendale e il pagamento degli interessi tale per

Tuttavia, le deroghe previste dal legislatore risultano obsolete in quanto i valori a cui fanno riferimento e le aree di bisogno a cui viene ricondotto il regime di favore fiscale non risultano più allineate con l'odierno contesto socio-economico. I valori contenuti nelle previsioni in questione non hanno subito né aggiornamenti né indicizzazioni negli ultimi trent'anni, e ciò risulta lampante se si considera che oggi la normativa esclude dalla retribuzione imponibile i ticket restaurant nei limiti dell'importo giornaliero di 5,29 euro (cifra di conversione delle "vecchie" 10 mila lire). Allo stesso modo appare evidente come le aree di bisogno identificate dal legislatore risultino solo parzialmente in grado di rispondere ai bisogni che caratterizzano la società, non facendo infatti menzione di situazioni quali, ad esempio, la cura degli anziani e degli handicap e ai servizi di *long term care*. Inoltre, per quel che riguarda le "finalità sociali", di cui all'art. 51, comma 2, lett. *f*, del TUIR, il riferimento operato dal legislatore appare non solo datato, ma anche riduttivo. Si dovrebbe fare riferimento a una nozione di benessere inteso come capacità degli individui di sviluppare al meglio le proprie risorse, in modo tale da poter soddisfare prerogative sia personali (fisiche e mentali), sia esterne (sociali e materiali).

Oltre agli aspetti legati all'ammontare dei valori e alle aree di bisogno identificate, un ulteriore snodo critico è la scarsa chiarezza circa le condizioni a cui la normativa fiscale subordina i benefici fiscali. Se da un lato si intuisce l'intento del legislatore di incoraggiare l'implementazione di *fringe benefits* in un'ottica più collettiva, riducendo la portata di interventi *ad personam* con la subordinazione del beneficio fiscale alla fruibilità degli interventi da parte della generalità o categorie di dipendenti ⁽¹⁾ (eccezion fatta per le previsioni contenute al comma 3), dall'altro esistono riconosciuti margini di ambiguità e contraddizione circa il requisito della "volontarietà" (di cui all'art. 100, comma 1, del TUIR, a cui rimanda l'art. 51, comma 2, lett. *f*), che rende imponibili i servizi di welfare aziendale inclusi nella contrattazione collettiva, ponendosi in tal modo in dannosa competizione con le previsioni in materia di previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa, per le quali, invece, la contrattazione collettiva risulta essere requisito necessario per l'ottenimento dei benefici fiscali.

cui l'importo corrisposto dal datore di lavoro non entra, di fatto, nella disponibilità del dipendente».

⁽¹⁾ Il Ministero delle finanze è intervenuto sul punto (circ. n. 326/E del 23 dicembre 1997, circ. n. 188/E del 17 luglio 1998) chiarendo che l'espressione "categorie di dipendenti" non va intesa soltanto con riferimento alle categorie previste nel codice civile (operai, quadri, ecc.), bensì a tutti i dipendenti di un certo tipo (ad esempio, tutti quelli di un certo livello, ovvero tutti i quadri, ovvero ancora tutti gli operai del turno di notte).

Sul punto è intervenuta più volte l’Agenzia delle entrate, da ultimo con la risposta all’interpello n. 954-551/2011 presentato da **Willis Italia S.p.A.**, nel quale viene confermata l’interpretazione prodotta con la risoluzione n. 34/E del 2004 e con la risoluzione n. 26/E del 2010. In particolare, si sottolinea che ai fini della esclusione dalla formazione del reddito di lavoro dipendente di cui all’art. 51, comma 2, lett. *f*, devono ricorrere congiuntamente le seguenti condizioni: 1) la spesa deve essere sostenuta volontariamente dal datore di lavoro e non in adempimento di un vincolo contrattuale; 2) deve trattarsi di opere e servizi messe a disposizione dalla generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti; 3) le opere e i servizi devono perseguire specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale, assistenza sanitaria, o culto. Inoltre, nella stessa risposta ad interpello, l’Agenzia delle entrate rende esplicito quanto già sottinteso in risoluzioni precedenti, ovvero specifica che nell’ipotesi in cui un piano di *fringe benefits* venisse «alimentato anche da somme costituenti retribuzione fissa o variabile degli aderenti, rimarrebbe impregiudicata la rilevanza reddituale dei “valori” corrispondenti ai servizi offerti agli stessi in base alle ordinarie regole dettate per la determinazione del reddito di lavoro dipendente», mettendo così apertamente in discussione alcuni piani attivati da primari istituti bancari e da **Equitalia** (fino all’anno 2014), che prevedono per i dipendenti la possibilità di destinare parte del premio di risultato a servizi contenuti in piani di *flexible benefits*. Non risulta altresì chiaro se l’imponibilità dei servizi di welfare aziendale, in seguito alla destinazione a questi di quote di retribuzione fissa o variabile, valga esclusivamente per gli oneri di utilità sociale o anche per tutti gli altri *fringe benefits* individuati dall’art. 51, comma 2, del TUIR. A ben vedere, infatti, se da un lato il requisito della “volontarietà” richiesto dagli oneri di utilità sociale affinché questi non corrano a formare reddito di lavoro dipendente mal si concilierebbe con un premio di risultato inserito in un contratto integrativo aziendale, dall’altro, per quei benefit per i quali la contrattazione collettiva assurge a requisito per ottenere i benefici fiscali, ovvero quelli per cui non viene fatta alcuna circa requisiti quali “volontarietà” o “conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale”, la non compatibilità con un premio di risultato contrattato in azienda non appare così immediata e scontata.

Trattamento fiscale in capo al datore di lavoro

Per quel che riguarda il trattamento fiscale in capo al datore di lavoro i *fringe benefits* rientrano fra le spese per prestazioni da lavoro dipendente ordinaria-

mente deducibili dal reddito d'impresa ai fini IRES. Nel caso però dei benefit di cui all'art. 51, comma 2, lett. *f*, la deducibilità dei costi sostenuti spetta in misura limitata ed è commisurata alle spese per prestazioni di lavoro dipendente e più precisamente entro il limite del «5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente», come risultanti dalla dichiarazione dei redditi del datore di lavoro (art. 100, comma 1, TUIR). Discorso diverso vale invece per l'IRAP, il cui impianto normativo è strutturato in modo tale da rendere in deducibili in capo al soggetto passivo quei costi che non costituiscono, ai fini del tributo, componenti positive imponibili per il precettore (fornitore del bene o del servizio), quali sono i costi relativi a dipendenti e assimilati che, per espressa previsione normativa, non sono ad ogni modo ammessi in deduzione anche nel caso in cui fossero classificati in voci del conto economico diverse da quella deputata ad accogliere le spese del personale. La circ. Agenzia delle entrate n. 27/E del 2009 ha poi specificato che le spese sostenute dall'azienda per acquistare beni e servizi da destinare ai dipendenti per lo svolgimento dell'attività lavorativa sono da considerarsi deducibili «nella misura in cui costituiscono spese funzionali all'attività d'impresa e non assumano natura retributiva per il dipendente». Interpretazione, questa, che pone quindi un problema di deducibilità ai fini IRAP di quei costi che l'impresa va a sostenere per acquistare beni e servizi da erogare ai dipendenti e che costituiscono un benefit in capo a questi ultimi. A tal proposito una delle interpretazioni avanzate dagli addetti ai lavori è che al fine di valutare la deducibilità dei costi in parola assuma prevalenza il principio secondo il quale, per evitare una doppia imposizione ai fini IRAP, vi debba essere simmetria fra ciò che è deducibile in capo al soggetto erogante e ciò che è imponibile in capo al soggetto percettore.

Tabella 3 – Riepilogo della normativa fiscale

Erogazioni in natura/denaro	Lavoratore	Impresa	
		Reddito d'impresa	IRAP (*)
Opere e servizi	Esclusi dal reddito in presenza delle seguenti condizioni: a) volontarietà della spesa; b) beneficiari: generalità o categorie di dipendenti; c) finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza	Deducibili nei limiti del 5 per mille delle spese di lavoro dipendente risultanti dalla dichiarazione	Deducibili se erogazioni in natura escluse dal reddito del dipendente. Indeducibili (rimborso spese da parte del datore di

	<p>sociale e sanitaria o culto;</p> <p>d) dipendenti destinatari estranei al rapporto contrattuale (no rimborso spese)</p>		lavoro).
Beni e servizi di importo non superiore a euro 258,23 (il limite riguarda tutti i benefit percepiti nel corso del periodo d'imposta)	Esclusi dal reddito (imponibili in presenza di rimborso spese)	Deducibili	Indeducibili
Beni e servizi di importo superiore a euro 258,23	Imponibili	Deducibili	Indeducibili
Servizi e prestazioni erogati per la frequenza di asili nido e colonie climatiche da parte dei familiari e per borse di studio a favore dei familiari medesimi	Esclusi dal reddito a condizione che siano erogati alla generalità o a categorie di dipendenti	Deducibili	Deducibili (in quanto iscrivibili in conto economico fra le spese per servizi, voce B7 del conto economico previsto dall'art. 2425 c.c.)
Somme erogate per la frequenza di asili nido e colonie climatiche da parte dei familiari e per le borse di studio a favore dei familiari medesimi	Esclusi dal reddito a condizione che siano erogati alla generalità o a categorie di dipendenti	Deducibili	Indeducibili in quanto iscrivibili in conto economico fra le spese del personale (voce B9 dello schema di conto economico previsto dall'art. 2425 c.c.)
Medicina preventiva e diagnostica	<p>Prestazioni escluse dal reddito in presenza delle seguenti condizioni:</p> <p>a) volontarietà della spesa;</p> <p>b) beneficiari: generalità o cate-</p>	Deducibilità nei limiti ed alle condizioni previste dall'art. 100 del TUIR (in assenza delle condizioni	Deducibili (erogazioni in natura). Indeducibili (rimborso spese da parte del datore di

	<p>gorie di dipendenti;</p> <p>c) servizio fornito direttamente dal datore di lavoro o da un terzo (accordo contrattuale fra datore di lavoro e fornitore del servizio – no rimborso spese)</p>	<p>previste dall'art. 100, al cui ricorrere l'erogazione non concorre a formare il reddito di lavoro dipendenti, così come in presenza di rimborso spese da parte del datore di lavoro, i relativi costi sono integralmente deducibili ex art. 95, comma 1, TUIR)</p>	<p>lavoro).</p>
<p>Cure odontoiatriche, pediatriche o specialistiche</p>	<p>Prestazioni escluse dal reddito in presenza delle seguenti condizioni:</p> <p>a) volontarietà della spesa;</p> <p>b) beneficiari: generalità o categorie di dipendenti;</p> <p>c) servizio fornito direttamente dal datore di lavoro o da un terzo (accordo contrattuale fra datore di lavoro e fornitore del servizio – no rimborso spese)</p>	<p>Deducibilità nei limiti ed alle condizioni previste dall'art. 100 del TUIR (in assenza delle condizioni previste dall'art. 100, al cui ricorrere l'erogazione non concorre a formare il reddito di lavoro dipendenti, così come in presenza di rimborso spese da parte del datore di lavoro, i relativi costi sono integralmente deducibili ex art. 95, comma 1, TUIR) (ordinarie spese per retribuzioni)</p>	<p>Deducibili (erogazioni in natura). Indeducibili (rimborso spese da parte del datore di lavoro).</p>
<p>Contributi di assistenza sanitaria versati ad enti o casse aventi fine assistenziale in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale</p>	<p>Esclusi dal reddito fino a euro 3.615,20</p>	<p>Deducibili</p>	<p>Indeducibili in quanto iscrivibili in conto economico fra le spese del personale (voce B9 dello schema di conto economico previsto dall'art. 2425 del Codice Civile)</p>

Servizi di trasporto	Esclusione dal reddito a condizione che siano erogati alla generalità o a categorie di dipendenti e che il rapporto contrattuale si instauri direttamente fra datore di lavoro ed impresa di trasporto (no rimborsi di spese sostenute autonomamente dal lavoratore)	Deducibili	Deducibili (erogazioni in natura). Indeducibili (rimborso spese da parte del datore di lavoro).
Premi per assicurazioni sanitarie e per copertura rischi extra-lavorativi	Imponibili a meno che il loro importo, sommato a quello degli eventuali altri benefit, non ecceda euro 258,23	Deducibili	Indeducibili
Spese di istruzione a favore dei dipendenti	Esclusi in presenza delle seguenti condizioni: a) volontarietà della spesa; b) beneficiari: generalità o categorie di dipendenti; c) servizio fornito direttamente dal datore di lavoro o da un terzo (accordo contrattuale fra datore di lavoro e fornitore del servizio – no rimborso spese)	Deducibilità nei limiti ed alle condizioni previste dall'art. 100 del TUIR (in assenza delle condizioni previste dall'art. 100, al cui ricorrere l'erogazione non concorre a formare il reddito di lavoro dipendenti, così come in presenza di rimborso spese da parte del datore di lavoro, i relativi costi sono integralmente deducibili ex art. 95, comma 1, TUIR) (ordinarie spese per retribuzioni)	Deducibili (erogazioni in natura). Indeducibili (rimborso spese da parte del datore di lavoro).
Erogazioni liberali in natura concesse in occasione di festività e ricorrenze	Imponibili in base al valore nominale; escluse dal reddito se il valore complessivo annuo dei <i>fringe benefits</i> goduti è inferiore a euro 258,23	Deducibili	Indeducibili
Attribuzioni di beni prodotti dal datore di	Imponibilità del prezzo mediamente praticato dalla stessa azienda nelle cessioni al grossi-	Integralmente deducibili (art. 95, comma 1, TUIR)	Indeducibili

lavoro	sta; escluse dal reddito se il valore complessivo annuo dei <i>fringe benefits</i> goduti è inferiore a euro 258,23		
Attribuzioni ai dipendenti di altri beni	Imponibili in base al valore nominale escluse dal reddito se il valore complessivo annuo dei <i>fringe benefits</i> goduti è inferiore a euro 258,23	Deducibili	Indeducibili
Rimborsi spese	Imponibili	Deducibili	Indeducibili in quanto iscrivibili in conto economico fra le spese del personale (voce B9 dello schema di conto economico previsto dall'art. 2425 c.c.)

(*) per il regime IRAP: dopo l'abrogazione del comma 2 dell'art. 11 della legge IRAP (d.lgs. n. 446/1997) ad opera della legge finanziaria per il 2008 (l. n. 244/2007, art.1, comma 50, lett.f), l'Agenzia delle entrate (circ. n. 27/E/2009) ha precisato che le spese sostenute dall'azienda per acquistare beni e servizi da destinare ai dipendenti per lo svolgimento dell'attività lavorativa sono da considerarsi deducibili «nella misura in cui costituiscono spese funzionali all'attività d'impresa e non assumano natura retributiva per il dipendente». In considerazione di tale interpretazione ufficiale, nel valutare la deducibilità ai fini dell'IRAP delle spese relative a singoli benefit, si è adottata l'interpretazione più restrittiva e, per ciò stesso, più prudente.

Fonte: Elaborazione a cura dell'Area fiscale di Confindustria Vicenza sulla struttura della tabella tratta da F. BRENNI, *Gli strumenti di welfare aziendale: aspetti fiscali*, in T. TREU (a cura di), *Welfare aziendale. Migliorare la produttività e il benessere dei dipendenti*, Ipsoa, 2013