

SPECIALE DELLA SETTIMANA

Welfare e regolamento aziendale: una storia di successo

di Luca Caratti

Contratto, regolamento, categorie: ognuno di questi sostantivi è rinvenibile nel comma 2 dell'articolo 51, Tuir, che individua alcune tassative fattispecie che consentono di applicare il regime di esclusione da imposizione sul reddito da lavoro dipendente. Su questi temi interviene l'Agenzia delle entrate, che, con [risposta a interpello n. 10/2019](#), conferma la possibilità di prevedere piani welfare anche per i titolari di reddito assimilato a lavoro dipendente previsti non solo da contratto collettivo, ma anche da regolamento aziendale.

Uno sguardo al passato

Il *welfare* aziendale è identificato come un insieme eterogeneo di beni, servizi, opere, prestazioni, rimborsi delle spese sostenute rivolte ai lavoratori dipendenti, o ai loro familiari, finalizzato a incrementare il loro benessere ed erogato sulla base di un intervento unilaterale del datore di lavoro o per effetto di previsioni contrattuali. Potenzialmente, è un insieme dal contenuto immensurabile, in quanto sono praticamente infinite le misure che virtualmente possono essere inserite nel piano *welfare*. Non necessariamente devono essere misure che rientrano nel *mix* retributivo, infatti potrebbero anche solo essere previste delle facilitazioni per ricorrere al *part-time* oppure al lavoro agile oppure, ancora, modelli di flessibilità dell'orario di lavoro. In un contesto di crisi economica, che ha portato come conseguenza una progressiva contrazione delle risorse dello Stato destinate al *welfare* c.d. di primo livello e alla nascita di nuove esigenze dei lavoratori, il *welfare* aziendale ha assunto sempre maggiore interesse. In ragione di ciò, le imprese si sono trovate a svolgere sempre di più un virtuoso ruolo sociale, attuando un'intelligente e innovativa politica di *welfare* aziendale volta a garantire il benessere dei lavoratori e delle loro famiglie. È di tutta evidenza come, però, l'*appeal* degli interventi consista anche nelle non concorrenza degli stessi alla formazione del reddito di lavoro dipendente, ragion per cui tutte le misure devono "passare le forche caudine" dell'articolo 51, comma 2, Tuir, che elenca, tassativamente, le tipologie e i requisiti necessari per garantire la non imponibilità. Requisiti che non sono sempre agevoli da decrittare, specialmente dopo la grande apertura agli interventi di *welfare* unilaterale e contrattuale voluta dal Legislatore del 2016.

È opportuno qui ricordare, infatti, che l'innovazione introdotta nel 2016, all'interno dell'articolo 51, comma 2, lettera f, Tuir, è la possibilità data all'impresa di dedurre integralmente i costi sostenuti per l'erogazione di servizi (educazione, formazione, ricreazione, assistenza sociale, sanità e culto) a generalità o categorie di lavoratori e dei loro familiari a un

obbligo derivante da un contratto, un accordo o un regolamento aziendale e che gli stessi non siano fiscalmente imponibili per il beneficiario. Nella precedente formulazione la norma consentiva l'esclusione dal reddito di lavoro dipendente solo ai servizi messi a disposizione volontariamente dal datore di lavoro. Come si diceva poco sopra, attorno alla novella normativa (*"volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale"*) si sono presto addensate le nuvole nere dell'interpretazione, soprattutto quando l'Agenzia delle entrate, nel pregevole tentativo di chiarire le intenzioni del Legislatore, emanò, il 15 giugno 2016, la circolare n. 28/E/2016. La prassi dell'Agenzia si esprimeva evidenziando che *"l'erogazione dei benefits in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento che configuri l'adempimento di un obbligo negoziale determina la deducibilità integrale dei relativi costi da parte del datore di lavoro ai sensi dell'art. 95 del Tuir, e non nel solo limite del cinque per mille secondo quanto previsto dall'art. 100 del medesimo testo unico. Tale limite di deducibilità continua ad operare, invece, in relazione alle ipotesi in cui le opere ed i servizi siano offerti volontariamente dal datore di lavoro"*.

Veniva di fatto sancita la piena equiparazione, ai fini della non imponibilità e dell'integrale deducibilità, tra regolamento e contratto collettivo. Piace ricordare però, che, prima dell'Agenzia, si esprime in tal senso anche la Fondazione studi consulenti del lavoro con parere n. 10/2016. Nella medesima direzione anche gli interpelli n. 954-1417/2016 e n. 904-603/2017, i quali ammettono l'integrale deducibilità dei costi relativi al piano *welfare* introdotto con il regolamento, purché non sia consentito al datore di lavoro porre fine, discrezionalmente e unilateralmente, all'efficacia del piano *welfare* al termine di ciascun anno di riferimento o nel corso di esso. La citata circolare ha poi specificato che *"la non concorrenza al reddito di lavoro dipendente è subordinata alla condizione che i benefit siano offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti. La precedente prassi ha chiarito che nel concetto di generalità o categorie di dipendenti è ricompresa la messa a disposizione dei benefit, nei confronti di un gruppo omogeneo di dipendenti, a prescindere dalla circostanza che in concreto soltanto alcuni di essi ne usufruiscano. Di conseguenza, le medesime erogazioni messe a disposizione solo di taluni lavoratori concorrono anche in base alle nuove previsioni normative alla formazione del reddito di lavoro dipendente (cfr.circolare 326 del 1997, par. 2.2.6)"*.

L'attualità: la risposta n. 10/2019 dell'Agenzia delle entrate

L'Agenzia delle entrate, tramite la propria Direzione centrale PMI divisione contribuenti, è intervenuta recentemente pubblicando, nel mese di gennaio 2019, la [risposta a interpello n. 10/2019](#), che, di fatto, fugando ogni dubbio, conferma gli orientamenti sin qui assunti e fornendo qualche utile spunto. Nello specifico, analizzando un caso proposto dal contribuente, che aveva previsto un piano *welfare* realizzato mediante regolamento aziendale e indirizzato ai lavoratori dipendenti, un somministrato e uno stagista extracurricolare, l'Agenzia ricorda come, ai fini della non concorrenza alla determinazione del reddito di lavoro, è necessario che i destinatari dei *benefit* costituiscano o siano inquadrabili in una "categoria di dipendenti". In merito alla nozione di "categoria", come già chiarito nella circolare n. 5/E/2018 (e in quelle

precedenti, come abbiamo detto), l'Agenzia ammette la possibilità che ci si possa riferire a tutti i dipendenti di un certo tipo, quali, ad esempio, quelli addetti al turno di notte o quelli impiegati in un certo reparto o con una certa qualifica. Essenziale è, però, che tali inquadramenti siano sufficienti a impedire in senso teorico che siano concesse erogazioni *ad personam* in esenzione totale o parziale da imposte.

Si chiarisce, altresì, che destinatari delle misure di *welfare* possano ben essere anche i titolari di un rapporto di somministrazione a tempo determinato e gli stagisti, questi ultimi percettori di reddito assimilato a quello di lavoro dipendente ai sensi dell'articolo 50, comma 1, lettera c), Tuir.

È, però, da rimarcare come tale possibilità sia consentita solo se i somministrati e gli stagisti siano ricompresi nella categoria (nel caso in esame di "dipendenti addetti alla sala") destinataria del *benefit*. Capitolo a parte viene dedicato all'amministratore, in quanto anch'esso percettore di reddito assimilato a lavoro dipendente e quindi potenzialmente destinatario di misure previste dal piano *welfare*. Viene, infatti, ricordato che *"la compatibilità del ruolo di amministratore con la condizione di lavoro subordinato alle dipendenze della società, in assenza di specifici limiti normativi, non è esclusa a priori; pur tuttavia, affinché un rapporto di lavoro si configuri, ai fini fiscali, quale rapporto di lavoro dipendente è necessario che la prestazione di lavoro sia svolta, con qualsiasi qualifica, alle dipendenze e sotto la direzione di altri"* (articolo 49, comma 1, Tuir).

Sul punto, l'Amministrazione finanziaria ha più volte precisato che tale ultima locuzione presuppone la compresenza logica e giuridica di almeno 2 soggetti e l'esistenza di un rapporto ineguale, in cui, cioè, uno dei 2 soggetti si trovi in una posizione di subordinazione per ragioni di organizzazione e divisione del lavoro. Elemento caratterizzante della dipendenza è, dunque, la circostanza che il dipendente fornisca la propria prestazione di lavoro nel luogo ove deciderà il datore di lavoro, negli orari da questi indicati, usando strumenti o componenti di capitale forniti dallo stesso datore di lavoro e seguendo le prescrizioni tecniche di questo.

In relazione, poi, alla configurabilità di un rapporto di lavoro dipendente tra una società e il suo amministratore, come nel caso in esame, la Corte di Cassazione è più volte intervenuta, statuendo, tra l'altro, che *"la qualifica di amministratore unico di una società non è compatibile con la condizione di lavoratore subordinato alle dipendenze della stessa società, non potendo ricorrere in tal caso l'effettivo assoggettamento al potere direttivo, di controllo e disciplinare di altri, che si configura come requisito tipico della subordinazione (cfr. per tutte Cass. 13009/03) e tanto per il contenuto sostanzialmente imprenditoriale dell'attività gestoria svolta dall'amministratore unico in relazione alla quale non è individuabile la formazione di una volontà imprenditoriale distinta, tale da determinare la soggezione dipendente - dell'amministratore unico (V. in tal senso Cass. 1662/00 e 381/01)"* (sentenza n. 24188/2006).

In sostanza, gli amministratori ben potrebbero essere considerati una categoria (in tal senso si veda interpello n. 954-1417/2016), ma, se è assente il requisito di subordinazione, poiché il ruolo di dipendente si confonde con l'amministratore, non può essere riconosciuto il regime di

favore. Non sarà riconoscibile nemmeno nei casi in cui l'offerta sia rivolta ad personam, e ciò indipendentemente dalla fattispecie contrattuale e dalla qualificazione reddituale del destinatario. In questi casi, pertanto, i beni/servizi/prestazioni erogati, non trovando applicazione del beneficio fiscale previsto dall'articolo 51, comma 2, lettera f, Tuir, dovranno essere valorizzati assumendo come base imponibile il valore normale dei benefit.

Per quanto concerne, invece, la deducibilità da parte della società dei costi relativi ai beni erogati in ossequio al regolamento del Piano *welfare* aziendale, l'Agenzia delle entrate, riprendendo e confermando la posizione espressa nella circolare n. 28/E/2016, chiarisce che un regolamento configura l'adempimento di un obbligo negoziale quando risulta non revocabile né modificabile autonomamente da parte del datore di lavoro. In tal caso, infatti, l'atto nella sostanza sarebbe qualificabile come volontario e, quindi, limitando la deducibilità al solo 5 per mille, ai sensi dell'articolo 95, Tuir. Viene comunque chiarito che il regolamento non deve essere modificato *in peius* a danno dei lavoratori, nel periodo di vigenza dello stesso, ma potrà, invece, essere modificato *in melius*, tenendo conto delle esigenze e dei suggerimenti dei lavoratori con finalità di miglioramento dell'offerta e della fruizione di servizi *welfare*.

In conclusione quindi, nella redazione del regolamento aziendale, occorrerà prestare la massima attenzione affinché non siano inserite formule del tipo "il presente regolamento sarà liberamente revocabile" e che lo stesso venga portato a conoscenza di tutti i lavoratori, affinché gli stessi ne possano "pretendere" l'applicazione durante la sua vigenza.

Così facendo, il piano *welfare* sarà un vero successo!

Si segnala che l'articolo è tratto da ["La circolare di lavoro e previdenza"](#).

Centro Studi Lavoro e Previdenza – Euroconference ti consiglia:



OneDay Master

VALORIZZAZIONE DEL CAPITALE UMANO: FORMAZIONE, WELFARE AZIENDALE E COSTO DEL PERSONALE

Scopri le sedi in programmazione >