

## Agenzia delle Entrate. La risposta a un interpello

# Il piano di utilità sociale non sostituisce lo stipendio



### IL CHIARIMENTO

Penalizzazione fiscale nel caso in cui le prestazioni siano considerate parte integrante della retribuzione

**Alessandro Mastromatteo**  
**Benedetto Santacroce**

— L'agenzia delle Entrate fa il punto sulle regole che disciplinano le prestazioni di **welfare aziendale** offerte da un'impresa ai dipendenti. Lo fa con un interpello inedito che prende in considerazione un caso in cui era stata prevista la possibilità per i dipendenti di usufruire di **servizi di utilità sociale** offerti volontariamente dall'azienda come leva per contenere e controllare i costi e massimizzare la fidelizzazione dei lavoratori.

La società proponente ha sottoposto all'agenzia delle Entrate un articolato quesito per ottenere la corretta interpretazione dell'articolo 51, comma 1, lettera f) del Dpr 917/1986, in base al quale l'utilizzazione di opere e servizi di utilità sociale, disciplinati all'articolo 100 del Tuir, non concorre alla formazione del reddito di lavoro dipendente.

In particolare, il piano consente a ciascun dipendente, appartenente a una determinata categoria funzionale, di individuare i servizi più adatti alle sue esigenze scegliendo tra quelli complessivamente offerti dalla società. Non esiste nessun obbligo legale, contrattuale e regolamentare in capo al datore che offre invece tali servizi in ma-

niera del tutto volontaria assumendosene, peraltro integralmente, i relativi oneri.

Infatti, a tutti i dipendenti appartenenti alla medesima categoria viene assegnato, con validità annuale, un budget di spesa figurativo. Per ogni servizio di utilità sociale viene indicato il relativo valore figurativo. Ciascun lavoratore può quindi selezionare, entro il 6 giugno di ciascun anno, i servizi di suo interesse e di cui intende fruire nei limiti del proprio budget. Il piano di offerta si compone di prestazioni di servizi in materia di assistenza domiciliare e infermieristica per persone non autosufficienti, check-up medico, viaggi e soggiorni presso centri di benessere, abbonamento alla palestra, contribuzione aggiuntiva a fondi di previdenza complementare, incremento dei massimali di polizze sanitarie, contributi per l'istruzione e abbonamenti annuali ai mezzi di trasporto.

Sul punto, l'articolo 51, comma 2 del Tuir elenca tassativamente somme e valori che non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente in deroga al principio generale dell'onnicomprendività dettato dal comma 1. Con riguardo al tema dell'interpello, la lettera f) del comma 2 esclude dal reddito imponibile l'utilizzazione di opere e ser-

vizi di utilità sociale disciplinati anche all'articolo 100 del Tuir. In base al richiamo operato a quest'ultima norma, non generano reddito in capo al lavoratore i valori relativi all'utilizzazione di servizi offerti volontariamente dal datore alla generalità o a categorie di dipendenti per finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto. Di conseguenza, i servizi di assistenza domiciliare e infermieristica per persone non autosufficienti, check-up medico, viaggi e soggiorni presso centri di benessere, abbonamento alla palestra non rilevano redditualmente per il percettore, anche se riconosciuti a categorie di dipendenti e non alla generalità degli stessi, perché destinati a realizzare le finalità di utilità sociale normativamente previste. Uniche condizioni richieste sono la volontarietà della spesa da parte del datore di lavoro e il fatto che l'offerta di servizi sia rivolta alla generalità dei dipendenti o a loro categorie. Non concorrono al reddito anche se il piano di utilità sociale offerto comprende valori classificabili tra benefit individuati da altre lettere dell'articolo 51, comma 2 del Tuir, che rilevano fiscalmente secondo le ordinarie regole impositive. L'impiego del budget figurativo, attraverso un circuito elettronico, è considerato infine in linea con la normativa, e non determina quindi la rilevanza reddituale dei valori di utilità sociale attribuiti a condizione che, in caso di non utilizzo, il budget assegnato non venga con-

vertito in denaro o rimborsato al lavoratore.

Se il piano di offerta di servizi di utilità sociale viene invece alimentato anche da somme costituenti retribuzione fissa o variabile dei dipendenti, si applicano le regole ordinarie per la determinazione del reddito di lavoro dipendente in ragione dei valori corrispondenti ai servizi offerti e non opera l'esclusione della lettera f).

© RIPRODUZIONE RISERVATA