



Divisione Contribuenti

Direzione Centrale Persone Fisiche, Lavoratori  
Autonomi ed Enti non Commerciali

Roma, 25/09/2020

**OGGETTO:** *Trattamento fiscale dei benefit offerti a categorie di dipendenti nell'ambito di un Piano welfare aziendale.*

*Articolo 51, commi 1, 2, 3 e 4 del Testo unico delle imposte sui redditi, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917*

### QUESITO

La Società ALFA ha intenzione di adottare un piano *welfare* a carattere premiale ed incentivante per l'accrescimento della motivazione dei propri dipendenti.

Il predetto piano è rivolto ai lavoratori appartenenti all'area aziendale "Service" e a quelli il cui luogo di lavoro è identificato in "Headquarter", con almeno 2 anni di anzianità di servizio in azienda, alla data del 31/12/2018, e con un orario di lavoro giornaliero di almeno 6 ore.

Il Piano *welfare* è attivato con due distinti regolamenti aziendali che, al raggiungimento di un obiettivo minimo di fatturato per l'annualità 2019, riconosce ai citati dipendenti un credito *welfare* per l'anno 2020 da utilizzare attraverso una specifica piattaforma *web* che consentirebbe ai destinatari la fruizione di utilità specificatamente individuate.

In particolare, l'importo del credito *welfare* riconosciuto ai dipendenti è graduato per livello di inquadramento e anzianità di servizio, e riparametrato in caso di fatturato inferiore all'obiettivo prestabilito.

Inoltre i regolamenti fissano l'arco temporale, 15 gennaio/30 novembre 2020, quale periodo per l'utilizzo del credito *welfare*, prevedendo che quanto non utilizzato nel predetto periodo, sarà versato alla posizione individuale di previdenza complementare o azzerato.

Il contenuto del Piano è obbligatorio ed imm modificabile per tutta la sua durata e prevede l'accesso ad un medesimo paniere di *benefit* per entrambe le categorie di lavoratori.

Alla luce di quanto sopra esposto, la Società Istante chiede se ai *benefit* compresi nel Piano *welfare* di entrambi i regolamenti sia possibile applicare il regime di esclusione da imposizione sul reddito di lavoro dipendente previsto dall'articolo 51, comma 2, lettere *f*) e *f-bis*), del Testo unico delle imposte sui redditi approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917 (Tuir), nonché se sia interamente deducibile, ai fini IRES, ai sensi dell'articolo 95, comma 1, del Tuir, il costo sostenuto dalla stessa per l'anno d'imposta 2019, senza incorrere nella limitazione della deducibilità del solo 5 per mille prevista dall'articolo 100 del medesimo Testo Unico.

#### **SOLUZIONE INTERPRETATIVA PROSPETTATA DAL CONTRIBUENTE**

La società ALFA ritiene che i *benefit* individuati nel Piano *welfare* di entrambi i regolamenti possano godere del regime di esclusione dal reddito di lavoro dipendente ai sensi dell'articolo 51, comma 2, lettere *f*) e *f-bis*), del Tuir.

Inoltre, la stessa è dell'avviso che i regolamenti che danno attuazione al Piano *welfare*, configurando l'adempimento di un obbligo negoziale, consentano, ai sensi dell'articolo 95, comma 1, del Tuir, la piena deducibilità, ai fini IRES, del relativo costo sostenuto per il periodo d'imposta 2019, senza incorrere nella limitazione della deducibilità prevista dall'articolo 100 del medesimo Testo Unico.

#### **PARERE DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE**

Ai sensi dell'articolo 51, comma 1, del Tuir, costituiscono reddito di lavoro dipendente “*tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel*

*periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro"*.

Pertanto, sia gli emolumenti in denaro, sia i valori corrispondenti ai beni e/o ai servizi percepiti dal dipendente in relazione al rapporto di lavoro costituiscono, in linea generale, redditi imponibili e concorrono alla determinazione del reddito di lavoro dipendente (c.d. principio di onnicomprensività).

Il medesimo articolo 51 individua, tuttavia, al comma 2 e all'ultimo periodo del comma 3, specifiche deroghe, elencando le opere, i servizi, le prestazioni e i rimborsi spesa che non concorrono a formare la base imponibile o vi concorrono solo in parte, sempreché l'erogazione in natura non si traduca in un aggiramento degli ordinari criteri di determinazione del reddito di lavoro dipendente in violazione dei principi di capacità contributiva e di progressività dell'imposizione.

In altri termini, la non concorrenza al reddito di lavoro dipendente deve essere coordinata col principio di onnicomprensività che, riconducendo nell'alveo di tale categoria reddituale tutto ciò che il dipendente percepisce in relazione al rapporto di lavoro, riconosce l'applicazione residuale delle predette deroghe, in ragione anche della circostanza che i *benefit* ivi previsti non sempre assumono una connotazione strettamente reddituale.

Pertanto, 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.

In particolare, si ritiene coerente con la portata dei commi 2 e 3 dell'articolo 51 in esame, il piano *welfare* che premia i lavoratori dell'azienda che abbia incrementato il proprio fatturato, con una graduazione dell'erogazione dei *benefit* in base alla Retribuzione Annuale Lorda, mentre non appare in linea con le medesime disposizioni, 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.

Le predette disposizioni, derogatorie del principio di onnicomprensività stabilito dal comma 1 dell'articolo 51 del Tuir, avendo carattere agevolativo, non

sono estensibili a fattispecie diverse da quelle previste normativamente, tra le quali non è compresa l'ipotesi di applicazione in sostituzione di retribuzioni, altrimenti imponibili, in base ad una scelta dei soggetti interessati.

Non appare coerente, infatti, con la *ratio* sottesa alle disposizioni in materia di redditi di lavoro dipendente, consentire la riduzione dei redditi imponibili, fino al completo abbattimento degli stessi, in ragione della tipologia di retribuzione (in denaro o in natura) scelta dai soggetti interessati.

Sulla base di tali principi, si ritiene che i *benefit* erogati in esecuzione di un regolamento aziendale, attuativo di un piano *welfare* rivolto ai soli lavoratori che abbiano deciso di non percepire un premio in denaro, assumano rilevanza reddituale in ragione del loro valore normale, ovvero in base alle ordinarie regole dettate per la determinazione del reddito di lavoro dipendente.

La *ratio* sottesa alle disposizioni dei commi 2 e 3, ultima parte, dell'articolo 51 in esame, come precisato, non viene meno nell'ipotesi in cui tali beni e servizi siano erogati a titolo premiale, ovvero per gratificare i lavoratori del raggiungimento di un obiettivo aziendale.

In tale ipotesi, infatti, si ritiene prevalente l'aspetto di fidelizzazione, che non viene meno anche nell'ipotesi di una graduazione nell'erogazione, sempreché tale ripartizione non trovi giustificazione nella valutazione dell'attività lavorativa del dipendente, sia singolarmente considerato che in gruppo, ovvero su valutazioni strettamente connesse alla prestazione lavorativa.

In relazione all'applicabilità del regime di favore, previsto dalle disposizioni contenute nei commi 2 e 3 dell'articolo 51 del Tuir ai *benefit* rientranti nel Piano *welfare* in esame, si osserva quanto segue.

In base al comma 2, occorre che i *benefit* siano messi a disposizione della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti. Al riguardo, l'Amministrazione Finanziaria ha più volte precisato che il legislatore, a prescindere dall'utilizzo dell'espressione "*alla generalità dei dipendenti*" ovvero a "*categorie di dipendenti*", non riconosce l'applicazione delle disposizioni tassativamente elencate nel comma 2 ogni qual volta le somme o servizi ivi

indicati siano rivolti *ad personam*, ovvero costituiscano dei vantaggi solo per alcuni e ben individuati lavoratori (vedasi circolari del Ministero delle Finanze 23 dicembre 1997, n. 326 e 16 luglio 1998, n. 188; nonché circolari Agenzia delle Entrate 16 giugno 2016, n. 28/E e 29 marzo 2028 n. 5/E).

La citata prassi ha ulteriormente chiarito che l'espressione "*categorie di dipendenti*" utilizzata dal legislatore non va intesa soltanto con riferimento alle categorie previste nel codice civile (dirigenti, operai, etc.), bensì a tutti i dipendenti di un certo "tipo" o di un certo "livello" o "qualifica" (ad esempio tutti gli operai del turno di notte), ovvero ad un gruppo omogeneo di dipendenti, anche se alcuni di questi non fruiscono di fatto delle "*utilità*" previste.

L'articolo 51, comma 2, lettera *d-bis*), del Tuir, prevede la non concorrenza al reddito di lavoro dipendente delle somme erogate o rimborsate dal datore di lavoro per l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente e dei familiari indicati nell'articolo 12 che si trovano nelle condizioni previste nel comma 2 del medesimo articolo da ultimo citato.

La successiva lettera *f*) del medesimo comma 2, riconosce il regime di non concorrenza al reddito di lavoro dipendente delle opere e dei servizi aventi finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto offerti dal datore di lavoro ai dipendenti e ai familiari indicati nell'articolo 12.

In relazione alla portata di tale disposizione, la scrivente è più volte intervenuta precisando che nel perimetro applicativo della norma rientrano solo le opere e i servizi che perseguono le predette finalità e, conseguentemente, non beneficiano della non imponibilità le somme di denaro erogate ai dipendenti a titolo di rimborso spese, anche se documentate e impiegate per opere e servizi aventi le predette finalità.

Inoltre, le opere ed i servizi contemplati dalla norma possono essere messi a disposizione direttamente dal datore o da parte di strutture esterne all'azienda, ma a condizione che il dipendente resti estraneo al rapporto economico che intercorre tra l'azienda e il terzo erogatore del servizio.

Conseguentemente, si è dell'avviso, che si configuri la fattispecie disciplinata dalla disposizione in esame nella sola ipotesi in cui al dipendente venga riconosciuta la possibilità di aderire o non all'offerta proposta dal datore di lavoro, senza pertanto poter pattuire altri aspetti relativi alla fruizione dell'opera e/o del servizio, fatto salvo il momento di utilizzo del *benefit* che potrà essere concordato con il datore di lavoro o con la struttura erogante la prestazione.

Laddove, infatti, l'opera e/o il servizio fossero predisposti dal datore di lavoro o dal terzo erogatore in ragione di specifiche esigenze del singolo lavoratore o dei suoi familiari e con le modalità da questi ultimi rappresentati, ad avviso della scrivente, si configurerebbe un aggiramento del divieto di erogare la prestazione in denaro che, come detto, non è contemplata nell'ambito di applicazione della lettera *f*) in esame.

In relazione, poi, alle specifiche opere e servizi che non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente, la scrivente ha ricondotto nel regime di favore in esame, tra l'altro, l'offerta di corsi di lingua, di informatica, di musica, di teatro, di danza, nonché abbonamenti a teatri, palestre o cicli di terapie mediche.

Ai sensi della lettera *f-bis*) del comma 2 dell'articolo 51 del Tuir, non concorrono a formare il reddito del dipendente i rimborsi spesa, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro per la fruizione da parte dei familiari del dipendente, indicati nell'articolo 12, di servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare.

L'Amministrazione finanziaria è più volte intervenuta sulla portata di tale disposizione e, da ultimo, con la circolare n. 28/E del 2016 ha precisato, tra l'altro, che possono essere ricompresi nel regime fiscale di favore i contributi versati dal datore di lavoro per rimborsare al lavoratore le spese sostenute per l'iscrizione e la frequenza della scuola materna e dell'asilo; nonché le rette scolastiche, le tasse universitarie, i libri di testo scolastici, il servizio di trasporto scolastico, il rimborso di somme destinate alle gite didattiche, alle visite d'istruzione ed alle altre iniziative incluse nei piani di offerta formativa scolastica nonché l'offerta - anche sotto forma di rimborso spese - di servizi di baby-sitting.

La lettera *f-ter*) del comma 2 in esame riconosce, invece, la non concorrenza al reddito di lavoro dipendente dei rimborsi spesa, nonché delle prestazioni erogate dal datore di lavoro per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'articolo 12 del Tuir.

Per completezza, si fa presente che affinché i rimborsi spesa di cui alle lettere *f-bis*) e *f-ter*) in esame, non risultino imponibili ai sensi del comma 1 dell'articolo 51 del Tuir, è necessario che nella documentazione comprovante l'utilizzo delle somme deve essere indicato il soggetto che ha fruito del servizio o della prestazione e la tipologia di servizio o prestazione erogata per verificare che l'utilizzo delle somme sia coerente con le finalità indicate dalla norma.

Pertanto, può essere escluso dalla formazione del reddito di lavoro dipendente il rimborso delle somme sia nel caso in cui il documento di spesa sia intestato al dipendente sia nel caso in cui sia intestato al soggetto che ha fruito del servizio, fermo restando che da detto documento di spesa deve comunque risultare l'indicazione del fruitore del servizio per verificare che lo stesso sia un familiare rientrante nell'articolo 12 del Tuir.

La suddetta documentazione dovrà essere acquisita e conservata dal datore di lavoro, anche ai fini della deducibilità dei costi.

Inoltre, non essendo prevista una specifica modalità da seguire per effettuare i pagamenti dei servizi e delle prestazioni indicati nell'articolo 51, lettere *f-bis*) e *f-ter*), del Tuir, si ritiene che la non concorrenza al reddito di lavoro dipendente possa essere riconosciuta anche per i rimborsi di pagamenti effettuati con modalità che non consentono di ricondurre la spesa direttamente al dipendente, fermo restando, come detto, che dalla documentazione attestante la spesa venga indicato il soggetto che ha fruito del servizio o della prestazione e la tipologia di servizio o prestazione erogato, al fine di verificare che l'utilizzo delle somme sia coerente con le finalità indicate dalla norma.

Ai sensi dell'articolo 51, comma 2, lettera *h*), del Tuir non concorrono, tra l'altro, a formare il reddito di lavoro dipendente le somme trattenute al dipendente per oneri di cui all'articolo 10 del medesimo Testo Unico.

La finalità perseguita da tale disposizione è quella di evitare che il lavoratore debba presentare la dichiarazione dei redditi al solo fine di fruire di oneri deducibili di cui il datore di lavoro è a conoscenza avendo effettuato trattenute per gli stessi. Al riguardo si precisa che il dipendente non potrebbe richiedere l'esclusione dalla base imponibile di oneri che, pur essendo compresi nella previsione dell'articolo 10, non sono stati sostenuti per il tramite del datore di lavoro, tuttavia, ove ciò si verifici, il sostituto può acconsentire ad una simile richiesta.

Il comma 3 dell'articolo 51 del Tuir, prevede, tra l'altro, che non concorre alla formazione del reddito di lavoro dipendente il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta ad euro 258,23. Qualora, però, il predetto valore risulti superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito.

La determinazione del valore da attribuire ai beni e servizi offerti ai fini della verifica della soglia di esenzione avviene in base al loro "valore normale", così come definito dall'articolo 9 del Tuir, ovvero in ragione del prezzo scontato praticato dal fornitore sulla base di apposite convenzioni stipulate dal datore di lavoro (cfr. risoluzione 29 marzo 2010, n. 26/E) .

Con circolare 22 ottobre 2008, n. 59/E sono state ricondotte nell'ambito di applicazione del riportato comma 3 le erogazioni in natura sotto forma di beni o servizi o di buoni rappresentativi degli stessi (ad es. buoni carburante) di importo non superiore al citato limite.

In relazione alle modalità di erogazione dei beni, prestazioni, opere e servizi previsti dai commi 2 e 3, il successivo comma 3-*bis* prevede che questa può avvenire anche mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale. In merito, l'articolo 6, comma 2, del Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 25 marzo 2016, statuisce che i beni e servizi rientranti nel campo di applicazione dell'articolo 51, comma 3, del Tuir possono essere cumulativamente indicati in un unico

documento di legittimazione purché il valore complessivo degli stessi non ecceda il limite di importo di 258,23 euro.

La scrivente con circolare 15 giugno 2016, n. 28/E, redatta d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ha precisato, tra l'altro, che il *voucher* cumulativo può rappresentare una pluralità di beni, determinabili anche attraverso il rinvio - ad esempio - ad una elencazione contenuta su una piattaforma elettronica, che il dipendente può combinare a sua scelta nel "carrello della spesa", per un valore non eccedente 258,23 euro.

L'articolo 51, comma 4, alla lettera *b*), del Tuir prevede che nell'ipotesi di finanziamento concesso direttamente dal datore di lavoro ovvero tramite terzi, con i quali il datore stesso abbia stipulato accordi o convenzioni, l'importo da far concorrere alla formazione del reddito imponibile del lavoratore è costituito dal 50 per cento dell'ammontare risultante dalla differenza tra gli interessi calcolati al tasso ufficiale di sconto vigente al 31 dicembre di ciascun anno e gli interessi calcolati al tasso praticato dalla banca mutuante.

Al riguardo, si fa presente che la scrivente, con risoluzione 28 maggio 2010 n. 46/E, ha riconosciuto che il criterio dettato dal comma 4, lettera *b*), dell'articolo 51 del Tuir, si applica anche nell'ipotesi in cui il datore di lavoro eroghi direttamente sul conto corrente che il dipendente mutuatario ha dedicato al pagamento del mutuo, un contributo aziendale a copertura di una quota degli interessi maturati.

In tal caso, infatti, sempreché le modalità di accredito della somma realizzino un collegamento immediato e univoco tra l'erogazione aziendale e il pagamento degli interessi di mutuo, concorrerà alla formazione del reddito di lavoro dipendente, anziché l'intero importo degli interessi pagati dal datore di lavoro, il 50 per cento dell'ammontare risultante dalla differenza tra gli interessi calcolati al tasso ufficiale di sconto vigente al 31 dicembre di ciascun anno e gli interessi rimasti a carico del dipendente.

Con riferimento alla fattispecie in esame, si rileva che l'erogazione delle utilità dettagliatamente specificate nei Regolamenti aziendali di *welfare* sembra

assumere carattere premiale, in linea quindi con la *ratio* dei commi 2 e 3 del più volte citato articolo 51 del Tuir, dal momento che il credito *welfare*, che consente l'accesso alla fruizione di beni e servizi, è riconosciuto qualora l'azienda raggiunga, nel 2019, un obiettivo minimo di fatturato fissato in euro 60.200.000,00.

Secondo quanto rappresentato dalla società istante, si rileva che il Piano *welfare* è rivolto ai lavoratori appartenenti a due individuate aree aziendali con almeno 2 anni di anzianità di servizio in azienda alla data del 31/12/2018 e con un orario di lavoro giornaliero di almeno 6 ore.

In ragione di tali circostanze e nel presupposto che queste ultime condizioni non circoscrivano i destinatari dell'offerta ad alcuni e ben individuati lavoratori, si è dell'avviso che il Piano *welfare* rispetti il presupposto richiesto dal comma 2 dell'articolo 51 del Tuir, dal momento che esso è rivolto a due “*categorie di dipendenti*”.

In relazione ai singoli *benefit* previsti nel Piano *welfare* si osserva quanto segue.

Il Piano *welfare* riconosce il rimborso delle spese sostenute dal lavoratore per l'acquisto di abbonamenti di trasporto pubblico, anche se relativi ai familiari fiscalmente a carico.

Nel rispetto delle condizioni previste dall'articolo 51, comma 2, lettera d-bis), del Tuir e dei chiarimenti forniti con la circolare n. 5/E del 2018 cui si rinvia, si ritiene che il predetto *benefit* rientrante nel Piano *welfare* in esame non concorra alla formazione del reddito di lavoro dipendente dei lavoratori destinatari del credito *welfare*.

In relazione alle altre “utilità”, la Società ritiene che rientrino nell'ambito di applicazione dell'articolo 51, comma 2, lettera f), del Tuir i seguenti servizi che il dipendente sceglie dalla Piattaforma: “*Cinema*”, “*Soluzioni viaggio e cofanetti*”, “*Benessere*”, “*Musei*”, “*Palestre*”, “*Parchi divertimento*”, “*Abbonamenti a riviste*”, “*Corsi di formazione*” e “*Cura della persona*”.

Sulla base di quanto illustrato precedentemente in relazione alla portata della lettera *f*), si concorda con la società istante circa la non concorrenza alla formazione del reddito del dipendente delle seguenti utilità aventi finalità ricreative, in particolare: “Cinema”, “Musei”, “Palestre”, “Parchi divertimento”, “Abbonamenti a riviste”, nonché le “Soluzioni di viaggio e cofanetti”, sempreché tali servizi siano offerti conformemente ai chiarimenti precedentemente illustrati.

In particolare, il valore di tali *benefit* non risulterà imponibile nella sola ipotesi in cui al dipendente venga riconosciuta la possibilità di aderire o non all’offerta proposta dal datore di lavoro, senza pertanto poter pattuire altri aspetti relativi alla fruizione dell’opera e/o del servizio, fatto salvo il momento di utilizzo del *benefit* che potrà essere concordato con il datore di lavoro o con la struttura erogante la prestazione.

In relazione ai servizi “*Benessere*” e “*Cura alla persona*”, la società istante, in riscontro alla richiesta di documentazione integrativa, ha precisato che rientrano in tali categorie i servizi offerti da centri e parchi termali, nonché quelli legati al benessere della persona, quali ad esempio i corsi di yoga, di tecniche di rilassamento e per la corretta alimentazione.

Infine, nell’ambito dei “Corsi di formazione”, la società istante ha precisato che rientrano in tale categoria “*i corsi aventi finalità educative e/o formative organizzati da strutture qualificate (es. corsi di lingua, di cucina, di giardinaggio).*”.

In ragione di tali precisazioni, si è dell’avviso che anche per tali categorie troverà applicazione il regime previsto dalla sopra citata lettera *f*), del Tuir, sempreché i *benefit* siano riconducibili ad una finalità ricreativa e/o di svago, ovvero finalità educative e di istruzione e siano offerti conformemente ai chiarimenti poc’anzi illustrati.

Altra utilità prevista nel Piano *welfare* in esame è costituita dai servizi sanitari per dipendenti e i loro familiari. In particolare la società istante rappresenta che “*sono disponibili per i lavoratori destinatari del Piano due categorie di servizi:*

- a) *Servizi sanitari e Chek-up erogati da primari Enti selezionati*
- b) *Carte UBI MyCare, nelle versioni Top e Plus, che offrono al Titolare una serie di servizi quali: assistenza sanitaria telefonica Medico H24; consulenza veterinaria telefonica per animali domestici (solo linea Top), e consulenza medica telefonica per organizzare il proprio viaggio all'estero (solo linea Top). Inoltre le carte consentono l'accesso al circuito sanitario convenzionato con tariffe agevolate per le prestazioni in libera professione e l'utilizzo del servizio di prenotazione MyAssistance per accedere alle strutture convenzionate in libera professione.”.*

Al riguardo, la Società ha successivamente precisato che *“le carte MyCare rappresentano esclusivamente lo strumento che consente al titolare la possibilità di accedere, anche a distanza, ai servizi forniti dal titolare del circuito sanitario convenzionato, in quanto contenenti unicamente il codice identificativo di accesso.*

*Ai titolari delle Carte è riconosciuta altresì l'accesso ad una serie di servizi accessori quali l'utilizzo del servizio di prenotazione messo a disposizione gratuitamente dal titolare del circuito sanitario convenzionato per fruire di prestazioni sanitarie, anche a tariffe concordate, rese da strutture convenzionate.”.*

Come illustrato, ai sensi della citata lettera f) non concorre al reddito di lavoro dipendente, tra l'altro, l'utilizzazione delle opere e dei servizi aventi finalità di assistenza sociale e sanitaria offerti dal datore di lavoro ai dipendenti e ai familiari indicati nell'articolo 12 del Testo Unico citato.

In ragione della lettera della norma, non è possibile, dunque, ricomprendere nell'ambito della sua applicazione il servizio di consulenza veterinaria telefonica per animali domestici, previsto nel Piano *welfare* in esame.

Inoltre, si è dell'avviso che le carte *MyCare*, sia *Plus* che *Top*, quale strumento per accedere ai servizi di natura sanitaria, consentano l'applicazione della riportata lettera f), sempreché il loro utilizzo non possa essere esteso a soggetti diversi da quelli indicati nella disposizione da ultimo citata. Qualora,

infatti, fosse possibile consentire la fruizione di servizi aventi finalità sanitarie anche a soggetti non ricompresi nell'ambito di applicazione della disposizione in esame, le carte *MyCare* si configurerebbero quale bene in natura fiscalmente rilevante ai sensi del riportato articolo 51, comma 3, del Tuir.

In relazione alla scontistica che le carte *MyCare* riconoscono ai dipendenti per la fruizione di prestazioni aventi finalità sanitaria, si fa presente che la scrivente con risoluzione 29 marzo 2010, n. 26/E ha, tra l'altro, precisato che per i beni e servizi offerti dal datore di lavoro ai dipendenti, il loro valore normale di riferimento può essere costituito dal prezzo scontato che il fornitore pratica sulla base di apposite convenzioni ricorrenti nella prassi commerciale, compresa l'eventuale convenzione stipulata con il datore di lavoro (cfr. anche circolare 15 giugno 2016, n. 28/E).

Ciò rappresentato, si è dell'avviso che nella fattispecie in esame non si generi materia fiscalmente imponibile, dal momento che il valore normale, così come illustrato, dei servizi aventi finalità sanitaria fruiti dai dipendenti è pari a quanto corrisposto da questi ultimi.

Ai dipendenti è, inoltre, riconosciuta la possibilità di spendere il credito *welfare* per il rimborso delle spese di istruzione relative ai propri familiari.

In particolare, il Piano riconosce quale spese rimborsabili: “*le rette di iscrizione e frequenza materna dal nido all’università*”, i “*Master universitari*”; i “*Libri scolastici*”; la “*Mensa scolastica (esclusa quella universitaria)*”; le “*Gite scolastiche*”; lo “*Scuolabus, Pre e dopo scuola*”; la “*Babysitting*” e, infine, i “*Campi estivi*”.

In ragione della lettera della norma e dei chiarimenti forniti, si ritiene che i *benefit* del Piano *welfare* da ultimo elencati, perseguiti finalità di educazione e istruzione, non generino reddito di lavoro dipendente ai sensi dell'articolo 51, comma 2, lettera *f-bis*), del Tuir.

Altra utilità prevista dal Piano *welfare* in esame è costituita dal rimborso delle spese assistenziali per i familiari anziani o non autosufficienti dei dipendenti.

In particolare, la Società Istante ha precisato che “*si tratta di spese sostenute dal dipendente stesso o da un proprio familiare (tra quelli indicati nell’articolo 12 TUIR) anziano o non autosufficiente per le prestazioni rese:*

- *da badanti;*
- *da operatori socio-sanitari,*

*per l’assistenza personale nell’espletamento degli atti della vita quotidiana (assunzione di alimenti, igiene personale, deambulazione), nonché per assistenza specifica in caso di ricovero presso una casa di cura o di riposo.*

*Si precisa che sono rimborsati anche i contributi INPS versati a fronte di contratti previsti con tali soggetti.”*

Nel rispetto delle condizioni previste dalla lettera *f-ter*) del comma 2 dell’articolo 51 del Tuir e dei chiarimenti forniti con le circolari n. 28/E del 2016 e n. 5/E del 2018 cui si rinvia, si è dell’avviso che le utilità da ultimo riportate del Piano *welfare* in esame non concorrano alla formazione del reddito di lavoro dipendente dei lavoratori destinatari del credito *welfare*.

Il Piano in esame consente ai dipendenti di utilizzare il credito *welfare* quale contribuzione aggiuntiva, anche in favore dei familiari fiscalmente a carico, al Fondo pensione contrattuale e a Fondi aperti.

In considerazione delle caratteristiche del Piano, la contribuzione aggiuntiva ai fondi di previdenza complementare può essere qualificata quale onere deducibile che non concorre alla formazione del reddito ai sensi della lettera *h*) del comma 2 dell’articolo 51 più volte richiamato, sempreché risultino rispettate le condizioni e i limiti previsti dall’articolo 10, comma 1, lettera *e-bis*), del Tuir.

Considerato che il versamento è effettuato direttamente dal datore di lavoro al Fondo di previdenza complementare, nonché riportato nella Certificazione Unica rilasciata al dipendente, quest’ultimo non è tenuto ad alcuna comunicazione alla forma di previdenziale complementare in relazione al credito *welfare* destinato a tale finalità.

I regolamenti attuativi del Piano *welfare* riconoscono ai dipendenti la possibilità di scegliere un *voucher* del valore massimo di euro 258,23 nell’ambito

delle categorie merceologiche “*Food*”, “*Benzina*”, “*Shopping*”, “*Tecnologia ed elettronica di consumo*”, “*Abbigliamento*” e “*Altro*”.

Al riguardo, è precisato che a seguito della scelta del dipendente il *voucher* è reso immediatamente disponibile per mezzo di *e-mail*, dove non diversamente indicato.

La Società, in riscontro ad una successiva richiesta di chiarimenti da parte della scrivente, ha precisato che i *voucher* sono messi “*a disposizione dei Dipendenti e dei loro familiari ... per fruire di beni e servizi, nei limiti previsti dall’articolo 51, comma 3, TUIR. I voucher ... potranno essere utilizzati presso punti di spendibilità appartenenti a differenti categorie merceologiche. In particolare, i voucher:*

- “*Food*”: sono utilizzabili presso la *GDO* (grande distribuzione organizzata) ... per fruire di prodotti prevalentemente alimentari;
- “*Shopping*”: sono utilizzabili on line o presso esercizi commerciali per fruire di una serie di beni quali ad esempio libri, anche in formato digitale, cd musicali, prodotti di cosmetica, articoli di profumeria, giocattoli, elementi di arredo;
- “*Altro*”: costituiscono una categoria residuale che potrà essere alimentata in caso di specifiche richieste al fornitore della piattaforma informatica da parte di ciascun datore di lavoro che promuove un piano di welfare aziendale (es. inserimento singolo esercente non rientrante nelle altre categorie).”.

Al riguardo, si ritiene che nella fattispecie in esame i *voucher* resi disponibili dalla piattaforma non generino reddito di lavoro dipendente nel limite di euro 258,23.

Si ricorda, inoltre, che qualora il valore dei *fringe benefit*, complessivamente erogati nel periodo d’imposta - sia sotto forma di *voucher* che nelle modalità ordinarie - superi il citato limite di 258,23 euro, l’intero importo concorre a formare il reddito del dipendente.

Infine, il Piano *welfare* consente al dipendente di utilizzare il credito *welfare* quale contributo per il pagamento degli interessi su finanziamenti (mutuo e prestiti). In particolare, il regolamento precisa che *“Il dipendente effettua la richiesta sulla Piattaforma, allegando il piano di ammortamento. A valle della validazione, il back-office provvede a erogare l'importo direttamente sul c/c indicato dal Dipendente, nella stessa data valuta di addebito della rata di finanziamento”*.

Qualora le modalità di accredito della somma realizzino un collegamento immediato e univoco tra l'erogazione aziendale e il pagamento degli interessi di mutuo, così come rappresentato dalla risoluzione n. 46/E del 2010, ad avviso della scrivente, il credito *welfare* destinato quale *“contributo azienda su interessi per finanziamenti”*, concorre alla formazione del reddito di lavoro dipendente nei limiti previsti dall'articolo 51, comma 4, del Tuir.

Il Piano *welfare* riconosce, infine, ai dipendenti la possibilità di destinare il credito *welfare* o parte di esso quale contribuzione, anche in favore di propri familiari fiscalmente a carico, a casse di assistenza sanitaria.

Al riguardo, la Società in riscontro alla richiesta di documentazione integrativa, ha precisato che *“non intende nel concreto riconoscere attualmente la possibilità ai Dipendenti di destinare, neppure in parte, il contenuto del cd. “borsellino virtuale” per versamenti di contributi aggiuntivi ad una Cassa o Ente esclusivamente finalità assistenziali (cfr. Articolo 51, comma 2, lett. a), TUIR). Per completezza si precisa che allo stato attuale, la Scrivente non ha aderito ad alcun Ente/Cassa.*

*Seppure in termini astratti, si precisa che la Scrivente aderirebbe esclusivamente a Enti/Casse che rispettino “principi di mutualità” (cfr. Circolare Agenzia delle Entrate n. 5/E2018, par. 4.10).”*

Alla luce di tali precisazioni, non sussistono i presupposti per fornire, in merito, chiarimenti ai sensi dell'articolo 11, comma 1, lettera a), legge 27 luglio 2000, n. 212, non ravvisandosi una fattispecie concreta.

Resta fermo che nell'ipotesi in cui il Piano *welfare* fosse alimentato anche da somme costituenti retribuzione fissa o variabile degli aderenti – fatta salva l'ipotesi disciplinata dall'articolo 1, commi 182 a 189, della legge 28 dicembre 2015 - ovvero la parte di credito *welfare* non utilizzato si convertisse in denaro, rimarrebbe impregiudicata la rilevanza reddituale dei “valori” corrispondenti ai servizi offerti agli stessi in base alle ordinarie regole dettate per la determinazione del reddito di lavoro dipendente.

Per quanto concerne invece la deducibilità, ai fini IRES, dei costi sostenuti dalla Società per l'attuazione di un Piano *welfare*, nessuna criticità si rileva all'applicazione dell'articolo 95 del Tuir laddove le *utilità* ricomprese nel Piano, e offerte ai dipendenti, vengano riconosciute in ragione di contratto, accordo o regolamento aziendale che configuri l'adempimento di un obbligo negoziale.

Al riguardo, infatti, con la circolare 15 giugno 2016, n. 28/E è stato precisato, tra l'altro, che relativamente alle fattispecie di cui alle lettere *f)*, *f-bis)*, *f-ter)* ed *f-quater)* del comma 2 dell'articolo 51 del Tuir “*la 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 dell'articolo 95 del TUIR, e non nel solo limite del cinque per mille, secondo quanto previsto dall'articolo 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.

Solo in tale ultima ipotesi, infatti, l'atto nella sostanza sarebbe qualificabile come volontario con la limitazione della percentuale di deducibilità stabilita dall'articolo 100 del Tuir.

Nella fattispecie in esame, si rileva che i regolamenti precisano che “*In quanto atto negoziale, ancorché unilaterale, le erogazioni ivi previste costituiscono una obbligazione nei confronti dei lavoratori*”.

In ragione di tale statuizione e nel presupposto che la società non possa esimersi dall'erogazione dei *benefit* previsti nel Piano *welfare* in esame, si ritiene applicabile l'articolo 95 del Tuir ai fini della deducibilità dei costi sostenuti dalla Società Istante.

\*\*\*

Le Direzioni regionali vigileranno affinché i principi enunciati e le istruzioni fornite con la presente risoluzione vengano puntualmente osservati dalle Direzioni provinciali e dagli Uffici dipendenti.

IL DIRETTORE CENTRALE  
*Firmato digitalmente*