



MEMORANDUM n. 6/2016

“Detassazione e welfare aziendale”

Il presente documento esamina in modo pratico la reintroduzione, per effetto della legge di stabilità 2016, della cosiddetta “detassazione” (imposta sostitutiva nella misura del 10% dell’ IRPEF e delle addizionali regionali e comunali), anche alla luce del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016. Il Memorandum è aggiornato con le novità in materia di welfare aziendale introdotte dalla modifica dell’art. 51 del TUIR disposta dalla legge di stabilità 2016 e vuole essere uno strumento di facile consultazione.

**A cura del Gruppo di
Lavoro Rapporto di
Lavoro Subordinato e
Previdenza – Area
Commercialista del
Lavoro**

CONSIGLIERE DELEGATO
Vito Jacono

PRESIDENTE COMMISSIONE
LORENZO DI PACE

COORDINATORE
Cinzia Brunazzo

COMPONENTI
Patrizia Argentesi
Cinzia Brunazzo
Liborio Calcagno
Domenico D'Agostino
Nicola Del Piano
Gianluca Silicani

Indice

Introduzione	4
1. Detassazione dei premi di risultato	6
2. Welfare aziendale	9
3. Voucher	14

Introduzione

La legge di Stabilità 2016 ha reintrodotta la detassazione per i premi di risultato rendendola strutturale, applicabile nell'anno d'imposta 2016 e nei successivi senza la necessità di ulteriori norme o disposizioni attuative.

Il 25 marzo 2016 il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed il Ministero dell'Economia e delle Finanze, di concerto tra loro, hanno firmato il Decreto che definisce i criteri e le modalità di applicazione dell'imposta sostitutiva (10%) in caso di pagamento da parte del datore di lavoro di somme a titolo di premi e di partecipazione agli utili dell'impresa.

La legge di Stabilità 2016 prevede, come novità, che il contratto aziendale o territoriale possa contenere la possibilità di scelta - in capo al dipendente - fra i premi di produttività, le somme ed i valori di cui all'art. 51 del TUIR comma 2 e comma 3 ultimo periodo, senza che questi entrino a far parte del reddito di lavoro dipendente. In buona sostanza (sempre che il contratto aziendale o territoriale lo preveda) il lavoratore può scegliere di non ricevere in tutto o in parte le somme detassate e di fruire in alternativa di somme e valori dell'art. 51 del TUIR (esempio contributi versati dal datore di lavoro a enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale oppure sotto forma di contributi al fondo di previdenza complementare) senza che questi ultimi vadano a formare il reddito di lavoro dipendente nei limiti già previsti dal TUIR.

Viene quindi superato l'indirizzo dell'Agenzia delle Entrate che non permetteva il regime agevolato di cui all'art.51 del TUIR nel momento in cui le somme o i valori discendevano da un obbligo contrattuale, la risoluzione 26/E del 29/3/2010 cita “... *Ai fini dell'esclusione dalla formazione del reddito di lavoro dipendente di cui all'art.51, comma 2, lett. f), devono ricorrere congiuntamente le seguenti condizioni: - la spesa deve essere sostenuta volontariamente dal datore di lavoro e non in adempimento di un vincolo contrattuale ...*”

Per agevolare ancor di più tali accordi di welfare aziendale il legislatore ha modificato i commi 2 e 3 dell'art. 51 del TUIR ampliando la tipologia di somme o prestazioni agevolate per renderle più idonee a rispondere alle richieste dei lavoratori e più attuali, si pensi all'introduzione fra i servizi agevolati della fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti ed alla possibilità che tali erogazioni avvengano mediante Voucher “documenti di legittimazione nominativi, in formato cartaceo o elettronico”.

Nell'immediato futuro si assisterà, presumibilmente, all'aumento della contrattazione aziendale in materie di premi di risultato potenzialmente detassati, in considerazione del fatto che le agevolazioni in termini di welfare aziendale possono interessare anche il datore di lavoro in quanto

tali forme di premio non sono soggette a contribuzione mentre le altre, per effetto della legge di stabilità 2016, lo sono.

Vediamo quindi, partendo dai premi di risultato fino alle modifiche dell'art. 51 del TUIR, quali sono le condizioni ed i limiti per applicare l'imposta sostitutiva del 10% ai premi e per quali casistiche possiamo introdurre dei Benefit e con quali agevolazioni.

1. Detassazione dei premi di risultato

Beneficiari: ogni titolare di reddito di lavoro dipendente che non vi rinunci espressamente;

Misura dell'agevolazione: imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10 %;

Limite annuale: euro 2.000 lordi, aumentato fino ad un importo non superiore a 2.500 euro per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro *“da realizzarsi attraverso un piano che stabilisca, a titolo esemplificativo, la costituzione di gruppi di lavoro nei quali operano responsabili aziendali e lavoratori finalizzati al miglioramento o all'innovazione di aree produttive o sistemi di produzione e che prevedono strutture permanenti di consultazione e monitoraggio degli obiettivi da perseguire e delle risorse necessarie nonché la predisposizione di rapporti periodici che illustrino le attività svolte e i risultati raggiunti”*

Non costituiscono strumenti e modalità utili all'aumento del limite i gruppi di lavoro di semplice consultazione, addestramento o formazione.

L'individualizzazione delle modalità operative in cui le aziende potranno realizzare il coinvolgimento paritetico dei lavoratori non è di facile individuazione, sicuramente il Decreto porta ad un coinvolgimento attivo dei lavoratori, eliminando i casi di mera consultazione e comunicazioni di routine,-si potrebbe pensare a interventi di comitati di lavoratori in merito all'adozione di orari di lavoro, gestione della flessibilità, gestione dei turni di lavoro, periodi di riposo, in merito al ricorso ai contratti a termine per sostituzione dei lavoratori, interventi sull'organizzazione del lavoro.

I limiti sopra esposti si intendono sempre quali imponibili fiscali, quindi al netto delle ritenute previdenziali a carico del lavoratore.

Ambito di applicazione: datori di lavoro del settore privato;

Condizione: il lavoratore deve essere titolare di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore a euro 50.000 nell'anno precedente a quello di percezione comprese le somme assoggettate all'imposta sostitutiva.

Occorre fare attenzione sul piano pratico ai lavoratori:

che nell'anno 2015 non erano alle dipendenze del datore di lavoro;

che nell'anno 2015 hanno avuto rapporti di lavoro anche con altri datori di lavoro.

Risulta opportuno quindi per i lavoratori assunti a partire dal 01/01/2015 farsi rilasciare dal datore di lavoro stesso apposita dichiarazione circa i redditi di lavoro dipendente conseguiti nell'anno 2015.

Premi di risultato e criteri di misurazione Tenendo presente che per premi di risultato si intendono le somme di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di

produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, i contratti collettivi dovranno prevedere criteri di misurazione e verifica di tali incrementi, quali l'aumento della produzione o il risparmio dei fattori produttivi.

La novità rilevante consiste nel fatto che non si parla più di somme, ma di premi quindi sono esclusi quegli elementi della retribuzione che in passato beneficiavano della detassazione, anche senza essere premi di risultato, quali straordinari, maggiorazioni, indennità.

Inoltre, dato che si parla di PREMI i cui criteri di misurazione e verifica degli incrementi andranno espressamente previsti nel Contratto Collettivo, non sarà più possibile applicare, come in passato, il regime agevolato senza aver raggiunto gli obiettivi.

Altra novità consiste nell'obbligo previsto per legge di computare il periodo obbligatorio di congedo di maternità ai fini della determinazione dei premi.

Partecipazione agli utili Per somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa si intendono esclusivamente le partecipazioni agli utili di cui all'art. 2102 del codice civile, vale a dire le partecipazioni determinate in base agli utili netti risultanti dal bilancio e sono computate in diminuzione del reddito dell'esercizio di competenza, indipendentemente dalla imputazione al conto economico ai sensi dell'art. 95 comma 6 del D.P.R. 917/1986.

Resta quindi esclusa dalla detassazione in commento la partecipazione agli utili conseguente a piani di azionariato o comunque connessa a piani di stock option.

Deposito e monitoraggio In entrambi i casi i premi di risultato e la partecipazione agli utili devono essere previsti e regolati da contratti collettivi territoriali o aziendali di cui all'art. 51 del Decreto legislativo n. 81/2015. Trattasi quindi di contratti collettivi 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.

Non sarà possibile quindi detassare premi di risultato conseguenti a contratti collettivi nazionali, contratti individuali o contratti individuali plurimi. Tali contratti andranno depositati ai sensi dell'art. 14 del D.lgs. 151/2015 in via telematica entro 30 giorni dalla sottoscrizione alla Direzione Territoriale del lavoro competente. Il Decreto Interministeriale prevede che in allegato al contratto vada inviata anche una dichiarazione di conformità alle disposizioni del Decreto e una scheda di monitoraggio dei lavoratori coinvolti, della stima del valore medio del premio, degli obiettivi, degli indicatori e delle misure previste nello stesso.

Per i premi erogati in conseguenza di contratti collettivi stipulati in anni precedenti, sempre che siano rispettati i requisiti di cui al decreto interministeriale, si ritiene che gli stessi possano avvalersi della tassazione agevolata a condizione che siano depositati completi della dichiarazione di

conformità e della scheda di monitoraggio entro 30 giorni dalla pubblicazione in Gazzetta del Decreto Interministeriale.

Regime contributivo: nessuna agevolazione. Fino al 2014 il regime contributivo che tali premi e somme subivano era un assoggettamento a contribuzione normale al momento dell'erogazione ed un successivo sgravio contributivo ai sensi dell'art. 1 co.67-68 della legge 247/2007 nella misura di 25 punti percentuali sui contributi previdenziali dovuti dal datore di lavoro e totali per i contributi a carico dei lavoratori su un importo massimo del premio pari al 5 % della retribuzione contrattuale percepita. (c.d. decontribuzione)

Tale sgravio contributivo veniva regolamentato e concesso a seguito di un Decreto interministeriale che ne fissava le regole nel rispetto dei limiti finanziari del Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello.

Purtroppo la "Legge di Stabilità 2016" prevede l'azzeramento delle disponibilità di tale Fondo, con la conseguenza che i premi di produttività non usufruiranno più della decontribuzione previdenziale che, per quanto modesta in termini percentuali, è stata fin ora per i datori di lavoro uno sprone a stipulare con le Organizzazioni sindacali dei lavoratori accordi in materia di premi di produttività.

Decorrenza della detassazione: l'applicazione dell'imposta sostitutiva potrà essere effettuata solo sui premi erogati dopo 15 giorni dalla pubblicazione del Decreto Interministeriale.

Per i premi erogati nel 2016, ma antecedentemente tale data, sempre che vi sia il rispetto delle condizioni poste nella legge di stabilità e dal DPCM, occorrerà aspettare il conguaglio di fine rapporto o di fine anno.

2. Welfare aziendale

Come detto in premessa il comma 184 della legge di stabilità 2016 dispone che le somme ed i valori di cui al comma 2 e all'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51 del TUIR, non concorrono, nel rispetto dei limiti ivi indicati, a formare il reddito di lavoro dipendente, anche se siano fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182, cioè dei premi detassati prima esaminati.

Ad oggi, quindi, si può benissimo prevedere, in una contrattazione di secondo livello, che al raggiungimento di un dato premio per obiettivi X, sia il lavoratore a decidere se ricevere il premio in denaro ed usufruire della detassazione, se sussistono i requisiti, oppure se optare per una conversione del premio in prestazione sociale che può consistere in un pacchetto di beni e servizi di welfare aziendale, senza versare su queste somme neanche l'imposta sostitutiva del 10 %. In quest'ultimo caso, inoltre, sempre che si rispettino i limiti di cui all'art. 51 del TUIR, anche il datore di lavoro non pagherà i contributi oppure li pagherà agevolati.

Ulteriore spinta verso un maggior uso del welfare aziendale è data dalla modifica dell'art. 51 del TUIR ad opera del comma 190 della legge di stabilità 2016 che ha introdotto la possibilità che la scelta di usufruire dei benefit discenda non solo da una volontarietà dal datore di lavoro, ma anche da disposizioni di contrattazione aziendale.

Viene inoltre ampliato il campo dei servizi di educazione e istruzione anche a quelli di età prescolare inserendo quindi anche le scuole materne, comprendendo i servizi di mensa scolastica, i centri estivi (anziché la vecchia dizione delle colonie climatiche), aggiungendo le somme e le prestazioni erogate per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti.

Stante la normativa attuale quindi possiamo affermare che ai tavoli della contrattazione sindacale si parlerà sempre più di flexible benefits.

I flexible benefits sono una forma di retribuzione al lavoratore dipendente in beni e servizi in natura, che non concorrono o concorrono in parte a formare reddito di lavoro dipendente. Sono innovativi perché il lavoratore può scegliere autonomamente il tipo di servizio da fruire tra quelli elencati dal TUIR artt. 51 e 100. Possono essere alternativi al premio in denaro risultando convenienti sia per il lavoratore che per il datore di lavoro.

Il lavoratore aumenta il proprio reddito disponibile grazie alla mancata tassazione, il datore di lavoro ottiene vantaggi dalla minor contribuzione e dall'aumento della motivazione in termini di produttività e relazioni sindacali.

Produciamo un esempio sintetico di quanto potrebbe essere il risparmio sia per il lavoratore che per il datore di lavoro in funzione delle varie scelte.

Schema semplificato differenza costi in conseguenza delle varie opzioni:

	Premi in denaro	Premio mediante denaro, beni e servizi	Premio mediante beni e servizi
Denaro	€ 1.000,00	€ 500,00	0
Asili Nido	0	€ 300,00	€ 300,00
Check up sanitario	0	€ 200,00	€ 500,00
Borsa di Studio	0	0	€ 200,00
Imponibile	€ 1.000,00- 9,49%= € 905,10	€ 500,00- 9,49%=452,55	0
Netto in caso di detassazione	€ 814,59	€ 907,29	€ 1.000,00
Netto in caso di tassazione normale al 38%	€ 561,16	€ 780,58	€ 1.000,00
Costo azienda INPS 30% ca	€ 1.300,00	€ 1.150,00	€ 1.000,00
Cuneo fiscale max	€ 738,84	€ 369,42	0

Vediamo quindi quali sono le possibilità concesse dall'art. 51 del TUIR che potrebbero potenzialmente rientrare nella contrattazione aziendale.

Non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente:

TUIR Art.51 comma 2 lettera a

I contributi previdenziali e assistenziali versati dal datore di lavoro o dal lavoratore in ottemperanza a disposizioni di legge; i contributi di assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro o dal lavoratore ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale in 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'articolo 10, comma 1, lettera e-ter).

Potremmo quindi (possibilità ammessa anche ante stabilità 2016):

aumentare i versamenti per assistenza sanitaria fino ad un limite complessivo annuo fra datore di lavoro e lavoratore di euro 3.615,20

aumentare i contributi alla previdenza complementare fino ad un limite complessivo annuo fra datore di lavoro e lavoratore di euro 5.164,57 (nessun limite per i fondi con dichiarato squilibrio finanziario "Fondo Mario Negri")

In questo caso sulla quota parte dei contributi a carico del datore di lavoro si pagherà il contributo INPS di solidarietà del 10%.

TUIR - art.51, comma 2, lettera d)

Le prestazioni di servizio di trasporto collettivo alla generalità o a categorie di dipendenti; anche se affidate a terzi ivi compresi gli esercenti servizi pubblici. Trattasi di servizi di trasporto collettivo per lo spostamento dei dipendenti dal luogo di abitazione o da un apposito centro di raccolta alla sede di lavoro o viceversa. La circolare 326/E del 1997 prevede che ai fini dell'irrelevanza reddituale del servizio di trasporto è necessario che lo stesso sia rivolto alla generalità dei dipendenti od a intere categorie di dipendenti, mentre resta del tutto indifferente la circostanza che il servizio sia prestato direttamente dal datore di lavoro, attraverso l'utilizzo di mezzi di proprietà dell'azienda o da questi noleggiati, ovvero sia fornito da terzi sulla base di apposita convenzione o accordo stipulato dallo stesso datore di lavoro, purché il dipendente resti del tutto estraneo al rapporto con il vettore.

E' stato espressamente precisato che, tra i soggetti terzi che possono fornire la prestazione di trasporto, sono compresi anche gli esercenti servizi pubblici allo scopo evidentemente di chiarire che il datore di lavoro può stipulare apposita convenzione anche con esercenti servizi pubblici, ad esempio, con la società che gestisce il servizio pubblico urbano o extra-urbano del luogo in cui si trova l'azienda oppure con il servizio taxi, rimanendo comunque fermo il principio che la prestazione, ai fini della non concorrenza al reddito di lavoro dipendente, deve essere resa in modo collettivo. Resta fermo che eventuali indennità sostitutive del servizio di trasporto sono assoggettate interamente a tassazione, così come è interamente assoggettato a tassazione l'eventuale rimborso al lavoratore di biglietti o di tessere di abbonamento per il trasporto mancando, in questa ipotesi, il requisito dell'affidamento a terzi del servizio di trasporto da parte del datore di lavoro.

È altresì da assoggettare a tassazione, con i criteri relativi alla valutazione dei beni e dei servizi, la concessione di facilitazioni sui prezzi dei biglietti di viaggio o di trasporto offerte ai dipendenti, per se stessi e per i familiari, da parte di imprese esercenti pubblici servizi di trasporto o di viaggio.

TUIR - art.51, comma 2, lettera f)

L'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità 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 e cioè per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto.

Rientrano fra tali opere e servizi, ad esempio, i seguenti:

- corsi di lingua o cucina per finalità culturali o ricreative;
- palestre o altre attività sportive fornite direttamente dal datore di lavoro o attraverso convenzioni per finalità ricreative;
- viaggi, abbonamenti a teatro, cinema per finalità ricreative;
- viaggi per eventi religiosi per finalità di culto;
- check up medico per finalità sanitarie;
- polizza sanitaria o incremento della stessa o estensione coperture per finalità sanitarie, in questo caso anche oltre il limite annuo di euro 3.615,20.

Non imponibile alle seguenti condizioni (risoluzione AdE 34/E del 10/3/2004)

In merito alla suddetta utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro, l'Agenzia delle entrate ha precisato che:

- deve trattarsi di opere o servizi messi a disposizione della generalità dei dipendenti o di categorie di essi;
- il dipendente deve risultare estraneo al rapporto che intercorre tra l'azienda e l'effettivo prestatore del servizio ed in particolare non deve risultare beneficiario dei pagamenti effettuati dalla propria azienda.

La circolare 326/E del 1997 ritiene che l'espressione "**generalità o categoria di dipendenti**" debba essere riferita a tutti i dipendenti di un certo tipo (ad esempio, tutti i dirigenti, o tutti quelli che hanno uno stesso livello o una stessa qualifica oppure una stessa mansione)

Per **familiari indicati nell'articolo 12 del TUIR** si intendono il coniuge, i figli e le altre persone indicate nell'articolo 433 del codice civile, indipendentemente dalla condizione di familiare fiscalmente a carico e di convivenza con il dipendente (vedi circolare 238/E Ministero delle finanze)

L'art. 100 del TUIR dispone in capo al datore di lavoro che "... Le spese relative ad opere o servizi utilizzabili dalla generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti volontariamente sostenute per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, sono deducibili per un ammontare complessivo non superiore al 5 per mille delle spese per prestazioni di lavoro dipendente.....". Tale limite di deducibilità in capo al datore di lavoro sussiste solo nel caso di spese effettuate volontariamente, mentre nel caso tali spese siano la conseguenza di obbligo derivante da un contratto aziendale rientrano nelle spese per prestazioni di lavoro di cui all'art.95 del TUIR quindi interamente deducibili.

TUIR - art.51, comma 2, lettera 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 all'articolo 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. Si tratta, in concreto, di servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare superando la vecchia dizione di asili nido comprendendo quindi anche le scuole materne, frequenza di ludoteche, centri estivi e invernali, superando in questo caso la dizione di colonie climatiche e borse di studio compresi test scolastici, universitari.

Anche in tale ipotesi deve trattarsi di opere o servizi messi a disposizione della generalità dei dipendenti o di categorie di essi, valgono quindi le stesse considerazioni sopra citate in merito alla generalità o categoria di dipendenti e loro familiari; ma in questo caso la normativa parla anche di somme per cui il datore di lavoro può rimborsare le spese o quota parte di spese effettuate direttamente dal lavoratore, sarà necessario ed opportuno tenere agli atti tutte i documenti giustificativi della fruizione dei servizi e delle prestazioni per cui tali somme sono state erogate.

TUIR - art. 51, comma 2, lettera f-ter)

Le somme, i servizi e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'art. 12.

Si intendono riportate le stesse riflessioni in merito alla lettera f-bis).

TUIR - art. 51, comma 3, ultimo periodo

Non concorre a formare il reddito di lavoro dipendente il valore dei beni e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo di imposta a euro 258,23; se il predetto valore è superiore al citato limite, anche per sommatoria di beni, concorre interamente a formare reddito.

Detta previsione ha carattere generale (Circ. Min Fin. 326/E/1997) e per la verifica del superamento del limite si deve tenere conto anche del valore dei beni e servizi percepiti dal dipendente in altri rapporti di lavoro del medesimo periodo d'imposta.

3. Voucher

Sempre la legge di stabilità 2016 ha introdotto il nuovo comma 3 bis all'art. 51 del TUIR che consente l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi di cui ai commi 2 e 3 dell'art.51 del TUIR mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale. Il decreto interministeriale dispone che tali documenti "voucher":

- non possono essere utilizzati da persona diversa dal titolare
- non possono essere monetizzati o ceduti a terzi
- devono dare diritto ad un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale senza integrazione a carico del titolare.

L'unica deroga prevista è nel caso di beni di cui Art. 51 comma 3 ultimo periodo del TUIR nel qual caso possono essere cumulativamente indicati in un unico voucher più beni, purché il valore complessivo degli stessi non ecceda i 258,23 euro.