WELFARE AZIENDALE E PREMI DI RISULTATO: ULTIME DALL'AGENZIA ENTRATE

scritto da goal | 6 Dicembre 2022



di Roberta Jacobone *

Come noto l'art. 51 comma 1 del TUIR definisce il reddito da lavoro dipendente con un concetto di onnicomprensività, con il risultato che tutte le somme e i valori erogati dal datore di lavoro al proprio dipendente, in relazione al rapporto di lavoro, sono attratte nel reddito imponibile e come tale vengono tassate. I successivi commi dell'art. 51 prevedono invece delle eccezioni regolate da condizioni specifiche, che consentono di alleggerire l'imposizione sia fiscale sia contributiva. E' il caso, ad esempio, dei benefits in natura previsti da piani di welfare introdotti con regolamenti aziendali ad hoc che, ai sensi dell'art. 51 comma 2 lettera f), non concorrono alla formazione del reddito se riconosciuti sotto forma di opere e servizi per finalità di educazione, istruzione, ricreazione, culto, assistenza sociale e sanitaria, purché siano rivolti alla generalità o a categorie di dipendenti.

Beneficiano di una tassazione ridotta anche le somme erogate ai dipendenti come premi di risultato legati al raggiungimento di obiettivi previamente individuati dalla contrattazione collettiva di secondo livello. Recentemente, l'Agenzia delle Entrate ha risposto a diversi interpelli su questi temi, prendendo posizione su alcune casistiche specifiche e chiarendo il trattamento fiscale da applicare.

Con **l’interpello 258 del 25 marzo 2022** l’Agenzia Entrate ha risposto in modo positivo nel caso dei beni commercializzati dal datore di lavoro che vengono ceduti ai dipendenti a prezzi inferiori di quelli normalmente praticati alla clientela ma comunque superiori al costo di acquisto dei beni medesimi. L’art. 51 attrae nel reddito da lavoro dipendente anche il valore normale dei beni o servizi concessi ai dipendenti, valorizzati ai sensi dell’art. 9 del Tuir tenendo però conto degli “sconti d’uso”. L’Agenzia conferma che la “scontistica” riservata ai dipendenti rientra in questo caso e il prezzo ridotto si considera già un valore normale adeguato, senza aggravio fiscale sulla differenza rispetto al prezzo pieno.

Con la risposta **all’interpello 265 del 17 maggio 2022**, l’Agenzia tratta i premi di risultato tassabili ad aliquota sostitutiva del 10%, (art.1 commi 182 e seguenti della legge 208/2015) e ribadisce la necessità di un accordo collettivo con i sindacati che regolamenti gli obiettivi, legati ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione in base ai quali misurare i risultati. Per la tassazione agevolata non è quindi sufficiente un regolamento aziendale (che viene invece ammesso per l’attuazione del welfare aziendale purché sia vincolante per il datore di lavoro e preferibilmente di durata almeno biennale). Nello stesso interpello, viene affrontato il tema dei premi erogati nell’ambito di un gruppo aziendale e l’Agenzia sostiene la tassazione del premio erogato al raggiungimento dei risultati del gruppo cui appartiene l’azienda. Infatti è indispensabile che la verifica e la misurazione dell’incremento, e quindi del raggiungimento degli obiettivi individuati, debbano realizzarsi in ogni singola azienda che eroga il premio.

Sempre nel mese di maggio, con la risposta **all’interpello 273 del 18 maggio 2022**, l’Agenzia assume una posizione decisamente sfavorevole e poco condivisibile, negando la detrazione IVA sugli acquisti finalizzati al welfare aziendale poiché non sarebbero finalizzati a generare ricavi imponibili.

Mancherebbe pertanto l'inerenza, il nesso diretto con l'attività aziendale e quindi la concorrenza di tali costi al prezzo finale di vendita. L'Agenzia non considera però che i beni e servizi acquistati per generare benefits soddisfano in primis un'esigenza aziendale che fa leva sul benessere dei dipendenti per aumentare anche la loro produttività.

Questa interpretazione va in senso opposto ad ogni politica di welfare ad alle agevolazioni fiscali che puntano a rafforzarlo per incentivare le aziende private ad affiancare il welfare pubblico, ormai insufficiente. Si pensi, ad esempio, quanto introdotto dall'**art. 2 del d.l. 21/2022** che, per far fronte al caro- benzina, prevede la detassazione fino ad un massimo di € 200 dei buoni carburante regalati dal datore di lavoro ai dipendenti, o ancora il decreto aiuti-bis **d.lgs. 115/2022 all'art. 12 comma 1** che prevede, limitatamente al periodo imposta 2022, la soglia di esenzione fiscale e contributiva dei fringe benefit innalzata a € 600, in deroga al limite previsto dall'art. 51 comma 3 del Dpr 917/1986. Tale disciplina prevede l'esclusione dal reddito di lavoro dipendente dei beni ceduti e/o servizi prestati al lavoratore subordinato e, novità di quest'anno, delle somme erogate o rimborsate dal datore di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche. In questo modo lo Stato cerca la compliance degli imprenditori per sgravare i lavoratori da costi che lo Stato stesso non riesce a contenere.

Da ultimo, con l'interpello **329 del 10 giugno 2022** l'Agenzia delle Entrate ritiene escluso dal reddito di lavoro dipendente il servizio gratuito di ricarica per 6 mesi delle auto elettriche offerto dal datore di lavoro ai dipendenti che acquisteranno un'auto elettrica entro un periodo di tempo stabilito. Secondo l'Agenzia questo benefit, ove finalizzato alla sensibilizzazione e sostenibilità ambientale, può calarsi in un contesto con scopi educativi e quindi è conforme a quanto previsto dall'art. 51 comma 2, lettera f), sempre che tale servizio sia limitato nel tempo o nell'importo oppure nei

KW totali di ricarica effettuabili, al fine di evitare ogni abuso che andrebbe oltre la finalità di benefit aziendale.

Come è evidente il datore di lavoro che intenda agevolare, gratificare e premiare i propri dipendenti può avvalersi di norme specifiche che, nel rispetto delle regole ivi previste, gli consentono di soddisfare i lavoratori, ottimizzando i costi aziendali. L'importante è riuscire a districarsi nelle sfaccettature normative che confermano sì il diritto alle agevolazioni ma ci ricordano che ottenere dei risparmi fiscali (seppur legittimi) non è mai cosa semplice.

* *Odcec Crema*