



prassi

## **I PIANI DI WELFARE PER GLI AMMINISTRATORI: REQUISITI E DEDUCIBILITA' FISCALE**

(Agenzia delle Entrate – Risposta ad Interpello n. 10/2019)

L'Agenzia delle entrate, con risposta a interpello n. 10/2019, ritorna su alcune questioni, per precisare ulteriormente la sua posizione, già affrontate in altri documenti di prassi: le categorie di lavoratori ai quali offrire il piano *welfare* e il relativo regolamento ai fini della deducibilità delle spese sostenute dal reddito d'impresa.

Relativamente alla prima tematica, l'Agenzia ricorda come l'articolo 51, comma 2, lettera f), Tuir, dispone che non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, tra l'altro, *"l'utilizzazione (...) dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizione di contratto, accordo o 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"*. Ciò sta a significare che, affinché si determini l'esclusione dalla formazione del reddito di lavoro dipendente, devono ricorrere congiuntamente, tra l'altro, le seguenti condizioni:

- le opere e i servizi devono essere messi a disposizione della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti;
- le opere e i servizi devono riguardare esclusivamente erogazioni in natura e non erogazioni sostitutive in denaro;
- le opere e i servizi devono perseguire specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale o culto.

Come più volte precisato, l'Amministrazione finanziaria sottolinea come l'utilizzo dell'espressione *"alla generalità dei dipendenti"* ovvero a *"categorie di dipendenti"*, non consente di riconoscere l'esclusione dal reddito ogniqualvolta le somme o i servizi indicati nell'articolo 51, comma 2, Tuir, siano rivolti *ad personam* ovvero costituiscano dei vantaggi solo per alcuni e ben individuati lavoratori.

Da ciò discende che non si può riconoscere il regime di non concorrenza del reddito all'amministratore unico o al (unico) direttore di sala, non configurando essi una categoria di dipendenti. Mentre il medesimo regime può essere riconosciuto sia ai titolari di un contratto di somministrazione sia allo stagista, in quanto titolare di un reddito assimilato a quello di lavoro dipendente.

Per quanto riguarda la deducibilità dei costi relativi ai *benefit* che si intende riconoscere in base al regolamento del piano *welfare*, l'Agenzia delle entrate osserva che già con circolare n. 28/E/2016 è stato precisato che *"l'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 art. 95 del TUIR, e non nel limite del cinque per mille, secondo quanto previsto dall'art. 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. Ciò premesso, l'Amministrazione finanziaria ritiene che il regolamento possa essere modificato *in melius*, ma non *in peius*, nel suo periodo di vigenza, tenendo conto delle esigenze e dei suggerimenti dei lavoratori con finalità di miglioramento dell'offerta e della fruizione di servizi *welfare*.

Brescia, 18 marzo 2019

**per informazioni Ufficio Relazioni Sindacali e Industriali Apindustria Brescia**  
tel. 03023076 - fax 0302304108 - email [sindacale@apindustria.bs.it](mailto:sindacale@apindustria.bs.it)