

LAVORO

di **ALBERTO BORTOLETTO**

Il welfare aziendale e le ultime (sperate) istruzioni delle Entrate

La risposta all'interpello n. 311/2021 si accoda a una lunga serie di istruzioni amministrative volte a dipanare la lunga querelle tra regole normative (art. 51, c. 2 del Tuir) e applicazione pratico-operativa del welfare aziendale.

Sul tema, una recente risoluzione che ha lasciato molti addetti ai lavori con qualche perplessità è la n. 55/E del 25.09 scorso attraverso la quale l'Agenzia "negava l'accesso" ai benefici fiscali (e contributivi) al welfare aziendale erogato per riconoscere premialità su obiettivi individuali dei lavoratori.

Le conclusioni fornite dall'Agenzia delle Entrate avevano palesamente **contraddetto i propri indirizzi** forniti con precedenti istruzioni. In particolare: con la **circolare 28/E del 15.06.2016** era stata riconosciuta la possibilità di avvalersi di piani di welfare legati alla premialità, purché offerti alla generalità o a categorie omogenee di dipendenti; con il successivo **interpello 904-791/2017** del 28.07.2017 la Direzione Regionale della Lombardia (mai smentita dalla Direzione centrale) riconosceva l'agevolazione nell'offrire un paniere di servizi legato ad obiettivi individuali ed aziendali.

La **risoluzione n. 55/E/2020**, invece, fissava questi principi: " *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) 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* ".

Non posso omettere di dire che più di qualche azienda assistita, che aveva sottoscritto accordi, anche premiali, ha telefonato al nostro studio nei giorni successivi alla pubblicazione della risoluzione in commento in preda ad un certo (e motivato) panico.

Niente paura! Confidiamo in un (altro) cambio di rotta!

Infatti, a distanza di mesi una società che opera nel comparto della meccanica e che applica il CCNL Metalmeccanica Industria, intende introdurre un **piano di welfare a carattere premiale rivolto a 2 categorie di soggetti** (Team Direzionale composto da 9 lavoratori e Team CSI composto da 16 lavoratori), mediante un **regolamento aziendale** che disciplini la categoria dei soggetti beneficiari, le somme, opere e/o servizi riconosciuti. Nel caso affrontato il piano prevede l'assegnazione di un budget di spesa figurativo, totalmente a carico del datore di lavoro e non rimborsabile, diversificato per categoria, assegnato a ciascun lavoratore sulla base del raggiungimento di specifici obiettivi e modulato rispetto a servizi, opere e somme stanziati come da regolamento appositamente adottato. Viene specificato che i benefit individuati in detto regolamento potranno essere utilizzati mediante il ricorso e la messa a disposizione da parte dell'azienda di una specifica **piattaforma web personalizzabile** che consente la fruizione integrata e flessibile del *basket* previsto dal piano welfare attraverso l'assegnazione di un budget di spesa figurativo (cd. credito welfare) totalmente a carico del datore di lavoro e non rimborsabile, nei limiti di spesa di quanto previsto dallo stesso regolamento.

I benefit potranno essere fruiti, in particolare, mediante opere e/o servizi di welfare individuati nella piattaforma e attraverso l'assegnazione di borse di studio che potranno essere richieste secondo le condizioni e i limiti previsti nel regolamento.

Come sopra anticipato i benefit sono rivolti a specifiche categorie di soggetti (Team Direzionale e Team CSI), non sono rivolti *ad personam* e, aspetto non da poco, non sono in ogni caso convertibili in denaro nel caso di totale o parziale mancato utilizzo.

Il quesito posto dalla Società, oltre ad essere volto a conoscere l'effettiva esclusione dall'imponibile fiscale (e contributivo), è interessante perché chiede il parere all'Agenzia, nel caso in cui il lavoratore non utilizzi in tutto o in parte il "credito welfare", se la quota maturata nel primo anno possa essere **cumulata** con quanto maturato nel secondo anno.

L'Agenzia, nella risposta in esame (**interpello 30.04.2021, n. 311**), Riproduzione vietata - venerdì 04 giugno 2021 ricorda l'ormai assillante principio di onnicomprensività delle retribuzioni previsto dall'art. 51 del Tuir, come una sorta di castigo eterno: tutto ciò che viene