

Welfare aziendale con obiettivi individuali e detassazione

La Direzione Regionale della Lombardia dell’Agenzia delle Entrate, con l’ Interpello n. 904-791 del 28 luglio 2017, ha risposto ad un quesito in merito alla possibilità di collegare un piano welfare aziendale a parametri incentivanti e premiali, rivolti a tutti i dipendenti, ma che rispettino obiettivi individuali per cui potrebbe capitare che all’atto dell’assegnazione del premio, vi siano disparità di importo.

.....

Con risposta all’interpello in oggetto, la Direzione Regionale della Lombardia ha confermato la possibilità di collegare un piano welfare aziendale a parametri incentivanti.

Il problema

La questione era già stata segnalata, auspicando chiarimenti da parte dell’ente, in riferimento alla circolare n. 28/E 2016, con la quale veniva dato in maniera poco esaustiva e come unico supporto a tale tesi, il seguente riferimento: *"..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.."*

Il quesito

L’interpellante si è rivolto alla Direzione Regionale Lombardia proponendo un "piano welfare" premiale e incentivante, con l’assegnazione di un budget figurativo massimo e l’erogazione, solo al raggiungimento di determinati obiettivi individuali (primo anno) e aziendali (secondo anno), prevedendo una riduzione proporzionale in caso di raggiungimento parziale o inferiore degli obiettivi prefissati.

In definitiva

Alla luce della risposta affermativa fornita della Direzione Regionale della Lombardia, un "piano welfare" correttamente gestito e tarato sulle reali esigenze dei lavoratori potenzialmente interessati, garantirebbe un notevole beneficio sia ai dipendenti stessi che alle società eroganti, infatti a differenza del "premio di risultato" un "piano welfare" ben costruito, pur soggiacendo al limite di riconoscimento alla generalità o categorie omogenee di dipendenti, può essere riconosciuto tramite un semplice regolamento

aziendale, senza limiti di importo e con una esenzione totale (fiscale e contributiva), garantendo un evidente risparmio per tutti i soggetti coinvolti.

La Direzione Regionale della Lombardia dell’Agenzia delle Entrate ha evidenziato come la struttura del Piano Welfare (che subordina l’accesso ai vari servizi al raggiungimento di determinati obiettivi di performance aziendale ed individuale con espressa indicazione del “credito welfare” attribuibile in funzione del livello di ottenimento di tali obiettivi), non parrebbe contrastare con la finalità delle norme agevolative.

Di seguito Vi proponiamo il parere.

Ai sensi dell’articolo 51, comma 1, del TUIR costituiscono reddito di lavoro dipendente “tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d’imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro. Si considerano percepiti nel periodo d’imposta anche le somme e i valori in genere, corrisposti dai datori di lavoro entro il giorno 12 del mese di gennaio del periodo d’imposta successivo a quello cui si riferiscono”.

In sostanza, con la predetta disposizione viene sancito il c.d. principio di onnicomprensività del concetto di reddito di lavoro dipendente fiscalmente rilevante ragion per cui sia gli emolumenti in denaro e sia i valori corrispondenti ai beni, ai servizi ed alle opere offerti dal datore di lavoro ai propri dipendenti (c.d. fringe benefit) costituiscono, in generale, redditi imponibili e, in quanto tali, concorrono entrambi alla determinazione del reddito di lavoro dipendente.

Tuttavia, il medesimo articolo 51 prevede, ai commi successivi (così come modificati in seguito alle novità normative introdotte dalla legge di stabilità per il 2016 e dalla legge di bilancio per il 2017 ed attesi i chiarimenti forniti, sull’argomento, dall’Agenzia delle Entrate con la circolare del 15 giugno 2016, n. 28, a cui si rinvia integralmente per gli opportuni approfondimenti), delle specifiche deroghe al suddetto principio stabilendo tassativamente le ipotesi in cui determinate “somme” o “valori”, percepiti dai dipendenti in ragione del loro rapporto di lavoro, sono esclusi, in tutto o in parte, dal loro reddito imponibile.

Come precisato dall’Agenzia delle Entrate con la risoluzione del 10 marzo 2004, n. 34 (che ha superato i principi espressi dalla circolare ministeriale del 22 dicembre 2000, n. 238, paragrafo 2.2), e ribadito successivamente con la risoluzione del 29 marzo 2010, n. 26, l’esclusione dal reddito di lavoro dipendente trova applicazione anche nell’ipotesi in cui le opere ed i servizi siano messi a disposizione dei dipendenti e dei loro familiari tramite

strutture esterne all'azienda purché i dipendenti medesimi risultino estranei al rapporto che intercorre tra l'azienda e l'effettivo prestatore del servizio e, in particolare, non risultino beneficiari dei pagamenti effettuati dalla propria azienda in relazione alla fornitura del servizio.

Di conseguenza, le modalità di utilizzo di un budget figurativo per la fruizione dei servizi del Piano Welfare, attraverso una piattaforma informatica, non contrastano con le finalità della norma sempreché il budget assegnato, in caso di non utilizzo, non venga convertito in denaro e rimborsato al lavoratore in quanto, poiché l'esenzione da imposizione è riferibile unicamente alle erogazioni in natura e non si estende alle erogazioni sostitutive in denaro, sono escluse dai benefici fiscali in commento le erogazioni di somme, anche indirette, da parte del datore di lavoro che possono consistere in rimborsi o anticipazioni di spese sostenute dal dipendente o dai suoi familiari.

Peraltro, l'Amministrazione finanziaria ha più volte chiarito, con vari documenti di prassi (cfr. circolari n. 326 del 23 dicembre 1997, paragrafo 2.2.6, e n. 188 del 16 luglio 1998, paragrafo 4), che il legislatore, a prescindere dall'utilizzo dell'espressione "alla generalità dei dipendenti" o a "categorie di dipendenti", ha inteso riferirsi alla generica disponibilità verso un gruppo omogeneo di dipendenti (anche se alcuni di questi non fruiscono di fatto delle opere o servizi o delle somme messi a disposizione dal datore di lavoro) poiché, invece, qualora l'offerta dell'azienda sia rivolta ad personam oppure consenta di trarre dei vantaggi soltanto ad alcuni e ben individuati lavoratori, non viene riconosciuta l'applicazione delle disposizioni agevolative in esame tassativamente previste.

Considerato pertanto che, nel caso di specie, la struttura del Piano Welfare di cui trattasi (che subordina l'accesso ai vari servizi al raggiungimento di determinati obiettivi di performance aziendale ed individuale con espressa indicazione del "credito welfare" attribuibile in funzione del livello di ottenimento di tali obiettivi), così come descritta, non parrebbe contrastare con la finalità delle norme agevolative in commento, questa Direzione regionale ritiene che, nel caso in esame, sussistano, in capo alla società istante, i presupposti per escludere da imposizione sul reddito di lavoro dipendente il valore dei servizi offerti alla generalità dei propri dipendenti rientranti, astrattamente, nelle fattispecie esentative di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo 51 del TUIR in relazione al primo ed al secondo anno di vigenza del Piano Welfare.