

Nel Welfare premialità solo per categorie omogenee

• CLAUDIO DELLA MONICA •
Consulente del Lavoro in Milano

L’Agenzia delle Entrate chiude alla premialità individuale in ambito welfare chiarendo che per usufruire dei benefici fiscali previsti dai commi 2 e 3 dell’art. 51 del TUIR è necessario che il plafond di spesa in beni e servizi reso disponibile ai dipendenti sia lo stesso all’interno della medesima categoria omogenea.

È quanto emerge dalla risposta ad interpello n. 904-1533/2016 pervenuta all’istante lo scorso 18 novembre, con la quale la Direzione Regionale della Lombardia dell’Agenzia delle Entrate ha tra l’altro confermato il via libera all’utilizzo di piattaforme informatiche che consentano ai dipendenti, destinatari di un budget figurativo di spesa, la fruizione integrata e flessibile dei servizi welfare secondo le proprie necessità ed esigenze e “semprechè il budget assegnato, in caso di non utilizzo, non venga convertito in denaro e rimborsato al lavoratore in quanto, poiché l’imposizione è riferibile unicamente alle erogazioni in natura e non si estende alle erogazioni sostitutive in denaro, sono escluse dall’agevolazione in commento le erogazioni di somme, anche indirette, da parte del datore di lavoro che possano consistere in rimborsi o anticipazioni di spese sostenute dal dipendente o dai suoi familiari”.

La richiesta avanzata dall’istante mirava a conoscere il parere delle Entrate sulla possi-

bilità di riconoscere un plafond di spesa in beni e servizi diversificato tra ogni dipendente a titolo di premialità. Ciò in quanto la non concorrenza al reddito di lavoro dipendente sarebbe subordinata all’unica condizione, come nel caso di specie, che i beni e servizi siano offerti alla generalità o a categorie di dipendenti (a prescindere che in concreto soltanto alcuni di essi ne usufruiscano) e non anche al vincolo dell’assegnazione del medesimo budget “figurativo” di spesa. Inoltre, la stessa Agenzia delle Entrate, con circolare n. 28/E del 15 giugno scorso, trattando al punto 3. dei benefit erogati in sostituzione di premi, ha aperto alla possibilità di contrattare con il sindacato o regolamentare direttamente beni e servizi di welfare (senza quindi passare dall’accordo sul premio di risultato) a titolo di premialità, cioè collegando la loro assegnazione ai risultati aziendali.

Così non è. Secondo le Entrate è invece “necessario, al fine di permettere una fruizione omogenea dell’offerta alla generalità dei dipendenti (e consentire, dunque, l’esclusione da imposizione sul reddito da lavoro dipendente del valore dei beni e servizi offerti ai sensi dei commi 2 e 3 dell’articolo 51 del TUIR), che il plafond di spesa, seppur differenziato, abbia quanto meno la medesima consistenza all’interno della singola categoria di dipendenti considerata”.