



Negozialità e unilateralità del welfare ordinario. Requisito dell'obbligatorietà e deducibilità dal reddito d'impresa ex art.100 TUIR

INDICE

- 1. Introduzione e fattispecie normativa**
- 2. La circolare AdE 28/E del 15 giugno 2016**
- 3. La giurisprudenza**
- 4. Esame di alcuni contributi dottrinali**
- 5. Il successivo chiarimento dell'AdE con Risposta all'Interpello n.10/2019**
- 6. Rafforzamento degli orientamenti dottrinali successivamente alla Risposta all'Interpello n.10/2019 dell'AdE**
- 7. Conclusioni**

NOTE

1. Introduzione e fattispecie normativa.

Sul tema Regolamento interno, volontarietà del datore e deducibilità integrale del welfare puro ex artt. 100 e 95 TUIR, è necessario esaminare diverse pronunce di Dottrina, di Giurisprudenza e di prassi, dalle quali si possono trarre delle conclusioni sicure rispetto alla condotta aziendale da seguire.

Il nuovo testo della lettera f), comma 2 art. 51 del TUIR, a seguito della novella recata dalla Legge di Stabilità per il 2016 (art.1 , commi 182-190), recita che non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente “l'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto accordo o 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”.

Dunque, rispetto al vecchio testo, la novella esclude dal concorso al reddito di lavoro dipendente le opere e i servizi di cui al comma 1 dell'articolo 100, *anche* nelle ipotesi in cui siano riconosciuti al lavoratore sulla base di:

- contratti,
- accordi o regolamenti aziendali.

A sua volta l'articolo 100, comma 1, del Tuir stabilisce, con formulazione invariata, 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,
- culto,

siano deducibili per un ammontare complessivo non superiore al 5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente.

Pertanto, dalla lettera della legge apparirebbe chiaro che la modalità indicata con l'avverbio “*volontariamente*” sia messa in differenziazione e contrapposizione rispetto alla modalità indicata con la dizione “*in conformità a disposizioni di contratto accordo o regolamento aziendale*”, e che questa distinzione, se non vale più ai fini del concorso al reddito dei dipendenti da assoggettare a Irpef e contributi (con la novella ora equiparate) non possa che valere allora soltanto ai fini della deducibilità dal reddito d'impresa, relativamente al datore.

2. La circolare AdE 28/E del 15 giugno 2016

Su tale quadro normativo si è successivamente inserita la lettura interpretativa data dalla Agenzia delle Entrate nella circolare 28/E del 15 giugno 2016 secondo cui (par. 2.1), limitatamente alla casistica del regolamento aziendale, si subordina la deducibilità integrale e non limitata dei benefit dal reddito d'impresa del datore alla condizione che il regolamento medesimo “configuri l'adempimento di un obbligo negoziale”, aggiunta che appare palesemente non in linea con la lettera della legge. In un altro passaggio della citata circolare, si afferma che «tale limite di deducibilità [quello previsto dall'articolo 100 co. 1 del Tuir] continua ad operare, invece, in relazione alle ipotesi in cui le opere ed i servizi siano offerti volontariamente dal datore di lavoro”, il che non ci dice granché di nuovo.

3. La giurisprudenza

A questo punto, occorre aggiungere che la giurisprudenza, anche di massimo grado, è sempre stata piuttosto maggioritaria, in sede e in ottica spiccatamente giuslavoristica, che l'interprete fiscale dovrebbe recepire senza ‘controinterpretazioni’, nel ritenere che da un Regolamento scaturiscono obblighi per il datore assimilabili a quelli negoziali. Per cui, se non di origine negoziale, da un Regolamento interno, una volta adottato, scaturiscono obblighi oggettivi, e relative prestazioni, che non possono essere più sussunte sotto l'attributo di “volontarie”. Precisamente che “il regolamento aziendale è assimilabile ad una disposizione contrattuale collettiva – benché frutto di volontà unilaterale del datore di lavoro – in quanto finalizzato ad assicurare uniformità di trattamento a tutti i lavoratori interessati ed in quanto appartenente alla categoria delle c.d. “fonti sociali”, al pari dei contratti collettivi (Cass. S. U. 20/11/2007, n. 26107; Cass. 20/05/2004, n. 9626; Cass. 10/11/2000, n. 14606; Cass. 06/04/1989, n. 1659, in Not. giur. lav., 1989, 380; Cass. 24/06/1983, n. 4333, in Giur. it., 1984, I, 1, 1148).”

Torneremo su questo punto, perché è quello che pare ammettere e condividere infine anche l'AdE, nel suo successivo contributo di prassi alla questione, del 2019 (vedi sotto, punto 10).

4. Esame di alcuni contributi dottrinali

A seguito dell'intervento dell'AdE del 2016 sopra esaminato, si sono registrati casi piuttosto rari e minoritari di contributi della dottrina, come l'articolo seguente, molto prudenti – già dal titolo - e che concludono nel senso che sia rischioso far discendere la deducibilità piena e non al 5 per mille dal solo Regolamento aziendale:

“Welfare aziendale, regolamento interno non è sufficiente per l'integrale deducibilità senza l'accordo collettivo
(...)”

Ora non è chiaro come possa configurarsi un regolamento interno aziendale, espressione di per sé unilaterale della volontà datorile, quale atto conseguente ad un “adempimento di obbligo negoziale”. Una ipotesi di lettura potrebbe essere rinvenuta nella astratta possibilità che la sua predisposizione sia prevista come obbligo da altra fonte di natura contrattuale necessariamente collettiva (contrattazione aziendale o di prossimità, ovvero di primo livello): solo in questo caso, stando alla lettura offerta dalla agenzia delle Entrate, le spese sostenute ai fini indicati sulla base delle previsioni contenute in un regolamento aziendale sarebbero integralmente deducibili. A ben vedere la interpretazione offerta dalle Entrate risponde ad una logica dicotomica non infondata, basata sulla presenza o meno della volontarietà datorile circa la erogazione del benefit: presenza di volontarietà datorile circa la erogazione: deducibilità limitata del benefit; assenza di volontarietà datorile circa la erogazione: deducibilità integrale del benefit.

Logica confermata in un altro passaggio della citata circolare, laddove si afferma che «tale limite di deducibilità [quello previsto dall’articolo 100 co. 1 del Tuir] continua ad operare, invece, in relazione alle ipotesi in cui le opere ed i servizi siano offerti volontariamente dal datore di lavoro.”. Il comma 1 dell’articolo 51 lettera f) contiene l’avverbio «volontariamente», ma la deducibilità integrale va letta in relazione all’articolo 95 comma 1 del Tuir, il quale rimanda al menzionato comma 1 dell’articolo 100 (quindi prevale, in questo caso, la deducibilità limitata prevista da questa ultima norma). In tale logica dicotomica la previsione normativa del benefit erogato sulla base di un regolamento aziendale (espressione, si ripete, di unilaterale volontà datorile), deducibile integralmente ai sensi del menzionato articolo 51 co.2 lett. f) del Tuir, appare palesemente contraddittoria: di qui la interpretazione mirata a ricondurre il regolamento interno/aziendale ad espressione conforme di un preesistente obbligo negoziale (che, come si è detto, non può che essere ascritto alla autonomia collettiva, di primo o secondo livello), in modo da renderlo non più atto volontario (o soltanto volontario) ma necessitato (almeno riguardo alle previsioni concernenti la erogazione dei benefit in commento). Una forzatura interpretativa tutto sommato ispirata da criteri di buon senso, ma che confligge con la lettera della norma e, soprattutto, lascia invariate le incertezze degli operatori chiamati ad applicarla in concreto (atteso che la interpretazione amministrativa non è certo vincolante per il giudice).

Prudenzialmente si ritiene che, allo scopo di garantirne la integrale deducibilità, l’erogazione dei benefit dovrebbe avvenire sulla base di un regolamento aziendale (o clausole di esso) previsto obbligatoriamente da un accordo collettivo di primo o secondo livello e conseguentemente adottato (ovvero successivamente integrato). In mancanza di tale condizione (la preesistente previsione collettiva) l’erogazione del benefit effettuata sulla base del regolamento aziendale sarebbe contrassegnata dalla sola volontarietà/discrezionalità del datore e, pertanto, sarebbe deducibile solo nei limiti previsti dal comma 1 dell’articolo 100 del Tuir.”ⁱ

I successivi contributi dottrinali e tecnici, a differenza del primo esaminato, sono tutti in linea con la giurisprudenza succitata, e piuttosto decisi nel senso favorevole alla piena deducibilità del welfare per il datore anche in caso di fonte nel Regolamento aziendale

“Deducibilità completa ex art. 95 TUIR

Le prestazioni e le opere concesse ai dipendenti sono escluse dal reddito di lavoro dipendente e non sono oggetto di tassazione per i lavoratori, mentre sono integralmente deducibili per l'azienda al ricorrere di determinati presupposti.

L'integrale deducibilità prevista dall'art. 95[3] del TUIR è possibile sulla base o dei regolamenti aziendali per i servizi erogati con finalità sociale, o con i contratti collettivi di secondo livello.

Regolamento Aziendale

Il regolamento aziendale è generalmente definito come un insieme di disposizioni predisposte unilateralmente dal datore di lavoro, in attuazione dei diritti e dei poteri derivanti dal combinato disposto degli artt. 2086 e 2104 c.c., che afferiscono all'organizzazione tecnica del lavoro.

Tuttavia, la giurisprudenza ritiene il regolamento aziendale sia assimilabile ad una disposizione contrattuale collettiva, benché frutto di volontà unilaterale del datore di lavoro, in quanto finalizzato ad assicurare uniformità di trattamento a tutti i lavoratori interessati ed in quanto appartenente alla categoria delle c.d. “fonti sociali”, al pari dei contratti collettivi.

Per ottenere la completa deducibilità dei costi relativi al welfare aziendale l'azienda deve dotarsi di un regolamento che rappresenti l'adempimento di un obbligo negoziale.”ⁱⁱ

Ancora un contributo dottrinale favorevole alla deducibilità integrale anche da regolamento interno:

“Contributi welfare unilaterali: per il dipendente non costituiscono reddito imponibile ai fini fiscali e previdenziali. Per l'azienda sono al 100% deducibili per importi entro la soglia dei fringe benefit (258,23€ all'anno) o quando l'erogazione avviene come adempimento di un obbligo definito in un regolamento aziendale; in assenza del regolamento aziendale è ammessa la deducibilità entro il limite del 5/1000 del costo del lavoro indicato in bilancio.”ⁱⁱⁱ

Uguualmente:

“Il contributo welfare unilaterale è un'erogazione a discrezione dell'azienda che ne definisce modalità e importo. Per il dipendente non costituisce reddito imponibile ai fini fiscali e previdenziali. Per l'azienda è al 100% deducibile per (...) o quando

l'erogazione avvenga come adempimento di un obbligo definito in un regolamento aziendale. In assenza del regolamento aziendale, è ammessa la deducibilità entro il limite del 5/1000 del costo del lavoro indicato in bilancio.^{iv}

Nello stesso senso, infine, come noto, anche Edenred, sul punto piuttosto sintetica:

“Il vantaggio fiscale per la tua azienda c'è anche se eroghi dei contributi welfare previsti come obbligo all'interno di un regolamento aziendale. In tal caso la deducibilità è del 100%.

Se il regolamento aziendale non c'è sarà solo del 5 per mille del costo del lavoro”

Molto importante il contributo dottrinale di seguito, di ADAPT, che, partendo dalle stesse considerazioni del primo contributo esaminato, sul pronunciamento ambiguo della AdE nel 2016, giunge invece a conclusioni più robustamente favorevoli a una piena deducibilità anche da mero regolamento.

“Nonostante il percorso per il radicamento del welfare aziendale anche tra le PMI sia ancora molto lungo, con la scorsa Legge di Stabilità è stato introdotto uno strumento che, a ben vedere, possiede il potenziale per agevolarne la diffusione anche in questo segmento di imprese.

Ci si riferisce alla possibilità di introdurre un piano di welfare attraverso la predisposizione di un regolamento aziendale, soluzione che dovrebbe anche garantire il mantenimento della piena deducibilità delle spese.

La definizione dello strumento e il suo funzionamento si desumono dalla lettura combinata dell'art. 51, c. 2, lett. f e dell'art. 100, c. 1, del Testo Unico delle Imposte sui Redditi (TUIR). Infatti, da un lato, l'art. 51, c. 2, lett. f, così come riformato dalla Legge di Stabilità 2016, statuisce che non concorrono a formare reddito di lavoro dipendente «l'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari indicati nell'art. 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'art. 100 [educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto]», estendendo, dunque, il beneficio fiscale conseguente (detassazione per il lavoratore e decontribuzione per il datore di lavoro) alle misure per le predette finalità anche nel caso in cui queste non vengano implementate come mera erogazione volontaria da parte del datore di lavoro (come accadeva in precedenza).

Dall'altro, l'art. 100, c. 1 del TUIR, continua a statuire 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 dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente».

Quello delineato dal Legislatore è, quindi, un quadro che presenta due trattamenti fiscali differenziati in termini di deducibilità: uno relativo alle spese volontariamente sostenute e limitato al 5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente; un altro per le spese sostenute in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, per le quali vige la piena deducibilità.

Ne deriverebbe la possibilità per le imprese di strutturare un sistema di welfare aziendale attraverso un proprio regolamento interno con due evidenti vantaggi. Primariamente, ciò consentirebbe di gestire il welfare con più agilità e in maniera più aderente rispetto alle esigenze e le risorse aziendali, senza dover necessariamente affrontare un dialogo con il sindacato, peraltro talvolta assente e comunque spesso non sufficientemente preparato ad affrontare tale tematica e più "a suo agio" nella contrattazione di voci retributive e/o assetti organizzativi.

Sotto un secondo punto di vista, le imprese potrebbero più agilmente ricorrere ad uno strumento semplice come il regolamento aziendale, a fronte di una ben più complessa contrattazione collettiva aziendale, senza dover rinunciare al contempo alla piena deducibilità delle spese e alla decontribuzione dei valori erogati come retribuzione.

Tuttavia, sul punto è intervenuta l'Agenzia delle Entrate, la quale, con la Circolare del 15 giugno 2016, ha sottolineato che «la erogazione dei benefit 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».

La presente precisazione appare tutt'altro che esente da dubbi interpretativi, poiché pare condurre, ai fini della piena deducibilità delle spese, ad una nozione di regolamento aziendale quale adempimento di un obbligo negoziale.

Il regolamento aziendale è generalmente definito come un insieme di disposizioni predisposte unilateralmente dal datore di lavoro – in attuazione dei diritti e dei poteri derivanti dal combinato disposto degli artt. 2086 e 2104 c.c. – che afferiscono all'organizzazione tecnica del lavoro. Rispetto all'effettiva natura giuridica del regolamento aziendale, non è possibile individuare un orientamento univoco neanche da parte della giurisprudenza.

Tuttavia, alcune interpretazioni hanno ritenuto il regolamento aziendale assimilabile ad una disposizione contrattuale collettiva – benché frutto di volontà unilaterale del datore di lavoro – in quanto finalizzato ad assicurare uniformità di trattamento a tutti i lavoratori interessati ed in quanto appartenente alla categoria delle c.d. "fonti sociali", al pari dei contratti collettivi (Cass. S. U. 20/11/2007, n. 26107; Cass. 20/05/2004, n. 9626; Cass. 10/11/2000, n. 14606; Cass. 06/04/1989, n. 1659, in Not. giur. lav., 1989, 380; Cass. 24/06/1983, n. 4333, in Giur. it., 1984, I, 1, 1148).

Alla luce di quanto appena descritto, appare quantomeno ambigua la configurazione – suggerita dall’Agenzia delle Entrate nella sua circolare – di un regolamento che rappresenti “l’adempimento di un obbligo negoziale”. Infatti, sebbene quanto ad efficacia ed effetti non siano mancate le interpretazioni volte a identificare il regolamento aziendale con un contratto collettivo, è indubbio che esso rimanga espressione della libera volontà unilaterale del datore di lavoro, e non consegua ad alcun tipo di “coercizione” negoziale.

Pertanto, la precisazione effettuata dall’Agenzia dell’Entrate pare creare una strada interpretativa in qualche modo parallela a quella che deriva dalla lettura del solo dettato normativo.

Infatti, se si tiene in considerazione quanto riportato dall’Agenzia delle Entrate, si può arrivare ad una duplice lettura del sistema sulla deducibilità delle spese di cui all’art. 100 TUIR, basata sulla “natura” del regolamento aziendale: se esso è atto “volontario” del datore di lavoro, allora la deducibilità sarà realizzabile nei limiti del 5 per mille delle spese per prestazioni di lavoro dipendente; se, invece, il regolamento è esecuzione di un obbligo negoziale, allora le spese sostenute dal datore di lavoro saranno integralmente deducibili.

Volendo, invece, “limitarci” ad interpretare il combinato disposto degli artt. 51 e 100 del TUIR – senza riferimento alla circolare sopra citata – può ritenersi o che il legislatore abbia “dimenticato” che il regolamento aziendale sia un atto unilaterale e volontario del datore di lavoro e l’abbia quindi colpevolmente ricompreso tra le altre fonti tipicamente “contrattate”, oppure che abbia inteso distinguere tra atti di disposizione “informali” e/o “destrutturati” – quali quelli volontari – e altre forme di regolamentazione scritta da parte dell’impresa nel proprio sistema interno di welfare aziendale.

Altra interpretazione potrebbe essere la distinzione operata dal Legislatore tra misure volontarie/non vincolate e misure obbligatorie, ovvero rese tali dall’obbligo giuridico che scaturisce dal contratto, accordo o regolamento aziendale, prescindendo quindi da qualunque interpretazione circa la natura unilaterale o contrattata dell’atto.

Non è quindi possibile, ad oggi, avere totale sicurezza rispetto alla possibilità di implementare un sistema di welfare aziendale attraverso un regolamento che determini, così, il diritto alla totale deducibilità delle spese per i servizi erogati a favore dei dipendenti. Quanto agli ulteriori interrogativi derivanti dalla lettura della circolare dell’Agenzia delle Entrate, è possibile tenere presente che le circolari amministrative, non costituendo fonti del diritto, non risultano vincolanti nei confronti dei contribuenti e, pertanto, la precisazione sopracitata – che già di per sé non è sufficientemente chiara da fugare dubbi interpretativi – non potrebbe superare quanto eventualmente desumibile dal dettato normativo.

Nello specifico, un'interpretazione dell'art. 100 coerente con la distinzione contenuta nell'art. 51, c. 2, lett. f) – tra atti volontari, da una parte, e accordi, contratti aziendali e regolamenti, dall'altra – condurrebbe a ritenere sostenibile la possibilità di dedurre integralmente le spese di un sistema di welfare disciplinato unilateralmente dal datore di lavoro nel regolamento aziendale.”^v

5. Il successivo chiarimento dell'AdE con Risposta all'Interpello n.10/2019

Nel 2019, con la Risposta all'Interpello n.10/2019, l'Agenzia delle Entrate torna sulla questione “Regolamento”, e dice molto di più, chiarendo anche -e dando ulteriori spunti, nonché aperture favorevoli al contribuente- le poche considerazioni svolte in sede della Circolare del 2016. Nella Risposta 10/2019 suddetta, l'AdE afferma che:

“Per quanto concerne invece la deducibilità da parte della società dei costi relativi ai benefit che la società intende riconoscere in base al Regolamento del Piano Welfare Aziendale anno 201X, si osserva quanto segue (quesito n. 3). Con la circolare 15 giugno 2016, n. 28/E è stato precisato che “la erogazione dei benefit 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'articolo 95 del TUIR, e non nel solo limite del cinque per mille, secondo quanto previsto dall' articolo 100 del medesimo testo unico”.

Affinché un regolamento configuri l'adempimento di un obbligo negoziale, lo stesso deve essere, quindi, non revocabile né modificabile autonomamente da parte del datore di lavoro. In tal caso, infatti, l'atto nella sostanza sarebbe qualificabile come volontario. Nel caso di specie, peraltro, l'istante ha precisato che il predetto regolamento ha durata annuale, salvo tacito rinnovo.

Ciò premesso, sul presupposto che il predetto regolamento non sia modificato in peius a danno dei lavoratori, nel periodo di vigenza dello stesso - fermo restando che 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-, si ritiene che gli oneri relativi al benefit riconosciuto alla categoria dei dipendenti addetti alla sala, consistente in un check up cardiaco, previsto nella bozza di Regolamento in parola, sono deducibili ai sensi dell'articolo 95 del TUIR.”

Non sfuggerà che il senso giuridico ultimo di tali raccomandazioni e condizioni della prassi fiscale ricalcano, piuttosto da vicino, i principi generali, espressi, in sede giuslavoristica, dalla corposa giurisprudenza citata sopra al punto 4). E il cerchio si chiude.^{vi}

6. Rafforzamento degli orientamenti dottrinali successivamente alla Risposta all'Interpello n.10/2019 dell'AdE

A questo punto, successivamente a tale nuovo, e più chiaro pronunciamento dell'AdE, la dottrina si è indirizzata in modo ancor più univoco e concorde di prima nel senso favorevole alla deducibilità piena anche a seguito di mero regolamento, perché gli obblighi così assunti dal datore rispettino le condizioni accennate dall'Agenzia delle Entrate; dunque, in quello che ci sembra ora un più pieno allineamento con i principi espressi dalla giurisprudenza lavoristica.

Esaminiamo, per tutti, un ultimo contributo:

“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.”^{vii}

7. Conclusioni.

All'esito di questa disamina, è stato possibile constatare che, innanzitutto, la lettera della legge permette in modo piuttosto inequivoco la deducibilità integrale dal reddito del datore di lavoro dei costi del welfare, anche che trovino la loro origine nelle previsioni derivanti da un Regolamento interno. Ugualmente in tal senso la giurisprudenza maggioritaria. La dottrina, che era maggioritaria in tal senso, pur con quale che eccezione nel segno della prudenza dopo la controversa Circolare Entrate del 2016, si è stabilizzata in modo pacifico nel senso della deducibilità, successivamente alle precisazioni dell'AdE del 2019, benché con il rispetto delle semplici minime condizioni citate dall'Agenzia come esempio - ma da recepire tassativamente - di condizioni che fanno presupporre, da un punto di vista giuslavoristico, la generazione di obblighi, e non di concessioni transeunti, per il datore da parte di una fonte costituita da un regolamento interno.

Occorre osservare che tali condizioni sono esattamente quelle che rendono l'indicazione di prassi dell'Agenzia, allineata e concorde con la giurisprudenza giuslavoristica sul medesimo punto della obiettiva scaturigine dalla fonte del regolamento, di obblighi per il datore, indistinguibili da quelli scaturenti da fonti di natura negoziale via via più netta. Tali condizioni minime - che possono essere sia positive che negative (assenza di...) - e di semplice delineazione e implementazione in sede giuslavoristica, naturalmente possono essere sempre integrate da condizioni e presupposti aggiuntivi che, muovendosi più avanti lungo la linea della obbligatorietà e negozialità, ne diano dimostrazione sempre più incontrovertibile (es: presenza di rappresentanze dei lavoratori).

NOTE

ⁱ <https://www.essebiconsulting.com/welfare-aziendale-regolamento-interno-non-e-sufficiente-per-lintegrale-deducibilita-senza-laccordo-collettivo/>

ⁱⁱ Da: <https://giuricivile.it/welfare-aziendale/>

ⁱⁱⁱ Da: <https://www.jointly.pro/welfare-aziendale/normativa-ccnl/>

^{iv} Da: <https://www.digital4.biz/hr/welfare-aziendale/>

^v Da: PMI e welfare: quali regole per il regolamento? - Bollettino Adapt
<http://www.bollettinoadapt.it/pmi-e-welfare-quali-regole-per-il-regolamento/>

^{vi}

https://www.agenziaentrate.gov.it/portale/documents/20143/307208/Interpello+10+2019_Risposta+n.+10+del+2019.pdf/1b3c806d-1843-e780-85dc-033ebe6a2b9f

^{vii} Da:

https://www.eclavoro.it/wp-content/uploads/pdf/2019-03-20_welfare-regolamento-aziendale-storia-successo.pdf