

Quaderno di Documentazione Fiscale n. 6 (2/2024)

Le caratteristiche salienti del cd. welfare ordinario o puro. Differenze e analogie con il welfare da conversione del Premio di Risultato

INDICE

- 1. Premessa. La riforma del 2016**
- 2. Definizioni e glossario**
- 3. La conversione del PdR detassabile. Quantificazione e limiti di esenzione reddituale**
- 4. La conversione del PdR detassabile. Condizioni e limiti di conversione**
- 5. La conversione del PdR detassabile Premio o maggiorazione di conversione**
- 6. La conversione del PdR detassabile. Effetti su franchigie e limiti. La conversione in contributi previdenziali. La conversione in contributi assistenziali**
- 7. La problematica del residuo welfare e il Cash back**
- 8. La questione del contributo di solidarietà al 10%**
- 9. Categorie di dipendenti**
- 10. Parametri, obiettivi, indicatori; soglie e “cancelletti”.**
- 11. Negozialità/unilateralità. Obbligatorietà e deducibilità dal reddito d’impresa ex art.100 TUIR**
- 12. Differenze e analogie: prospetto riassuntivo**

1. Premessa. La riforma del 2016

Il Testo unico delle imposte sui redditi (Tuir) del 1986 è stato il primo documento italiano in grado di fornire disposizioni con lo scopo di incentivare l'investimento delle imprese nel secondo welfare. Da allora si sono succeduti varie integrazioni normative e soprattutto dei chiarimenti, spesso sfavorevoli al contribuente, ad opera di Risoluzioni, Circolari e risposte a Interpelli dell'amministrazione Finanziaria, fino ad arrivare alla decisiva e fondamentale legge di Stabilità del 2016, che ha segnato una nuova era del welfare aziendale.

la disciplina previgente:

- a) escludeva dal reddito di lavoro dipendente imponibile opere e servizi di welfare soltanto se erogati su iniziativa volontaria e unilaterale dal datore di lavoro
- b) prevedeva – e prevede tuttora per il welfare unilaterale - una deducibilità dal reddito d'impresa delle spese per il welfare erogato ai dipendenti limitata al 5 per mille del totale del costo del lavoro;
- c) vietava qualsiasi tipo di sostituzione di istituti retributivi con il welfare

Dopo la riforma, invece, le disposizioni in campo fiscale:

- a) non solo permettono l'esclusione dal reddito imponibile del dipendente anche del contenuto dei piani di welfare contrattati;
- b) ma ne prevedono la piena deducibilità dal reddito di impresa se sono appunto contrattati e non sono unilaterali e volontari (mentre, al contrario, si ripete, lo scenario previgente prevedeva che il welfare ex lettera f potesse essere solo unilaterale e dare luogo solo a deducibilità limitata al 5 per mille). Nel caso di "volontà unilaterale", se non obbligatoriamente vincolante, la deducibilità è limitata, come in precedenza, al 5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente;
- c) ammettono la convertibilità in welfare del Premio di Risultato previsto dalla normativa cd. sulla «detassazione», entro un certo tetto (lo stesso entro il quale sarebbe detassabile).

La Legge 208 del 2015 ha posto l'obiettivo di mettere chiarezza su più punti. Le nuove norme hanno stabilito in primis un possibile grado di sostituibilità tra la retribuzione e i benefit a patto che ciò avesse luogo su specifici elementi variabili della remunerazione, 'contaminando' la normativa sulla detassazione con la normativa sul welfare ordinario.

Si è aperta dunque strada per introdurre il welfare in azienda, non solo con un atto volontario e unilaterale da parte del datore, ma anche attraverso accordo, e prevedendo per quest'ultimo l'ordinaria, integrale deducibilità dal reddito d'impresa come costo del lavoro.

Il testo in vigore fino al 31.12.2015 era quello derivante dal D.Lgs. 505/1999 che ha suddiviso, con effetto dal 1° gennaio 2000, l'originaria disposizione in due distinte norme: una contenuta nella lettera f), comma 2, art. 51 che disciplina le erogazioni in natura dei beni e servizi di utilità sociale ai dipendenti, l'altra contenuta nella successiva lettera f-bis), comma 2, art. 51, relativa alle corrisposizioni in denaro ai dipendenti per finalità di educazione ed istruzione.

La legge di Stabilità per il 2016 è intervenuta sulle regole di determinazione del reddito di lavoro dipendente, apportando rilevanti modifiche all'art. 51 del Tuir e ampliando il novero delle erogazioni agevolate aventi finalità sociali, educative ed assistenziali.

Innanzitutto, l'art. 1, comma 190, L. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016) è intervenuto modificando le lettere f) e f-bis) ed inserendo la lett. f-ter) al comma 2, oltre ad aggiungere il comma 3-bis).

Prima di vedere la tecnica della modifica alla lett. f), dobbiamo ricordare che la lett. f) che deve essere letta in combinato disposto con l'art. 100, comma 1, T.U.I.R. Infatti, il "catalogo" dei servizi, che se erogati ai dipendenti non concorrono a determinare il reddito di lavoro dipendente (in deroga al principio di onnicomprensività), è quello previsto dall'art. 100, secondo cui i benefit per essere agevolabili devono presentare finalità educative, formative, ricreative, assistenziali, sociali, sanitarie o religiose. Come si può osservare il comma 1 dell'art. 100 T.U.I.R., che non è stato modificato dalla Legge di Stabilità, prevede un paniere già molto ampio di benefit capace di adattarsi ai diversi bisogni che può esprimere la forza lavoro, sia quale diretta destinataria, sia in modo indiretto qualora l'effettivo fruitore del servizio messo a disposizione dall'azienda sia un familiare del dipendente.

Nell'intervento del 2016 il Legislatore ha modificato il tenore della lettera f) in: "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*, offerto 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".

Mentre il vecchio testo diceva soltanto: "f) l'utilizzazione delle opere e dei servizi di cui al comma 1 dell'articolo 100 da parte dei dipendenti e dei soggetti indicati nell'articolo 13".

L'elemento di novità introdotto nella lettera f) dell'art. 51 del T.U.I.R. non è legato dunque alla tipologia di benefit, ma consiste nella possibilità di erogarli non solo per volontà del datore di lavoro come previsto dall'art. 100 del T.U.I.R. a cui rinvia la lettera f), ma anche quale misura derivante da un contratto, un accordo o un regolamento aziendale. Proprio questo costituisce l'elemento di differenziazione rispetto alla previgente normativa; infatti, fino al 31.12.2015 l'esclusione dal reddito di lavoro dipendente del servizio erogato dal datore di lavoro era possibile solo se la spesa, oltre ad essere destinata alla generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti e presentare finalità educativa, formativa, ricreativa, assistenziale, sanitaria o religiosa, era sostenuta volontariamente e non in adempimento di un vincolo contrattuale.

Nell'insieme, la riforma del 2016 introduce queste novità:

- alla lettera f) del comma 2 dell'art. 51 del Tuir viene ora operato solo un rinvio alle finalità dell'art. 100 e, conseguentemente, ai fini dell'esenzione, non è più richiesto che le spese in oggetto siano sostenute volontariamente dal datore di lavoro;
- è stato modificato l'articolo 51 comma 2 lettera f-bis riguardante vari servizi per l'infanzia (quelli previsti appositamente, con l'introduzione della lett. f-bis, rimborsabili e non solo erogabili direttamente/ tramite convenzione). La precedente normativa si limitava a garantire un trattamento agevolato per le sole spese della frequenza di asili nido e non alla generalità di servizi in età prescolare. La dicitura "asili nido" è stata dunque allargata, viene esteso il beneficio previsto dalla lettera f-bis) a tutti i servizi di educazione e istruzione, anche in età prescolare, ai centri estivi e invernali e alle ludoteche;
- viene introdotta una nuova lettera f-ter), per favorire i servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti.
- è stato poi chiarito l'istituto dei voucher: "L'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro può avvenire mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale".
- la riforma reintroduceva, inoltre, l'imposta sostitutiva del 10% sui premi di produttività erogati ai lavoratori dipendenti del settore privato, rendendo strutturale la normativa settoriale sulla cd. detassazione, fissandone tutta una serie di formalità requisiti e procedure che ne accentuano il

carattere spiccatamente negoziale e sindacale (coerentemente con la riforma del welfare ordinario) e prevedendone appunto la possibilità, al ricorrere di specifiche condizioni, di convertire il premio monetario in servizi welfare.

L'articolo 51 del Tuir ha ricevuto modifiche anche con la manovra finanziaria 2017: il legislatore ha istituito una nuova lettera, la f-quater al comma 2 dell'articolo specificando che "non concorrono a formare reddito i contributi e i premi versati dal datore di lavoro a favore della generalità o categoria di dipendenti per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi a oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana".

I nuovi commi presentati nel Tuir dalla legge di Stabilità 2018 hanno introdotto alcune ulteriori agevolazioni per il dipendente contribuente. La principale novità riguarda l'inserimento della lettera d-bis nell'articolo 51 comma 2, che ha garantito alle aziende di inserire nei piani welfare la possibilità di i) pagare direttamente nonché ii) rimborsare abbonamenti di bus, treni, tram, metro sia per i loro dipendenti sia per i familiari a carico.

2. Definizioni e glossario.

Il termine "welfare aziendale" indica l'insieme di somme, beni, prestazioni, opere e servizi offerti ai dipendenti sotto forma di natura o rimborso spese, con finalità sociali.

In particolare, nella circolare 15 giugno 2016, n. 28/E l'Agenzia delle Entrate definisce welfare aziendale le "prestazioni, opere, servizi corrisposti al dipendente in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità che è possibile definire, sinteticamente, di rilevanza sociale, escluse dal reddito di lavoro dipendente".

Alla luce della situazione attuale, è opportuno un chiarimento terminologico dei vari modi in cui si può definire il secondo welfare, cioè il welfare che si eroga nel rapporto tra datore di lavoro e lavoratore dipendente e assimilato:

- a) «Puro» o «ordinario»: corresponsione che nasce originariamente in beni e servizi e non da conversione di PdR. Può essere di origine unilaterale – in tal caso di natura obbligatoria o meno - o negoziale, sempre obbligatoria.
- b) «On Top»: welfare puro addizionale rispetto a istituti assistenziali o di integrazione retributiva preesistenti
- c) «Flat»: welfare ordinario/puro erogato in un importo predefinito in termini assoluti o relativi, per totalità o categorie del personale
- d) «Variabile»: welfare ordinario/puro che il cui importo è non predefinito e variabile e può essere legato al raggiungimento di obiettivi, innanzitutto aziendali.
- e) «Unilaterale»: welfare puro/ordinario che deriva da un regolamento e non da un accordo. Il regolamento può essere o meno vincolante per il datore/sostituto: lo vedremo meglio al punto 10
- f) «Welfare contrattuale»: è il welfare puro/ordinario istituito attraverso la diretta previsione nella contrattazione collettiva a diverso livello (nazionale, territoriale o aziendale) e pertanto sempre di natura obbligatoria.

- g) Welfare di produttività/ da conversione: riferito ai piani premiali (premi di risultato) sottoscritti obbligatoriamente con le organizzazioni sindacali, che prevedono la facoltà per il lavoratore di convertire, totalmente o parzialmente, il premio spettante in servizi di welfare. Tale modalità di erogazione del welfare è legata alle novità normative introdotte dalla legge di Stabilità per il 2016 (Legge 28 dicembre 2015, n. 208, comma 182-190).

Pertanto, in base alla fonte, possiamo distinguere il welfare che si eroga in azienda in tre tipologie:

- 1) Welfare puro/ordinario aziendale: concessione unilaterale di beni e servizi al dipendente, in aggiunta alla retribuzione dello stesso, su base volontaria, da parte del datore di lavoro. Può avere natura vincolante o meno. In questo ultimo caso con delle conseguenze sui limiti di deducibilità dal reddito d'impresa. Dal punto di vista dell'imponibilità, non ha limiti di esenzione quanto all'importo erogato come credito welfare: soggiace agli unici limiti previsti dagli specifici benefit welfare in cui il credito viene utilizzato (beni, servizi, versamenti, rimborsi, vari fringe benefit)
- 2) Welfare contrattuale: istituito attraverso la contrattazione collettiva a diverso livello (nazionale, territoriale o aziendale) e di natura obbligatoria. Dal punto di vista dell'imponibilità, si comporta come il welfare sub 1)
- 3) Welfare di produttività/ da conversione: riferito ai piani premiali (premi di risultato) sottoscritti obbligatoriamente con le organizzazioni sindacali, che prevedono la facoltà per il lavoratore di convertire, totalmente o parzialmente, il premio in denaro spettante in prestazioni di welfare. Tale modalità di erogazione del welfare è legata alle novità normative introdotte dalla legge di Stabilità per il 2016 (Legge 28 dicembre 2015, n. 208, comma 182-190). Dal punto di vista dell'imponibilità, si comporta, come noto, in maniera diversa dalle fattispecie sub 1) e 2): la parte esente soggiace a limiti di erogazione nell'importo (3.000/4.000 lordo fiscale) e nel reddito di riferimento del beneficiario (80.000), cioè i medesimi limiti della detassazione. Una volta erogato il credito welfare da conversione del PdR, soggiace ai limiti previsti dagli specifici benefit welfare in cui il credito viene speso.

3. Conversione del PdR detassabile. Quantificazione e limiti di esenzione reddituale.

Qui troviamo una fondamentale differenza. Il Welfare puro/ordinario, come abbiamo detto sopra, non ha limiti di esenzione, salvo quelli connessi alla specifica prestazione, allo specifico benefit, in cui si sostanzia, se questo ne ha (versamenti a Previdenza e Sanità integrative, buono pasto, auto, sostegno ai prestiti, ecc.) e ai quali soggiace comunque anche il credito welfare da PdR convertito. Non sono presenti i limiti di 3.000 e 80.000 propri dei sistemi di PdR (detassazione/conversione).

La conversione in welfare del premio di risultato è una possibilità prevista dall' art.1, commi 184 e 184-bis della legge n. 208/2015, dove si introduce la possibilità di prevedere espressamente negli accordi di PdR aziendali o territoriali, la facoltà per il dipendente di scegliere se ottenere il premio di risultato, in tutto o in parte, in denaro o in natura, prevedendo anche che i benefit scelti fruiscono dell'agevolazione fiscale di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 51 del TUIR (il legislatore del 2017 estenderà la previsione anche alle agevolazioni del comma 4).

Tale disposizione individua in sostanza nella parte di premio che sconta l'aliquota agevolata della cd. detassazione, la possibilità di conversione in welfare, pertanto è una possibilità presente per i soli lavoratori che possono avere un PdR detassabile: lavoratori che nell'anno precedente a quello di erogazione del premio abbiano conseguito redditi da lavoro dipendente non superiori ad € 80.000, e nei limiti della detassabilità (detassabile 3.000 lordo fiscale → convertibile 3.000 lordo fiscale).

Per quanto riguarda i 3.000 (o 4.000) per la detassazione (e conversione) del PdR, si ricorda che, come noto, si tratta di un lordo tributario (e non contributivo).

Per quanto riguarda il rispetto del limite reddituale di euro 80.000:

- deve essere calcolato tenendo conto dei redditi di lavoro dipendente conseguiti nell'anno precedente a quello di applicazione dell'agevolazione, anche se derivanti da più rapporti di lavoro;
- deve comprendere anche le pensioni di ogni genere e gli assegni di cui all'art. 49, comma 2, del Tuir, equiparate ai redditi di lavoro dipendente dal medesimo articolo 49 del TUIR;
- va calcolato considerando unicamente il reddito soggetto a tassazione ordinaria; dalla determinazione del limite devono, pertanto, essere esclusi eventuali redditi di lavoro assoggettati a tassazione separata;
- non comprende gli emolumenti premiali, nel caso in cui siano stati sostituiti, su scelta del dipendente, con le prestazioni di welfare aziendale escluse, nel rispetto dei limiti fissati dall'articolo 51, commi 2 e 3 ultimo periodo, del Tuir, dalla formazione del reddito di lavoro dipendente.

Quanto all'entità della detassazione, come noto, è applicabile a tale lordo fiscale una imposta sostitutiva dell'Irpef e delle addizionali, con aliquota originariamente fissata al 10% e attualmente, con misure non permanenti ma reiterate per periodo d'imposta, sia per il 2023 che per il 2024, al 5%. Sarà naturalmente soggetta alla tassazione ordinaria la parte che eccede i limiti di detassazione (3.000 o 4.000)

Su questo punto, ampiamente esaminato da operatori dottrina e prassi amministrativa, non si ritiene sia il caso di soffermarsi ulteriormente.

4. Conversione del PdR detassabile. Condizioni e limiti di conversione.

Come abbiamo visto. La possibilità di sostituire le somme di denaro con beni e servizi deve essere prevista dai contratti aziendali e territoriali che istituiscono il premio di risultato, con la conseguenza, come evidenziato dall’Agenzia delle entrate (circ. 28E/2016), che il regime agevolato è sottratto alla libera disposizione delle parti.

Perché i beni ed i servizi scelti in sostituzione delle somme di denaro fruiscono della detassazione, è necessario che ricorrano congiuntamente le seguenti condizioni:

- i) le somme costituiscono premi o utili riconducibili al regime agevolato
- ii) la contrattazione di secondo livello attribuisca al dipendente la facoltà di convertire i premi o gli utili in benefit.

La circolare 28E/2016 sottolinea anche che il benefit erogato in sostituzione del premio di risultato potrà consistere anche in una somma di denaro, come ad esempio il rimborso delle spese scolastiche sostenute dal dipendente oppure essere erogato sotto forma di voucher. La parte di premio non sostituita dal benefit sarà assoggettata all’imposta sostitutiva del 10% (5%, come noto, nel 2023), o alla tassazione ordinaria.

La citata conversione, specifica l’Agenzia, non trova applicazione nel caso in cui sia prevista al di fuori delle condizioni stabilite per l’applicazione dell’imposta sostitutiva del 10% (o 5%) sui premi di risultato oppure i benefit sono erogati senza possibilità di conversione monetaria, nel senso che *l’obbligazione del datore di lavoro ha ad oggetto, sin dal suo nascere, l’erogazione di beni e servizi e può essere adempiuta solo con tale modalità*. In questo caso i beni ed i servizi attribuiti ai lavoratori, anche a titolo premiale, non concorrono alla formazione del reddito.¹

Nell’osservare che la lettera della disposizione si limita a dire “in tutto o in parte”, è noto che, mentre dapprima si è ritenuto di doversi limitare a previsione del 100% o del 50%, l’esperienza aziendale, non contestata dalle pronunce dell’amministrazione finanziaria, ha portato a prevedere combinazioni di sostituibilità del premio sempre più articolate, come si vedrà anche nel paragrafo successivo.

Dunque, in caso di conversione totale l’aliquota sostitutiva non verrà applicata e i beni e i servizi sostitutivi non saranno tassati, fino all’importo stabilito per ciascun tipo di benefit e comunque non oltre quello solitamente soggetto ad imposta sostitutiva. Ad esempio, nel caso che il lavoratore scelga di convertire tutto il PdR detassabile in versamento alla previdenza complementare, l’importo massimo che in questo caso può essere destinato è pari ad € 3.000 (4.000,00 per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell’organizzazione del lavoro).

In caso di sostituzione parziale, la parte di premio non sostituita dal benefit sarà assoggettata all’imposta sostitutiva.

5. Conversione del PdR detassabile. Premio o maggiorazione di conversione

Come noto, è anche possibile che il contratto aziendale, che regola la facoltà di sostituire i premi in denaro con beni e servizi, riconosca al lavoratore che sceglie quest'ultima opzione, una quota aggiuntiva all'ammontare del premio.

La prassi ammette pacificamente un "premio" di conversione del PdR, cioè una maggiorazione che incentivi la conversione in welfare, nell'ambito del tetto della detassabilità/convertibilità del PdR. Più rischioso ma difendibile una maggiorazione in Welfare ordinario che vada oltre tetto. Coerentemente quella parte di credito funzionerà come Welfare ordinario: concorre alla franchigia dei versamenti previdenziali e non può godere di Cash Back.

È quello che prevedono tanti accordi, di tutti i settori, dai più risalenti, come l'accordo Esselunga del gennaio 2018, a oggi, come l'accordo Enel del 2023, o l'accordo Poste del 2021

L'accordo tra Esselunga e i sindacati del 2018 riconosceva al lavoratore, che sceglierà l'opzione, il diritto ad una maggiorazione del 10% del valore del premio prevedeva inoltre che il premio di risultato che verrà corrisposto nella busta paga di aprile p.v. (importo minimo 430 euro e massimo 930 euro) potrà essere convertito per una quota del 50% oppure del 100.

Con l'accordo Enel del 14 marzo 2023, che aggiorna i precedenti del 2018, viene estesa la possibilità di convertire fino al 100% del Premio per ogni tipologia di beni e servizi presenti sulla piattaforma dedicata e viene incrementata dal 15% al 20% la maggiorazione del credito riconosciuta al lavoratore che converte il Premio di risultato in welfare. È stata inoltre estesa la possibilità di convertire fino al 100% del Premio per ogni tipologia di beni e servizi (mentre in passato il limite del 60% era superabile solo in caso di accredito su FOPEN). Le OO.SS., hanno commentato proprio nel senso che l'accordo rende più vantaggiosa la conversione in welfare del premio, tenendo conto la riduzione della tassazione del premio di risultato dal 10% al 5%. Conversione del premio di risultato con contributi alle forme pensionistiche complementari

Particolarmente interessante quello che prevede Poste Italiane nell'accordo del 2021:

- "La nuova Piattaforma consente a ciascun dipendente di verificare gli incrementi conseguibili aumentando la percentuale di conversione e, quindi, di adesione all'iniziativa, anche grazie al sistema dei crediti a carico azienda, eccezionalmente previsto per questa annualità (PdR 2021), che di seguito riassumiamo:
- credito welfare del 5% della quota di PdR convertito nei confronti dei lavoratori che scelgono di destinare e di fruire nel welfare almeno il 12,50% del proprio Premio;
- credito welfare del 10% della quota di PdR convertito nei confronti dei lavoratori che scelgono di destinare e fruire nel welfare almeno il 25% del proprio Premio;
- credito welfare aggiuntivo del valore di 100 € per coloro che convertono e fruiscono nel welfare almeno 200 € del proprio Premio;
- credito welfare aggiuntivo in buoni benzina del valore complessivo di € 100 per chi converte e fruisce in welfare almeno il 50% del proprio Premio;
- credito welfare aggiuntivo in buoni benzina del valore complessivo di 100 € per chi converte e fruisce in welfare almeno il 90% del proprio Premio (per un totale di 200 € in buoni benzina).

In virtù del sistema definito, a mero titolo esemplificativo, la conversione di una somma pari a 2.000 euro per percettori di un PdR lordo della medesima cifra genera un vantaggio in termini di controvalore in prestazioni e servizi welfare pari a 870 euro, rispetto alla percezione della medesima somma cash."

6. Conversione del PdR detassabile. ed effetti su franchigie e limiti.

La legge di Bilancio 2017, oltre a disciplinare la fungibilità tra erogazioni monetarie dei premi di risultato ed erogazioni degli stessi sotto forma dei benefit di cui al comma 4 dell'art. 51 del TUIR, ha introdotto misure di particolare favore nelle ipotesi in cui il premio di risultato sia erogato, su scelta del dipendente, sotto forma di contribuzione alla previdenza complementare o a casse aventi esclusivamente fini assistenziali o sotto forma di assegnazione di azioni, prevedendo che tali erogazioni in natura non concorrano alla determinazione del reddito di lavoro dipendente anche se effettuate in misura superiore e, in caso di assegnazione di azioni, senza rispettare le condizioni stabilite dalle rispettive norme di esenzione.

In particolare, per quanto concerne la sostituzione dei premi di risultato agevolabili con il versamento di contributi a fondi di previdenza complementare, la lett. c) del comma 160 dell'art. 1 della Legge di Bilancio 2017, inserendo il comma 184-bis nell'art. 1 della Legge di Stabilità 2016, ha previsto che non concorrono a formare reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva del 10%, i contributi ai fondi di previdenza complementare, versati, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, dei premi di risultato. Di seguito il testo:

"Ai fini dell'applicazione del comma 184, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dai commi da 182 a 191:

a) i contributi alle forme pensionistiche complementari di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, versati, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182 del presente articolo, anche se eccedenti i limiti indicati all'articolo 8, commi 4 e 6, del medesimo decreto legislativo n. 252 del 2005. Tali contributi non concorrono a formare la parte imponibile delle prestazioni pensionistiche complementari ai fini dell'applicazione delle previsioni di cui all'articolo 11, comma 6, del medesimo decreto legislativo n. 252 del 2005; "

La circolare 28 del 2016 aveva già chiarito che la sostituzione, in esenzione d'imposta, del premio di risultato con contributi alla previdenza complementare era già possibile in base alle ordinarie regole di determinazione del reddito di lavoro dipendente, dal momento che tali contributi trattenuti dal datore di lavoro rientrano nella previsione di cui all'art. 51, comma 2, lett. h), del TUIR. I contributi alla previdenza complementare costituiscono, infatti, oneri deducibili ai sensi dell'articolo 10, lettera e-bis) del TUIR, e come tali non concorrono alla formazione del reddito imponibile.

Con il 184-bis, il legislatore del 2017 ha espressamente menzionato la sostituzione del premio di risultato con i contributi alle forme pensionistiche complementari ed ha disposto che il premio di risultato erogato sotto forma di contribuzione non è assoggettato a tassazione anche se detti contributi superano il limite di deducibilità dal reddito di euro 5.164,57 previsto dall'articolo 8, commi 4 e 6, del decreto legislativo n. 252 del 2005 (limite incrementato, limitatamente ai primi cinque anni di contribuzione, di un importo non superiore ad euro 2.582,29 per i lavoratori di prima occupazione).

L'AdE chiarisce, sia nella circ. 28/2016 che nella 5/2018 che "i contributi alla previdenza complementare, se versati in sostituzione del premio di risultato possono, pertanto, essere esclusi dalla formazione del reddito complessivo del lavoratore per un importo di euro 5.164,57 potendo aggiungersi al limite di deducibilità di euro 5.164,57 (incrementato come sopra detto per i lavoratori di prima occupazione)."

Quale ulteriore misura di favore, è previsto inoltre che l'esclusione dal reddito dei contributi versati alla previdenza complementare in sostituzione dei premi di risultato non ha effetti sulla tassazione della prestazione pensionistica.

La legge di Bilancio 2017, disponendo una deroga all'art. 11, comma 6, del d. lgs. n. 252 del 2005, che prevede l'imponibilità di tali prestazioni per il loro ammontare complessivo al netto dei contributi non dedotti, prevede, infatti, che i contributi in esame siano comunque dedotti dalla base imponibile.

Ne consegue che entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello in cui i contributi sono stati versati, alla forma previdenziale complementare, il contribuente è tenuto a comunicare a quest'ultima sia l'eventuale ammontare di contributi non dedotti, che l'importo dei contributi sostitutivi del premio di risultato che, seppur non assoggettati ad imposizione, non dovranno concorrere alla formazione della base imponibile della prestazione previdenziale.

L'AdE, nella circ. 5/2018 ha chiarito che, considerata la ratio della disposizione in esame, l'equiparazione dei contributi sostitutivi del premio di risultato a quelli non dedotti dal reddito, operi non solo in caso di erogazione della prestazione pensionistica ma anche nell'ipotesi di erogazione di anticipazioni o di riscatto della prestazione stessa, dovendo intendersi che il riferimento all'art. 11, comma 6, del decreto legislativo n. 252 del 2005 (disciplinante il regime della prestazione), operato dalla lett. c) del comma 160, preveda un criterio generale di determinazione della base imponibile della erogazione generata dai contributi versati in sostituzione dei premi di risultato.

Parimenti, in base alla legge di Stabilità 2016, il premio di risultato può essere sostituito da contributi sanitari alle casse aventi esclusivamente fine assistenziale, ai sensi della lettera a) dell'articolo 51 del TUIR esclusi dalla determinazione del reddito di lavoro dipendente nel limite complessivo di euro 3.615,20.

Mentre, tra il 2016 e il 2017, con la circolare n. 28 del 2016 l'AdE aveva precisato che "se ai sensi della citata lettera a) sono versati alla cassa contributi per euro 3.000, il premio agevolato può essere convertito in contributi esenti per un ammontare non eccedente euro 615,20." Successivamente, a seguito della riforma del 2017, è stato specificato che anche il versamento aggiuntivo di contributi sanitari derivante da conversione del PdR non concorre alla franchigia fiscale di 3.615,20 € ex lett. a) del comma 2 art.51.

In particolare, la lettera b) del comma 184-bis dell'art. 1 della legge n. 208 del 2015 dispone che "Ai fini dell'applicazione del comma 184, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dai commi da 182 a 191:

b) i contributi di assistenza sanitaria di cui all'articolo 51, comma 2, lettera a), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, versati per scelta del lavoratore in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182 del presente articolo, anche se eccedenti i limiti indicati nel medesimo articolo 51, comma 2, lettera a);".

Dal periodo d'imposta 2017, pertanto, i contributi versati ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale in sostituzione di premi di risultato non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente anche se aggiuntivi a contributi già versati dal datore di lavoro o dal lavoratore per un importo di euro 3.615,20. A tale importo potrà infatti aggiungersi l'ulteriore importo di contributi esclusi dal reddito nel limite massimo di euro 3.000 (elevato ad euro 4.000 in caso di premi erogati da aziende che abbiano adottato forme di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nella organizzazione del lavoro ...).ⁱⁱ

Con riferimento alle prestazioni, invece, diversamente da quanto disposto per i contributi alla previdenza complementare, tuttavia, la normativa non ha dettato, né allora, né dopo, disposizioni per disciplinare gli effetti della detassazione dei contributi in esame sulla prestazione sanitaria resa

dalla cassa sanitaria ed in particolare sulla deducibilità o detraibilità delle spese sanitarie rimborsate dalla cassa.

In assenza di specifiche disposizioni tornano quindi applicabili i principi generali in base ai quali la deduzione o detrazione degli oneri è possibile nella misura in cui la relativa spesa sia rimasta a carico del contribuente, condizione che non sussiste qualora la spesa sia sostenuta o rimborsata a seguito di contributi dedotti dal reddito o che non hanno concorso alla formazione del reddito, come nel caso di contributi versati in sostituzione di premi di risultato agevolabili.

Oltre a questa nota discrepanza, nell'ambito della conversione del premio, rispetto alle prestazioni, di previdenza complementare per la parte derivante da contributi da conversione del premio e alle prestazioni sanitarie per la parte corrispondente a contributi derivanti da conversione del premio, la differenza più grande è, come noto, quella tra il trattamento della contribuzione derivante da conversione del premio il trattamento della contribuzione derivante da credito welfare ordinario.

Mentre infatti, come abbiamo visto, la contribuzione di entrambi i tipi, se derivante da conversione di PdR, non concorre alle rispettive franchigie, permettendo di raggiungere delle soglie massime di esenzione di 8.164,57 o 9.164,57 e di 6.615,20 o 7.615, 20, la medesima previsione di favore non sussiste per il welfare ordinario. La destinazione del credito welfare ordinario a tali due forme di contribuzione concorrerà al raggiungimento delle rispettive franchigie.

Si tratta di una delle più plateali distinzioni, o discriminazioni, in termini fiscali, tra il welfare da sostituzione di PdR e il welfare puro/ordinario aziendale o contrattuale.

Parimenti, la destinazione a contribuzione previdenziale da provvista di credito welfare proveniente non da conversione di PdR ma da welfare ordinario, aziendale, o contrattuale (CCNL) sconta la contribuzione di solidarietà del 10%.

La ragione delle dizioni che troviamo inserite negli articoli dei CCNL che prevedono il welfare, rispondono proprio a questa esigenza: evitare che una determinata scelta di destinazione effettuata da platee non prevedibili di lavoratori, generi un aggravio on top a carico del datore del 10%.

Vediamo ad esempio il CCNL che ha fatto da apripista per il welfare contrattuale: il CCNL Metalmeccanici del 2017. All'art.17 prevede:

“A decorrere dal 1° giugno 2017, le aziende dovranno mettere a disposizione dei lavoratori strumenti di welfare, elencati in via esemplificativa in calce al presente articolo, del valore di 100 euro, elevato a 150 e 200 euro rispettivamente a decorrere dal 1° giugno 2018 e 1° giugno 2019 da utilizzare entro il 31 maggio dell'anno successivo.

I suddetti valori sono onnicomprensivi ed espressamente esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

(...)

I suddetti valori non sono riproporzionabili per i lavoratori part-time e sono comprensivi esclusivamente di eventuali costi fiscali o contributivi a carico dell'azienda.

Quanto sopra previsto si aggiunge alle eventuali offerte di beni e servizi presenti in azienda sia unilateralmente riconosciute per regolamento, lettera di assunzione o altre modalità di formalizzazione, che derivanti da accordi collettivi.”

7. La problematica del residuo welfare e il Cash back

La problematica del residuo welfare vale a dire la parte di credito welfare che il dipendente non ha speso al momento della scadenza del Piano Welfare è una problematica particolarmente sensibile, che richiede una disamina approfondita, al fine di individuare soluzioni che siano contemporaneamente rispettose del dato normativo e delle interpretazioni di Agenzia delle Entrate e INPS nonché le più utili possibili al dipendente quanto non onerose per il datore di lavoro.

Normalmente i piani welfare hanno una durata 1) annuale e 2) coincidente con l'anno solare o comunque con l'esercizio dell'azienda e dunque, il lasso di tempo entro il quale il budget welfare spendibile da ogni dipendente in natura (beni/servizi/versamenti/rimborsi) ha quel termine di scadenza.

Occorre distinguere innanzitutto tra le diverse ipotesi di gestione del residuo, nonché tra le diverse origini del credito welfare. È comunque importante che, qualunque sia il modus operandi per la gestione dei residui di welfare in azienda, sia sempre presente una specifica indicazione, chiara e comprensibile a tutti, nel regolamento aziendale.

Succede però, molto frequentemente, che alcuni lavoratori non usufruiscano di tutto il credito entro i termini previsti e, in questo caso, esistono diverse soluzioni applicabili per la gestione di tale residuo.

È, innanzitutto, utile specificare che non esiste una normativa specifica che possa regolare queste situazioni e, pertanto, la regolamentazione viene resa esplicita sulla base dei singoli accordi e regolamenti interni relativi ai piani di welfare aziendali. Ogni impresa, dunque, potrà avere un proprio regolamento e gestire i residui in base agli accordi sindacali presi dando luogo a svariate opzioni, più o meno diffuse, per la fruizione del credito non utilizzato a fine anno.

Le diverse opzioni sarebbero, in teoria:

- 1) Azzeramento del residuo e perdita del credito, scaduto l'ultimo termine in cui è utilizzabile per specifici usi alla scadenza del termine generale del Piano
- 2) Destinazione automatica del residuo a forma specifica di welfare (comunicata dal dipendente o meno. Ad es. a un fondo di previdenza complementare)
- 3) Lo scorrimento: il residuo rimane valido per l'anno/periodo successivo e si cumula con l'eventuale credito del Piano Welfare del nuovo anno/periodo.
- 4) Il riutilizzo da parte del datore a fini, comunque, di welfare /assistenza /solidarietà. Ad es. i residui dei singoli dipendenti possono essere riutilizzati per generiche misure di welfare collettivo in aiuto al personale
- 5) La monetizzazione (Cash Back)

L'opzione dell'azzeramento è certamente non gradita ai lavoratori ma che mette gli stessi nella condizione di dover seguire delle regole ben precise circa i tempi di fruizione, evitando all'azienda di avere a che fare con saldi da riportare di anno in anno sul conto welfare e un debito sempre in crescita.

Per quanto riguarda l'opzione dello scorrimento all'anno/periodo successivo, si è ritenuto a lungo che fosse possibile solo in casi di piani welfare pluriennali (anche se contenenti specifici servizi a fruibilità annuale).

L'Agenzia delle Entrate, con una interpretazione particolarmente favorevole al contribuente, nella Risposta a Interpello n. 311 del 30/04/21, si è espressa nel senso che il credito residuo del welfare può essere cumulato con quello dell'anno successivo. L'Agenzia dice esplicitamente che "si ritiene che il lavoratore possa cumulare tale credito con quanto maturato nel secondo anno, vale a dire nel

limite temporale di validità del piano, e a condizione che tali somme non siano in ogni caso convertibili in denaro”.

Purché dunque lo scorrimento, e l’addizione all’eventuale credito del nuovo esercizio, sia possibile per l’azienda e per il funzionamento della piattaforma prescelta, non vi sono ostacoli normativi o del Fisco a questa pratica.

Un discorso a parte va fatto per l’ipotesi di monetizzazione. Proprio ai fini della monetizzazione in particolare è necessario fare una distinzione in macrocategorie relativamente alla provenienza delle risorse che possono alimentare il conto welfare del lavoratore subordinato:

- a) risorse derivanti dal welfare previsto dal contratto collettivo nazionale di riferimento (Welfare da CCNL);
- b) risorse derivanti dalla scelta di convertire in welfare i premi di risultato, nei limiti previsti dalla normativa sulla detassazione (Welfare da premio);
- c) risorse derivanti da quanto messo a disposizione dall’azienda al lavoratore per i servizi previsti negli artt. 51 e 100 del TUIR: il cd. Welfare on top o welfare puro;
- d) eventuali somme aggiuntive concesse dall’azienda come incentivo alla conversione del premio di risultato in welfare ai lavoratori, che va sempre considerato come Welfare on top);

Si ritiene, coerentemente, che solo ed esclusivamente il Welfare da conversione di PdR potrà essere (ri) convertito in denaro. Ciò in quanto l’Agenzia delle Entrate pare applicare un principio che possiamo definire di rispetto dello stato originario. Pertanto, se si tratta di welfare originato da opzione di conversione di un PdR, nativamente in denaro, la monetizzazione del residuo welfare non fa che riportare quel credito allo stato precedente, monetario, e si applicherà il trattamento previsto alla natura originaria di quel credito, vale a dire il trattamento del PdR originario non convertito in welfare.

Dunque, l’AdE vieta tassativamente la monetizzazione dei residui derivanti dal welfare on top, pratica che però, rimanendo nella volontà del datore, non è vietata dall’AdE per quanto riguarda i crediti welfare che derivano dalla conversione di un premio di risultato. Viceversa, nel caso di welfare che è tale fin dall’origine, esso, per l’Agenzia, non può essere trasformato in denaro. Ci si potrebbe chiedere perché l’AdE sia contraria a una previsione che farebbe evidenziare materia imponibile novella, cioè teoricamente favorevole per l’Erario. Il motivo è che tale gioco delle opzioni nel welfare ordinario, nella concezione dell’Agenzia, collocherebbe in una situazione di dipendenza da una condotta del lavoratore, facoltizzato in ciò da una previsione del datore - al di fuori del caso previsto nella disciplina della detassazione del PdR, fattispecie e disciplina diversa dal welfare on top – la possibilità di avere retribuzione aggiuntiva variabile – limitandosi a non consumare il credito annuo del piano welfare on top – o prestazioni in natura esenti e non costituenti materia imponibile per Agenzia delle Entrate e INPS.

Possiamo dire dunque anche che l’Agenzia delle Entrate ammette una riconversione del welfare in moneta ma non una conversione (di welfare nato originariamente come welfare: il welfare ordinario. L’Agenzia delle Entrate non ammette dunque – esprimendosi in tal senso in atti di prassi amministrativa - la conversione in denaro sia del welfare on top che del welfare da CCNL.

In particolare, l’Agenzia delle Entrate si è espressa in tal senso nella circolare n.28 del 2016, con il periodo seguente:

“2. I benefit sono erogati senza possibilità di conversione monetaria. L’obbligazione del datore di lavoro ha, quindi, ad oggetto, sin dal suo nascere, la erogazione di beni e servizi e può essere adempiuta solo con tale modalità. In tal caso, i beni e servizi attribuiti ai lavoratori, anche a titolo premiale, non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente se rientrano nelle

fattispecie esentative dei commi 2 e 3 dell'articolo 51 del TUIR. Ciò sempreché l'erogazione in natura non si traduca in un aggiramento degli ordinari criteri di determinazione del reddito di lavoro dipendente in violazione dei principi di capacità contributiva e di progressività dell'imposizione. Invero, si ritiene che le novità introdotte dalla legge di Stabilità 2016, sotto il profilo fiscale, non siano volte ad alterare le regole di tassazione dei redditi di lavoro dipendente e il connesso principio di capacità contributiva che comunque attrae nella base imponibile anche le retribuzioni erogate in natura.”

Tale principio è stato poi ribadito nelle successive pronunce dell'amministrazione, da ultimo, ad es. nella già citata risposta n. 311 del 30/04/21 dove conclude dicendo “a condizione che tali somme non siano in ogni caso convertibili in denaro” – la risposta era proprio afferente a un Piano Welfare On Top- laddove ammette una generale possibilità di cumulare residuo con il credito dell'esercizio successivo.

L'orientamento della prassi dell'Agenzia, che si ritiene appunto valere per tutti i casi in cui “l'obbligazione del datore di lavoro ha, quindi, ad oggetto, sin dal suo nascere, la erogazione di beni e servizi e può essere adempiuta solo con tale modalità”, è stato poi incorporato dagli stessi contraenti nelle condizioni relative al welfare nei CCNL.

Tale principio, nella visione dell'Agenzia, non è che una declinazione del generale principio di insostituibilità della retribuzione (moneta) con il welfare (natura), che vale in entrambi i sensi e che può essere derogato solo nei casi specifici e tassativi e con espressi limiti (conversione in welfare del PdR detassabile).

Quanto sopra senza contare la forte sconvenienza sia per il lavoratore che per l'azienda di una eventuale monetizzazione di un residuo welfare nativamente on top. Tale somma andrebbe infatti assoggettata prima a contribuzione ordinaria e poi a incisione fiscale.

Medesime riflessioni di non convenienza valgono comunque anche per la riconversione del credito welfare da PdR detassabile. In questo caso è bene precisare che, qualora si desiderasse convertire in denaro un residuo di welfare da PdR, per il ripristino delle condizioni di partenza, a questo verrà applicata l'originaria imposta sostitutiva del 10% (come noto, 5% nel 2023)

È bene infine concludere ribadendo che in ogni caso, qualsiasi sia la soluzione che si preferisce attuare per i crediti welfare residui, questa dovrà sempre essere specificatamente indicata all'interno del regolamento aziendale che viene fatto con il piano welfare.

8. La questione del contributo di solidarietà al 10%

Come noto, l'articolo 6 del D.Lgs. n. 314/1997 ha sancito l'armonizzazione tra imponibili fiscali e contributivi, stabilendo che ciò che non costituisce reddito imponibile fiscalmente non è considerato reddito neanche dal punto di vista contributivo. Pertanto, i valori riconosciuti come welfare aziendale sono esclusi dal versamento dei contributi sia per il lavoratore che per l'azienda.

Con la circolare n. 49/2023, l'INPS ha fornito chiarimenti sul regime contributivo delle somme erogate come welfare aziendale. L'istituto ha ricordato che, nonostante il D.Lgs. n. 314/1997 preveda l'armonizzazione della retribuzione imponibile fiscale e previdenziale, alcune voci di esenzioni rilevanti ai fini previdenziali, come specificato dall'articolo 12 della legge n. 153/1969, modificato dall'articolo 6 del D.Lgs. n. 314/1997, previste nel comma 2 dell'art.51, Tuir, restano soggette al contributo di solidarietà del 10% a carico del datore di lavoro.

- Lettera a): i contributi previdenziali e assistenziali versati dal datore di lavoro o dal lavoratore in conformità a disposizioni di legge, e i contributi di assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro o dal lavoratore a enti o casse con finalità esclusivamente assistenziali, secondo le disposizioni di contratti, accordi o regolamenti aziendali, per un importo non superiore complessivamente a 3.615,20 euro.
- Lettera f-quater): i contributi e i premi versati dal datore di lavoro a favore della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti per prestazioni, anche in forma assicurativa, che coprono il rischio di non autosufficienza negli atti della vita quotidiana o il rischio di gravi patologie, definite dall'articolo 2, comma 2, lettera d), numeri 1) e 2), del decreto del Ministro del Lavoro del 27 ottobre 2009.

9. Categorie di dipendenti.

La questione è stata ampiamente esaminata e richiede poche righe, di sola conferma. In base alla Circolare 188/1998 del Ministero delle Finanze, l'espressione "categorie di dipendenti" utilizzata dal Legislatore non deve essere intesa soltanto con riferimento alle categorie previste nel codice civile (dirigenti, quadri, impiegati ed operai), ma in relazione a tutti i dipendenti appartenenti ad una certa tipologia, purché idonea ad impedire erogazioni ad personam in esenzione totale o parziale da imposte (con la loro forte presunzione di intento elusivo). Dunque, non solo classificazioni aziendali, ma anche per altre caratteristiche personali che comunque costituiscono informazioni che riguardano il rapporto di lavoro: ad esempio non solo gli operai del turno di notte, di un certo ufficio, di una certa sede, ma anche: familiari a carico, fasce di età, formazione, ecc.

Ancora, da ultimo, nella Risposta a Interpello n.10 del 25 gennaio 2019 e nella circolare 29 marzo 2018, n. 5/E, par. 4.9, l'amministrazione così si esprime:

“L'Amministrazione Finanziaria ha più volte chiarito (cfr., tra l'altro, circolari 23 dicembre 1997, n. 326 e 15 giugno 2016, n. 28/E) che l'esclusione dal reddito non è riconosciuta qualora i benefit elencati nel comma 2 dell'articolo 51 del Tuir siano rivolti ad personam. È stato inoltre chiarito che l'espressione categorie di dipendenti va intesa anche con riferimento a tutti i dipendenti di un certo tipo (ad esempio, di un certo livello o di una certa qualifica), a prescindere dalla circostanza che in concreto solo alcuni di essi ne fruiscano (cfr. circolare 29 marzo 2018, n. 5/E, par. 4.9).”

A un livello più complesso di utilizzo della definizione, ci si è chiesti se può generare una categoria valida al fine di un'erogazione che goda del vantaggio fiscale della non concorrenza al reddito, qualsiasi iniziativa aziendale, anche su adesione dei dipendenti, che credi delle classificazioni tra i lavoratori, ad es. l'adesione a corsi di formazione o programmi di riorganizzazione degli orari di lavoro, di spostamento in altre sedi, ecc.; ancora: la collaborazione volontaria a piani di recruitment, questionari, studi e ricerche, iniziative di car pooling/car sharing, iniziative sociali e benefiche, banche delle ore, iniziative di cultura d'impresa. Queste riflessioni torneranno poi utili quando si parlerà dei limiti all'estensione della personalità degli obiettivi in caso di Welfare ordinario, sotto al punto.

Anche in questa modalità di creazione di "categorie", si è ritenuto di poter dare risposta positiva sulla scorta della presenza della presenza del requisito fondamentale: la idoneità a permettere erogazioni ad personam. La connessione tra l'assenza di rischio di erogazioni ad personam e la possibilità dell'agevolazione fiscale è una costante sia nel legislatore che nella prassi dell'Agenzia delle Entrate con riferimento a qualsiasi istituto, nell'ambito del rapporto di lavoro dipendente/assimilato, che possa godere di agevolazione fiscale in eccezione del principio della omnicomprensività. Il ragionamento corre, e appare il caso di ricordarlo, all'istituto dell'incentivo all'esodo che, per un periodo, ormai risalente, godete di un'agevolazione fiscale che consisteva nel dimezzamento dell'aliquota applicabile. Anche in questo caso, il principio era lo stesso: i piani di incentivo all'esodo, perché l'agevolazione fosse applicabile, dovevano garantire l'impossibilità di trattamenti ad personam. Come si garantisce l'impossibilità di trattamenti ad personam? Garantendo i requisiti della preordinazione, della pubblicità e offerta a generalità/categorie, dell'obiettività e parità di trattamento, dunque dell'"automaticità": di un piano di incentivi all'esodo, come di un piano di welfare ordinario, come di una qualsiasi programma aziendale che possa generare l'erogazione di crediti di welfare ordinario.

10. Parametri, obiettivi, indicatori; soglie e “cancellotti”.

10.1. Inquadramento generale.

Le coordinate da tenere presenti in questi casi sono, in breve, le seguenti:

- 1) Piani di PdR: presupposti e obiettivi aziendali devono essere necessariamente distinti e non sovrapporsi
- 2) Piani di PdR: non ammessi gli obiettivi di gruppo
- 3) È ammissibile il Welfare ordinario a obiettivi. Pacificamente per obiettivi aziendali/di categoria. Per quanto riguarda gli obiettivi individuali: devo essere relativi a performance differenti dalla valutazione della prestazione lavorativa
- 4) Welfare ordinario/puro: obiettivi di gruppo, aziendali, di categoria e individuali devono essere necessariamente distinti e non possono avere alcuna area di confusione, ai sensi delle indicazioni non solo della normativa settoriale sulla detassazione ma anche dell’Interpello 265/2022 e della Ris.55/2020
- 5) Nelle aziende laddove convivono sia programmi di PdR detassabile/convertibile, sia programmi di welfare ordinario anche a obiettivi, gli obiettivi del welfare ordinario devono essere del tutto diversi da quelli del PdR sia previsti effettivamente nel Piano, sia in generale da tutti quelli previsti nel D Interministeriale 25 marzo 2016: occorre evitare qualsiasi rischio di confusione e di presunzione da parte del verificatore fiscale, di un intento elusivo – per mezzo del piano welfare ordinario - rispetto alla normativa su PdR e detassazione e ai suoi limiti e prescrizioni.

10.2. Obiettivi indicatori parametri e soglie negli accordi di PDR. Quadro sinottico.

Sistemi RV incentivanti	Esempi	Cancellato di accesso Esempi:	Effetto:	Incrementalità	Obiettivi di redditività qualità efficienza	detassabilità
Profit sharing	Risultato operativo MOL	Incremento di volumi Incremento fatturato Livello di volumi Livello di fatturato	Erogabilità valore di massimale annuo del PDR	si	1. VP/dipendenti 2. Fatturato o VA/dipendenti 3. MOL/VA bilancio 4. Indici Customer S. 5. Diminuzione riparazioni e rilaavorazioni 6. Riduzione scarti lavorazione 7. Rispetto tempi di consegna 8. Rispetto previsioni AL 9. Modifiche organizzative lavoro 10. Lavoro agile 11. Modifiche regimi orario 12. Rapporto costi effettivi/costi previsti 13. Riduzione assenteismo 14. N. brevetti depositati 15. Riduzione tempi sviluppo nuovi prodotti 16. Riduzione consumi 17. Riduzione infortuni 18. Riduzione tempi attraversamento interni lav. 19. Riduzione tempi di commessa ...	si
Gain sharing	VA/ costo del lavoro	...	Erogabilità valore di massimale annuo del PDR	no		no

Obiettivi indicatori parametri e soglie negli accordi delle aziende assistite.

Nei casi di accordo di PdR delle aziende assistite da Unindustria, vengono normalmente previste, ad esempio, le seguenti disposizioni.

Vengono presi a riferimento gli indicatori di seguito indicati, finalizzati a conseguire incrementi di produttività, redditività ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale. Il Premio è variabile e non determinabile a priori, ma solo dopo la consuntivazione dei risultati e la verifica del raggiungimento degli obiettivi predeterminati.

Quanto al parametro, si prevede correttamente che la erogabilità o meno del Premio di Risultato sia determinata dal raggiungimento dell'obiettivo di MOL consolidato nell'anno di riferimento che debba essere superiore a 0€.

Quanto alla condizione di incrementalità e miglioramento degli obiettivi, come previsto all'art. 1, commi 182-189, Legge 208/2015 e s.m.i, in ottemperanza ai requisiti individuati dal Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016, essa è rispettata allorché si registri un miglioramento dei risultati raggiunti nell'anno 2024 rispetto all'anno precedente 2023 con riguardo almeno a uno degli indicatori identificati dall'azienda:

- Produttività come numero di tonnellate di prodotto fatturate;
- Redditività come rapporto: fatturato realizzato nell'anno / numero medio dei dipendenti utilizzati nel medesimo arco temporale;
- Riduzione assenteismo: calcolata riportando le assenze per malattia del personale nell'anno di riferimento in rapporto al personale in forza.

La quantificazione dell'importo del premio sarà determinata da

- a) raggiungimento dell'obiettivo di MOL consolidato nell'anno di riferimento;
- b) punteggio assegnato come performance individuale dello stesso anno

e viene specificato che gli obiettivi individuali sono predeterminati e misurabili, sono riconducibili alla lista di cui al DM 25 marzo 2016 e sono consegnati a ogni dipendente interessato all'inizio del periodo di valutazione.

Si prevede infine che:

- Il periodo di riferimento per la definizione degli obiettivi è l'anno fiscale dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024. Il confronto per la verifica della incrementalità sarà sui risultati raggiunti al 31/12/2024 rispetto ai risultati raggiunti al 31/12/2023.
- Gli indicatori sopra descritti sono tra essi alternativi e concorrono congiuntamente alla determinazione dell'unico Premio di Risultato in oggetto.
- Resta inteso che il beneficio fiscale risulterà applicabile all'intero Premio qualora si registri un risultato incrementale in relazione ad almeno uno degli indicatori sopra elencati.

10.3. Obiettivi nei piani aziendali di welfare ordinario

Si ritiene utile soffermarsi sul campo, molto più incerto e scivoloso, della previsione di obiettivi in caso di piani di welfare ordinario.

La Circolare 28/2016 aveva aperto alla possibilità di avvalersi di piani di welfare (ordinario) legati alla premialità, purché offerti alla generalità o a categorie omogenee di dipendenti ed il successivo Interpello 904-791/2017 aveva visto la Direzione Regionale della Lombardia riconoscere l'agevolazione di offrire un paniere di servizi legato ad obiettivi individuali e aziendali.

Con la Risoluzione 55, l'Agenzia, smentendo in parte l'apertura della sua Regionale, si esprimeva invece in questi termini: "(...) qualora tali benefit rispondano a finalità retributive (ad esempio, per incentivare la performance del lavoratore o di ben individuati gruppi di lavoratori), il regime di totale o parziale esenzione non può trovare applicazione. (...) non appare in linea con le medesime disposizioni (finalità del welfare aziendale – ndr) una ripartizione effettuata in base alle presenze/assenze dei lavoratori in azienda oppure una erogazione in sostituzione di somme costituenti retribuzione fissa o variabile dei lavoratori" (...)."

E ancora: La ratio (...) non viene meno nell'ipotesi in cui tali beni e servizi siano erogati a titolo premiale, ovvero per gratificare i lavoratori del raggiungimento di un obiettivo aziendale. In tale ipotesi, infatti, si ritiene prevalente l'aspetto di fidelizzazione, che non viene meno anche nell'ipotesi di una graduazione nell'erogazione, sempreché tale ripartizione non trovi giustificazione nella valutazione dell'attività lavorativa del dipendente, sia singolarmente considerato che in gruppo, ovvero su valutazioni strettamente connesse alla prestazione lavorativa."ⁱⁱⁱ

Nella Risposta a Interpello n. 311 del 30/04/21, l'AdE si esprime in termini molto interessanti, così:

“Con riferimento al comma 2 dell'articolo 51 del Tuir, la circolare n. 28/E del 2016, par. 3.1, ha precisato, tra l'altro, che il regime di esclusione dal reddito da esso previsto si applica anche nell'ipotesi in cui il datore di lavoro eroghi detti beni e servizi, senza possibilità di sostituirli con somme di denaro, a titolo premiale. Ciò a condizione che l'erogazione in natura non si traduca in un aggiramento degli ordinari criteri di determinazione del reddito di lavoro dipendente di cui al comma 1 del medesimo articolo 51, e in una violazione dei principi di capacità contributiva e di progressività dell'imposizione. È necessario, in altri termini, che non siano alterate le regole di tassazione dei redditi di lavoro dipendente atte ad attrarre nella base imponibile qualunque forma di retribuzione, anche erogata in natura”.^{iv}

Dunque, l'AdE conferma il regime di esclusione dal reddito anche nell'ipotesi in cui il datore di lavoro eroghi detti beni e servizi, senza possibilità di sostituirli con somme di denaro, *a titolo premiale*. Questo a condizione che l'erogazione in natura non si traduca in un aggiramento degli ordinari criteri di determinazione del reddito di lavoro dipendente, e in una violazione dei principi di capacità contributiva e di progressività dell'imposizione.

È necessario, secondo l'Agenzia, che non siano alterate le regole di tassazione dei redditi di lavoro dipendente atte ad attrarre nella base imponibile qualunque forma di retribuzione, anche erogata in natura.

Quali possono essere le performance, da collegare a obiettivi in un Piano welfare aziendale, che, come richiesto nella Risoluzione 55, “non trovino giustificazione nella valutazione dell'attività

lavorativa del dipendente, sia singolarmente considerato che in gruppo, ovvero su valutazioni strettamente connesse alla prestazione lavorativa”? Si ritiene, ad esempio:

- 1) collaborazione volontaria a:
 - piani di recruitment
 - questionari,
 - studi e ricerche
 - iniziative di car pooling e car sharing
 - iniziative sociali e benefiche iniziative di cultura d’impresa

- 2) adesione volontaria a:
 - riorganizzazione orari di lavoro
 - spostamenti parziali di sede

e così via. Quanto a soglie e cancelletti, si ritiene, coerentemente con le opinioni sopra esposte, che possano essere previsti non solo nei sistemi di PdR – sia detassabili che non detassabili – ma anche nei piani Welfare ordinari. In conclusione, può essere utile il seguente schema riassuntivo:

Presupposti e obiettivi		Sistemi di PdR e Welfare da conversione	Welfare ordinario o ‘puro’	Fonti note e casi
Obiettivi di gruppo		NO	SI	Interpello 265/2022
Obiettivi aziendali		SI	SI	Normativa sulla detassazione Art.51 comma 2 TUIR
Obiettivi individuali della prestazione lavorativa		SI	NO	Normativa sulla detassazione Ris.55/2020
Performance individuali differenti dalla valutazione della prestazione lavorativa		NO	SI	Art.51 comma 2 TUIR Ris.55/2020
No obiettivi	Legato alla retribuzione	NO	SI	Normativa sulla detassazione Art.51 comma 2 TUIR
	Altrimenti differenziato			
	Flat			

11. Negozialità/unilateralità. Obbligatorietà e deducibilità dal reddito d'impresa ex art.100 TUIR

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.

11.1. La fattispecie normativa

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.

11.2. 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.

11.3. La giurisprudenza e la dottrina

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).

A seguito dell'intervento dell'AdE del 2016 sopra esaminato, si sono registrati casi piuttosto rari e minoritari di contributi della dottrina, 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.^v

La gran parte dei 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.^{vi} Molto importante un contributo 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. Adapt conclude infatti che “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.”.^{vii}

11.4. 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 sfuggirà 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 corpora giurisprudenza citata sopra al punto 4). E il cerchio si chiude.^{viii}

11.5. 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.”^{ix}

11.6. Negozialità/unilateralità. Obbligatorietà e deducibilità dal reddito d’impresa ex art.100 TUIR. 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 qualche 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).

12. Differenze e analogie: prospetto riassuntivo

Affinità e divergenze tra sistemi di Welfare Ordinario e sistemi di PdR			
Fattispecie	Affinità	Divergenze	Note
1. Quantificazione e limiti di esenzione reddituale	●		E' una fondamentale differenza. Il Welfare Ordinario non ha limiti di esenzione, salvo quelli connessi alla specifica prestazione in cui si sostanzia (versamenti a Previdenza e Sanità integrative, buono pasto, ecc.) e a cui soggiace comunque anche il credito welfare da PdR convertito. Non sono presenti i limiti di 3.000 e 80.000 propri dei sistemi di PdR
2. Premio di conversione	●		La prassi ammette pacificamente il premio di conversione del PdR nell'ambito del tetto della detassabilità/convertibilità del PdR. Più rischioso ma difendibile un premio in WO oltre tetto. Coerentemente quella parte di credito funzionerà come WO: concorre alla franchigia dei versamenti previdenziali e non può godere di Cash Back
3. Cash back		●	Il cash back è possibile per residui derivanti da PdR convertito, con conservazione dell'aliquota tributaria di favore, ma è naturalmente impossibile per il welfare OrTop
4. Presupposti e obiettivi		●	Cfr. slide n.1. Presupposti e obiettivi aziendali devono essere necessariamente distinti e non sovrapporsi. Quelli di gruppo e individuali non possono coincidere in base alle indicazioni non solo della normativa sulla detassazione ma anche dell'Interpello 265/2022 e della Ris.55/2020
5. Categorie e totalità	●		Sia i sistemi di PdR che i sistemi di welfare ordinario devono prevedere il rispetto dell'offerta a categorie o totalità e parimenti il successivo credito welfare si sostanzia in beni e servizi, che salvo alcuni casi (es. FB del comma 3) richiedono tale requisito
6. Effetti sulle franchigie		●	E' una nota differenza che andrebbe eliminata. I versamenti a previdenza e sanità integrativa alimentati da PdR convertito non concorrono alla franchigia, che può dunque salire fino a 8164 e 6615. Viceversa i versamenti alimentati da W/O. concorrono al riempimento della franchigia
7. Soglie/cancelletti	●		Possono essere previste sia nei sistemi di PdR, detassabili e non detassabili, sia nei piani Welfare ordinari
8. Negozialità /unilateralità	●		Come noto, il Welfare ordinario può, dal 2016 essere sia unilaterale che contrattuale. I sistemi di PdR sono, per natura, solo contrattuali
9. Obbligatorietà	●		Anche il welfare ordinario unilaterale può essere obbligatoriamente vincolante, seguendo le indicazioni della Risposta a Interpello n.10/2019 AdE
10. Deducibilità da reddito d'impresa ex art.100 TUIR	●		Il Welfare ordinario unilaterale non obbligatorio, l'unico possibile prima della riforma del 2016, scontava la limitazione di deducibilità al 5xmille. Oggi il welfare ordinario unilaterale, se reso obbligatorio (cfr punto 9 sopra) è integralmente deducibile come il PdR

ⁱ Circolare 28/2016

<https://www.lavoro.gov.it/notizie/Documents/AE-circ-28-2016-Detassazione.pdf>

ⁱⁱ Circolare n. 5/2018, pagg.18-20

https://www.agenziaentrate.gov.it/portale/documents/20143/297586/Circolare+n+5+del+29+03+2018_Circolare+ 5_29032018.pdf/b2c59474-6b1c-4b5f-f3b7-8918c5c4cfe9

ⁱⁱⁱ

<https://www.agenziaentrate.gov.it/portale/documents/20143/2665656/Risoluzione+n.+55+del+2020+Trattamento+fisc+ale+dei+benefit+offerti+a+categorie+di+dipendenti+nell+ambito+di+un+Piano+welfare+aziendale.pdf/84a47433-3820-47d4-6eb9-c410029d0b66>

^{iv} https://www.agenziaentrate.gov.it/portale/documents/20143/0/Risposta_311_30.04.2021.pdf/15afd628-bfc7-acd0-86e0-ffdf7253f136

^v “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.”

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

^{vi} “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."

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

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."

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

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.

Da: <https://www.digital4.biz/hr/welfare-aziendale/>

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 ..."

^{vii} "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.”

Da:

PMI e welfare: quali regole per il regolamento? - Bollettino Adapt

<http://www.bollettinoadapt.it/pmi-e-welfare-quali-regole-per-il-regolamento/>

viii

https://www.agenziaentrate.gov.it/portale/documents/20143/307208/Interpello+10+2019_Risposta+n.+10+del+2019.pdf/1b3c806d-1843-e780-85dc-033e6a2b9f

ix Da:

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

Unindustria

Ufficio Fiscale/luglio 2024