CAMERA DEI DEPUTATI N. **2509**

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

LAUS, MARINO, LACARRA, STEFANAZZI, FORATTINI, ROMEO, PANDOLFO, MALAVASI, PORTA, ANDREA ROSSI, FILIPPIN, DE LUCA, GNASSI, CURTI, LAI, GIRELLI, GHIO, GRAZIANO, D'ALFONSO, SERRACCHIANI, SIMIANI

Modifica all'articolo 51 del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, in materia di esclusione dal reddito di lavoro dipendente delle prestazioni di servizi di ricarica elettrica dei mezzi di trasporto fornite dal datore di lavoro, nonché istituzione di un fondo per la realizzazione di impianti di ricarica presso i luoghi di lavoro

Presentata il 10 luglio 2025

ONOREVOLI COLLEGHE E COLLEGHI ! – Con l'espressione « *welfare* aziendale » si intende l'insieme dei trasferimenti monetari e in natura che il datore di lavoro riconosce al lavoratore dipendente, su base contrattuale o volontaria, con l'obiettivo di migliorare la qualità della vita e il benessere dei lavoratori e dei loro familiari. Trasferimenti con i quali si incrementa il potere d'acquisto delle famiglie senza aumentare il loro reddito imponibile e il peso dell'erario sul datore di lavoro.

L'Agenzia delle entrate lo ha definito come l'insieme di benefici e prestazioni erogati ai dipendenti nell'intento di integrare la componente meramente monetaria della retribuzione sia in funzione di sostegno al reddito, sia in funzione di miglioramento della vita privata e lavorativa.

L'Istituto nazionale della previdenza sociale, con la circolare n. 49 del 31 maggio 2023, lo ha definito come l'attribuzione da parte del datore di lavoro ai dipendenti di un insieme di prestazioni, opere e servizi,

in natura o sotto forma di rimborso spese, in quanto finalizzate a migliorare la loro vita privata e lavorativa.

All'interno di tale insieme rientrano eterogenee categorie di prestazioni, opere e servizi – rivolti alla generalità ovvero a specifici gruppi omogenei di lavoratori dipendenti – erogati in natura o sotto forma di rimborso spese.

Come noto, l'espressione *welfare* secondario ha diverse accezioni:

i « *flexible benefit* » di natura retributiva non monetaria, disciplinati dal testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917 (TUIR);

il « *welfare* organizzativo », finalizzato soprattutto alla conciliazione vita-lavoro (il cosiddetto « *work-life balance* »);

il « *welfare* di produttività », al quale sono ricondotti i premi di risultato di ammontare variabile.

Le misure di incentivazione hanno riguardato il regime di favore fiscale riservato sia ai lavoratori, sia alle imprese. Nello specifico:

per i lavoratori: i valori riconosciuti come *welfare* aziendale sono esclusi dalla formazione del reddito da lavoro dipendente e, come conseguenza, sono altresì esclusi dal versamento dei contributi a carico del lavoratore (oltre che dell'azienda);

per le imprese: la possibilità di dedurre dal reddito dell'impresa tutte le spese sostenute in denaro o in natura per il lavoro dipendente, pertanto anche quelle relative all'erogazione di prestazioni di *welfare*.

Il *welfare* aziendale interessa ormai milioni di lavoratori e i loro familiari. L'espansione è avvenuta soprattutto con la contrattazione nazionale di categoria, che ha diffuso la previdenza complementare e la sanità integrativa. La previdenza complementare coinvolge circa 9,5 milioni tra lavoratori e pensionati, mentre, secondo il terzo rapporto su « I Fondi sanitari integrativi in Italia » del Ministero della salute, del 3 febbraio 2025, con dati aggiornati al 2022, la sanità integrativa riguarda 16,27 milioni di iscritti, di cui 13,4 milioni di lavoratori, 2,3 milioni di familiari dei lavoratori e circa 516.000 pensionati e relativi familiari.

Come si può leggere nel XXIII Rapporto sul mercato del lavoro e contrattazione collettiva del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro del 2021: « Il *Welfare* aziendale è stato l'elemento di novità contrattuale comparso all'interno degli accordi sindacali del settore privato a partire dalla fine del primo decennio del nuovo millennio. Nel giro di pochissimi anni, e specialmente a partire dal 2016 quando la legge ha tolto i limiti presenti nelle normative precedenti e ha previsto incentivi significativi sia per le aziende che lo adottavano che per i lavoratori che sceglievano di avvalersene, è stata una delle materie maggiormente definite negli accordi aziendali (escluso il lavoro pubblico), tanto che nel 2018 quasi la metà di essi lo prevedeva. [...] I motivi di questo successo sono diversi: l'apprezzamento dei lavoratori, il ritorno di immagine per le aziende, la minore incidenza sui costi rispetto agli incrementi salariali, l'effetto fidelizzazione, la flessibilità e l'adattabilità dello strumento e la possibilità di fornire servizi costruiti *ad hoc* sui bisogni delle persone e infine, con la massiccia entrata in scena dei *provider* esterni, una notevole semplificazione organizzativa ».

L'importanza del *welfare* aziendale è crescente nelle scelte dei lavoratori che cercano un posto di lavoro e hanno la possibilità, per le proprie competenze professionali, di scegliere tra le diverse alternative. Una ricerca della società Nomisma sostiene che 8 lavoratori su 10 scelgono il posto di lavoro anche sulla base dei servizi di *welfare*. Flussi importanti di lavoratori si muovono alla ricerca di occupazioni più appaganti non solo in termini retributivi; perciò, il *welfare* è uno strumento fondamentale per attirare competenze sul mercato del lavoro.

In tale prospettiva si inserisce la presente proposta di legge, che si prefigge l'obiettivo di introdurre una nuova catego-

ria di servizi messi a disposizione dei dipendenti dai datori di lavoro tra quelli riconosciuti come non rilevanti ai fini della determinazione del reddito, operando una modifica all'articolo 51 del TUIR. I servizi in questione, tenendo conto dell'evoluzione tecnologica che sta investendo il settore della mobilità privata, riguardano nello specifico la possibilità di ricarica elettrica dei mezzi di trasporto di proprietà dei lavoratori tramite la messa a disposizione di appositi impianti di ricarica alimentati da energia da fonti rinnovabili da parte dei datori di lavoro in favore della generalità o di specifiche categorie di dipendenti.

Come noto, molti cittadini non possono decidere di dotarsi di veicoli elettrici, non solo per gli alti costi d'acquisto, ma anche per l'impossibilità di procedere alle operazioni di ricarica presso le loro abitazioni, in caso di mancanza di *garage* di proprietà o di specifiche aree condominiali dedicate; altrettanto noto è il dato relativo alla ancora scarsa diffusione sul territorio di postazioni di ricarica elettrica in aree pubbliche.

Con la soluzione prospettata con l'articolo 1 della presente proposta di legge, tali difficoltà verrebbero superate grazie alla possibilità di utilizzare, nel quadro delle misure di *welfare* aziendale, nel corso dell'orario di lavoro, degli impianti di ricarica messi a disposizione dall'impresa.

Un evidente vantaggio economico per il lavoratore che si vedrebbe così nella possibilità di quasi azzerare i costi della propria mobilità, limitando al massimo anche gli effetti sull'ambiente e sulla qualità dell'aria. Allo stesso tempo, un'opportunità di tale natura rappresenterebbe un indubbio elemento di attrattività per l'impresa.

Si consideri che, nel recente passato, era stata introdotta una disposizione, dall'articolo 1 del decreto-legge 14 gennaio 2023, n. 5, convertito, con modificazioni, dalla legge 10 marzo 2023, n. 23, per un periodo transitorio al fine di far fronte ai crescenti costi energetici, afferente il cosiddetto « *bonus* carburante », che prevedeva che il valore dei buoni benzina o di analoghi titoli per l'acquisto di carburanti ceduti dai datori di lavoro privati ai lavoratori dipendenti, nel periodo dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, non concorresse alla formazione del reddito del lavoratore, se di importo non superiore a euro 200 per lavoratore; una misura senz'altro utile in quella specifica fase congiunturale, ma che non rappresentava anche un incentivo per una mobilità sostenibile.

Allo stesso tempo, con l'articolo 2 si istituisce un apposito fondo, nello stato di previsione del Ministero delle imprese e del *made in Italy*, finalizzato al finanziamento degli investimenti delle imprese per la realizzazione dei citati impianti di ricarica.

L'articolo 3, infine, reca le misure di copertura finanziaria per gli oneri derivanti dall'attuazione delle disposizioni di cui alla presente proposta di legge.

PROPOSTA DI LEGGE

—

Art. 1.

(Disposizioni in materia di esclusione dal reddito di lavoro dipendente delle prestazioni di servizi di ricarica elettrica dei mezzi di trasporto fornite dal datore di lavoro)

1. All'articolo 51, comma 2, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, in materia di determinazione del reddito di lavoro dipendente, dopo la lettera *d-bis)* è inserita la seguente:

« *d-ter)* le prestazioni di servizi di ricarica elettrica dei mezzi di trasporto di proprietà dei lavoratori messe a disposizione dai datori di lavoro alla generalità o a categorie di dipendenti, alimentati da impianti di produzione di energia da fonti rinnovabili ».

Art. 2.

(Fondo per la realizzazione di impianti di ricarica presso i luoghi di lavoro)

1. Nello stato di previsione del Ministero delle imprese e del *made in Italy* è istituito un fondo, con una dotazione di 10 milioni di euro per l'anno 2025 e di 60 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2026, finalizzato alla concessione di contributi per il finanziamento degli investimenti delle imprese per la realizzazione degli impianti di ricarica funzionali alle prestazioni di cui alla lettera *d-ter)* del comma 2 dell'articolo 51 del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, introdotta dall'articolo 1 della presente legge.

2. Con decreto del Ministro delle imprese e del *made in Italy*, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, con il Ministro dell'ambiente e della sicurezza energetica e con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro

novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono stabilite le modalità di erogazione dei contributi di cui al presente articolo, nonché le modalità di presentazione delle domande da parte dei datori di lavoro.

Art. 3.

(Disposizioni finanziarie)

1. Agli oneri derivanti dall'attuazione della presente legge, pari a 10 milioni di euro per l'anno 2025 e a 60 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2026, si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo di cui all'articolo 1, comma 200, della legge 23 dicembre 2014, n. 190.

PAGINA BIANCA

PAGINA BIANCA



19PDL0152880