



LAVORO Euroconference

Edizione di mercoledì 24 aprile 2024

NEWS DEL GIORNO

[Inail: in corso di pubblicazione il Modello OT23 per l'anno 2025](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Inps: termini prescrizionali contributi previdenziali e assistenziali per la PA](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Esonero contributivo IVS e flusso PosAgri: le indicazioni Inps](#)
di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Trasformazione a tempo pieno del part timer che di fatto lavora per l'intero orario](#)
di Redazione

SPECIALE DELLA SETTIMANA

[Categorie per il welfare aziendale alla luce delle precisazioni dell'Agenzia delle entrate](#)
di Luca Vannoni

Inail: in corso di pubblicazione il Modello OT23 per l'anno 2025

di **Redazione**

L'Inail ha pubblicato in data 18 aprile 2024 l'[istruzione operativa](#) che preannuncia la prossima pubblicazione nel portale istituzionale del Modello OT23 per l'anno 2025, che conterrà gli interventi in materia di salute e sicurezza effettuati dalle aziende nel corso del 2024.

Viene preannunciato il quasi totale mantenimento degli interventi già indicati nel modello dell'anno precedente.

In generale, sono presenti 72 interventi suddivisi nelle 6 sezioni già in precedenza previsti:

1. Sezione A: prevenzione degli infortuni mortali (non stradali);
2. Sezione B: prevenzioni del rischio stradale;
3. Sezione C: prevenzione delle malattie professionali;
4. Sezione D: formazione, addestramento, informazione;
5. Sezione E: gestione della salute e sicurezza: misure organizzative;
6. Sezione F: gestione delle emergenze e DPI.

Per quello che riguarda la classificazione degli interventi, viene introdotta una distinzione tra quelli di tipo A, e quelli di tipo B fondata sull'efficacia della prevenzione e sull'onerosità degli interventi.

Vengono poi passati in rassegna nuovi interventi previsti per l'OT23 anno 2025, e parallelamente sono indicati quelli previsti in precedenza come distinti e accorpati nel medesimo modello stante la loro analogia.

Master di specializzazione

**Gestione e organizzazione dello
studio e delle risorse umane**

Scopri di più

Inps: termini prescrizionali contributi previdenziali e assistenziali per la PA

di Redazione

L'Inps, con [circolare 22 aprile 2024, n. 58](#), fornisce chiarimenti in merito all'inapplicabilità della prescrizione relativamente alla contribuzione per previdenza ed assistenza sociale obbligatoria dovuta dalle Pubbliche Amministrazioni.

La circolare in trattazione fa seguito al messaggio Inps n. 292 del 23 gennaio 2024 e si pone in linea con la circolare n. 92 del 17 novembre 2023, mediante la quale l'Istituto aveva fornito chiarimenti rispetto all'inapplicabilità sino alla data del 31 dicembre 2023 dei termini di prescrizione delle contribuzioni di previdenza e assistenza obbligatoria dovute dalle Amministrazioni Pubbliche alla Gestione dei dipendenti pubblici per i periodi retributivi fino al 31 dicembre 2018, e di quelle (contribuzioni sempre dovute dalla PA) alla Gestione Separata.

Con la circolare n. 58/2024 l'Inps riprende ed aggiorna tali indicazioni alla luce del dettato dell'art. 1, commi 16 lettere a) e b) del D.L. 215/2023 (c.d. Decreto Milleproroghe) che ha differito il termine di cui sopra al 31 dicembre 2024.

La circolare passa poi in rassegna le modalità operative di trasmissione dei flussi, andando a distinguere i canali da utilizzare in relazione al periodo di competenza.

Vengono da ultimo fornite indicazioni in tema di regime sanzionatorio, ribadendo come anche l'attuale formulazione esclude l'applicazione delle sanzioni civili in caso di pagamento effettuato entro il 31 dicembre 2024 (ammettendo anche la forma rateale, intendo con essa il perfezionamento di versamento dilazionato entro la suddetta data indicata).

Seminario di specializzazione

Costo del lavoro e budget del personale

Scopri di più



NEWS DEL GIORNO

Esonero contributivo IVS e flusso PosAgri: le indicazioni Inps

di Redazione

L'Inps, con [messaggio 23 aprile 2024, n. 1597](#), fornisce le indicazioni in merito alla corretta esposizione dei dati nel flusso UniEMens – PosAgri in merito all'esonero IVS rispetto alla contribuzione a carico dei lavoratori di cui all'articolo 1, comma 15, L. 213/2023, di Bilancio per l'anno 2024.

Il messaggio n. 1597/2024 ricorda, in premessa, come non siano interessati dall'esonero le somme riconosciute a titolo di tredicesima e quattordicesima, sia in ipotesi di erogazione in unica soluzione, che di liquidazione in forma di ratei mensili.

Il messaggio n. 1597/2024, sulla scorta di quanto sopra espresso, fornisce quindi le indicazioni per la corretta esposizione nel modello UniEMens – PosAgri, con evidenza nel campo Retribuzione dell'intero imponibile, e indicazione nel rigo Tipo Retribuzione Particolare delle somme (di cui della precedente) che sono riconosciute a titolo di mensilità aggiuntive e che per tale ragione non debbono essere considerate ai fini della determinazione dell'esonero IVS di cui all'articolo 1, comma 15, Legge di Bilancio per l'anno 2024.

Master di specializzazione

Expating e lavoro italiano all'estero

Scopri di più



Trasformazione a tempo pieno del part timer che di fatto lavora per l'intero orario

di Redazione

La Cassazione Civile Sezione Lavoro, con sentenza 19 febbraio 2024, n. 4350, ha stabilito che nel caso in cui nel rapporto *part time* il lavoratore esegua continuativamente la prestazione in un orario corrispondente a quello previsto per il lavoro a tempo pieno ne determina la trasformazione in un rapporto di lavoro *full-time* “*per fatti concludenti*” nonostante la difforme, iniziale, manifestazione di volontà delle parti, non occorrendo alcun requisito formale per la trasformazione di un rapporto a tempo parziale in rapporto di lavoro a tempo pieno.

Special Event

Come si costruisce un piano di welfare

Scopri di più

Categorie per il welfare aziendale alla luce delle precisazioni dell'Agenzia delle entrate

di Luca Vannoni

Nel corso degli anni, l'Agenzia delle entrate spesso è intervenuta per chiarire cosa si debba intendere per categoria, ai fini della qualificazione della misura come welfare, così da accedere al regime fiscale agevolato previsto dall'articolo 51, comma 2, Tuir.

Introduzione

I primi 2 commi dell'articolo 51, Tuir, delineano i fondamenti della disciplina fiscale del reddito da lavoro dipendente: se il comma 1 scolpisce il principio della sua onnicomprensività, essendo costituito *“da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro”*, nel comma 2 vengono previste una serie di esclusioni inquadabili – eccetto la lettera a), relativa ai contributi previdenziali e assistenziali obbligatori – nel c.d. *welfare* aziendale.

Con tale concetto si intende un insieme di benefici e prestazioni, generalmente a carattere non monetario, con l'eccezione di ben delimitate forme di rimborso, erogate a favore dei dipendenti.

A partire dal 2016, grazie a quanto previsto dall'articolo 1, comma 190, L. 208/2015, il paniere delle forme di *welfare* dettagliate dal comma 2 è stato notevolmente ampliato, consentendo così ai datori di lavoro di poter realizzare le forme più rispondenti agli obiettivi e al contesto aziendale.

Oltre al rispetto delle condizioni per la qualificazione come *welfare* degli strumenti previste, nelle varie lettere di cui è composto il comma 2, Tuir – ad esempio, il rimborso monetario è previsto in ben delimitati casi – è necessario ricordare che l'esclusione dalla qualificazione come retribuzione dev'essere giustificata anche dal fatto che il piano *welfare* si rivolge alla generalità? dei dipendenti o a categorie di dipendenti. Anche quando non espressamente previsto, come nel caso dei *ticket restaurant*, è stato più volte ribadito (sia dalla circolare n. 326/E/1997, sia dalla più recente circolare n. 5/E/2016), come necessario il rispetto di tale requisito relativo ai destinatari.

Poi, i concreti beneficiari possono non coincidere con i destinatari complessivi: si pensi a un



piano che preveda il rimborso dei mezzi pubblici ai lavoratori, a tutti i lavoratori dell'azienda, che decidono di non utilizzare l'auto privata. Se poi un dipendente, per qualunque ragione, dalla più futile alla più delicata, decidesse di continuare a usare l'auto, non beneficerebbe del *welfare*, pur rimanendone un destinatario.

L'Agenzia delle entrate, nei chiarimenti forniti dopo le riforme operate nel 2016 e 2017, ha mantenuti inalterati tali principi, con l'evidente preoccupazione di individuare criteri oggettivi che determinino una collettività di lavoratori e, quindi, una categoria. Diamo evidentemente per scontato che se, utilizzando criteri oggettivi, arrivo a un solo lavoratore, non verrebbe realizzato il concetto di categoria.

Con la circolare n. 28/E/2016 l'Agenzia ricorda, infatti, che *“la non concorrenza al reddito di lavoro dipendente e? subordinata alla condizione che i benefit siano offerti alla generalità? dei dipendenti o a categorie di dipendenti”*.

Pertanto, l'esclusione dal reddito dipendente del *welfare* è data dal prodotto tra una o più misure specificatamente regolate dall'articolo 51, comma 2, Tuir, e la generalità o categorie di dipendenti. Per quanto riguarda le misure, si evidenzia soltanto che, essendo eccezioni all'ordinaria imponibilità, non possono essere oggetto di interpretazioni estensive per analogia.

Molto più complessa è la corretta ricostruzione del concetto di *“categoria”*, priva di una specifica definizione nel contesto fiscale: non deve trarre in inganno la presenza nel lessico giuslavoristico della definizione civilistica contenuta nell'articolo 2095, cod. civ. (categorie dei prestatori di lavoro – I prestatori di lavoro subordinato si distinguono in dirigenti, quadri, impiegati e operai), ai fini fiscali non vi è alcun dettaglio nella norma volto a coglierne l'estensione.

Nella circolare n. 326/E/1997 si scrisse che l'espressione categoria di dipendenti si riferisce *“a tutti i dipendenti di un certo tipo (ad esempio, tutti i dirigenti, o tutti quelli che hanno un certo livello o una certa qualifica)”*; con la circolare n. 28/2016 si è giunti a una minima raffinazione del concetto, inteso come *“gruppo omogeneo di dipendenti a prescindere dalla circostanza che in concreto soltanto alcuni di essi ne usufruiscano”*.

Solo con la circolare n. 5/E/2018, l'Agenzia delle entrate ha diffuso chiarimenti maggiormente articolati, con l'evidente intenzione di evitare comportamenti che, grazie all'estensione del paniere di *welfare* escluso da tassazione, realizzato con la riforma del 2016/2017, di fatto, mimetizzando in *welfare* dazioni dal carattere retributivo, determinassero sottrazioni di imponibile.

Tale approccio è evidente da quanto vergato nella circolare, dove si attacca il problema non con una definizione diretta, ma evidenziando quello che non è categoria (o generalità): il riconoscimento di somme o i servizi non deve essere rivolto *ad personam* ovvero non deve costituire *“vantaggi solo per alcuni e ben individuati lavoratori”*.



Il negativo della definizione non aggiunge nulla, il punto centrale è, come detto, identificare i requisiti del denominatore che generi una categoria legittima.

Aspettativa che, purtroppo, rimane inevasa anche nei passaggi successivi della circolare: dopo un'ulteriore definizione in negativo – *“non va intesa soltanto con riferimento alle categorie previste nel codice civile (dirigenti, operai, etc.)”* –, si precisa, se così si può dire, che per categoria possono intendersi *“tutti i dipendenti di un certo tipo (ad esempio, tutti i dipendenti di un certo livello o di una certa qualifica, ovvero tutti gli operai del turno di notte ecc.)”*, basta che non *“siano concesse erogazioni ad personam in esenzione totale o parziale da imposte”*.

In assenza di chiarimenti dettagliati, l'attenzione degli operatori si è rivolta alle risposte fornite dall'Agenzia delle entrate a seguito di istanze di interpello, così da poter avere parametri utili per definire parametri oggettivi per arrivare a una collettività di lavoratori e che non possa essere una delimitata sommatoria di trattamenti retributivi *ad personam*.

Montagne russe interpretative dell'Agenzia delle entrate

Provando a sistematizzare le risposte fornite, tenuto conto degli indirizzi generali sopra delineati, non si può che partire dai casi più lineari, dove le categorie sono state individuate da condizioni di natura organizzativa aziendale, dando per scontato che debbano essere *“oggettive”*.

Con la risoluzione n. 55/E/2020, l'oggetto dell'istanza all'Agenzia delle entrate riguardò un piano *welfare* a carattere premiale e incentivante per l'accrescimento della motivazione dei propri dipendenti, rivolto ai lavoratori appartenenti all'area aziendale *“Service”* e a quelli il cui luogo di lavoro è identificato in *“Headquarter”*, con almeno 2 anni di anzianità di servizio in azienda, alla data del 31 dicembre 2018, e con un orario di lavoro giornaliero di almeno 6 ore.

Considerando che le condizioni utilizzate non circoscrivevano i destinatari dell'offerta ad alcuni e ben individuati lavoratori, si è ritenuto che il piano *welfare* rispettasse il presupposto richiesto dall'articolo 51, comma 2, Tuir, dal momento che esso è rivolto a 2 *“categorie di dipendenti”* legittime.

In tale risposta, l'aspetto più rilevante nella creazione della categoria, che in primo luogo è determinata da 2 strutture aziendali, è che poi viene dettagliata su parametri riguardanti i lavoratori, come l'anzianità di servizio e l'orario di lavoro: anche tali elementi, chiaramente oggettivi e necessariamente portanti, qualificanti la categoria sono riferiti ad aspetti relativi ai singoli rapporti di lavoro.

Quando, poi, sono stati oggetto di valutazione piani *welfare* che coinvolgono gli amministratori, emerge un atteggiamento restrittivo dell'Agenzia delle entrate, chiaramente giustificato anche dalle ragioni che sottendono al *welfare*, che non può essere una mera forma

di riconoscimento di retribuzioni esenti.

Sono condivisibili gli esiti della richiesta di interpello n. 10/2019, dove fu chiesta all’Agenzia delle entrate la valutazione di un piano *welfare* di una struttura alberghiera, in cui erano state individuate 2 categorie:

- “*addetti alla sala*”;
- “*manager*”, composta dall’amministratore unico e dal direttore di sala.

Nel primo caso l’Agenzia delle entrate considera realizzata la condizione della categoria, non così nel secondo: la categoria “*manager*” comprendeva un lavoratore e l’amministratore unico, dubitandosi che tale soggetto potesse essere destinatario della regolamentazione prevista dall’articolo 51, comma 2, Tuir^[1], di fatto si veniva a sgretolare la tenuta della categoria. Si tenga poi conto che le misure di *welfare* identificate dal datore di lavoro erano le seguenti:

- *check up* cardiaco per gli addetti alla sala;
- frequenza corso privato di lingua per i figli e assistenza domiciliare ai familiari anziani per i “*manager*”.

In sintesi, possono ritenersi esclusi dal *welfare* gli amministratori unici e, di conseguenza, come nel caso di specie, dove la categoria comprendeva un solo altro lavoratore, anche in riferimento a quest’ultimo non opera l’esenzione da imponibilità. Se il piano *welfare*, ragionando per assurdo, fosse stato rivolto a tutti i dipendenti, compreso l’amministratore unico, pur escludendo quest’ultimo dalla disciplina dell’articolo 51, comma 2, Tuir, rimarrebbe comunque realizzato il principio della generalità dei dipendenti (oppure, se la categoria avesse riguardato un contesto dove i direttivi non erano 2, ma 10, si sarebbe comunque determinata su un parametro oggettivo/collettivo).

Sempre sulla questione degli amministratori, si richiama anche l’interpello n. 522/E/2019. Nel caso proposto all’Agenzia delle entrate, il piano era rivolto a 2 categorie di beneficiari, di cui una composta dai 3 amministratori del CdA, di cui uno solo percepiva compensi in denaro.

Anche in questo caso, il giudizio è stato negativo, in quanto secondo l’Agenzia delle entrate: “*non si è realizzato il requisito della categoria omogenea di dipendenti dal momento che dei tre amministratori solo uno è retribuito per l’incarico dalla società*”.

Inoltre, tenuto conto che i *benefit* erano corrisposti agli amministratori senza compenso, si è ritenuto che gli stessi assolvessero a una funzione essenzialmente remunerativa e dovessero essere assoggettati a tassazione.

Al di là della risposta, che sembra più una conseguenza del fatto che, in assenza di alcun compenso per 2 amministratori su 3, il *welfare* proposto è stato inquadrato in un’ottica e in una funzione retributiva, non convince del tutto la risposta fornita, in quanto il denominatore utilizzato (tutti gli amministratori^[2]) sembrerebbe realizzare i requisiti in precedenza indicati



per realizzare la categoria nella sua accezione fiscale. La questione, piuttosto, riguarda l'amministratore senza compenso, dove di fatto rischia di diventare retribuzione (si ritiene che sia necessario tener conto anche degli strumenti previsti: un conto sono i *check-up* medici, un conto sono rimborsi particolarmente consistenti di spese scolastiche o di assistenza).

L'individuazione di parametri oggettivi per la definizione della categoria diviene assai complicata quando riguarda esclusivamente la sfera del lavoratore.

Innanzitutto, merita attenzione la risposta a interpello n. 273/E/2019 per le particolarità con cui è stata costruita la categoria di dipendenti.

Mediante accordo aziendale, era stato previsto, in favore di uno specifico gruppo "*individuato sulla base di criteri oggettivi funzionali*", un percorso di formazione, apprendimento e aggiornamento professionale ("*Percorso occupabilità*") volto a migliorare la quantità e la qualità delle competenze, conoscenze e capacità, al fine di potenziare l'occupabilità futura di ciascuno, sia in termini di percorso di carriera all'interno della società sia in previsione di eventuali futuri diversi impieghi professionali. Oltre a quanto sopra, ai soli lavoratori inseriti nel percorso occupabilità era stato assegnato un "*credito welfare*", non liquidabile né convertibile in trattamento di altro genere.

La categoria di dipendenti era stata "*clusterizzata sulla base di criteri oggettivi funzionali*" nel seguente modo. Volendo individuare i dipendenti considerabili a maggior rischio di non impiegabilità nonché in situazione di maggior fragilità sociale, fu definito un sistema di pesatura che assegnava, a una serie di condizioni oggettive funzionali predeterminate, un punteggio crescente in funzione del rischio di scarsa impiegabilità e fragilità sociale, conseguente alla sussistenza della condizione stessa in capo al singolo individuo.

Le caratteristiche considerate sono sia individuali (genere, età, cittadinanza, titolo di studio, stato di disoccupazione), sia riferite al territorio in cui risiede la persona e, quindi, alla dinamicità del mercato del lavoro locale (tasso di occupazione, incidenza delle famiglie a bassa intensità di lavoro, densità imprenditoriale).

Interessante sottolineare che, per i dipendenti esclusi dal *welfare* aziendale perché esclusi da tale graduatoria, era previsto un premio in denaro.

A ogni modo, l'Agenzia delle entrate ha considerato realizzato il requisito della categoria, in quanto la valutazione delle prerogative a cui era subordinata è "*legata a diversi fattori, soggettivi e oggettivi (riferiti al territorio ove risiede il lavoratore e quindi al livello di occupazione locale), e che ad ognuno di essi è riconosciuta una diversa valenza, rapportata ad una scala numerica di valutazione*".

È chiaro, quindi, che caratteristiche misurabili in modo oggettivo, anche se non attinenti direttamente al rapporto di lavoro e riferibili in via esclusiva alla sfera del lavoratore, sono state considerate un corretto denominatore della categoria e, pertanto, è stata riconosciuta

l'esclusione da imponibilità del credito *welfare* ai sensi dell'articolo 51, comma 2, Tuir.

Purtroppo, i principi affermati nella risposta, in tutta evidenza, si pongono in netto contrasto con quanto affermato recentemente dall'Agenzia delle entrate, con la ormai nota risposta a interpello n. 57/E/2024, dove la categoria individuata dall'azienda istante era rappresentata dalle lavoratrici madri *“al termine del periodo di astensione obbligatoria per maternità”*.

Sicuramente discutibile era la modalità di determinazione del credito *welfare*, calcolato come la differenza tra l'indennità del congedo parentale e la retribuzione ordinaria, ma non si vede perché la categoria delle lavoratrici madri non possa essere, anche ai fini fiscali, una categoria.

La maternità, oltre a rappresentare un momento e un evento in cui maggiormente necessarie appaiono le politiche di *welfare* aziendale, in grado di favorire la conciliazione vita-lavoro, è assolutamente una condizione oggettiva riguardante la sfera del lavoratore.

Nonostante tali evidenze, l'Agenzia delle entrate, in modo assolutamente sbrigativo per la portata del passaggio, afferma che *“non si ritiene, invece, possibile individuare una “categoria di dipendenti” sulla base di una distinzione non legata alla prestazione lavorativa ma a caratteristiche o condizioni personali o familiari del dipendente”*: perché il denominatore *“maternità”* non va bene e titoli di studio e residenza del lavoratore sì? E se il *welfare* riguardasse il rimborso dell'abbonamento dei mezzi di trasporto, chi mai ne beneficerebbe?

Le risposte a interpello, nascendo da casi concreti, potrebbero generare il rischio che vengano distillati principi smisurati da regolamenti o accordi – se parliamo di *welfare* – assolutamente *“sgarrupati”*: non possiamo sapere se, effettivamente, negli accordi valutati dall'Agenzia delle entrate ci fosse una finalità *ad personam*, se il regolamento, per durata – è evidente che se si riferisce a un periodo limitato si cristallizzano i beneficiari – o per popolazione aziendale – dove le ridotte dimensioni potrebbero delineare di fatto un *ad personam* – fosse cucito su misura (come quando si contratta un netto e bisogna arrivare a un lordo) e l'Agenzia delle entrate abbia colto qualche intento fraudolento volto a realizzare una sommatoria di *ad personam*.

Sarebbe sicuramente opportuno un intervento di prassi a livello di circolare, dove si possa scendere nel dettaglio delle problematiche sopra evidenziate.

[1] 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”*.

[2] Si sottolinea come il piano *welfare* si rivolgeva, in parallelo, alla generalità dei lavoratori dipendenti, parte che, viceversa, è stata considerata meritevole dell'applicazione del regime previsto dall'articolo 51, comma 2, Tuir.



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

Special Event

Come si costruisce un piano di welfare

Scopri di più