

# Abbonamento bus al posto del premio

## Non occorre una convenzione con chi presta il servizio di trasporto

**Stefano Sirocchi**

Da quest'anno l'abbonamento ai trasporti pubblici è diventato un compenso in natura esentasse che il datore di lavoro può decidere di erogare volontariamente, contrattualmente o inserire anche in un piano di benefit per i dipendenti che beneficiano dei premi di risultato. La novità, contenuta nella lettera b), comma 28 dell'articolo 1, della legge di bilancio 2018 (legge 205/2017), ha un ampio ambito di applicazione, nonostante vi siano alcune condizioni da rispettare (si veda «Il Sole 24 Ore» del 4 gennaio).

In sostanza, alla lista dei benefit agevolati fiscalmente e contenuti nell'articolo 51, comma 2, del Tuir, viene aggiunta la lettera d-bis), secondo cui le somme erogate o rimborsate alla generalità o categorie omogenee di dipendenti da parte del datore di lavoro, o anche da questi direttamente sostenute,

non sono imponibili in capo al lavoratore. La disposizione si aggiunge a quella di cui alla lettera d), che consente l'esenzione fiscale per il trasporto collettivo dei dipendenti dalla propria abitazione o dai centri di raccolta, ma a patto che il dipendente resti del tutto estraneo al rapporto con il vettore.

Nella nuova fattispecie, invece, non è richiesta una convenzione e neppure un accordo con il prestatore del servizio di trasporto, come viceversa rimane indispensabile nel caso del trasporto collettivo di cui alla sopra citata lettera d). In entrambi le previsioni è tuttavia necessario che il benefit sia rivolto alla generalità o a categorie di dipendenti, a prescindere, poi, se ne fruiscono tutti o solo alcuni. Come in più occasioni chiarito dall'amministrazione finanziaria (tra le altre, circolari 326/1997, par. 2.2.2 e circ. min. 188/E/1998), le categorie di lavoratori non devono necessariamente essere

quelle previste dal codice civile (dirigenti, operai, etc.), ma possono essere delineate dal datore di lavoro in base alle caratteristiche comuni dei lavoratori (ad esempio tutti coloro che abbiano un certo livello o una certa qualifica, o seguano una certa turnazione).

Oggetto dell'agevolazione sono gli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale. Rientrano ad esempio gli abbonamenti agli autobus, alle metropolitane e ai treni e non solo limitatamente al territorio locale. Per quanto riguarda i beneficiari, oltre al dipendente, si potrà trattare anche dei familiari di cui all'articolo 12 (genitori, figli, discendenti dei figli, fratelli, eccetera) a condizione che questi siano fiscalmente a carico del lavoratore. È ragionevole supporre che l'agevolazione spetti una volta solo e quindi alternativamente o al dipendente o al familiare a carico.

Il datore di lavoro ha a dispo-

sizione tre diverse modalità operative: pagamento diretto al vettore, erogazione al dipendente (e quindi anticipandogli il denaro) o rimborso spese (dopo il sostenimento della spesa da parte del lavoratore). Nei casi di erogazione o rimborso delle somme al dipendente è opportuno che il datore di lavoro acquisisca e conservi la documentazione comprovante l'utilizzo delle somme da parte del dipendente coerentemente con le finalità per le quali sono state corrisposte (Ris. n. 378/E del 2007 e Circ. 238/E del 2000).

Infine, la possibilità di ricomprendere l'abbonamento di trasporto tra i benefit che possono essere scelti in sostituzione dei premi di risultato (di cui al comma 182 della legge 208/2015) è un'ulteriore opportunità che permette di risparmiare completamente anche l'imposta sostitutiva del 10% sulle relative somme premiali, oltre che gli oneri previdenziali.

### Nella legge di bilancio

#### 01 | IL PROVVEDIMENTO

L'articolo 1, comma 28, lettera b) della legge di bilancio per il 2018 alla lista dei benefit già agevolati fiscalmente aggiunge l'abbonamento ai trasporti pubblici, che diventa un compenso in natura esentasse, erogabile dal datore di lavoro ai lavoratori che beneficiano dei premi di risultato

#### 02 | LE ALTERNATIVE

Fra i soggetti beneficiari possono rientrare - si ritiene in alternativa al lavoratore - anche i familiari del dipendente, a condizione che essi siano fiscalmente a suo carico. Il datore di lavoro può provvedere tramite pagamento diretto al vettore, anticipando il denaro al dipendente o provvedendo con un rimborso spese