



Studio Mantovani & Associati s.s.
Consulenza Aziendale
Commerciale e tributaria

Partners associati:
Mantovani Dott. Rag. Sergio
Scaini Rag. Andrea
Mantovani Dott. Rag. Michele
Mantovani Rag. Matteo
Scaini Dott. Fabio
Vecchi Rag. Cristina

Professional partners:
Sega D.ssa Barbara
Lodigiani Rag. Angelo
Mondadori Rag. Mara
Monesi Rag. Arianna
Camprotrini Rag. Barbara
Pinzetta D.ssa Luisa
Arveti D.ssa Nives
Olivetti Dott. Marcello

Mantova – Palazzo Magni
Via Acerbi 35
Telefono 0376369448 224070/1
Telefax 0376/369449
Codice fiscale e P. IVA 01681060206
Email: stumant@mantovaniassociati.it
PEC: stumant@legalmail.it
Sito: www.mantovaniassociati.it

Mantovani & Associati



Studio Professionale Certificato ISO 9001
per le procedure relative a:

- Progettazione ed erogazione di:
 - Servizi contabili e fiscali inclusa la gestione degli adempimenti relativi;
 - Servizi di consulenza tecnico professionale in materia di:
 - Operazioni societarie straordinarie,
 - Predisposizione ed analisi di bilanci,
 - Sistemi contabili e finanziari,
 - Valutazione di aziende,
 - Diritto societario.
 - Servizi di assistenza e rappresentanza nel contenzioso tributario;
 - Servizi amministrativi;
- Erogazione di servizi di Controllo legale dei conti

Responsabile Assicurazione Qualità
RAG. ANDREA SCAINI



Certificato n° 50 100 3610 - Rev. 04



CIRCOLARI DI AGGIORNAMENTO

Serie 2017 n. 39

Welfare aziendale detassato



In risposta all'interpello n. 904-791/2017, la DRE Lombardia ha chiarito che rientra nell'ambito delle detassazione, di cui all'art. 51 c. 2 e 3 del TUIR, un piano di **welfare aziendale** che subordina l'accesso dei dipendenti ai vari servizi in esso contenuti, al raggiungimento di determinati obiettivi di performance aziendale e individuale, con espressa indicazione del "credito welfare" attribuibile in funzione del livello di ottenimento di tali obiettivi.

Nel caso di specie, la società istante aveva deciso di varare un piano di welfare a carattere **premile e incentivante**, rivolto a tutti i dipendenti, mediante il ricorso e la messa a loro disposizione di una specifica piattaforma web personalizzabile che consentirebbe alla generalità di essi la fruizione integrata e flessibile del basket di servizi previsti dallo stesso piano attraverso l'assegnazione di un budget di spesa "figurativo" (c.d. "credito welfare"), totalmente a carico del datore di lavoro e non rimborsabile, pari a 1.500,00 euro annui per ogni dipendente, da utilizzare secondo le proprie necessità ed esigenze.

In particolare, per il primo anno di vigenza del piano welfare, si intende assegnare a ciascun dipendente tale importo al raggiungimento del 100% di un determinato **obiettivo individuale**, precisando che la somma verrebbe proporzionalmente ridotta nell'ipotesi di raggiungimento di un risultato inferiore.

Con riferimento, invece, al secondo anno di vigenza del piano welfare, si intende assegnare a ciascun dipendente il credito di 1.500,00 euro al raggiungimento del 100% di un determinato obiettivo **aziendale** (*livello di fatturato annuo atteso*) con la precisazione che, in mancanza e comunque entro uno scarto massimo al ribasso del 10%, tale importo verrebbe rapportato a una determinata percentuale della RAL individuale.

L'art. 51 c. 2 e 3 del TUIR prevede specifiche deroghe al principio di onnicomprensività del reddito di lavoro dipendente, 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 (*ris. 10 marzo 2004 n. 34 e ris. 29 marzo 2010 n. 26, § 2*), l'esclusione dal reddito di lavoro dipendente trova applicazione anche nell'ipotesi in cui le opere e 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 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 vantaggi soltanto ad alcuni e ben individuati lavoratori, non viene riconosciuta l'applicazione delle disposizioni agevolative in esame tassativamente previste.

Per quanto sopra, nel caso di specie, posto che la struttura del piano welfare esposto – che subordina l'accesso ai vari servizi al raggiungimento di determinati obiettivi di performance aziendale e 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 in commento, la DRE Lombardia ritiene che 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 di esonero di cui ai c. 2 e 3 dell'art. 51 del TUIR in relazione al primo e al secondo anno di vigenza del piano welfare.

Lo Studio rimane a disposizione per qualsiasi ulteriore chiarimento si dovesse rendere necessario.

Studio Mantovani & Associati s.s.

Dr. Sergio Mantovani

Le circolari sono disponibili anche sul sito www.mantovanieassociati.it